

STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2014 - 2018

“KANSEN VOOR DE TOEKOMST”



“We can’t build the future for our children
But we can build our children for the future”(Roosevelt)

Inhoud

	pagina
Voorwoord	3
Inleiding	4
Onze Missie	4
Kernwaarden	5
De Sterkte-Zwakte analyse (SWOT)	6
De plaats van het Strategisch Beleidsplan	6
Verantwoording	6
De Visie	7
1. Onderwijs	7
1.1. Passend Onderwijs	8
1.2. VVE	9
1.3. Opbrengstgericht werken	9
1.4. Sociale Veiligheid	10
1.5. Positie van de ouders	10
1.6. Wetenschap en Techniek	11
1.7. Cultuureducatie	11
2. Personeel en Organisatie	12
2.1. Personeel	12
2.1.1. Mobiliteit	12
2.1.2. Professionele cultuur	13
2.1.3. Gezondheidsmanagement	14
2.1.4. Arbeidsmarkt	14
2.2. Organisatie	15
3. Identiteit	16
4. Huisvesting en Beheer	17
5. Financiën	17
6. Communicatie	18
Bijlage SWOT analyse	19

Voorwoord

Trots presenteren wij het strategisch beleidsplan van PRISMA voor de periode 2014-2018. Om meerdere redenen hebben we een tevreden gevoel.

Veel mensen hebben hun inbreng gehad bij de totstandkoming van dit plan. De bijeenkomsten waaraan zij deelnamen zijn stuk voor stuk inspirerend geweest en hebben duidelijk gemaakt hoe betrokken mensen zijn en hoeveel energie en bevoegenheid er aanwezig is binnen PRISMA. De totstandkoming van het strategisch beleidsplan heeft plaatsgevonden via een sterkte- zwakte analyse opgesteld door College van Bestuur en kwaliteitsmedewerker. Deze is vervolgens leidraad geweest in een bijeenkomst van de Prisma Denktank en diende tevens als uitgangspunt tijdens een Denkdok sessie met directeuren en IB-ers. Vervolgens is er onder het personeel een enquête uitgezet. De respons op deze enquête leverde een percentage op van 78%. Ongekend hoog.

Op deze wijze hebben we goede input ontvangen voor het samenstellen van het plan voor de komende vier jaar.

Dit nieuwe strategisch beleidsplan is een opdracht aan onszelf en alle PRISMA- collega's om verder te gaan op het pad dat we vier jaar geleden zijn ingeslagen. Dit plan maakt duidelijk dat we veel bereikt hebben in de afgelopen vier jaar en dat we vervolgens inspirerende ambities voor de komende jaren geformuleerd hebben.

Op basis daarvan maken we keuzes in de ongetwijfeld uitdagende omstandigheden die we tegen zullen komen. PRISMA wil ruimte aan diversiteit én onderlinge verbondenheid samen laten gaan. Vandaar dat krachtige beeld aan de voorkant van dit plan en vandaar ook de titel "Kansen voor de toekomst".

College van Bestuur PRISMA

Inleiding

PRISMA heeft, geografisch verspreid over zes gemeenten, in de afgelopen vier jaar gewerkt aan de realisatie van de doelstellingen uit het eerste strategisch beleidsplan. Dat plan loopt nu af.

Er zijn successen behaald om trots op te zijn en er zijn leerpunten benoemd die hun vervolg zullen krijgen in de komende jaren. Enerzijds is er behoefte aan continuïteit, om datgene wat we hebben opgebouwd verder te ontwikkelen. Anderzijds moeten we ook rekening houden met veranderende omstandigheden en toekomstige uitdagingen. De vragen die we daarbij beantwoorden, zijn:

- Waar staan we?
- Waar gaan we voor?

Dit strategisch beleidsplan leest van abstract naar concreet. Je kunt immers pas komen tot concrete doelstellingen als je weet wat je opdracht is, hoe je tegen de wereld aankijkt en waar je kansen, bedreigingen, sterktes en zwaktes liggen.

We richten ons achtereenvolgens op:

- Wat zien wij als onze missie en wat zijn onze kernwaarden?
- Hoe verantwoorden we ons over de opbrengsten?
- Wat is de plaats van dit strategisch beleidsplan?
- Welke sterke en zwakke punten zijn er binnen de organisatie? Wat zijn de kansen en bedreigingen?
- Welke keuzes maken we voor de strategische domeinen onderwijs, personeel en organisatie, identiteit, huisvesting en beheer, financiën en communicatie?
- Wat zijn onze concrete speerpunten voor de komende jaren (onze strategische doelen of wat we in 2018 bereikt willen hebben)?
- Hoe ziet de uitwerking van de speerpunten en het aanwijzen van indicatoren eruit, waaraan te zien is dat voortgang wordt gemaakt?

Behalve inspirator en richting geveer is dit strategisch beleidsplan voor de komende jaren ook het vertrekpunt voor de concrete planning van activiteiten.

Het is het startpunt van de beleidscyclus en een referentiekader bij de interne en externe verantwoording van resultaten. Daarnaast kennen de scholen hun eigen strategisch beleidsplan in de vorm van een schoolplan, waarvan hun eigen jaarplannen (actieplannen) worden afgeleid. Het PRISMA-strategisch beleidsplan vormt de basis voor de inhoud van de plannen van de scholen.

Voor de duidelijkheid: daar waar we spreken over 'PRISMA' bedoelen we de acht scholen van PRISMA en de PRISMA-brede organisatie: de gezamenlijkheid van Raad van Toezicht, College van Bestuur, staf, directies, onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel.

Onze missie

De missie vormt de basis voor alle activiteiten van Stichting Prisma. In de missie geven we aan waar we voor staan. Zij dient om de eenduidigheid te versterken van alle betrokkenen.

Onze missie:

Prismascholen zijn scholen die kwalitatief hoogwaardig onderwijs bieden, met een duidelijke identiteit die herkenbaar aanwezig is in de scholen. Zij hebben hun basis in de christelijke traditie, maar staan daarbij open voor samenwerking met andere denominaties. Op Prismascholen staan waarden als samen leren, samen werken en zorg voor elkaar dan ook centraal.

Ons motto:

Wij brengen goed onderwijs
Een uitdagende leertijd voor kinderen
Een goede professionele werksfeer
Kortom: we staan voor kwaliteit

Kernwaarden

We vinden een aantal kernwaarden van belang binnen de context van onze missie. Het gaat om de volgende kenmerken:

kindgericht:

- ieder kind is welkom;
- zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid van kinderen staat voorop;
- ieder kind voelt zich veilig en gewaardeerd;
- er is respect voor verschillen tussen kinderen;
- er is aandacht voor tolerantie en onderlinge solidariteit;
- we ondersteunen ouders bij het opvoeden van hun kinderen tot kritische wereldburgers;
- er vindt in ons onderwijs ontmoeting plaats tussen kinderen van verschillende komaf;
- we willen kinderen waarden en normen vanuit een levensbeschouwelijke visie meegeven.

toekomstgericht:

- ons onderwijs is vernieuwend en hanteert diverse onderwijsconcepten;
- er worden moderne onderwijsmethoden en lesmaterialen gebruikt;
- ICT is een belangrijk hulpmiddel;
- wij zijn een lerende organisatie;
- we zijn ambitieus;
- we spelen in op maatschappelijke ontwikkelingen.

resultaatgericht:

- ons onderwijs is van hoge kwaliteit,
- onze medewerkers zijn professionals, die onderwijs op maat bieden;
- kinderen kunnen hun talenten veelzijdig ontwikkelen, cognitief, creatief én sociaal;
- kinderen worden optimaal toegerust voor het voortgezet onderwijs;
- we streven naar een hoge tevredenheid onder ouders, personeel en leerlingen;
- we streven naar een actieve betrokkenheid van ouders.

maatschappijgericht:

- we staan midden in de samenleving;
- we zoeken het contact met de kerken;
- er is actieve aandacht voor de verscheidenheid in de maatschappij;
- wij respecteren verschillen tussen kinderen;
- onze leerkrachten hebben ruime aandacht voor normen en waarden vanuit een levensbeschouwelijke visie;
- ons onderwijs biedt kinderen kennis en vaardigheden om als mondige, creatieve en kritische burger een bijdrage te leveren aan de samenleving;
- onze medewerkers zien ouders als belanghebbenden.

De sterkte-zwakke analyse (SWOT)

Onze missie is helder. Nu gaat het erom om deze missie te vertalen in een concrete visie op het beleid voor de komende vier jaar. Om dat te kunnen doen hebben we eerst gekeken naar de kansen en de bedreigingen die van “buitenaf” op ons af komen. Welke maatschappelijke ontwikkelingen spelen er, welk beleid hebben we van de overheid te verwachten, wat brengt een nieuwe CAO ons, enz. ? Vervolgens hebben we naar “onzelf” gekeken als organisatie. Waar zijn we sterk in, wat kunnen we goed? Wat zijn onze zwakke punten? Waar moeten we ons nog op verbeteren? Het resultaat is weergegeven in een SWOT schema in de bijlage.

De plaats van het strategisch beleidsplan

Voor de realisering van de doelstellingen die in dit plan zijn verwoord, maken we op alle niveaus in de organisatie afspraken en sluiten we jaarcontracten af tussen het College van Bestuur en de scholen. Het betekent niet dat iedere school hetzelfde onderdeel van dit strategisch beleidsplan op hetzelfde moment uitvoert. Uitgangspunt is de specifieke situatie van de individuele school, in relatie tot het algemene kader van dit strategisch plan.

Bij dit plan hoort een meerjarenplanning. Elk jaar maakt Prisma een actieplan waarin de doelen nader worden uitgewerkt in concrete doelen en acties. Veel van deze doelen en acties worden door de scholen vertaald op schoolniveau in hun eigen schoolplannen en bijbehorend jaarplan.

Minimaal twee keer per jaar worden de doelen geëvalueerd op verschillende niveaus volgens de afgesproken kwaliteitscyclus. Op deze manier ontstaat een jaarlijkse beleidscyclus die gericht is op voortdurende verbeteringen in alle lagen van onze organisatie. De centrale doelstellingen uit dit strategisch beleidsplan vormen de basis voor de specifieke resultaten die iedere school in enig jaar wil realiseren.

Verantwoording

De plannen zoals hierboven genoemd komen tot stand na overleg met de betrokkenen. Zij moeten niet alleen op de hoogte zijn van de plannen, maar ook het gevoel hebben hiervan mede-eigenaar te zijn en ook hiernaar te handelen. Over de uitvoering zal tenminste één keer per jaar verantwoording moeten worden afgelegd aan de belanghebbenden.

De visie

De visie en de daarbij behorende kernwaarden worden hierna uitgewerkt in doelstellingen op zes verschillende beleidsterreinen:

1. Onderwijs
2. Personeel en Organisatie
3. Identiteit
4. Huisvesting en Beheer
5. Financiën
6. Communicatie

1. Onderwijs

In onze missie wordt gesproken over het geven van kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Alle andere beleidsonderdelen staan in dienst van deze missie. Over wat precies kwalitatief hoog onderwijs is, heerst in onderwijsland over het algemeen wel overeenstemming. In de kernwaarden die hiervoor zijn beschreven doen we daar uitspraken over.

Prismascholen realiseren een veilige, uitdagende leeromgeving met veel mogelijkheden voor gestructureerde interactie. Zo spelen zij soepel in op de verschillen in onderwijsbehoeften. Zij beschikken over veel autonomie en zijn steeds in ontwikkeling.

In de afgelopen vier jaar is er op de Prismascholen veel aandacht besteed aan het versterken van de kwaliteit van de scholen. Twee belangrijke verbeterthema's hebben daaraan bijgedragen. Alle scholen zijn bezig geweest met opbrengst gericht werken, waarbij de leerresultaten een centrale rol spelen in de verbetertrajecten in het onderwijs. Daarnaast hebben in de afgelopen jaren, de scholen de focus steeds meer gericht op het afstemmen van het onderwijs op de leerbehoeften van kinderen door het invoeren van handelingsgericht werken. De weg die de Prismascholen daarmee zijn ingeslagen, moeten we in de komende jaren zeker vervolgen. We zijn er nog niet. Het is van belang om die kwaliteitsverbeteringen te borgen en te continueren door middel van een stevig opgezet kwaliteitszorgsysteem. Dat verdient in de komende jaren blijvend aandacht op alle scholen.

Onderwijs geven is de belangrijkste opdracht van Prisma. Daarbij staat kwaliteit voorop. Individuele scholen bepalen de kracht en positie van Prisma. Daarom moeten de scholen sterk zijn en aantrekkelijk blijven voor ouders. Prismascholen steken daarom hun energie in de kerntaken van de school: onderwijs geven en constant werken aan de verbetering hiervan. Daarom vraagt Prisma van de directies een helder en goed doortimmerd onderwijskundig beleid. Binnen de school is de directeur de spil waar om heen de zorg voor de kwaliteit draait. Directeuren worden daarom steeds meer onderwijskundige leiders. Ze zijn vaak in de klas te vinden en maken met hun personeel resultaatgerichte afspraken om de kwaliteit van het primaire proces te verbeteren en te borgen.

De wereld van de 21^{ste} eeuw is aan snelle veranderingen onderhevig. Een groot deel van de leerlingen die nu primair onderwijs genieten, zal later een baan hebben die we nu nog niet eens kennen! Welke kennis, vaardigheden en attitudes ze voor die toekomstige banen nodig hebben, is op dit moment bijna onmogelijk in te schatten. Over één punt is iedereen het eens. Die vaardigheden gaan niet alleen over ICT-vaardigheden en mediawijsheid. Ze gaan over een nieuwe manier van leren, leven en werken. Voorbeelden hiervan zijn creativiteit, innovatie, kritisch denken, problemen oplossen, communicatie, samenwerking, aanpassingsvermogen, leiderschap, productiviteit, sociale vaardigheden en nog veel meer competenties. Veel van deze competenties komen helaas niet altijd expliciet terug in de kern- en lesdoelen van het huidige (basis-)onderwijs. Hier ligt voor onze scholen de uitdaging voor de toekomst.

Maar er is meer aan de hand. Dat blijkt ook wel uit de SWOT analyse die hiervoor is opgenomen. Rekening houdend met deze kansen en bedreigingen en met onze sterke en zwakke punten zijn we tot een aantal thema's gekomen voor wat betreft onderwijs.

We hebben de overtuiging dat bij het sturen op onderwijskwaliteit een belangrijke rol is weggelegd voor het College van Bestuur. Zij kan daarin het verschil maken. Daarom hechten we veel waarde aan situationeel leiderschap, afhankelijk van de situatie waarin de school zich bevindt.

Op grond van onze missie en de resultaten van de SWOT komen we wat betreft het hoofdstuk 'onderwijs' tot een aantal visie-uitspraken die we hebben gerangschikt rondom onze speerpunten.

1.1 Passend Onderwijs

Waar staan we?

We staan aan het begin van de invoering van Passend Onderwijs. Op elke school is een schoolondersteuningsprofiel gemaakt om de grenzen van de zorg af te bakenen. Uit inspectierapporten en uit pre-audits blijkt dat er op de meeste scholen nog wel winst te halen valt in de afstemming van het onderwijs op de leerbehoeften van kinderen. Passend Onderwijs is immers niet alleen voor kinderen met specifieke leerbehoeftes, maar voor alle kinderen.

Waar gaan we voor?

Prismascholen zijn in staat om voor passende leerarrangementen te zorgen in het kader van Passend Onderwijs.

- Alle scholen hanteren hiervoor de systematiek van handelingsgericht werken met de daar vastgestelde uitgangspunten. Binnen dat handelingsgericht werken is er sprake van een cyclisch proces.
- Uit inspectiebezoeken en pre-audits moet blijken dat de Prismascholen in staat zijn hun onderwijs af te stemmen op de onderwijsbehoeftes van kinderen. De afstemming vindt plaats in instructie, leerstofaanbod, leertijd en verwerkingsopdrachten.
- Tevens moet uit deze bezoeken blijken dat scholen in staat zijn een passend onderwijsaanbod aan te bieden aan kinderen met specifieke onderwijsbehoeftes door het hebben van passende leerarrangementen.
- Om kinderen vroegtijdig te signaleren is er op scholen waar de risico's op taalontwikkelingsproblemen het grootst zijn, een structuur opgezet van screening door de eigen logopedist en logopedische behandelmogelijkheden op of nabij de school.
- Op alle Prismascholen worden moderne media gebruikt om tot betere afstemming te komen. Deze media worden ingezet om leerlingen hun eigen leerroute te laten plannen, zodat zij zich meer eigenaar voelen van hun eigen leerproces.
- Alle Prismascholen hebben een aanbod dat gericht is op excellente leerlingen.
- Prisma onderzoekt welke mogelijkheden er zijn om moderne media efficiënt in te zetten.

1.2 VVE

Waar staan we?

De aandacht voor VVE is de laatste tijd enorm versterkt door de bestandsopname van de inspectie. Daaruit bleek dat er nog wel wat schort aan de voor- en vroegschoolse educatie. Ook twee Prisma scholen zijn in de bestandsopname meegenomen. Naar aanleiding daarvan hebben alle directeuren en IB'ers deelgenomen aan een managementtraining gericht op VVE. Als vervolg daarop willen we nog een aantal stappen zetten om de kwaliteit van VVE te verbeteren.

Waar gaan we voor?

De kwaliteit van voor- en vroegschoolse educatie voldoet op de Prisma scholen aan de kwaliteitsindicatoren van de inspectie.

- De deskundigheid van de leerkrachten van groep 1 en 2 is versterkt door het volgen van Masterclasses en het houden van intervisiebijeenkomsten (in samenwerking met de Alphascholen). Leerkrachten geven na deze scholing aan tevreden te zijn met de aangeboden inhoud en uit de intervisiebijeenkomsten blijkt dat zij deze in hun onderwijspraktijk hebben toegepast.
- Prisma onderzoekt of de scholen voldoen aan de kwaliteitseisen zoals ze door de inspectie zijn geformuleerd. De scholen voeren op grond daarvan planmatig verbeteringen door daar waar nodig.

1.3 Opbrengstgericht werken

Waar staan we?

Alle Prisma scholen hanteren het concept van opbrengstgericht werken. Alle scholen hebben heldere en ambitieuze doelen gesteld voor wat betreft hun leerresultaten. Kortom er heerst een opbrengstgerichte cultuur, die echter ook gevaarlijke kanten heeft. Zo is er vaak minder aandacht voor de andere leergebieden dan taal en rekenen en krijgen zaken als creativiteit, sociale vaardigheid, probleemoplossend denken, ondernemend leren, enz. vaak niet de aandacht die ze verdienen. Vaak durven leerkrachten hun methode niet los te laten, bang als ze zijn om te falen als het om leerresultaten gaat. Daarbij komt dat veel leerkrachten de vele toetsen als belastend ervaren.

Waar gaan we voor?

De leerkrachten van de Prisma scholen zijn doelgericht met onderwijs bezig.

- Leerkrachten geven in hun onderwijs duidelijk aan welke doelen zij nastreven. Daarbij is niet de methode leidend, maar de leerlijnen die ze hebben uitgezet. Dit is terug te vinden op de werkvloer. Directeuren zijn tijdens hun bezoeken aan de klas gericht op doelgericht onderwijs.
- Naast het feit dat leerkrachten doelgericht werken, zijn er ten minste drie pilotscholen bij Prisma, waar de leerlingen doelgericht werken aan hun eigen ontwikkelingen door het stellen van eigen leerdoelen. Daarin komen zaken terug als creatief denken en ondernemend leren.
- Prisma scholen inventariseren welke (methode-afhankelijke en methode-onafhankelijke) toetsen zij gebruiken. In overleg met Prisma maken zij een voorstel voor het verminderen van de toetslast.
- Prisma scholen streven ernaar in de toekomst hun resultaten te beoordelen en te analyseren in termen van leerwinst. IB'ers zijn erop gericht tijdens gesprekken met leerkrachten hen te coachen op basis van de vaardigheids groei van leerlingen.

1.4 Sociale veiligheid

Waar staan we?

Sinds kort is er wetgeving m.b.t. sociale veiligheid. Ook Prisma scholen zullen deze wetgeving uit moeten gaan voeren. Vanuit de wetgever zijn daarbij drie dingen van belang:

- De school moet gebruik maken van effectief bewezen aanpak;
- De school moet de effecten van die aanpak monitoren;
- Elke school moet een coördinator sociale veiligheid hebben.

De inspectie gaat scholen in de komende jaren hierop beoordelen. Wat betreft Prisma zijn we nog niet zover dat de scholen een erkend programma hebben. Monitoren gebeurt wel middels de tevredenheidsmetingen, maar het is de vraag of die voldoende inzicht bieden. De vertrouwenspersoon die op elke school aanwezig is kan fungeren als coördinator sociale veiligheid.

Waar gaan we voor?

- Elke school maakt gebruik van een effectief bewezen programma voor sociale veiligheid.
- De scholen monitoren de effecten van aanpak op een manier die voor de school en de inspectie bevredigend is.
- Er is een coördinator op elke school die zorgt voor een effectieve aanpak van de sociale veiligheid en daarvoor ook geschoold is.
- Alle leerkrachten zijn geschoold in het omgaan met bovengenoemde programma's.
- Op alle scholen is een protocol "positief sociaal media gebruik".

1.5 Positie van de ouders

Waar staan we?

Over het algemeen zijn ouders nauw betrokken bij wat er op school gebeurt. Meestal is dat op het niveau van informatieverstrekking door de school en het verrichten van hand- en spandiensten door ouders. Op sommige scholen gaat het al wat verder. Een mooi voorbeeld daarvan is de "omgekeerde oudergesprekken" waarbij ouders aan het begin van het schooljaar informatie geven aan de leerkracht van hun kind.

In een aantal opzichten kan de positie van de ouders nog versterkt worden door een niet-vrijblijvende en gelijkwaardige samenwerking tussen ouders en school, waarin ouders en school vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid werken aan de ontwikkeling van hun kind.

Waar gaan we voor?

Op alle Prisma scholen is er sprake van 'actief ouderschap' en een grote mate van ouderbetrokkenheid. De scholen voldoen daarbij aan de volgende richtlijnen:

- De school heeft met ouders een heldere visie op samenwerking geformuleerd. Uit alle informatie van de school aan ouders blijkt hoe belangrijk de school het samenwerken met ouders vindt. Deze visie is terug te vinden in het schoolplan 2015-2019.
- De school heeft een plan opgesteld om de ouderbetrokkenheid te vergroten. Dit is terug te vinden in de jaarlijkse actieplannen van de scholen.
- De school laat zien dat leraren, leerlingen en ouders actief betrokken worden bij het schoolbeleid. Bijvoorbeeld door middel van panelgesprekken met ouders, een leerlingenraad, een brainstorm tussen leraren, leerlingen en hun ouders over een bepaald beleidsthema, enzovoort. Leraren, leerlingen en ouders weten wat er met hun inbreng gebeurt.
- Gesprekken tussen leraren, leerlingen en ouders worden vanuit gelijkwaardigheid gevoerd. Iedereen heeft zijn eigen actieve inbreng. Betrokkenen geven aan hierover tevreden te zijn.

1.6 Wetenschap en Techniek

Waar staan we?

Op dit moment is er één school bij Prisma die de W&T als één van haar speerpunten in haar actieplan heeft opgenomen. Zeelandbreed is er eveneens een initiatief om W&T op de kaart te zetten. Bij dit project "Talent in Zicht", hoort ook een stimuleringsregeling waar scholen gebruik van kunnen maken. Ook landelijk is er volop aandacht voor het belang van W&T om jonge mensen voor te bereiden op hun toekomst. W&T biedt ongekennde mogelijkheden als het gaat om creativiteit, probleemoplossend denkvermogen, onderzoekend leren, enz. Kortom de vaardigheden die kinderen nodig hebben in de toekomst.

Waar gaan we voor?

Alle Priskascholen besteden in hun lessen aandacht aan W&T.

- Op elke school is een W&T coördinator aanwezig.
- Tenminste de helft van de leerkrachten heeft scholing gevolgd op het gebied van W&T.
- Vier scholen hebben uitgewerkte leerlijnen op het gebied van W&T waarbij kinderen de gelegenheid krijgen onderzoekend bezig te zijn. Zij beschikken hiervoor over de nodige kennis en materialen.

1.7 Cultuureducatie

Waar staan we?

Scholen krijgen jaarlijks een budget om te besteden aan cultuureducatie. In de toekomst gaat de inspectie beoordelen of scholen ook daadwerkelijk een beleid hebben op dit gebied wat dit budget rechtvaardigt. Bij Prisma is er één school daadwerkelijk bezig met het ontwikkelen van cultuurbeleid. Ze worden daarbij ondersteund door KCE (Kunst en Cultuur Educatie Zeeland).

Waar gaan we voor?

Alle Priskascholen hebben een cultuurbeleid ontwikkeld. Dat beleid voldoet aan de kwaliteitseisen die daaraan door de inspectie worden gesteld.

2. Personeel en Organisatie

2.1. Personeel

In ons motto wordt gesproken over een goede professionele werksfeer. Dit als één van de pijlers om kwalitatief hoog onderwijs te realiseren. In de kernwaarden die hiervoor zijn beschreven doen we daar uitspraken over.

De sfeer bij Prisma kenmerkt zich door professionaliteit, collegialiteit en onderling respect. De ontwikkeling van mensen moet in de visie van Prisma doeltreffend worden gekoppeld aan de organisatiedoelen.

Onderwijs is mensenwerk bij uitstek, het ontstaat in de klas, letterlijk onder de handen van de leraar. Goede mensen voor de klas zijn daarom voor Prisma prioriteit.

Leraren, die de goede dingen goed doen komen er niet vanzelf. Daarvoor moet Prisma een aantrekkelijke werkgever zijn met gedegen personeelsbeleid dat inzet op een uitgekiende werving en selectie, gunstige arbeidsomstandigheden en mogelijkheden tot professionalisering.

Prisma biedt leraren veel mogelijkheden voor interne scholing, coaching en professionele intervisie, zodat het personeel om kan gaan met de eisen van het onderwijs van de toekomst. Het spreekt vanzelf dat het scholingsaanbod nauw aansluit bij de persoonlijke leerarrangementen, opgesteld vanuit de gesprekken in de gesprekkencyclus. Van de andere kant sluit het aanbod ook aan bij de doelen die zowel Prisma als de scholen zich hebben gesteld. Van leraren wordt dan ook verwacht dat zij kunnen aangeven op welke wijze zij een bijdrage leveren aan het realiseren van schooldoelen.

Prisma wil vooral een lerende organisatie zijn, waar mensen in een professionele cultuur van elkaar kunnen leren en de gerichtheid op kwaliteit hoog is.

Prisma hecht sterk aan het principe: leren van en met elkaar. Leraren werken voortdurend aan hun professionele ontwikkeling en laten ook zien wat ze op dat gebied al hebben gedaan in hun bekwaamheidsdossier.

Betrokkenheid van mensen, het gevoel van eigenaarschap, effectief management en goede planning en procedures moeten Prisma maken tot de Lerende Organisatie die we graag willen zijn.

Daarbij moeten we er als organisatie rekening mee houden dat we in een krimpende markt werken en dat het steeds lastiger wordt onze doelen te realiseren.

Het behouden van een sterke positie is van groot belang om het hoofd te kunnen bieden aan de sterke daling van het leerlingen aantal in Zeeland. We zullen moeten proberen om een dusdanige grootte te behouden dat we er in slagen onze doelen te realiseren en een belangrijke rol blijven spelen in de regio. Als samenwerking of fusie het geëigende middel daarvoor blijkt te zijn, zullen we dit oppakken.

Rekening houdend met deze kansen en bedreigingen en met onze sterke en zwakke punten zijn we tot een aantal thema's gekomen voor wat betreft personeelsbeleid.

2.1.1 Mobiliteit

Waar staan we?

Mobiliteit is nog geen gemeengoed binnen onze organisatie. Daar waar er gebruik van gemaakt wordt, heeft dit vaak niet iets te maken met het inzien van de meerwaarde maar veeleer met persoonlijke of organisatorische omstandigheden.

Sinds kort is de notitie m.b.t. mobiliteit aangepast aan de huidige situatie en aan het huidige beleid. N.a.v. een denktank zijn daarin beleidsuitspraken te vinden ten aanzien van dit onderwerp. Uit de

enquête blijkt dat mobiliteit niet hoog op de prioriteitenlijst van leerkrachten staat, terwijl juist mobiliteit een verrijking voor de professionele en persoonlijke ontwikkeling vormt. Vandaar de aandacht die dit punt in het strategisch beleidsplan krijgt.

Waar gaan we voor?

Prisma bevordert de mobiliteit van haar medewerkers.

- De mogelijkheid en meerwaarde van mobiliteit wordt jaarlijks onder de aandacht gebracht van het personeel.
- Er vindt collegiale uitwisseling plaats tussen leerkrachten van verschillende Prisma scholen zoals beschreven in het mobiliteitsbeleid. Minstens 20 % van het personeel heeft van externe mobiliteit gebruik gemaakt over de periode van 4 jaar.
- Alle personeelsleden die te kennen hebben gegeven daaraan behoefte te hebben, is loopbaanbegeleiding aangeboden.

2.1.2 Professionele cultuur

Waar staan we?

Of een leerling in een klas goed en afgestemd onderwijs krijgt staat of valt met de professionaliteit van de leraar. Prismamedewerkers krijgen volop gelegenheid om hun eigen deskundigheid te vergroten. Zij kunnen daartoe gebruik maken van een breed aanbod vanuit de 3L Academie. Directeuren en IB'ers komen regelmatig in de klassen om leerkrachten feedback te geven op hun professionele handelen. Op veel scholen hebben collega's formeel of informeel overleg over het onderwijsleerproces. De cultuur van bij elkaar in de klas kijken en het werken met PLG's op de school is echter op veel scholen nog onvoldoende uit de verf gekomen.

Ook het College van Bestuur moet een professionele cultuur uitstralen. Daarom is het goed om ons te bezinnen over scholingen en visitaties op bestuurlijk niveau.

Daarnaast is Prisma in het DOS+project gestapt om Pabo-studenten en startende leerkrachten een betere basis te geven voor hun start als leerkracht. Uit een recente audit is gebleken dat op dat punt nog wel wat onderdelen te verbeteren zijn.

Waar gaan we voor?

Op Prisma scholen is een professionele cultuur aanwezig waarin directeuren en leerkracht de intentie hebben om van en met elkaar te leren.

- Het College van Bestuur onderzoekt de mogelijkheden van bestuurlijke visitatie en scholingen.
- Op elke school is er een structuur aanwezig waarbij leerkrachten door middel van PLG's en onderlinge visitatie van elkaar leren. De manier waarop dat gebeurt ligt tevens verankerd in hun normjaartaak.
- Elke directeur is ingeschreven in het schoolleidersregister en voldoet aan de kwalificaties die daarvoor gelden.
- Elke leerkracht is ingeschreven in het lerarenregister en voldoet aan de kwalificaties die daarvoor gelden.
- Startende leerkrachten worden begeleid zoals dat in de inwerkplannen wordt aangegeven. Voor startende leerkrachten worden extra voorzieningen getroffen in de vorm van aangepaste scholingen en PLG's binnen DOS+.

2.1.3 Gezondheidsmanagement

Waar staan we?

Een goede gezondheid van de Prismamedewerkers staat hoog in ons vaandel. Daar is veel in geïnvesteerd de afgelopen jaren. De resultaten zijn zeer positief te noemen, maar we realiseren ons dat we daarbij ook sterk afhankelijk zijn van externe factoren.

Het beleid m.b.t. de lichamelijke en geestelijke gezondheid van medewerkers, staat voor wat betreft preventie, nog in de kinderschoenen. We zijn met één pilotschool (de Holtkampschool) bezig om dit vorm te geven, samen met het Vervangingsfonds en de Hogeschool Arnhem-Nijmegen. Op die school en op de Franciscusschool is een preventief medisch onderzoek geweest bij de medewerkers die daar geen bezwaar tegen hadden. Op basis van dat onderzoek zijn we nu bezig beleid te ontwikkelen ter bevordering van gezond gedrag onder de medewerkers.

Waar gaan we voor?

Primascholen hebben beleid om gezond en vitaal gedrag onder hun medewerkers te bevorderen.

- Al het personeel wordt in staat gesteld binnen vier jaar deel te nemen aan een preventief medisch onderzoek.
- Op basis van dit onderzoek hebben scholen beleid ontwikkeld om het ziekteverzuim te beperken en gezond en vitaal gedrag onder hun medewerkers te bevorderen.
- Intern wordt de discussie gevoerd hoe de ervaren werkdruk acceptabel gemaakt kan worden.

2.1.4 Arbeidsmarkt

Waar staan we?

De CAO onderhandelingen zijn op dit moment nog volop bezig en de uitkomsten zullen de nodige beleidsaanpassingen met zich meenemen.

Een andere belangrijke ontwikkeling op dat gebied is het nieuw op te richten transitiecentrum in Zeeland.

Waar gaan we voor?

Prisma is in staat flexibel in te spelen op de situatie en de verhoudingen op de arbeidsmarkt.

- Landelijke besluiten die we kunnen verwachten vanuit de nieuwe CAO aangaande “Ontslagbeleid” versus Werkgelegenheidsbeleid en “Levensfasebewust personeelsbeleid” worden in het Prisma beleid opgenomen.
- Prisma wil actief participeren in het transitiecentrum Zeeland, binnen de mogelijkheden die daarvoor geboden worden.

2.2. Organisatie

Waar staan we?

Extern heeft Prisma zich in de afgelopen jaren ontwikkeld tot een stevige organisatie met een eigen gezicht binnen de Zeeuwse regio. Prisma heeft een goede naam opgebouwd door de vooruitstrevende manier waarop de organisatie vorm geeft aan ontwikkelingen en zich profileert.

Intern is Prisma continu bezig met het verbeteren van de kwaliteit. De audits op de scholen en bovenschools zijn daar mooie voorbeelden van evenals de uitgezette acties naar aanleiding van de uitkomsten van de tevredenheidsmetingen. Ook de managementcontracten die het College van Bestuur jaarlijks vaststelt met de directeuren dienen hier een positieve bijdrage aan te leveren.

Waar gaan we voor?

Onderdeel zijn van en deelnemen aan samenwerking in de regio achten we van groot belang.

- De mogelijkheden voor verdere samenwerking en fusie worden blijvend verkend.
- Deelname aan regionale initiatieven als een Zeeuws “mobiliteitscentrum” en andere projecten vanuit het CPOZ worden kritisch beoordeeld op de meerwaarde voor de organisatie.
- Prisma onderzoekt of er mogelijkheden zijn tot nauwere samenwerking met de voorschool, bijvoorbeeld in de vorm van IKC’s.
- Op de scholen die onderdeel gaan uitmaken van een IKC wordt het personeel daarvoor toegerust via daarop afgestemde professionalisering.

3. Identiteit

Visie op identiteit

Identiteit neemt binnen Prisma een belangrijke plaats in. Identiteit is de basis van waaruit wij het werk op school in al zijn aspecten doen. Dat betekent dat identiteit een dimensie heeft die doordringt in het wezen van de school en van de mensen die er werken. Identiteit is niet iets statisch, maar dynamisch. Het laat zich niet zomaar vangen in documenten, plannen en beleidsstukken. De vraag naar: “Wat voor school/organisatie zijn wij?” is niet zo snel te beantwoorden. Je kunt kenmerken noemen, etiketten plakken, maar daarmee dring je nog niet door tot de eigenheid van de school/organisatie.

Identiteit heeft ook een meer expliciete dimensie, die wat dichterbij aan de oppervlakte ligt. Over deze meer zichtbare dimensie gaat deze paragraaf. Daarin beschrijven we de doelen die we in de komende periode voor ogen hebben in het vormgeven van identiteit op dit niveau.

Waar staan we?

In de afgelopen periode zijn we met Prisma volop bezig geweest met identiteit. We hebben een goed functionerende identiteitscommissie die regelmatig bij elkaar komt om zaken rondom identiteit te bespreken. In verschillende geleidingen is er het afgelopen jaar met elkaar gesproken over de visie m.b.t. onze identiteit. Dat heeft geresulteerd in de notitie “Identiteit en samenwerking”. Daardoor ligt er een eenduidig en gedragen standpunt over welk predicaat scholen in de toekomst kunnen voeren en hoe we om moeten gaan met toenadering van besturen, los van hun grondslag. Er is tevens duidelijkheid geschapen over de kaders waarbinnen scholen ruimte hebben om hun identiteit vorm te geven en de rol die de verschillende belanghebbenden daarin spelen.

De Horizon is nu de tweede school binnen Prisma die een interconfessionele signatuur heeft.

Daardoor heeft identiteit zeker op deze school, maar ook Prismabreed, uitgebreid in de belangstelling gestaan.

In de afgelopen periode zijn er ook wat veranderingen opgetreden in de relatie met de identiteitsbegeleider, nu hij ons niet meer vanuit DKSR kan begeleiden. Er zijn op de scholen in overleg met de identiteitsbegeleider nu nieuwe afspraken gemaakt over de wijze waarop begeleiding gaat plaatsvinden en de onderwerpen.

Waar gaan we voor?

Prismascholen geven duidelijk vorm aan hun eigen identiteit.

- In concrete uitingen zoals in godsdienstlessen, contacten met de kerk, vieringen, dagopeningen, meedoen aan acties voor goede doelen, enz., geeft elke school vorm aan zijn identiteit. Dit is ook terug te zien in de inrichting van het gebouw.
- Iedere leerkracht die nog geen bevoegdheid heeft tot het geven van godsdienstonderwijs, wordt de gelegenheid geboden deze opleiding te volgen.
- Werknemers zijn bereid een bijdrage te leveren aan het uitdragen van de identiteit van de school.
- Leerkrachten verdiepen zich regelmatig in de mogelijkheden van de methodes en materialen door scholing en in teambespreking via uitwisseling.
- Elke school heeft in overleg met de identiteitsbegeleider een plan van aanpak waarin opbrengstgerichte doelen staan geformuleerd m.b.t. identiteit. Jaarlijks worden deze doelen met de identiteitsbegeleider geëvalueerd.
- Prismascholen hanteren de richtlijnen m.b.t. samenwerking met andere scholen en/of besturen, zoals ze geformuleerd zijn in de notitie “Identiteit en samenwerking”.

4. Huisvesting en Beheer

Een goed onderhouden gebouw met een aantrekkelijke uitstraling, gesitueerd in een kindvriendelijke omgeving past binnen de visie van Prisma. In samenwerking met gemeenten en partners in het gebouw blijven we werken aan zinvolle invulling van de beschikbare ruimte passend bij het profiel van de school.

Waar staan we?

Door het uitvoeren van werkzaamheden volgens de meerjarenonderhoudsplanning behouden scholen hun onderhoudsniveau. Voor zes scholen is het onderhoud in eigen beheer, de twee overige scholen maken deel uit van een brede school waarbij de regie voor het onderhoud bij de gemeente ligt. Door een jaarlijkse externe toetsing voldoen de Prisma-scholen aan de veiligheidseisen die voor de gebouwen van toepassing zijn.

Waar gaan we voor?

Met het oog op de doordecentralisatie waarbij het buitenonderhoud verschuift van gemeente naar besturen is Prisma in staat tot een goed beheer van de gebouwen

- Prisma heeft een geactualiseerde meerjarenplanning voor het volledige onderhoud van de gebouwen
- Prisma-scholen zijn gehuisvest in gebouwen met een open karakter en zijn herkenbaar als Prisma-school
- Prisma-scholen benutten de mogelijkheden om meerdere instanties binnen de gebouwen te huisvesten
- Prisma-scholen zijn gehuisvest in gebouwen die voldoen aan de eisen die de arbo wetgeving stelt
- Prisma heeft de mogelijkheden in beeld waar het opwekken van duurzame energie een rol kan spelen

5. Financiën

Prisma kent een gezonde financiële positie. Er is een financiële buffer die tegenslagen kan opvangen, maar deze is niet onbeperkt. Door dalend leerlingenaantal en bezuinigingen op onderwijs neemt de druk op de financiële positie toe. We blijven zoeken naar het efficiënt inzetten van middelen die voordelen opleveren voor onze organisatie met als doel de kwalitatief hoge standaard te handhaven.

Waar staan we?

Prisma investeert de middelen die het ontvangt ook daadwerkelijk in het onderwijs aan de kinderen. Meer dan dat zelfs, omdat ook de revenuen uit de reserves jaarlijks toegevoegd worden aan de uitgaven. Het bewaken van de financiën per school en op bestuursniveau wordt vormgegeven door periodiek overleg gedurende het jaar met scholen, College van Bestuur, Raad van Toezicht en administratiekantoor.

Waar gaan we voor?

Prisma wil haar gezonde financiële situatie voortzetten.

- Het behalen van de landelijk daarvoor geldende kengetallen voor solvabiliteit, rentabiliteit en weerstandsvermogen dienen voor Prisma als leidraad.
- Prisma beperkt de financiële risico's op grond van een meerjarenbeleid dat per 2 jaar geactualiseerd wordt
- Prisma ontwikkelt zich tot een organisatie die in staat is een kwaliteitslabel van goed financieel management ("in control statement") af te geven

6. Communicatie

Een heldere communicatie op de scholen tussen leerlingen, leerkrachten en ouders is van wezenlijk belang. Daarnaast hecht Prisma er waarde aan om met alle belanghebbenden die verbonden zijn aan de organisatie op open en constructieve wijze te communiceren.

Waar staan we?

De tevredenheidsmeting die om het jaar afgenomen wordt bij ouders, leerlingen en leerkrachten geeft aan dat men te spreken is over de onderlinge communicatie. De diverse middelen waarmee gecommuniceerd wordt hebben een herkenbare Prismastijl.

Waar gaan we voor?

De interne en externe communicatie van Stichting Prisma is transparant en doelgericht.

- Prisma beschikt over een communicatie plan
- Prisma stimuleert bewust tweerichtingsverkeer in communicatie met alle belangengroepen
- Prismascholen hebben minimaal 1 PR actie per schooljaar
- Stichting Prisma reageert op externe ontwikkelingen en neemt een actieve rol in lokale, regionale en landelijke gremia.

Bijlage 1

	KANS	BEDREIGING
Extern	Samenwerkingsbehoefte (bestuurlijk en op schoolniveau) 15	Krimp -> bestaansrecht (school- en bestuursniveau) 14
	IKC-beleid van de overheden 12	Opgelegde plan- en verantwoordingslast 9
	ICT / techniek-mogelijkheden 7	Overheid als onbetrouwbare partner (inconsistent) 8
	VVE-beleid 7	Bezuinigingen 4
	Kleine scholen toeslag / premie voor samenwerking 5	Snelheid van ICT-ontwikkeling maakt afhankelijk 4
	Passend Onderwijs 3	Gemeenten en partners onvoldoende voorbereid op transitie jeugdzorg 3
	Positie van ouders geeft veranderende behoeften 2	Concurrentiestrijd 2
	Decentralisatie buitenonderhoud 2	Geen vat op gebruik social media 1
		maatschappelijke eisen / verwachtingen van ouders in snel veranderende maatschappij
	STERKTE	ZWAKTE
Intern	Kwaliteitsbeleid 15 - PDCA-cyclus (planning / uitvoer / monitoring / analyse / actie - Borging - Rapportage	Werkdrukbeleving 13
	In control zijn en positie m.b.t. financiën 6	Te ambitieuze doelen op schoolniveau, te weinig prioritering 12
	Opbrengstgerichte cultuur 5	Aansluiting Voorschools – onderbouw 6
	Onderwijskundig leiderschap 4	Onderwijskundig leiderschap 4
	Enthousiast personeel en leiding 4	Geen levensfasebewust personeelsbeleid (senioren) 3
	Prismagevoel (o.a. als gevolg van goede communicatie bovenschools) 4	Geografische spreiding: 3 - Versnipperde invloed - Grote tijdsinvestering
	Visie op identiteit 3	“generatiekloof” m.b.t. ICT 2
	Professionaliseringsaanbod, -mogelijkheden, -deelname 3	(deels) uitvoering van kwaliteitsbeleid -> borging in de praktijk 1
	Geografische spreiding: 1 - Veel invloed en kennis / Inspelen op lokale kansen - Risicospreiding	Weinig scholen excelleren 1
	Positief imago bij stakeholders	Ouderbetrokkenheid Gebruik maken van elkaars expertise

Toelichting:

- Niet alles uit de aangedragen punten voor de SWOT is hierboven opgenomen. Alleen de punten die in de analyse door CvB en/of de Denktank zijn genoemd, hebben we opgenomen
- De getallen achter de teksten geven weer hoeveel punten de eerste SWOT analyse met College van Bestuur en beleidsmedewerker kregen.
- De geel gearceerde onderdelen kwamen in de plenaire discussie bij de Denktank terug en werden daar belangrijk gevonden.