

# STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2016 – 2020



PCO Gelderse Vallei



# Strategisch beleidsplan PCO Gelderse Vallei

## Inleiding

Voor u ligt het strategische beleidsplan (SBP) 2016 tot en met 2020. Bij het tot stand komen van dit SBP is als eerste een evaluatie gehouden van het SBP 2012/2016. Uit deze evaluatie zijn de onderstaande conclusies getrokken, die van invloed zijn op dit SBP.

- Het nieuwe SBP moet gelden voor de gehele organisatie. Om die redenen is er in het nieuwe SBP een verregaande integratie tussen opvang en onderwijs.
- De lijnen zoals deze in het vorige SBP zijn uitgezet onderschrijven we nog steeds en bieden nog voldoende ruimte voor verdere ontwikkeling. Daarom moet dit SBP ook meer worden gezien als een update van het vorige SBP. In het vorige SBP zijn de verschillende thema's redelijk in detail uitgewerkt, en zijn er organisatie breed te behalen doelstellingen geformuleerd. Iedere opvang, school of IKC (hierna locaties genoemd) zit echter in haar eigen ontwikkelfase en heeft haar eigen specifieke locatietekenen. Daarom is er voor gekozen in het nieuwe SBP de doelen op een hoger niveau te formuleren (als een stip op de horizon) en de locaties de ruimte te geven dit locatie specifiek in te vullen in ontwikkelplannen per locatie.
- Het SBP 2012-2016 was uitgewerkt in 4 thema's, binnen de organisatie en de rapportages wordt echter uitgegaan van 5 domeinen. In het nieuwe SBP wordt dan ook uitgegaan van deze 5 domeinen.

## **De domeinen, onze kerngebieden:**

Binnen de organisatie is sprake van 5 domeinen. De kerngebieden waarop onze dagelijkse werkzaamheden zich afspelen. Deze domeinen zijn;

- A. Opvang en Onderwijs kwaliteit
- B. Personeel
- C. Financiën en beheer
- D. Communicatie en draagvlak
- E. Identiteit

Om invulling te geven aan de strategische beleidspunten zijn er hoofd doelen per domein gesteld. Deze doelen zijn op stichtingsniveau beschreven en moeten in de verschillende locatie ontwikkelplannen nader vormgegeven worden (zie bijlage 1).

OM SNEL TE REIZEN  
GA JE ALLEEN,  
OM VER TE KOMEN  
GA JE SAMEN.



## **Missie**

Vanuit onze Christelijke overtuiging verzorgen wij kwalitatief goede opvang en onderwijs gericht op het volgen, stimuleren en begeleiden van kinderen (van 0 tot 13 jaar) in hun ontwikkeling tot zelfstandig denkende en handelende mensen met besef van normen en waarden.

## **Visie**

Wij willen de wezenlijke verschillen in talenten van kinderen en medewerkers *ontdekken* en waarderen. Met een breed opvang- en onderwijsaanbod, gericht op de ontwikkelbehoeften en talenten van elk kind, streven we er naar, om samen met ouders en partners in de omgeving van onze locaties, opvang en passend onderwijs te verzorgen. Het kind is daarin medeverantwoordelijk voor de eigen *ontwikkeling*. Onze medewerkers zijn de professionals die kinderen daarbij uitdagen en inspireren, volgen en (bege-)leiden. Als professionals *ontmoeten* we elkaar in een door waarden gedreven leergemeenschap om te onderzoeken, kennis te delen, te inspireren en geïnspireerd te worden. Wij streven naar zelfwaardering, zelfrespect en plezier in leren door aan te sluiten bij wat kinderen, ouders en medewerkers kunnen. Goed werkgeverschap stimuleert medewerkers zich te *ontwikkelen*. Op deze wijze willen wij een vertrouwde en betrouwbare partner zijn voor ouder en kind in opvoeding en ontwikkeling.

## **Onze Waarden**

1. Wij zijn ontvankelijk en geïnspireerd door de wereld van God en leven uit liefde en bezieling.
2. Wij tonen respect aan mensen die anders denken, geloven en leven.
3. Wij geven en ontvangen vertrouwen, geborgenheid, verantwoordelijkheid.
4. Wij hebben zorg voor elkaar.
5. Wij ontwikkelen perspectief voor de toekomst en werken aan groei, ontwikkeling en nieuwe inzichten.

## **Onze doelen**

1. De continue en brede ontwikkeling van kennis, vaardigheden en houding van de kinderen, wordt voortdurend en aantoonbaar gevolgd.
2. De locaties bieden een krachtige en veilige leeromgeving.
3. De ontwikkeling van kinderen staat centraal in het versterkend en doelgericht partnerschap met ouders/verzorgers, met collega opvangorganisaties, met collega-scholen en andere externe organisaties.
4. Alle medewerkers leren individueel en collectief vanuit een onderzoekende houding in een lerende organisatie.
5. Professioneel leiderschap zet in op efficiënte en effectieve processen en een verantwoorde inzet van mensen en middelen voor een duurzame organisatie.

## **SWOT analyse en confrontatiematrix**

Om nadere invulling te gaan geven aan deze missie en visie is een SWOT analyse gemaakt.

De SWOT analyse geeft meer inzicht in onze zwakke en sterke punten en zicht op de kansen en bedreigingen die vanuit de omgeving op ons afkomen. Op basis van deze analyse zijn de strategische beleidsuitspraken opgesteld. Deze beleidsuitspraakpunten stellen ons in staat de aanwezige kansen het beste uit te nutten en de bedreigingen het beste het hoofd te bieden.

## Strategische beleidsuitspraken:

1. De komende jaren willen we de voordelen die PCO heeft, doordat er binnen de organisatie zowel opvang als onderwijs is, inzetten om nieuwe concepten (21<sup>e</sup> eeuws leren, groepsdoorbroken opvang en onderwijs en integratie van ict) binnen de locaties te realiseren, en bestaande concepten verder uit te werken. We willen komen tot uitstekende doorlopende ontwikkel- en leerlijnen voor onze kinderen.
2. Alle locaties hebben een basisarrangement. We zetten nieuwe methodieken in. Op deze manier optimaliseren we de totale kracht van onze organisatie op het gebied van ontwikkelen, leren, communiceren en kennis delen. Dit versterkt de kwaliteit van onze organisatie.
3. Er komen belangrijke maatschappelijke vraagstukken op ons af. PCO ziet dit als uitdaging en anticipeert hierop in beleid en praktijk en maakt weloverwogen keuzes en prioriteert deze vraagstukken.
4. De kwaliteit van het personeel is bepalend voor de kwaliteit van opvang en onderwijs. De komende jaren zetten we onze financiële middelen organisatie breed in. Hiermee stimuleren en ondersteunen we de verdere ontwikkeling van de medewerkers door professionalisering en kennisdeling.
5. Het opvang- en onderwijsconcept van een locatie wordt duidelijk en krachtig gecommuniceerd met alle belanghebbenden. Hiermee handhaven we minimaal ons marktaandeel.
6. De Christelijke identiteit is een belangrijke pijler binnen PCO. De komende jaren heroriënteren we ons op wat Christelijk geïnspireerd onderwijs inhoudt en hoe wij dit vormgeven in de praktijk.



# PCO Gelderse Vallei “Ontdekt, ontmoet, ontwikkelt”

## **Ontdekken**

We willen de wezenlijke verschillen in talenten van kinderen en medewerkers ontdekken en waarderen. We bieden passende opvang en onderwijs voor kinderen. Het aanbod is gericht op de ontwikkel-, onderwijsbehoeften en talenten van elk kind. We werken hierin samen met ouders en andere partners.

## **Ontmoeten**

Onze medewerkers zijn professionals die kinderen inspireren, uitdagen, volgen en begeleiden. In de ontwikkel- en leergemeenschap waarin we elkaar ontmoeten is plaats voor onderzoek en het delen van kennis. Er is tijd om anderen te inspireren en om geïnspireerd te worden. We stellen ons open voor de wensen en meningen van anderen binnen en buiten de school.

## **Ontwikkelen**

We streven naar zelfwaardering, zelfrespect en plezier in ontwikkelen en leren voor de kinderen en voor onszelf. Dit doen we door aan te sluiten bij wat kinderen, ouders en medewerkers kunnen. Kinderen en medewerkers zijn medeverantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling. Door goed werkgeverschap stimuleren we de verdere ontwikkeling van alle medewerkers.

**ONTDEKT,**  
**ONTMOET,**  
**ONTWIKKELT**



## Bijlage 1 Beleidsuitspraken en doelen.

| STRATEGISCHE BELEIDSUITSPRAKEN  | O&O kwaliteit  | Personeel  | Financiën   | Communicatie  | Identiteit   |
|---|--|--|---|---|--|
| De komende jaren willen we de voordelen die PCO heeft, doordat er binnen de organisatie zowel opvang als onderwijs is, inzetten om nieuwe concepten (21 <sup>e</sup> eeuwse leren, groepsdoorbroken opvang en onderwijs en integratie van ict) binnen de locaties te realiseren, en bestaande concepten verder uit te werken. We willen komen tot de beste doorlopende ontwikkel- en leerlijnen voor onze kinderen. | * De komende jaren werken we aan doorlopende ontwikkel- en leerlijnen.<br>* We bieden al onze kinderen "passend onderwijs"   | *PCO maakt gebruik van de aanwezige deskundigheid, en weet dit binnen de organisatie te borgen.<br>*Taak, bevoegdheid en verantwoordelijkheid binnen de organisatie is duidelijk voor alle medewerkers<br>* Op de locaties is er sprake van 1 team en deze functioneert ook als zodanig. | *Wij zetten ons vermogen organisatie breed (binnen de wettelijke mogelijkheden) zo optimaal mogelijk in.  | *We hebben doordat we opvang en onderwijs aanbieden een voorsprong op collega instellingen. Door dit niet alleen goed te doen maar dat ook te vertellen, willen we ons marktaandeel minimaal gelijk houden. | *Wij bieden over de gehele breedte dynamisch en eigentijds christelijke opvang en onderwijs. |
| Alle locaties hebben een basisarrangement. We zetten nieuwe methodieken in. Op deze manier optimaliseren we de totale kracht van onze organisatie op het gebied van ontwikkelen, leren, communiceren en kennis delen. Dit versterkt de kwaliteit van onze organisatie.  | *Al onze locaties houden het basis arrangement op de standaarden:<br>onderwijsresultaten;<br>onderwijsproces;<br>schoolklimaat & veiligheid en kwaliteitszorg & ambitie.<br>En voor opvang:<br>Opvang aanbieden;<br>Spelenderwijs ontwikkelen;<br>Gericht volgen van de ontwikkeling van het kind.<br>* De Cito scores zijn volgens onze verwachtingen<br>* Kennis delen willen we niet alleen binnen de locaties, maar ook tussen de verschillende locaties | *De academie krijgt een duidelijke rol in de verdere ontwikkeling van de organisatie.<br>*Activiteiten van de academie leiden ook aantoonbaar tot betere medewerkers   | *We zetten onze middelen bewuster en beter in en koppelen deze aan de strategische uitspraken.<br>*De begroting wordt gekoppeld worden aan het locatie ontwikkelplan.<br>*Door een gerichte inzet van middelen blijft er voldoende ruimte voor vernieuwing en ontwikkeling. | *Iedereen in de buurt weet waar de school voor staat en wat er gebeurt.   |  |
| Er komen belangrijke maatschappelijke vraagstukken op ons af. PCO ziet dit als uitdaging en anticipeert hierop in beleid en praktijk en maakt weloverwogen keuzes en prioriteert deze vraagstukken.   | * Wij ontwikkelen beleid op: Krimp, visie kleine scholen<br>* We spreken met elkaar af wanneer we wel/niet op maatschappelijke vraagstukken ingaan.  |  | *Wij stellen financieel beleid op hoe wij met vraagstukken omgaan.  | *We moeten omgevingsgevoelig zijn en signalen uit onze omgeving tijdig oppikken. Hierdoor hebben wij de kans tijdig op veranderingen in te spelen.  |  |

| STRATEGISCHE<br>BELEIDSUITSPRAKEN  | O&O kwaliteit   | Personeel   | Financiën  | Communicatie  | Identiteit  |
|--|---|---|--|---|---|
| De kwaliteit van het personeel is bepalend voor de kwaliteit van opvang en onderwijs.. De komende jaren zetten we onze financiële middelen <u>organisatie breed</u> in. Hiermee stimuleren en ondersteunen we de verdere ontwikkeling van de medewerkers door professionalisering en kennisdeling. | *Binnen PCO geven we vorm aan resultaatgericht werken | *Wij communiceren open en transparant. Wij zijn nieuwsgierig , proactief en hebben een luisterende houding.<br>*Zelfreflectie en het (elkaar) geven van feedback zijn vanzelfsprekend.<br>*We gaan de komende jaren maximaal inzetten op het "leren van en met elkaar"<br>* Medewerkers moeten , ieder op hun eigen niveau, zich aantoonbaar ontwikkelen. | *Wij zijn een gezonde financiële organisatie. Wij willen onze middelen steeds gerichter inzetten om medewerkers de mogelijkheid te geven zich verder te ontwikkelen. |   |   |
| Het opvang- en onderwijsconcept van een locatie wordt duidelijk en krachtig gecommuniceerd met alle belanghebbenden. Hiermee handhaven we minimaal ons marktaandeel.   |   | *Onze medewerkers zijn trots op onze locaties en vormen daarmee voor een belangrijk deel het “gezicht” van de locatie.  |  | *Alle locaties behouden minimaal hun marktaandeel en proberen deze verder uit te bouwen |   |
| De Christelijke identiteit is een belangrijke pijler binnen PCO. De komende jaren heroriënteren we ons op wat Christelijk geïnspireerd onderwijs inhoudt, en hoe wij dit vormgeven in de praktijk.   |   | *Wij herijken hoe wij omgaan met onze identiteit bij de aannamen van medewerkers  |  |   | *De komende jaren herijken wij hoe wij omgaan met dynamische identiteit |