

Strategisch beleidsplan 2017-2021



Dordtse
schoolvereniging



Voorwoord

Dit is het strategisch beleidsplan van de Dordtse Schoolvereniging voor Basisonderwijs op Algemene Grondslag (DSVAG).

Een beleidsplan met algemene doelstellingen en richtinggevende uitspraken waarmee het bestuur zijn visie op de toekomst verwoordt. Het geeft koers aan alle beleidsplannen, stuurt het handelen van alle betrokkenen en is tegelijk een toetsingskader voor de keuzes die gemaakt worden voor de toedeling van middelen en geld: eerst kiezen, dan delen.

Het is een dynamisch document dat tweejaarlijks bijgesteld kan worden.

School Vest en De School Mühling kunnen zich binnen de uitspraken die in dit document worden gesteld blijven onderscheiden van elkaar maar het bestuur benadrukt nadrukkelijk de kracht van samenwerking door gebruik te maken van alle kwaliteiten die aanwezig zijn binnen de DSVAG.

De missie van de DSVAG is:

Samen met de ouders voeden wij de kinderen op tot zelfstandige en verantwoordelijke burgers die op hun eigen manier en naar hun eigen vermogen hun bijdrage aan de samenleving in brede zin kunnen en willen geven.

Het motto van de DSVAG is:

TWEE SCHOLEN, ÉÉN VERENIGING, ÉÉN MISSIE, ÉÉN TEAM.

De uitwerkingen van dit strategisch beleidsplan is terug te vinden in beleidsplannen, schoolplannen en schoolgidsen.

Dit strategisch beleidsplan is ontstaan dankzij de inbreng van alle geledingen binnen de vereniging.

Inleiding

De beide scholen binnen de DSVAG hebben in de loop der jaren een verandering ondergaan van traditionele opleidingsscholen naar scholen waar degelijk, eigentijds en adaptief onderwijs wordt gegeven. Beide scholen hebben hun eigen sfeer en kernwaarden en dat vindt het bestuur belangrijk: er blijft iets te kiezen voor ouders en kinderen:

Het kleinschalige De School Mühring (225 leerlingen) in een monumentaal, traditioneel schoolgebouw; School Vest in een modern schoolgebouw en met aanzienlijk meer leerlingen (400).

Beide scholen hebben hun eigen schoolplannen, -gidsen, jaarplannen en websites. De kernwaarden zijn omschreven in termen van gedrag en handelen.

Samenwerken vinden wij belangrijk. In onze kleinschalige organisatie willen wij optimaal gebruik maken van elkaars kwaliteiten om onze missie en visie waar te kunnen maken. De werknemers van de DSVAG handelen als eenheid en hebben een bestuursaanstelling. Ook de toedeling van personeel, financiën en middelen gebeurt op bestuursniveau.

De DSVAG kenmerkt zich door een hoge ouderbetrokkenheid.

De ouderbijdrage maakt het mede mogelijk om op een breder gebied onderwijs mogelijk te maken.



Bestuurlijk visie op identiteit, onderwijs, personeel, ouders en organisatie.

Geschiedenis

Beide scholen zijn opgericht door ouders. De School Mührling in 1873 en School Vest in 1901. Ouders hebben sindsdien het bestuur gevormd van deze scholen. In 1999 zijn beide scholen bestuurlijk gefuseerd en is de Dordtse Schoolvereniging voor Basisonderwijs op Algemene Grondslag ontstaan. Er is gekozen voor de verenigingsvorm. Ouders kunnen op deze wijze veel inbreng hebben in de wijze waarop de scholen de ontwikkeling van hun kinderen vorm geven.

Identiteit

Het onderwijs op de scholen wordt gegeven op algemene grondslag, dat wil zeggen op basis van gelijkheid van alle gezindten. Wij willen op basis van wederzijds respect open staan voor alle kinderen en ouders, ongeacht hun aard en hun culturele- of religieuze achtergrond en delen algemene kennis over wereldreligies.

Elke school biedt elk kind, elke ouder en elk teamlid een veilige plek. Veiligheid wordt gezien als kernwaarde binnen de DSVAG. Alleen in een veilige omgeving komt een ieder tot volledige ontwikkeling.

Onderwijs

We bieden onderwijs op een breed aan. We doen dit door veel aandacht te geven aan:

- talentontwikkeling;
- cultuur en kunst;
- sport en beweging;
- burgerschap door een brede oriëntatie op mens en wereld.

Zichtbaar op onze scholen zijn dan ook:

- veel ouders binnen de scholen, betrokken bij allerlei activiteiten;
- veel excursies;
- externe deskundigen;
- hoge deelname aan sporttoernooien;
- inzet vakleerkrachten en specialisten;
- mooie, goed onderhouden gebouwen;
- eigentijdse leermiddelen en ruim voldoende materialen.

We zien dat de scholen:

- hun leerdoelen ambitieus formuleren en hoge verwachtingen hebben van de leerlingen;
- ruim voldoende eindopbrengsten hebben, zichtbaar in de eindtoetsen;
- goed inzicht hebben in de tussenopbrengsten van het onderwijs;

- deze gegevens goed analyseren en anticiperen op deze opbrengsten;
- innoverende leerstrategieën hanteren op basis van de 21e century skills;
- de onderwijskwaliteit goed borgen door het hanteren van de PDCA-cyclus;
- actief werken aan talentontwikkeling;
- actief werken aan passend onderwijs en de ontwikkelingen daarin volgen;
- samen met de peuterspeelzalen en de kinderopvang werken aan doorgaande ontwikkelingslijnen en het pedagogisch klimaat;
- naar buiten gericht zijn en ontwikkelingen nauwgezet volgen.

Personeel

Om aan de missie en visie van de DSVAG te kunnen voldoen is professioneel personeel nodig. Dit personeel is het grootste kapitaal van de vereniging en er wordt ruimte gegeven voor voortdurende ontwikkeling van henzelf en hun professie. Het welbevinden en de veiligheid staan hoog in het vaandel.

De door de “onderwijs coöperatie” (van, voor en door de leraar) opgestelde bekwaamheidseisen zijn uitgangspunt voor het onderwijs in het algemeen. [🌐 bekwaamheidseisen.onderwijscooperatie.nl/bekwaamheidseisen](https://www.bekwaamheidseisen.onderwijscooperatie.nl/bekwaamheidseisen)

Wat maakt nu iemand tot een professioneel werknemer van de DSVAG.

We zien medewerkers die:

- spreken in termen van het strategisch beleidsplan;
- zich verantwoordelijk voelen voor de gehele organisatie;
- zich scholen en professionaliseren om continue kwaliteit te garanderen;
- zich verantwoorden aan de directeur en ouders;
- voldoen aan de bekwaamheidseisen van het lerarenregister.
- Een beroepshouding ontwikkelen gericht op de verschillende waarden van de organisatiecultuur beschreven in kwadranten (fig. 1.2)

Ouders

De beide scholen van de DSVAG zijn in het verleden opgericht door ouders en kenmerken zich door een hoge ouderbetrokkenheid.

Dit is zichtbaar in:

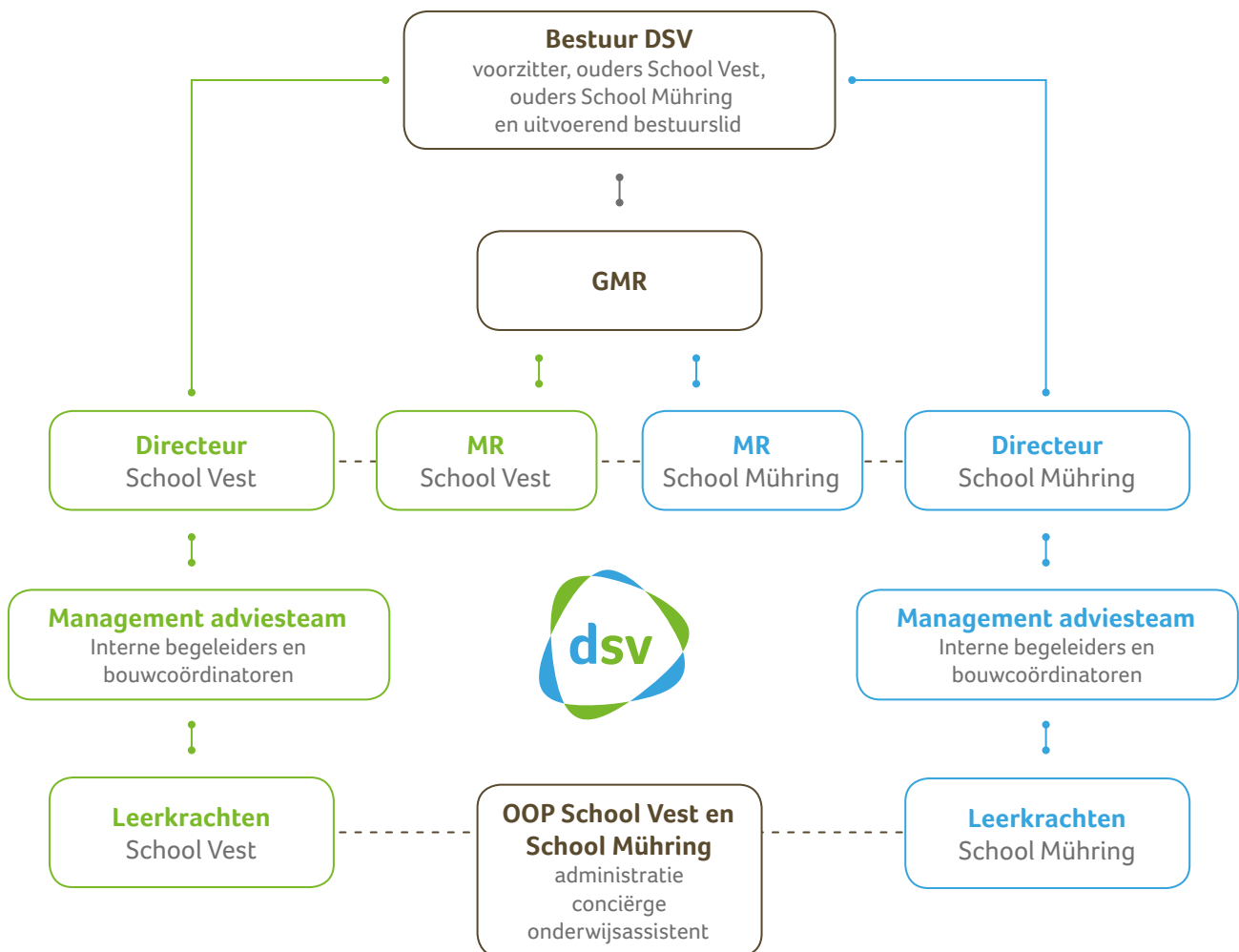
- actieve deelname in bestuur, medezeggenschapsraden en gemeenschappelijke medezeggenschapsraad;
- activiteitencommissies en ouderraden;
- overblijfmedewerkers;
- hulp bij activiteiten in en buiten school;
- betrokkenheid bij schoolontwikkelingen en kwaliteitszorg;
- het betalen van een ouderbijdrage waardoor een bredere ontwikkeling van de kinderen mede mogelijk gemaakt wordt;
- de bestuursvorm, n.l. een vereniging.

*In onze missie staat de gezamenlijke verantwoordelijkheid centraal:
Samen met de ouders voeden wij de kinderen op tot zelfstandige en verantwoordelijke burgers die op hun eigen manier en naar hun eigen vermogen hun bijdrage aan de samenleving in brede zin kunnen en willen geven.*

Wij werken aan die gezamenlijke verantwoordelijkheid door:

- het voeren van oudergesprekken;
- goede communicatie o.a. via maxclass;
- open deur beleid, we zijn laagdrempelig.

Organisatie



Professionele organisatie en beroepshouding

Een professionele organisatie vraagt om een voortdurende evaluatie en zelfreflectie van het schoolbeleid gericht op groei en ontwikkeling. De basisberoepshouding is van alle medewerkers gericht op zowel de interne ontwikkelingen en processen van de organisatie als de externe ontwikkelingen en processen. Men werkt vanuit de vier kwadranten (fig.1.2, Quinn) en de kernwaarden van de school. De kernwaarden van de scholen worden uitgewerkt in de schoolgids.



Beroepshouding: werken vanuit de verschillende waarden van de organisatiecultuur beschreven in kwadranten

Familiair

Familiekwadrant: focus op interne processen gericht op veiligheid, sfeer, betrokkenheid en relaties.

Voor de medewerker betekent dat op:

Schoolniveau: werken aan schoolklimaat, bevorderen van vertrouwen in de onderlinge relaties en het koesteren van de groepsgemeenschap, samenwerken en betrokkenheid zijn belangrijke waarden.

Groepsniveau: zorgen voor goed pedagogisch klimaat, groeps sfeer, veiligheid, onderlinge relaties, coöperatieve werkvormen, samenwerken en aandacht voor verdraagzaamheid.

Individueel: betrokkenheid, relatiegericht, participatie

Adhocratie

Adhocratiekwadrant: eigentijds onderwijs gericht op toekomst: focus op nieuwe dingen (uit de marktkwadrant), uitproberen, indien nodig aanpassen/veranderen.

Voor de medewerker betekent dat op:

Schoolniveau: heldere missie en visie, speerpunten schoolplan vooruitstrevend geformuleerd, externe ontwikkelingen volgen, genereren van ideeën, ruimte geven en faciliteren van nieuwe ideeën, - technologieën, - pilots en experimenten.

Groepsniveau: Voortdurende evaluatie van werkwijzen en methoden in vergelijking met beoogde school- en groepsdoelen, veranderde werkwijzen uitproberen en doorvoeren, aanbieden creatieve opdrachten gericht op zelf ontdekken/ experimenteren/talent/kritisch denken.

Individueel: creatief, innovatief, ondernemend, flexibel, zelfsturend en veranderingsbereid.

intern

extern

Beheersing

Beheersingskwadrant: systematisch, zorgvuldig en praktisch te werk gaan a.d.h.v. duidelijke planning, procedures en processen, regels/ afspraken en het doen naleven daarvan.

Voor de medewerker betekent dat op:

Schoolniveau: Hanteren PDCA-cyclus, strategisch beleidsplan, schoolplan en meerjarenplanning met geformuleerde speerpunten en doelstellingen, interne structuur leerlingen-zorg, schoolregels.

Groepsniveau: werken volgens leerstofplanning, heldere leerlijnen, afgesproken werkwijzen, opstellen en evalueren groepsplan/didactisch werkplan met geformuleerde doelen, regels en afspraken in de klas.

Individueel: koersvastheid, timemanagement, klassenmanagement, naleven gemaakte afspraken, deelname overleg en heldere interne en externe communicatie.

Marktgericht

Marktkwadrant: opbrengst- en resultaatgericht, duidelijke doelstellingen, (hoge) kwaliteit van middelen en materialen, op de markt blijven/aantrekkelijk voor leerlingen en ouders.

Voor de medewerker betekent dat op:

Schoolniveau: duidelijke identiteit uitdragen, kwaliteitszorg volgens PDCA-cyclus door o.a. trendanalyse, tevredenheids-onderzoek, Quickscan, jaarverslag. Volgen van externe ontwikkelingen / nieuwe methoden / materialen.

Groepsniveau: opbrengstgericht werken, gedifferentieerde instructie, analyse van dae leeropbrengsten op groeps- en individueel niveau, leerling gesprekken, oudergesprekken.

Individueel: verdiepen/verbreden, contact externen, volgen externe ontwikkelingen, nieuwsgierig zijn, persoonlijke reflectie, scholing.

NB: Het bestuur verwacht van medewerkers dat zij (vanzelfsprekend) zich voortdurend situationeel bewegen tussen de verschillende kwadranten en daarin beslissingen nemen tot verandering of interventies indien nodig. In het strategisch beleidsplan hoeft niet vastgelegd te worden welke keuzes de school moet maken in haar beleidsplannen, echter het bestuur moet er op kunnen vertrouwen dat het schoolteam opereert vanuit een interne en externe focus en daarin zelfsturend kan, wil en durft te zijn.

De DSVAG wil samenwerking verder vergroten door:

- Eén directie met gezamenlijke verantwoordelijkheid voor beide scholen;
- Gezamenlijke zorg en verantwoordelijkheid voor alle leerlingen van de DSVAG;
- Gezamenlijk MT-overleg op bovenschoolse thema's;
- Gezamenlijk nadenken over ontwikkelingen op school- en bestuursniveau;
- Teamverdeling op grond van beschreven bekwaamheden in kwadranten.

We zien dat:

- de directie zichtbaar is op beide scholen en een duidelijke verdeling heeft gemaakt in taken en verantwoordelijkheden. De directeuren blijven eerste aanspreekpunt op hun eigen school;
- er één zorgteam is voor beide scholen;
- er georganiseerd bovenschools MT-overleg plaats vindt;
- er georganiseerd collegiale consultatie plaats vindt op schools- en bovenschoolsniveau;
- er een evenwichtige teamopbouw is op basis van kwaliteiten.

Leiderschap

Leidinggevend zijn in staat op een duidelijke wijze sturing te geven aan de processen binnen de schoolorganisatie. Ze zijn inspirerend en stimuleren de medewerkers om resultaten te bereiken en de afgesproken koers te volgen. Ze hebben een duidelijke toekomstvisie en motiveren medewerkers en leerlingen en dagen hen uit.

We zien dat de directeuren:

- samen een directie vormen waarbij een verdeling in taken wordt gemaakt die recht doet aan de kwaliteiten van de directieleden;
- zich verantwoordelijk voelen voor de gehele organisatie;
- zich scholen en professionaliseren om continue kwaliteit te garanderen;
- zich verantwoorden aan de directeur/bestuurder;
- voldoen aan de bekwaamheidseisen van het schoolleidersregister.



**Dordtse schoolvereniging voor
basisonderwijs op algemene grondslag**

Blekersdijk 94
3311LG Dordrecht
tel. 078 639 01 20