



# Strategisch beleidsplan

2019 – 2023

Primair Christelijk Onderwijs Nieuwleusen

10 oktober 2019

# 1 Inhoud

2	Voorwoord.....	2
	PCO-N, Samen sterk, ieder uniek .....	2
3	Inleiding .....	4
4	Profiel .....	7
5	Evaluatie SBP planperiode 2015-2019 .....	9
5.1	Overzicht van successen van de planperiode 2015-2019 .....	9
5.2	Overzicht van overgebleven ontwikkelthema's planperiode 2019 - 2023.....	10
5.3	Overzicht van (nieuwe) ontwikkelthema's planperiode 2019-2023 .....	11
6	Planning .....	15
6.1	Overzicht van beleidsvoornemens 2019-2023 .....	15
7	Uitvoering.....	16
8	Samenvatting beleid.....	18

## 2 Voorwoord

### PCO-N, Samen sterk, ieder uniek

Het strategisch beleidsplan (hierna SBP) van PCO-N geeft de beoogde ontwikkeling weer voor de periode 2019–2023. Door dit te beschrijven in een plan willen wij aan bestuur, GMR en Onderwijsinspectie verantwoording afleggen over onze plannen voor de periode tot en met medio 2023.

In het vorige SBP hebben wij ons vooral gericht op interne kwaliteitsontwikkeling (Wet Bio), het behoud van de scholen, het inspelen op de schaalvergroting, de voornemens om vergaande samenwerking middels een fusie te onderzoeken en een nieuwe, gezonde financiële organisatie te bouwen. In 2017 werd het beleid bijgesteld met betrekking tot de focus op de samenwerking met collega bestuur PCO Dalfsen in de regio<sup>1</sup>. De voorbereidingen hiervoor zijn in het voorjaar van 2017 beëindigd. Daarom richten we ons met nieuw elan op de eigen organisatie. PCO-N hecht veel waarde aan de christelijke identiteit van de stichting en de onderscheidende specifieke kenmerken van iedere school. Vanuit de kernwoorden ‘diversiteit in verbondenheid’ laten we ons inspireren door 1 Korintiërs 12, wat prachtig beschrijft hoe alle verschillende delen één lichaam vormen. Verschillende scholen met een eigen onderwijsconcept maken samen één organisatie. Hierdoor zijn we uitgekomen bij ons motto ‘**Samen sterk, ieder uniek**’.

We zijn trots op de resultaten die PCO-N de afgelopen jaren heeft bereikt. De scholen hebben voldoende opbrengsten en we hebben Engels ingevoerd op alle scholen. We hebben intensief ingezet op de begeleiding van leerkrachten bij het didactisch handelen. Eerlijkheidshalve vermelden we dat de voorgenomen samenwerking met PCO Dalfsen en de uiteindelijke annulering van de fusie enigszins vertragend heeft gewerkt in het doorgroeien van de kwalitatieve doelstelling en de ontwikkeling van beleidsplannen. Dit pakken we nu met elkaar weer op en we gaan door op de ingeslagen weg. Goed om ons heen kijkend wat de maatschappij van ons vraagt, maar wel duidelijke keuzes makend. De keuzes willen wij de komende jaren concreet maken door middel van bovenschoolse actieplannen die op schoolniveau worden uitgewerkt in de jaarplannen van de school. Dit SBP wordt vastgesteld voorafgaand aan het maken van de schoolplannen in het schooljaar 2019 – 2020, zodat we hierbij kunnen aansluiten. De totstandkoming van dit SBP was een gedeelde inspanning van het directieoverleg van de stichting in samenwerking met de GMR en het bestuur. De uiteindelijke versie ter besluitvorming is eind november 2019 voorgelegd aan alle leerkrachten tijdens een werksessie en hoorzitting. De conclusies van deze dag zijn in versie 4.0 verwerkt. De realisatie van het SBP en de daaruit voortvloeiende jaarplannen beschouwen wij dan ook als een gedeelde verantwoordelijkheid van de te onderscheiden geledingen

---

<sup>1</sup> De verschillende prognoses laten niet allen hetzelfde beeld zien. De gemeentelijke prognose verwacht vanaf 2020 weer een lichte groei zien.

binnen de stichting. Een mooie opbrengst van alle gevoerde gesprekken over wat ons bindt, de toekomst van PCO-N, is dat wij kunnen spreken over een gezamenlijk PCO-N DNA. Dit DNA willen we beschrijven in een '1 paginaplan' dat na vaststelling van dit SBP zal worden aangeboden aan alle scholen. Als u tijdens of na het lezen vragen, opmerkingen of suggesties hebt, meld het ons.

Gert van Tol,  
beleidsmedewerker PCO-N (na 1 januari 2020 directeur bestuurder)

## 3 Inleiding

In dit hoofdstuk geven we u informatie over een aantal relevante kenmerken van de stichting en het SBP.

### De stichting

PCO-N beheert 4 basisscholen en geeft ongeveer 450 leerlingen onderwijs met ongeveer 50 personeelsleden. De komende jaren verwachten we een geringe daling van het aantal leerlingen. Dit heeft vooral te maken met terugloop van het aantal basisschoolleerlingen in de gemeente Dalfsen. Deze tendens is al een aantal jaren zichtbaar, met name in het vergrijzende deel van het dorp. Toch richten we ons op het vergroten van ons marktaandeel door het aanbod uit te breiden met kinderopvangactiviteiten en daardoor onze aantrekkelijkheid te vergroten. Tevens willen we door versterking van ons profiel ons 'marktaandeel' onder ouders met een christelijke identiteit optimaliseren en aan anderen nog meer duidelijk maken wat we te bieden hebben.

### Directieoverleg

In juli 2019 is de rol van het bestuur opnieuw gedefinieerd. Afgesproken is in 2019-2020 nieuwe statuten te ontwikkelen. Daarbij is eveneens een nieuw bestuurs- en managementreglement in ontwikkeling. Dit in samenspraak met Akorda, het adviserende onderwijsbureau. Het bestuur bestaat uit een toezichhoudend deel en een uitvoerend deel. Het management bestaat uit een directeur-bestuurder en het directieoverleg. Het management wordt ondersteund door een stafmedewerker. De overige taken worden uitgevoerd door het administratiekantoor Akorda.

### Identiteit

PCO-N is een christelijke stichting. De Bijbel, het door God geschonken Woord, is hierbij ons richtsnoer en uitgangspunt. Deze identiteit is duidelijk herkenbaar in alle uitingsvormen van de scholen en de stichting. De stichting voert een open toelatingsbeleid voor leerlingen. De invulling van de identiteit van de scholen wordt medebepaald door de context waarin de scholen staan. Dit houdt in dat er diversiteit, op basis van de grondslag van de stichting, in de identiteit van de verschillende scholen zal bestaan. Concreet betekent dit:

- ✓ dat de stichting de christelijke identiteit uitdraagt in de dagelijkse praktijk op de scholen en binnen de bestuurlijke kaders van de stichting;
- ✓ dat de stichting een open toelatingsbeleid voor leerlingen hanteert;
- ✓ dat de stichting een aannamebeleid voor leerkrachten hanteert dat past bij de christelijke identiteit van de scholen, zoals beschreven in de nota personeelsbeleid.

De scholen dienen duidelijk herkenbaar te zijn als christelijke school, doch zullen vanuit de christelijke levensvisie open omgaan met andere godsdiensten en culturen. Het wordt van belang geacht dat kinderen binnen de vertrouwde sfeer van de school kennismaken met andere visies en andere tradities.

### Strategisch beleidsplan

De stichting stelt elke vier jaar een SBP vast. Dit SBP beslaat de periode 2019 – 2023. Om aansluiting te krijgen bij de schoolplannen is dit SBP voorafgaande aan de schoolplancyclus (2019 – 2023) geschreven en vastgesteld. In 2018 is het vorige SBP door de schooldirecteuren en het bestuur geëvalueerd en omwille van het afbreken van de fusie nog enige tijd met toestemming van de medezeggenschapsraden verlengd. De bevindingen van deze evaluatie zijn medebepalend voor de bijstelling van dit SBP voor de nieuwe periode. Dit nieuwe SBP wordt op dezelfde manier geëvalueerd in 2023, met jaarlijks een tussenevaluatie. Naast het bijhouden van de activiteiten op basis van het SBP in de onderliggende jaarplannen, vindt elk schooljaar in de maand mei op directie- en bestuursniveau een tussenevaluatie plaats, zodat het document tussentijds kan worden bijgesteld als daar belangrijke redenen voor zijn. Zo blijft dit SBP realistisch en werkbaar.

Het SBP geeft richting aan de voornemens tot verandering en activiteiten. Hiermee geven wij aan bestuur en GMR duidelijkheid en leggen wij verantwoording af. Het SBP maakt het mogelijk om gericht te evalueren. Het legt gemaakte afspraken voor ieder duidelijk vast.

### Procedure

De voorbereiding van dit SBP is begonnen met een verkenning van relevante strategische uitdagingen voor PCO-N. Dit om het primaire proces, het christelijk geïnspireerd onderwijs, zo goed mogelijk te kunnen verzorgen. Deze verkenning is gehouden in een brede samenstelling met externe ondersteuning. De resultaten zijn samengevat in een aantal speerpunten<sup>2</sup>:

- ✓ **Identiteit**: onderscheidend met en onderschrijven van christelijke uitgangspunten
- ✓ **Personeel**: onderscheidend door kwalitatief hoog niveau
- ✓ **Organisatie**: onderscheidend door transparantie en digitalisering van processen
- ✓ **Onderwijs**: onderscheidend door vernieuwend onderwijs in een veilige setting
- ✓ **Huisvesting**: onderscheidend door goede huisvesting op alle scholen van de stichting

### Kwaliteitszorg en WMK-PO

---

<sup>2</sup> Zie hiervoor het visiedocument, vervaardigd door een brede werkgroep.

Om de goede dingen te doen en daarnaast deze dingen goed te doen, wordt gebruik gemaakt van WMK-PO<sup>3</sup>, een integraal en cyclisch kwaliteitssysteem (evaluatie, bezinning, planning en uitvoering/borging). De opbouw van het SBP is gebaseerd op de fasen van het cyclisch werken.

Daarnaast laten we ons ook inspireren door Simon Sinek (het 'Why') en Wouter Hart (performance cirkel, waarin eigenaarschap sterk wordt gepromoot). Kwaliteit anno 2019 focust minder op het proces als doel en meer op de uitgangspunten van het strategisch beleid (Waarom doen we dingen zoals we ze doen en wat levert het op?).

### *Bronnen*

Voor het schrijven van het SBP zijn we afhankelijk van verschillende bronnen. Naast de schoolplannen gebruiken we ook het onderwijsondersteuningsplan van het Samenwerkingsverband Veld, Vaart & Vecht, waarvan onze scholen deel uitmaken. Ook realiseren we kengetallen uit de financiële- en personele- en leerling administratie. Op aanvraag zijn al deze bronnen beschikbaar.

---

<sup>3</sup> Werken met kwaliteitskaarten Primair Onderwijs.

## 4 Profiel

Het profiel van de stichting wordt gevormd door het motto, de visie, doelstellingen en kenmerkende basiswaarden.

### Motto

Het motto van PCO-N is 'Samen sterk, ieder uniek!'.

### Visie

Goed onderwijs staat bij ons op nummer één. We vinden het belangrijk dat kinderen met plezier onze scholen bezoeken, dat ze in een fijne sfeer samen leren en zich zo goed mogelijk ontwikkelen. We leven en leren vanuit de christelijke identiteit. We geloven in onze opdracht, zichtbaar in goed onderwijs in een veilige omgeving. Ieder kind doet ertoe. Dit kunnen we realiseren dankzij al onze enthousiaste medewerkers, die zich hier elke dag voor inzetten.

### Richting

Vanuit deze visie en een brede bezinning op ontwikkelingen in de maatschappij c.q. het onderwijs komen voor de periode 2019–2023 de volgende richtinggevende uitspraken naar voren:

- ✓ Leerkrachten zijn eigenaar van het onderwijs. Daarbij hoort samenwerken en samen leren.
- ✓ Leerkrachten hebben zeggenschap over het vormgeven van het onderwijs (professioneel statuut).
- ✓ Leerkrachten leren van elkaar en met elkaar door onderling lesbezoek, het uitwisselen van best practice en het opzetten van kenniskringen.
- ✓ Directie en bestuur hebben aandacht voor de individuele ontwikkeling van onze medewerkers (professionalisering).
- ✓ Alle betrokkenen in de organisatie zien PCO-N als een lerende organisatie.

### Samengevat:

Samenwerking en verbinding; uitdaging en toekomst. Verantwoordelijkheid en openheid; talent en persoonlijke ontwikkeling.

### Basis

Waar spreken we elkaar op aan en vormt de basis van ons handelen:



✓ **We staan voor:**

- Kwalitatief goed onderwijs
- Oog voor ieder individu
- Een lerende houding van kinderen en leerkrachten

✓ **We gaan voor:**

- Kennis, zelfstandigheid en verantwoordelijk leren
- Uitdagende betekenisvolle leeromgeving
- Ruimte voor verschillen tussen kinderen, leerkrachten, schoolleiders én scholen.

## 5 Evaluatie SBP planperiode 2015–2019

In het najaar van 2018 is het SBP geëvalueerd. Aan de ene kant is vastgesteld dat een groot deel van de beleidsvoornemens is gerealiseerd, aan de andere kant concluderen we dat door de voorgenomen samenwerking er tussentijds andere prioriteiten zijn gesteld waardoor een aantal voornemens zijn geparkeerd. Begin 2017 is een gezamenlijk strategisch beleidsplan opgesteld voor de partners met richtinggevende uitspraken voor de periode 2017–2021. Na het beëindigen van de voorgenomen samenwerking ontstond de noodzaak om anders, meer gericht op de eigen organisatie, te analyseren en ontwikkelpunten mee te nemen in de eigen, nieuw te formuleren beleidsagenda.

In dit hoofdstuk plaatsen we twee tabellen:

1. Overzicht van opbrengsten in de huidige planperiode
2. Overzicht van ontwikkelthema's

Opmerking bij overzicht 5.1 en 5.2

Met betrekking tot de overzichten in dit hoofdstuk, realiseren we ons dat op een aantal items divers wordt gescoord. Wat de ene school als een succes ervaart, wordt door een andere als een ontwikkelpunt gezien. Met het opnemen van bedoelde items in beide overzichten, doen we recht aan de (soms) verschillende beleving.

### 5.1 Overzicht van successen van de planperiode 2015–2019

PRESTATIEVELD	SUCCESSEN HUIDIGE PLANPERIODE
Onderwijs	Onderwijskundig leiderschap: De directeuren zijn geregistreerd en werken aan de herregistratie.
	Onderwijsprogramma: kwaliteit van de scholen voldoende.
	Inspectiebeoordelingen: 4 van de 4 onder regulier toezicht.
	Intern begeleiders en competenties: helderheid over taakomschrijving van de intern begeleiders in de organisatie in het kader van de nieuwe CAO 2019
	ICT: medewerkers zijn bekwaam met digitale hulpmiddelen.
	Afspraken: schoolregels ten aanzien van sociale veiligheid zijn duidelijk en getoetst.
	Omgangsvormen: conform opgestelde gedragsregels; geanalyseerd vanuit vragenlijsten.
	Plusklas: onderwijs voor meerdere groepen aanwezig.
	Invoering Engels op stichtingsniveau in alle groepen.
Organisatie	Grondslag: alle bestuursleden onderschrijven de christelijke identiteit van de stichting.
	Code Goed bestuur: voorbereidingen getroffen volgens wettelijk aangegeven criteria.

	Schaalgrootte: in stand houden van 4 scholen.
Personeel	Arbeidsomstandigheden: de Risico-inventarisatie en - Evaluatie (RI&E) staat geagendeerd.
	Werkklimaat: Medewerkers tevredenheidsonderzoek afgerond. De resultaten van het onderzoek zijn vertaald naar werkpunten per school
	Attitude met betrekking tot eigen ontwikkeling: interne en externe mobiliteit wordt gestimuleerd.
	Grondslag: personeel stemt in, ieder teamlid accepteert identiteitsgebonden activiteiten.
	Kwaliteit dossier: bekwaamheidsdossier is gekoppeld aan wet BIO. Medewerkers houden binnen WMKPO nog geen eigen bekwaamheidsdossier bij.
	Competentieontwikkeling en gesprekscyclus: het beleid wordt ontwikkeld, implementatie volgt in 2020
	Werkverdelingsplan en professioneel statuut worden besproken en ingevoerd.
Huisvesting	Spreading: afweging van risico's gemaakt (kwaliteit, financiën).
Financiën	Exploitatie: begrotingen zijn sluitend met een gemotiveerde afwijking van max. 5%.

## 5.2 Overzicht van overgebleven ontwikkelthema's planperiode 2019 – 2023<sup>4</sup>

PRESTATIEVELD	ONTWIKKELTHEMA'S PLANPERIODE 2019 – 2023
Onderwijs	Kwaliteit personeel: de leerkrachtvaardigheden, gemeten met de methode de Vier Sleutels (reflectieve dialoog)
	Scholing: elke individuele medewerker kan bewijslast voor zijn of haar eigen ontwikkeling aandragen (PCO-N Academie of andere gecertificeerde cursussen). De bewijslast hiervoor is in overeenstemming met de criteria van het lerarenregister (zie ook bij personeel).
	Organiseren van gezamenlijke scholing van directeuren in het kader van (her)registratie (zie ook bij personeel).
	Alle scholen onder regulier toezicht met eigen gedefinieerde streefniveaus.
Organisatie	Communicatiecultuur: uitzetten van vragenlijsten in WMK-PO voor ouders, leerkrachten en leerlingen met een score van minimaal op alle indicatoren van 3.0.
	RI&E: opnieuw afnemen (zie ook bij personeel).
Personeel	Functiebouwwerk/-mix: bijstellen en implementeren.

<sup>4</sup> Deze thema's zijn niet of onvoldoende aan bid gekomen in de planperiode 2015-2019 en worden opnieuw geformuleerd in de planperiode 2019-2023.

	Arboverzuimbeleid en RI&E: bijstellen en implementeren.
	Scholingsbeleid/E-learning: bijstellen en implementeren.
	Veiligheidsbeleid: opstellen/ bijstellen en implementeren.
Huisvesting	Capaciteit: Instandhouding van 2 scholen in het buitengebied, toewerken naar fusieschool in het middengebied.
	Multifunctioneel: scholen worden multifunctioneel gebruikt, vanuit maatschappelijk besef en profilering van de stichting.
Financiën	Werken met beleidsrijke meerjarenbegroting.

In de bezinningsfase van het nieuwe SBP<sup>5</sup> richten we ons op de toekomst. Er is een verkenning verricht op voor PCO-N relevante strategische uitdagingen, om het primaire proces, het christelijk geïnspireerd onderwijs, zo goed mogelijk te kunnen verzorgen. In de uitwerking van de eerste aanzet zijn een aantal gerichte vragen gesteld op basis waarvan nieuwe ontwikkelthema's zijn geformuleerd:

- ✓ Wat hebben kinderen nodig in de komende periode?
- ✓ Wat willen we kinderen over een schoolperiode van 8 jaar meegeven?
- ✓ Over welke vaardigheden moet een kind kunnen beschikken om goed te kunnen functioneren in de 21<sup>ste</sup> eeuw?
- ✓ Onze kernwaarden zijn: veiligheid, samendoen, sprankelend, talentontwikkeling en professionaliteit. In het volgende hoofdstuk willen we dat concretiseren met het stellen van doelen voor inhoudelijke thema's gerelateerd aan het toezichtskader.

### 5.3 Overzicht van (nieuwe) ontwikkelthema's planperiode 2019–2023

PRESTATIEVELD	ONTWIKKELTHEMA'S 2019–2023 <sup>6</sup>
Onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De veiligheid op de scholen is gewaarborgd en wordt bewaakt conform het nieuwe toezichtkader van de onderwijsinspectie (domein sociale veiligheid).</li> <li>• Sociale vaardigheden worden verdiept en onderhouden door duidelijke programma's.</li> <li>• Om passend onderwijs te kunnen realiseren wordt gewerkt aan meer 'handen in de klas'. Er is een duidelijke relatie met het schoolondersteuningsprofielen.</li> <li>• Om doelgericht te kunnen werken, wordt zo nodig klasse doorbrekend gewerkt met behulp van leerlijnen en moderne ICT-toepassingen.</li> </ul> <p>Daarnaast worden horizontale bijeenkomsten</p>

<sup>5</sup> September tot en met oktober 2019

<sup>6</sup> Ook de ontwikkelthema's worden getoetst aan meetbare criteria en leesbaar in onderliggende jaarplannen van scholen

	georganiseerd binnen de stichting per bouw met eigen ontwikkelthema's
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ter ondersteuning van het onderwijs worden ICT-mogelijkheden benut en vaardigheden geoefend.</li> <li>• Er wordt Engels gegeven in alle groepen. Er wordt een gezamenlijke route geschetst met diverse instapmogelijkheden.</li> <li>• Beleidsnotitie 'Onderwijs 2032' is richtinggevend voor de scholen.<sup>7</sup></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We werken aan educatief partnerschap met ouders en verzorgers, bedrijfsleven en omgeving.<sup>8</sup></li> <li>• We richten ons niet alleen op de cognitieve/intellectuele ontwikkeling maar er is ook gerichte aandacht voor een brede vorming van kinderen. Hierbij is het werken vanuit talenten van kinderen een belangrijk ontwikkelthema.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PCO-N gaat als zelfstandige stichting verder. De scholen zoeken in de komende beleidsperiode de onderlinge samenwerking. Van concurrent van elkaar willen we partnerschap ontwikkelen met een accent op de eigenheid van iedere school. Hierdoor ontstaat een breed palet van onderwijsprofielen voor alle ouders die zich wenden tot PCO-N</li> <li>• We zoeken nieuwe vormen van samenwerking in de regio met gelijkgezinde partners op basis van behoud zelfstandigheid in de periode 2018-2023.</li> <li>• PRIO: In 2020 wordt de vereniging opgeheven en gewerkt aan een nauwe samenwerking tussen PCO-N en de stichting vermogensbeheer. Hiervoor zal een statutenwijziging worden voorbereid.</li> </ul>
Organisatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We werken aan digitalisering en voorkomen/verminderen bureaucratiesing.</li> <li>• We zijn te vinden door een goede PR en eigentijdse websites en andere informatiedragers.</li> <li>• Het personeel is in hoge mate (digitaal) geschoold. Er worden diverse scholingsmogelijkheden geboden op basis van gewenste en benodigde expertise in de stichting. Er worden op basis van scholing nieuwe functieprofielen en daarbij behorende doorgroeimogelijkheden geboden.</li> </ul>

<sup>7</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/onderwijs-2032>

<sup>8</sup> Communicatie speelt een belangrijke rol voor de uitstraling van de scholen en de stichting

Personeel <sup>9</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het personeel is zich bewust van een in dienst te zijn van de stichting (en bij een school te zijn aangesteld) en onderzoekt actief de mogelijkheden van mobiliteit. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen vrijwillige en verplichte mobiliteit.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alle leerkrachten scoren voldoende bij het didactisch handelen en ontwikkelen de voortgang van de eigen vaardigheid in het kader van de indeling start-, vak-, beroepsbekwaamheid van de (eventueel excellente) leerkracht</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alle intern begeleiders voldoen aan de standaard zoals gevraagd binnen het inspectiekader (LBIB).</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personeelsleden worden geactiveerd om (school overstijgend) samen te leren met andere collega's. Dit kan leiden tot collegiale consultatie, intervisie en gezamenlijk onderzoek in de eigen werksituatie.</li> <li>In het kader van vitaal personeelsbeleid wordt de mogelijkheid van een personeelsvereniging of een pakket van vitaliteitsmaatregelen onderzocht en zo mogelijk uitgezet. Te denken valt aan activiteiten, bedrijfsfitness etc.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het bestuur (de bestuurder) is zichtbaar en aanspreekbaar voor de leerkrachten en bezoekt de scholen met regelmaat.</li> </ul>
Identiteit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alle directbetrokkenen bij de stichting onderschrijven de christelijke uitgangspunten van de stichting.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Binnen de identiteit van de stichting is ruimte voor diversiteit op basis van gezamenlijke uitgangspunten.</li> </ul>
Financiën	<ul style="list-style-type: none"> <li>Door de gekozen koers van de stichting als zelfstandige organisatie wordt de financiële positie opnieuw ingekaderd.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investerings worden uitgevoerd in relatie met het geformuleerde strategische beleid.</li> </ul>

---

<sup>9</sup> Personeelsbeleid wordt jaarlijks geactualiseerd in relatie tot de cao-aanpassingen

<p>Huisvesting</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PCO–N voert huisvestingsbeleid op basis van behoud van de scholen in de buitengebieden en concentratie van een onderwijsvoorziening in het middengebied. Hiervoor zal een fusie tussen de Zaaier en de Wegwijzer moeten worden voorbereid. Intensief overleg met de gemeente Dalfsen is hiervoor noodzakelijk.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In alle gebouwen wordt de inrichting afgestemd op de inhoud van het SBP. Dit betekent dat er ruimte is voor: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ flexibele indeling,</li> <li>○ diversiteit in gebruiksmogelijkheden en</li> <li>○ goede ICT–mogelijkheden.</li> <li>○ Ruimte voor praktijkleren.</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ten aanzien van de huisvesting oriënteren we ons op Integrale Kindcentra als totaalvoorziening binnen de stichting op alle locaties.</li> </ul>

## 6 Planning

Als opbrengst van de fasen evaluatie en bezinning hebben we een groot aantal ontwikkelpunten en -thema's in beeld kunnen brengen. In dit hoofdstuk formuleren we aan de hand van deze onderwerpen een aantal actiepunten, waarmee we de komende planperiode aan de slag gaan. PCO-N zal deze actiepunten uitvoeren om de stichting, de scholen en de leerlingen voor te bereiden op het functioneren in de maatschappij van de 21<sup>ste</sup> eeuw.

### 6.1 Overzicht van beleidsvoornemens 2019–2023

Vanuit het INK<sup>10</sup>-model werkt een organisatie voortdurend aan haar kwaliteitsverbetering. De onderstaande ontwikkelthema's zijn gerelateerd aan de INK-domeinen zoals die ook worden gebruikt in WMK-PO.

PRESTATIEVELD VOLGENS WMK-PO	ONTWIKKELTHEMA'S 2019 – 2023
Visie & Beleid	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Identiteit: profilering</li> <li>✓ Integrale Kindcentra: oriënterend</li> <li>✓ Passend onderwijs: bezinning op inclusiviteit van scholen</li> </ul>
Leiderschap & bestuur	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Eigentijds en onderwijskundig leiderschap (directeuren) in samenwerking met een goed bestuur met een duidelijke rolverdeling tussen uitvoerend en toezichhoudend bestuur</li> </ul>
Personeel	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Professionalisering op basis van (leraren)register</li> <li>✓ Integraal personeelsbeleid</li> </ul>
Cultuur & klimaat	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Educatief partnerschap (communicatie)</li> </ul>
Middelen & voorzieningen	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ICT en sociale media</li> <li>✓ Huisvesting (renovatie en nieuwbouw)</li> </ul>
Management van processen	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Passend onderwijs en de organisatie van diversiteit in ondersteuning van leerlingen en leerkrachten</li> </ul>
Waardering	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Basisarrangement voor alle scholen</li> <li>✓ Profilering van scholen</li> </ul>
Resultaten & opbrengsten	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Planmatig en doelgericht werken</li> </ul>
Doelen	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Onderscheidend</li> <li>✓ Op professionaliteit gericht</li> <li>✓ Duurzaam</li> </ul>

<sup>10</sup> Instituut Nederlandse Kwaliteit



## 7 Uitvoering

We beschouwen de beleidsvoornemens als belangrijke items voor het stichtingsprofiel. Zij geven richting aan en zicht op de ontwikkelingen van PCO-N in de SBP-periode 2019-2023. Ook geven deze voornemens antwoord op de vraag: waar staan we als organisatie in 2023? Zijn scholen en stichting sterk genoeg om samen zelfstandig (in 3 of 4 scholen) verder te kunnen gaan? Hiervoor zullen zowel op school- als stichtingsniveau meetbare opbrengsten worden gevraagd. Tussentijdse evaluaties worden dan ook als noodzakelijk gezien.

### Actieteam

In het kader van kwaliteitszorg worden de beleidsvoornemens c.q. de actiepunten van het SBP planmatig uitgevoerd. Dit houdt in, dat voor de uitvoering van elk actiepunt een werkgroep (actieteam) wordt samengesteld. Een actieteam bestaat uit (een delegatie van) het directieoverleg en/of de medewerkers van de stichting. Uitgaande van meer actiepunten dan scholen scholen, betekent dit in grote lijnen, dat elke school vertegenwoordigd is in meerdere actieteams. Aan de teams zal deskundigheid (o.a. externe adviseurs) worden toegevoegd voor de algehele coördinatie, communicatie en rapportage.

### Actieplan

Een actieteam maakt een actieplan, waarin de aanpak van het betreffende actiepunt eerst op bovenschools niveau wordt beschreven en vervolgens wordt vertaald naar schoolniveau. Dit actieplan is het startdocument (met ruime kaders) voor de jaarplannen, die volgen op het vastgestelde schoolplannen en de nieuw te schrijven schoolplannen.

Vaststellen SBP	November 2019
Vaststellen schoolplannen	Januari 2019
Vaststellen actieplannen	Maart 2020
Vaststellen jaarplan	September 2019 en daarna elk voorjaar voor komende schooljaar

### Eigenheid in verbondenheid

Alle scholen worden in de gelegenheid gesteld input te leveren voor de uitvoering van de actiepunten op bovenschools niveau (SBP-profiel) én op schoolniveau (schoolplan/ jaarplan). Hiermee doen we recht aan het te ontwikkelen professioneel statuut in de stichting (vereist vanaf 1 augustus 2018).

### Kernmerken van deze werkwijze

Met deze werkwijze:

1. Werken we planmatig (actieplannen zijn verbonden met schoolplannen en jaarplannen van de scholen, alsmede het strategisch beleidsplan. Alles is in verbinding).
2. Werken we integraal (SBP geeft de overall view en deelplannen helpen ons details te begrijpen en de voortgang te volgen).
3. Werken we cyclisch (actieplannen maken een wezenlijk onderdeel uit van de agenda's binnen overlegstructuren).
4. Verdelen we de werkzaamheden en daarmee de werkbelasting. Tevens wordt gewerkt aan gezamenlijk draagvlak.
5. Doen we recht aan de uitgangspunten van de stichting. We willen met elkaar de autonomie behouden en dat vraagt inzet van velen op meerdere niveaus.
6. Krijgen we per beleidsvoornemen een beschrijving (borging) op bovenschools niveau (SBP-profiel). Dit wordt verwerkt in het kwaliteitszorgprogramma WMK-PO, waardoor de monitoring ook kan worden gedeeld.
7. Krijgen we per beleidsvoornemen voor alle scholen een startdocument (met ruime kaders) voor nadere uitwerking op schoolniveau. Hiermee blijft de integrale verantwoordelijkheid van de schooldirecteur ook in beeld.
8. Kunnen we het gehele proces volgen en evalueren via bijvoorbeeld WMK-PO en Ultimview.

“PCO-N, samen sterk, ieder uniek!”

### Borging

De resultaten van een actieteam worden geborgd in een beleidsdocument, dat vervolgens met de stappen van de PDCA-cyclus wordt opgenomen in het geheel van de kwaliteitszorg. In het vaststellen van de diverse documenten wordt uitgegaan van participatie, advies en instemming van (G)MR van de scholen en stichting.

## 8 Samenvatting beleid

Samenvattend kunnen we zeggen dat we de komende jaren bij PCO-N garant willen staan voor:

- ✓ **Gezonde schoolorganisaties**, met onderwijs van voldoende kwaliteit met een eigen gezicht.
- ✓ **Professioneel bestuur**, dat zorgdraagt voor de facilitering van de scholen en de professionele ruimte van directeuren en leerkrachten stimuleert en daarbij verantwoordelijkheid draagt voor de organisatie zijn geheel
- ✓ **Excellente schoolleiders**, die het verschil kunnen maken en het gezicht van de school willen zijn.
- ✓ **Vaardige schoolteams**, met gepassioneerde leerkrachten die zich voortdurend scholen op nieuwe thema's en eigenaarschap laten zien op basis van hun professionaliteit.
- ✓ **Ondersteunende staf**, die haar expertise inzet ter ondersteuning van de organisatie en zorg draagt voor het daarvoor op peil houden van de benodigde kennis.
- ✓ **Betrokken ouders**, die trots zijn dat hun kind op een school van PCO-N zit.

Versie 23 december 2019

Ondertekening:

Voorzitter PCO-N

Directeur bestuurder PCO-N