

Missie, Visie en Strategische
Doelstellingen 2019-2023

onderwijsgroep
gave

Inhoudsopgave

.....	1
1. Inleiding.....	3
1.1 Begripsomschrijving	3
1.2 Uitgangspunten	3
2. Doelstelling	3
3. Missie GAVE.....	4
4. Visie GAVE	4
5. Strategische doelstellingen.....	5
5.1 Identiteit en algemene doelstelling.....	5
5.2. Diversiteit.	5
5.3 Financiën.....	5
5.4 Huisvesting.....	5
5.5 Onderwijskundig.....	6
5.6 Organisatie	7
5.7 Personeel.....	7
6. Uitwerking doelstellingen.....	7
6.1 Financiën	7
6.2 Huisvesting.....	9
6.3 Onderwijskundig.....	9
6.4 Organisatie.....	10
6.5 Personeel.....	11
7. Ambities bij het strategisch beleid.....	11
7.1. Identiteit.....	11
7.2. Kwaliteitszorg	12
7.3. Passend Onderwijs	12
7.4. Lestijdenmodel 2020.....	13
8. Afspraken/Evaluatie	13



1. Inleiding

1.1 Begripsomschrijving

Missie: hoofddoel of bestaansrecht van de organisatie: wat doen we, waar staan we voor?

Visie: de wijze waarop het hoofddoel wordt nagestreefd: hoe doen we het?

Strategische doelstellingen: doelstellingen op strategisch niveau die SHS wil bereiken op middellange termijn en die aangestuurd worden door de missie en visie.

GAVE: onder GAVE verstaan we onderwijsgroep GAVE dit is de merknaam van de Stichting Hervormde scholen voor basisonderwijs (SHS).

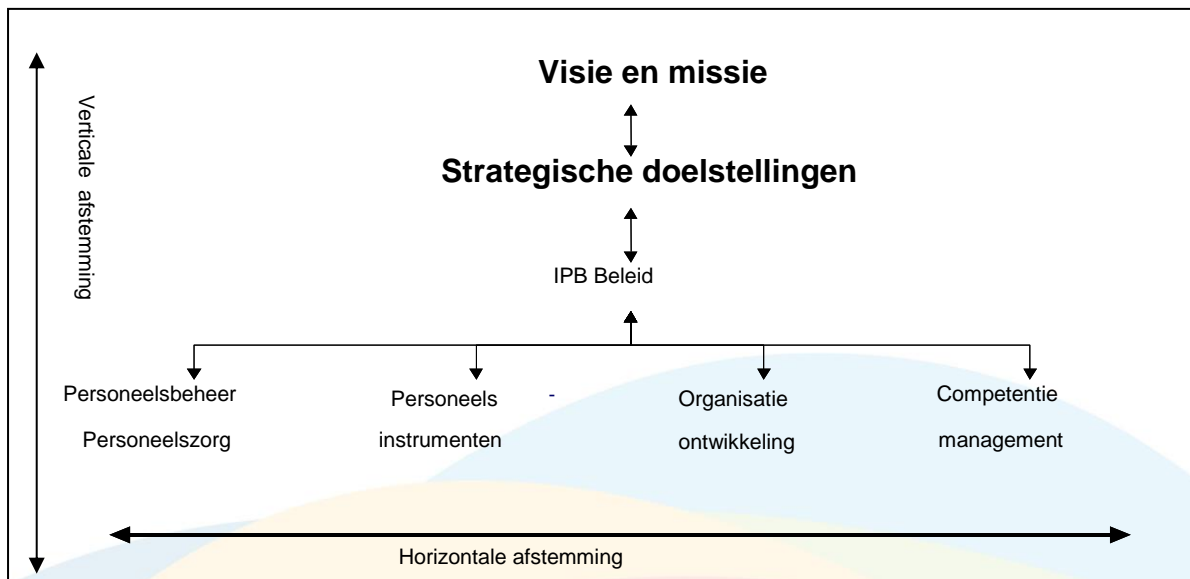
1.2 Uitgangspunten

Integraal personeelsbeleid in het onderwijs staat voor drie zaken: de zogenaamde verticale afstemming, de horizontale afstemming en de verantwoordelijkheden en vaardigheden om deze te realiseren.

Voor zowel de verticale als de horizontale afstemming is het belangrijk de visie en missie met de daaruit voortvloeiende strategische doelstellingen helder te hebben. Deze doelstellingen kunnen vervolgens integraal worden verwerkt in het beleid dat hieruit voortvloeit. Hier kan het gaan om beleid op gebied van financiën, huisvesting, identiteit, onderwijskundige vernieuwingen, organisatie of personeel.

Er is uitgegaan van een missie en visie op hoofdlijnen. Dit wil zeggen dat de scholen vanuit de hoofdlijnen een school specifieke missie en visie kunnen destilleren die past bij de eigen identiteit van de school.

In onderstaand figuur is nogmaals de tweedimensionale afstemming aangegeven.



2. Doelstelling

Het ontwikkelen van een missie, visie en strategische doelstellingen die voor de verdere ontwikkeling van integraal personeelsbeleid van belang zijn. De proces aanpak werkverdelingsplan zal in 2019 opgepakt worden.



3. Missie GAVE

De leerkrachten van Onderwijsgroep GAVE geven de Bijbelse boodschap handen en voeten. Hierdoor bieden we ieder kind, dat we zien als een uniek schepsel een goede basis voor de toekomst. De schoolleiding en het schoolbestuur dragen zorg voor alles wat hiervoor ieder dag nodig is.

4. Visie GAVE

4.1 Geloof

De stichting SHS bestaat uit 5 scholen met een duidelijke christelijke identiteit, waar we met hart en ziel werken aan de geloofsopvoeding van kinderen. Wij zien de Bijbel als het onfeilbaar woord van God en dit is onze grondslag. Wij werken met leerkrachten die vanuit een persoonlijke relatie met de Here Jezus willen werken aan christelijk onderwijs. We willen dat de kinderen God leren kennen en gaan leven zoals Hij het bedoeld heeft.

We hebben een nauwe relatie met de Hervormde Gemeente en willen in deze traditie blijven staan. Op onze scholen streven we naar de zichtbaarheid van het Koninkrijk van God; rechtvaardigheid, vrede en blijdschap, in de Geest!

Romeinen 14:17-18

17. Want het Koninkrijk van God bestaat niet uit eten en drinken, maar uit gerechtigheid en vrede en blijdschap in de Heilige Geest.

18. Want wie Christus in deze dingen dient, is welbehaglijk voor God en in achting bij de mensen.

4.2 Aandacht

Wij willen elk kind zien met al de talenten die het van God gekregen heeft. We zijn oprecht begaan met en hebben aandacht voor elkaar, voor ouders, voor kinderen en voor iedereen die bij ons op school werkt. Op onze scholen mogen de kinderen en leerkrachten hun talenten van hoofd, hart en handen ontwikkelen, waardoor hun zelfvertrouwen groeit. Wij werken handelingsgericht en blijven voortdurend in ontwikkeling om zorg te dragen voor Passend Onderwijs en voor een goede kwaliteit van ons onderwijs.

4.3 Vertrouwen

Wij werken uit vertrouwen in elke laag van onze organisatie. Wij dragen zorg voor personeel dat goed gekwalificeerd is en gebruik kan maken van alle faciliteiten die nodig zijn om goed onderwijs te geven. Bij alles wat we doen, zijn onze waarden doorslaggevend. Zo zorgen wij voor een positief, veilig en respectvol klimaat.

Wij werken doordacht en denken goed na over de keuzes die we maken. Bij vernieuwing behouden we het goede, waardoor we rust en stabiliteit creëren.

Wij zorgen voor veiligheid in de breedste zin van het woord. Voor directie, voor leerkrachten, ondersteunend personeel, leerlingen en voor ouders.

4.4 Enthousiasme

Wij werken met leerkrachten en ondersteunend personeel die passie hebben voor kinderen en onderwijs. Wij willen ons onderwijs boeiend en uitdagend maken. Met plezier inspireren en waarderen we onze leerkrachten en onze leerlingen om het beste uit zichzelf te halen. We dagen onszelf uit om het best denkbare onderwijs te geven. We bieden ruimte voor ontwikkeling en scholing.



Wij zijn onderwijsgroep **GAVE**

5. Strategische doelstellingen

Er wordt onderscheid gemaakt in doelstellingen op het gebied van identiteit, diversiteit, financiën, huisvesting, onderwijskundig, organisatie en personeel.

5.1 Identiteit en algemene doelstelling.

Personeel met onderwijsgevende taken, bestuursleden en leidinggevendenden moeten in woord en daad hun geloof in de Drieenige God uitdragen. De identiteit zoals deze wordt uitgedragen, staat beschreven in de identiteitsnotitie. Volgens het benoemingsbeleid horen leerkrachten lid te zijn van de kerken die door het bestuur zijn vastgelegd.

Het is een beleidsvoornemen om de scholen, ook al zijn ze klein, in de 5 wijken in stand te houden.

5.2 Diversiteit.

Ook voor ons is de diversiteit in de samenleving een uitdaging. Allereerst de diversiteit in cultuur en achtergrond van de leerlingen. Kinderen groeien op in een pluriforme samenleving. Ons onderwijs is daarom gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie. We willen dat onze leerlingen kennis hebben van en kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdsgenoten. Ons onderwijsaanbod draagt bij aan de basiswaarden van de democratische rechtsstaat.

Het aanbod sluit aan op het niveau van de kinderen bij binnenkomst van de school, wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften die kenmerkend zijn voor de leerlingenpopulatie en bereidt hen voor op het aanbod bij de start van het vervolgonderwijs.

Daarnaast hebben we te maken met seksuele diversiteit. Met behulp van de methode Wonderlijk Gemaakt geven we hieraan gericht en passend bij onze leerling populatie en onze identiteit op goede wijze vorm. We vinden het belangrijk dat kinderen zich ook hierin veilig voelen en gezien weten op onze scholen.

5.3 Financiën

De centrale doelstelling is een gezonde financiële huishouding. De organisatie heeft een transparant meerjarig beleid dat jaarlijks door het bestuur wordt bijgesteld en goedgekeurd. Elk jaar worden begrotingen en jaarrekeningen opgesteld. Door middel van kwartaalrapportages worden het bestuur en de scholen geïnformeerd. Het financieel jaarverslag wordt namens het bestuur door een extern servicebureau opgesteld.

5.4 Huisvesting

De inrichting en de kwaliteit van de gebouwen dragen bij aan de kwaliteit van het onderwijs in algemene zin. Daarom wordt gestreefd naar kwaliteitsverbetering met aanpassingen in het kader van onderwijskundige vernieuwing. Vanuit de Gemeente Veenendaal wordt om de vier jaar een Integraal Huisvestingsplan (IHP) vastgesteld. Als Onderwijsgroep GAVE zijn we mede afhankelijk van de in dit IHP vastgestelde beleidsvoornemens inclusief de daarbij behorende financiële paragraaf.

In de periode 2019 tot 2024 zijn er vergevorderde plannen om in het Franse gat te komen tot een Integraal Kind Centrum (IKC). Samen met de Stichting Christelijk Primair Onderwijs Veenendaal en omgeving (CPOV) en Christelijke kinderopvang Luna zijn wij in 2018 gestart met de voorbereidingen hiervoor. We hopen in het jaar 2021 tot een afronding te komen.



De huidige locaties van de Patrimoniumschool aan de Patrimoniumlaan en de Binnenronde kunnen dan worden afgestoten.

Vergroening en duurzaamheid is vanuit ons rentmeesterschap belangrijk. Dit is de reden waarom wij in 2019 op de Rehoboth een onderzoek zullen doen naar de plaatsing van zonnepanelen. Als we kijken naar het IHP dat in 2019 opnieuw vastgesteld zal worden, lijkt het vooralsnog niet verantwoord om op de andere locaties eveneens zonnepanelen te plaatsen.

Het IKC in het Franse Gat zal duurzaam gebouwd worden.

Ook de wijze van verlichting binnen de gebouwen is onderwerp van onderzoek. Wij streven ernaar om in 2023 op al onze scholen waar mogelijk te werken met ledverlichting.

6

5.5 Onderwijskundig

Het onderwijs op de scholen wordt gekenmerkt door een hoge onderwijskwaliteit. De scholen begeleiden de leerlingen systematisch tijdens hun schoolloopbaan en stimuleren de sociaal-emotionele en cognitieve ontwikkeling. De hoofdvakken taal, lezen en rekenen worden gestructureerd en methodisch aangeboden. Daarnaast is er een ontwikkeling waarbij aandacht is voor 21^e-eeuwse vaardigheden.

Naast hoge kwaliteit van onderwijs wordt gestreefd naar een optimaal ontwikkelde ondersteuningsstructuur voor leerlingen met de specifieke onderwijsbehoefte. Elke school heeft één of meerdere IB-ers die professionele ondersteuning op het gebied van zorg aan leerlingen bieden.

De ontwikkeling van de leerlingen wordt nauwkeurig gevolgd en iedere school werkt met een leerlingvolgsysteem en goedgekeurde, gecertificeerde toetsen.

In het schoolplan stelt elke school jaarplannen op, waaruit blijkt op welke onderdelen de school zich verder gaat ontwikkelen.

Alle scholen integreren ICT binnen hun onderwijs, zodat alle leerlingen in staat zijn de computer te gebruiken als een belangrijk hulpmiddel voor hun ontwikkeling.

Alle GAVE scholen hebben een meerjarenplanning met betrekking tot de vervanging van leermiddelen en methoden.

Alle scholen werken met WMK in ParnasSys om een objectief en goed hanteerbaar kwaliteitsinstrument te hebben.

De peilingen worden gebruikt in een cyclus van 4 jaar en vormen de basis voor het schoolplan.

Alle scholen houden met een vaste regelmaat een onderzoek bestaande uit:

oudertevredenheidspeiling:	elke twee jaar
leerkrachtttevredenheidspeiling:	elke twee jaar
leerling tevredenheidspeiling:	ieder jaar in ZIEN en iedere twee jaar in Scholen op de kaart



Het onderwijs wordt jaarlijks geëvalueerd door een verantwoording van de opbrengsten. De uitkomsten daarvan worden gebruikt voor verdere ontwikkeling.

We signaleren ontwikkelingen in de maatschappij en spelen daarop in. De scholen hanteren ieder voor zich een onderwijskundig concept dat aansluit bij de cultuur en populatie van de school, maar dat ook past binnen dit strategisch beleid.

5.6 Organisatie

De Onderwijsgroep GAVE als organisatie en de scholen hebben een transparante structuur die ruimte biedt aan iedereen binnen de organisatie en eigen verantwoordelijkheden geeft. Er is een verdeling waarbij de zeggenschap en verantwoordelijkheden duidelijk zijn.

De directie van de school zorgt voor een management, waarbij men uitgaat van de individuele competenties van de personeelsleden en deze weet te benutten.

5.7 Personeel

Met de leerkrachten gaan we in gesprek conform het IPB. Wij maken gebruik van de gesprekken cyclus middels performance management van ons extern servicebureau VGS. De functiemix wordt gebruikt om de ontwikkeling van leerkrachten te stimuleren en te belonen.

Goedwerkgeverschap hebben we hoog in ons vaandel. Dit vraagt duidelijkheid voor een ieder die hierbij is betrokken. Middels monitoring van het ziekteverzuim en de daarbij behorende gesprekcycclus zorgen wij onder meer voor deze duidelijkheid. Onze R. I&E rapportage is op orde. Het Plan van Aanpak voeren wij uit binnen de afgesproken termijnen.

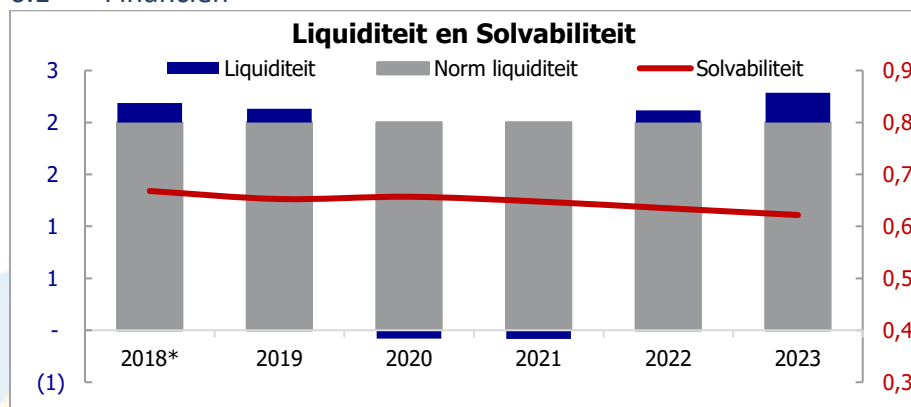
Interne en externe coaching is beschikbaar voor alle medewerkers die daar behoefte aan hebben of hier naartoe verwezen worden door hun leidinggevende. Daarnaast hebben we op onze scholen bijeenkomsten georganiseerd voor startende leerkrachten.

De verdeling tussen mannen en vrouwen binnen het onderwijzend personeel is een punt van aandacht. In de schoolleiding is deze verdeling op orde.

Ook het bekwaam blijven van onze BHV medewerkers is op orde.

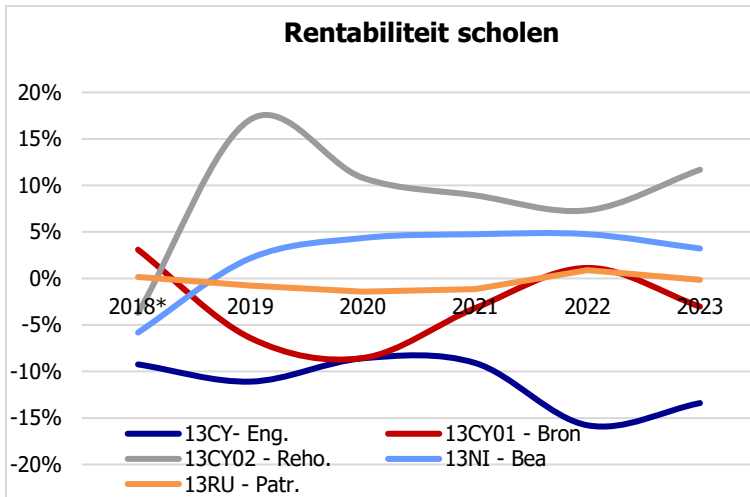
6. Uitwerking doelstellingen.

6.1 Financiën

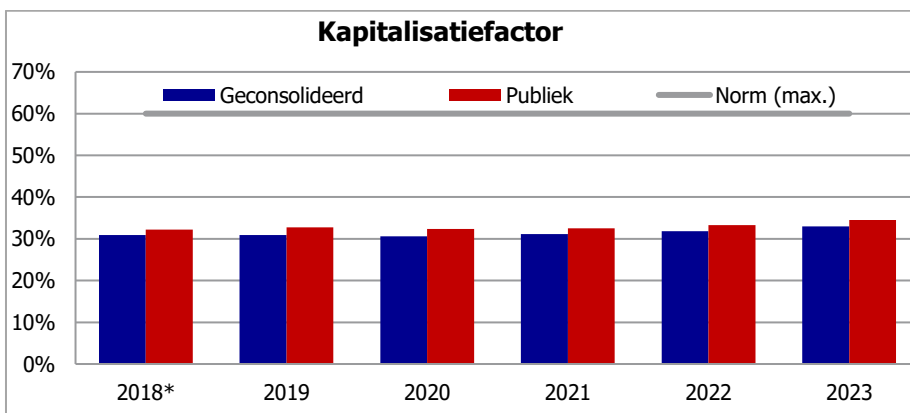


De norm voor de solvabiliteit bedraagt hoger dan 30%. De norm liquiditeit bedraagt 0,5 – 1,5%

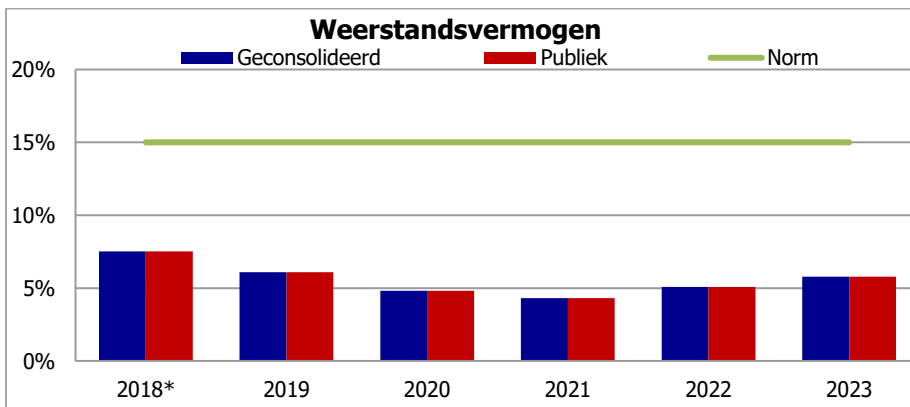




De norm voor de rentabiliteit bedraagt tussen 0% en 5%.



De norm voor de kapitalisatiefactor bedraagt lager dan 36%.



De norm voor het weerstandvermogen bedraagt 5%-15%

De hoogte van ons weerstandvermogen is reden voor aandacht. In 2018 waren de resultaten door voornamelijk incidentele tegenvallers sterk beneden de verwachting. De begroting 2019 is zo opgesteld dat een verdere teruggang in het eigen vermogen niet meer zal plaatsvinden. Ook voor de daarop volgende jaren tot en met 2023, zullen in het licht hiervan worden opgesteld. Daarnaast zal er aan de Stichting ter Bevordering van het Hervormde Onderwijs (SBHO) een financiële bijdragen worden gevraagd voor een eenmalige extra ondersteuning voor de jaren 2019 en 2020.



6.2 Huisvesting

Reboothschool

De school is gevestigd aan de Koninginnelaan en beschikt over voldoende ruimte voor de komende jaren. Een gedeelte van het gebouw is beschikbaar gesteld voor kinderopvang door Kinderopvang Luna. Zij betalen hiervoor een gebruikersvergoeding aan de hand van de vastgesteld contract.

Patrimoniumschool

Met de locaties aan de Patrimoniumlaan en Willem Dreeshof beschikt de school over voldoende ruimte voor de toekomst. er zijn vergevorderde plannen voor de vorming van een IKC op een andere locatie in de wijk.

Pr. Beatrixschool

De school is gevestigd aan het Prins Willem Alexanderpark en beschikt over voldoende ruimte. De school is goed onderhouden. Er is sprake van leegstand.

Engelenburgschool

De school gevestigd aan de Fuikenweide en heeft momenteel leegstand. Het binnenklimaat wordt als onvoldoende plezierig ervaren. Dit heeft de aandacht binnen de financiële mogelijkheden die beschikbaar zijn. Ook wordt hierbij afgewogen of de vorming van een IKC of MFA in de nabije toekomst van toepassing is.

De Bron

De Bron heeft onderdak in het Ontmoetingshuis. Gezien de sterke groei van het aantal leerlingen en de totale beschikbare ruimte zal de verdeling van deze ruimte onder de drie daarin gehuisveste scholen gaan knellen. Hierover worden voortdurend gesprekken gevoerd met de gebruikers en de gemeente Veenendaal.

Samen met de Hervormde Gemeente zoeken wij naar mogelijke alternatieven in de lijn van het oude plan van het Levenshuis.

MeerjarenOnderhoudsplan:

In 2019 hebben is het Meerjarig Onderhoud Plan (MOP) voor de scholen geactualiseerd. Hierin is zowel aandacht voor de jaarlijkse dotatie met het oog op toekomstige investeringen als aandacht voor goed onderhoud aan de gebouwen. We vinden het belangrijk dat de scholen er netjes en goede onderhouden uit zien.

6.3 Onderwijskundig

Pedagogische identiteit

Op school streven we ernaar dat het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de

ontwikkeling van de kinderen. Daarom zorgt de leerkracht ervoor dat hij / zij een pedagogisch klimaat creëert, waarin alle leerlingen zich veilig en gewaardeerd voelen. Dit is uitgewerkt in de ambities in hoofdstuk 7.

Passend onderwijs

Als GAVE zijn wij een onderdeel van Samenwerkingsverband Rijn en Gelderse Vallei (SWVRGV). Binnen dit verband wordt gewerkt vanuit het schoolondersteuningsprofiel dat elke school heeft.



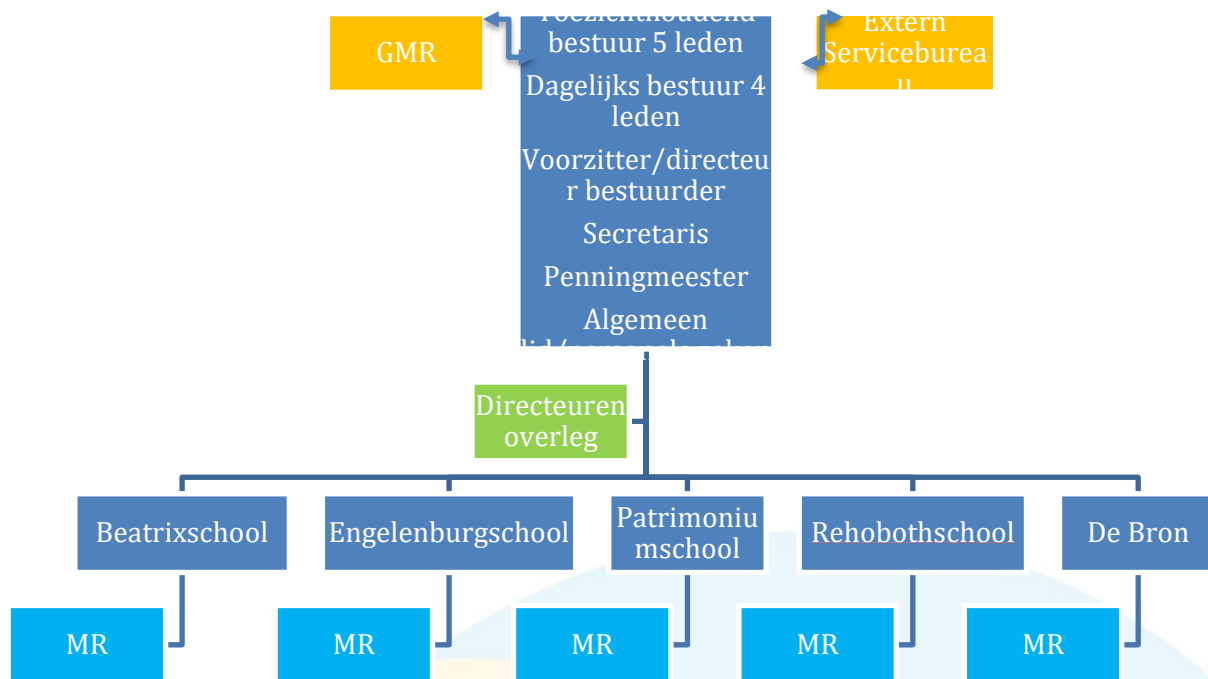
Als een school niet de ondersteuning kan bieden die een leerling nodig heeft, wordt in overleg met de schoolondersteuner en de ondersteuningscoördinator van het SWVRGV en de ouders / verzorgers gezocht naar een andere plaats. Door de IB van de betreffende school kan ook binnen de GAVE-scholen gekeken of er een mogelijkheid tot plaatsing is. Sommige scholen van Onderwijsgroep GAVE hebben door expertise op bepaalde gebieden, door passende groeps grootte of andere factoren soms meer mogelijkheden. Met name op die momenten dat de identiteit van de basisschool van belang is, doen we ons uiterste best om leerlingen te plaatsen binnen onze scholen.

ICT-ontwikkelingen

Heel bewust worden de ICT-ontwikkelingen goed gevolgd en waar mogelijk ingezet in het leerproces. Er moet een goed evenwicht zijn tussen het werken op een tablet/computer en het ontwikkelen van goede motorische en sociaal/emotionele ervaringen.

6.4 Organisatie

Het algemeen bestuur is het bevoegd gezag van de Onderwijsgroep GAVE en opereert als een executief en beleidsbepalend bestuur. De directeuren van de scholen leveren een bijdrage aan de invulling en uitvoering van het door het bestuur geformuleerde beleid. Het bestuur en de directeuren worden hierbij ondersteund door de directeur bestuurder en door het externe servicebureau.



6.5 Personeel

Voor de invoering van de functiemix is een plan gemaakt. Als er vacatures zijn, wordt eerst bekeken of op een van de scholen een terugloop in formatie is te verwachten. In dat geval wordt mobiliteit gestimuleerd. Uiteindelijk kan het nodig zijn dat gedwongen mobiliteit nodig is, maar eerst wordt geprobeerd via overleg tot een goede oplossing te komen.

Voor de professionalisering is vanuit de cao voor elke leerkracht met WTF1.0 een budget van € 500 beschikbaar. Tijdens de gesprekscyclus komen de ambities van de leerkracht en de behoefte aan deskundigheidsbevordering aan de orde.

Als iemand zich verder wil scholen op het gebied van management, dan komt dit eerst in de directievergadering en de bestuursvergadering aan de orde. Als beide vergaderingen positief besluiten, worden de opleidingskosten op de betreffende school in het nascholingsbudget opgenomen.

Naast de individuele deskundigheidsbevordering zijn er de teamscholingen in de vorm van studiedagen of teambijeenkomsten. Deze scholing past bij de ontwikkeling van de school en wordt geborgd in het schoolplan van de betreffende school.

11

7. Ambities bij het strategisch beleid.

De directies en bestuur hebben vier pijlers vastgesteld. Bij iedere pijler zijn een of meer ambities geformuleerd.

7.1. Identiteit

1. De ambitie is: We streven ernaar om het Koninkrijk van God steeds meer zichtbaar te laten zijn op onze scholen.

✓ Geleid en geïnspireerd door de Heilige Geest willen we de waarden: rechtvaardigheid, blijdschap en vrede uitdragen in onze scholen naar elkaar en naar ouders en leerlingen.

Romeinen 14 vers 17 en 18:

"Want het Koninkrijk van God bestaat (niet uit eten en drinken,) maar uit gerechtigheid en vrede en blijdschap in de Heilige Geest.

Want wie Christus in deze dingen dient, is welbehaaglijk voor God en in achting bij de mensen."

2. De ambitie is: We blijven met de bestuurders van O.G. het gesprek over identiteit voeren.

✓ We plannen iedere twee jaar een gesprek met het collectief bestuur over alles wat te maken heeft met onze Christelijke identiteit. In dit gesprek gaat het over:

- a. Benoemingsbeleid en het borgen van onze uitgangspunten.
- b. Bijbelonderwijs en Liederen en Psalmen
- c. De opvattingen, normen en waarden van de werknemers van Onderwijsgroep GAVE.



3. De ambitie is: Iedereen voelt zich veilig in onze scholen!

✓ We streven ernaar dat iedereen die betrokken is bij onze scholen zich op elk moment veilig voelt. Door dit met regelmaat te vragen aan de betrokkenen en door te handelen naar aanleiding van deze uitkomsten en situaties die voorkomen komen we tot een maximale veiligheidsbeleving. Dit wordt verder uitgewerkt in het schoolveiligheidsplan en in het IPB.

7.2. Kwaliteitszorg

1. De ambitie is: Vertrouwen in de kwaliteit van de werknemers staat voorop.

We gaan het Integraal Personeelsbeleid op een nieuwe manier vormgeven. Binnen het nieuwe IPB staat de eigen verantwoordelijkheid voor de persoonlijke ontwikkeling voorop. Ook wordt collegiale consultatie (het leren van elkaar) en het vragen van feedback een vast onderdeel van het IPB.

2. De ambitie is: We communiceren met elkaar over de kwaliteit van ons onderwijs!

✓ Door te gaan werken met WMK in ParnaysSys hebben we een eenduidig systeem dat op iedere school de kwaliteit van onderwijs en processen in kaart brengt. Dit maakt vergelijking tussen scholen eenvoudiger zodat de taak van de bestuurders eenvoudiger wordt.

Op de scholen worden de uitkomsten gebruikt voor het gesprek in het team. Naar aanleiding van de opbrengsten kunnen beleidsbeslissingen genomen worden.

3. De ambitie is: De wijze waarop Onderwijsgroep GAVE bestuurt wordt is de best mogelijke manier voor onze vijf scholen.

✓ We gaan onderzoeken welke vorm van aansturing en bestuur het beste past bij onze scholen. Enkele vragen die we willen beantwoorden zijn:

- Moeten de verhoudingen en verdeling blijven zoals ze nu zijn?
- Zijn er aanpassingen nodig in de functie van de directeur bestuurder?
- Zijn er aanpassingen nodig in de samenstelling cq. taakverdeling van het DB / CB?
- Of in de samenstelling en/of taakverdeling van het DO?

7.3. Passend Onderwijs

1. De ambitie is om aandacht te hebben voor alle kinderen en alle medewerkers.

We voorzien in de onderwijsbehoefte van iedere leerling en zorgen voor de ondersteuning van alle medewerkers.

✓ We zoeken naar onderwijsvormen voor de leerlingen die meer- en hoogbegaafd zijn én voor leerlingen die praktisch begaafd zijn. Dit kan in de vorm van plusonderwijs en klusklassen.

7.4. Lestijdenmodel 2020

1. De ambitie is: *We hebben in 2023 een lestijdenmodel dat zo goed mogelijk aansluit bij:*

- *onze uitgangspunten,*
- *onze leerkrachten,*
- *onze leerlingen en hun ouders*
- *bij de maatschappelijke ontwikkelingen*

✓ We hebben een tijdpad voorgesteld om onderzoek te doen en vervolgens een weloverwogen keuze te maken voor een lestijdenmodel dat het beste past bij de scholen, leerlingen, leerkrachten en ouders / verzorgers van Onderwijsgroep GAVE.

13

8. Afspraken/Evaluatie.

De concrete uitwerking van dit plan werkt elke school uit in het schoolplan 2019-2024. Eventueel door te voeren wijzigingen worden getoetst op haalbaarheid, actualiteit en samenhang.

