



Meerjaren strategisch beleidsplan 2023 - 2027

Samen sterk!

definitief

Inhoud

Hoofdstuk 1: Inleiding & leeswijzer.....	2
Hoofdstuk 2: Parels & puzzels	4
Hoofdstuk 3: Kernwaarden & missie.....	5
Hoofdstuk 4: 'Common eye'; ons meervoudig perspectief.....	5
4A. Gedeelde ambitie	5
4B. De relatie; leiderschap & cultuur	6
Leiderschap.....	6
Onze cultuur	8
4C. Het proces; per domein.....	9
De kwaliteit van ons onderwijs	10
Goed werkgeverschap	13
Meer- & hoogbegaafdheid	17
Burgerschap.....	19
Samen leren.....	22

Hoofdstuk 1: Inleiding & leeswijzer

Dit document omvat het nieuwe strategisch meerjarenbeleidsplan voor de jaren 2023-2027; wij zijn trots op de ontwikkeling ervan!

Wij zijn de ontwikkeling gestart met de vraag: “Wat speelt er op de scholen en wat is daar de komende jaren belangrijk?”

De basis van ons beleid start dus bij het belang van de scholen.

Daarnaast hebben we onze input verzameld vanuit de feedback van het laatste rapport van de Inspectie, de huidige wet- en regelgeving, een SWOT-analyse en het vervolg van die zaken waar wij als organisatie trots op zijn!

Het gevoel van ‘gedeeld vertrouwen’ en een collectief gevoel van veiligheid en respect, vormen nu een belangrijk fundament om op verder te bouwen in deze nieuwe planperiode.

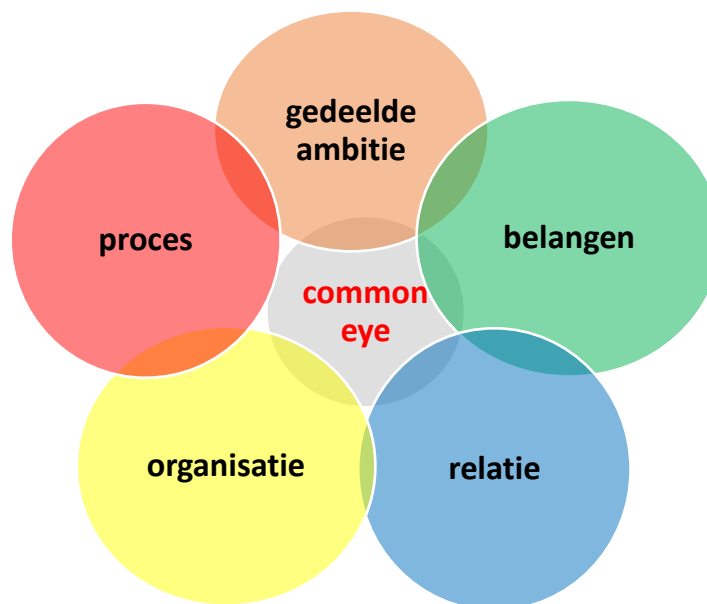
Vandaar dat dit meerjaren strategisch beleidsplan de titel heeft meegekregen: **SAMEN STERK!**

Wij hebben de uitgangspunten in dit beleid verwoord als **onze belofte aan kinderen**, met SMART gemaakte ontwikkelaspecten.

Omdat een wederkerige dialoog met kinderen, medewerkers, partners en andere betrokkenen een belangrijk aandachtspunt voor ons is, is dit document vormgegeven vanuit het zogenaamde ‘**common eye model**’; dit is een model dat juist het meervoudig perspectief en de daaraan gekoppelde constructieve dialoog belicht.

Deze constructieve dialoog is per ‘ontwikkeldomein’ nadrukkelijk weergegeven in de SMART uitwerking van dit plan.

Het ‘common eye model’ kent de volgende componenten:



Naast het feit dat wij dit model als basis hanteren voor ons handelen, vorm het ook de opbouw van dit beleidsdocument:

- Hoofdstuk 1: de inleiding & leeswijzer
- Hoofdstuk 2: onze 'parels & puzzels'; de elementen vanuit een SWOT-analyse, geven ook 'kaders en koers' binnen dit meerjaren strategisch beleidsplan.
- Hoofdstuk 3: samen Sterk; onze kernwaarden en onze missie
- Hoofdstuk 4: de basiscomponenten van het common eye model, met daarin de gedeelde ambitie, de relatie tussen leiderschap van onze directeuren en onze cultuur, en de te ontwikkelen domeinen (het proces).

De uitgangspunten van beleid, zoals deze zijn weergegeven in dit meerjaren strategisch beleidsplan, vallen altijd binnen **onze christelijke waarden**.

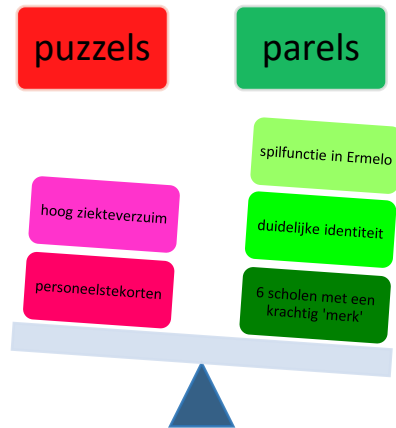
Natuurlijk zit onze identiteit in ons dagelijkse handelen verweven en is dit vervlochten met alle aspecten daarvan.

Andere belangrijke uitgangspunten binnen dit meerjaren strategisch beleidsplan zijn:

- ✓ Wij werken 'evidence informed'; de start van elk te ontwikkelen beleidsdomein, de start van ons handelen, begint altijd met onderzoek. Onderzoek binnen literatuur, en onderzoek naar 'good practice'.
- ✓ Directeuren zitten in een zogenaamde 'regiegroep' binnen twee beleidsdomeinen (goed werkgeverschap en samen leren). De regiegroep bereidt zaken voor (zet ze 'in de regie') en dient deze aspecten ter afstemming en besluitvorming in binnen het directieberaad.
- ✓ Voor twee beleidsdomeinen ('meer- en hoogbegaafdheid', en 'Burgerschap') wordt een projectleider aangewezen die zaken voorbereidt en in het directieberaad inbrengt.
- ✓ Het domein 'kwaliteit van onderwijs' blijft behoren bij de integrale verantwoordelijkheid van de directeur; hij / zij is ervoor verantwoordelijk om te zorgen dat de school voldoet aan de eisen zoals die in het Toezichtskader van de Inspectie zijn gesteld.

Hoofdstuk 2: Parels & puzzels

Onze 'parels & puzzels' kunnen als volgt worden verwoord:



- Onze 'puzzels' (het hoge ziekteverzuim en de personeelstekorten op de arbeidsmarkt) zijn aspecten waar wij op moeten anticiperen. Dit doen wij nadrukkelijk binnen het ontwikkeldomein 'goed werkgeverschap'.
- De overige ontwikkelaspecten binnen dit strategisch meerjaren beleidsplan zullen onze parels nog meer doen 'glanzen' en in samenhang de last van onze 'puzzels' verminderen.

Hoofdstuk 3: Kernwaarden & missie

Onze kernwaarden zijn:

- Onze christelijke waarden & normen.
- De focus op de toekomst.
- Onze gerichtheid op samenwerking.

Dit doen wij vanuit een volledig eerlijk en transparant handelen en een tolerante en begripvolle houding.

Wij omschrijven onze missie als volgt:

Vanuit de christelijke identiteit bereiden wij onze leerlingen voor op een succesvolle toekomst, in een snel veranderende wereld, die past bij de mogelijkheden van ieder kind.

In de zomer van 2023 start onze nieuwe bestuurder. Het is belangrijk om bij deze start onze kernwaarden en missie, samen met directeuren, ‘tegen het licht’ te houden; samen te definiëren, samen te kaderen en daar nodig te herijken. Onze kernwaarden, missie en visie zijn HET fundament van het meerjaren strategisch beleidsplan; het is HET fundament van ons dagelijks handelen. In het najaar van 2023, zullen directeuren en bestuurder hier een directiebaard en / of studiedag aan wijden, eventueel onder leiding van een externe.

Hoofdstuk 4: ‘Common eye’; ons meervoudig perspectief

4A. Gedeelde ambitie

Het ‘common eye model’ is een model waar de focus ligt op ‘samenwerking’; vanuit een meervoudig perspectief. Het betreft het perspectief van **alle betrokkenen** in de organisatie.

Concreet houdt dat in dat wij de ontwikkeling van alle beleidsdomeinen in dit meerjarig strategisch beleidsplan starten met:

- **de ontwikkeling van een gedeelde ambitie:**
 - ✓ De focus van ons meerjarig beleid start met die aspecten die voor de scholen belangrijk zijn.
 - ✓ Het beleidsplan is ontwikkeld door alle directeuren gezamenlijk, op basis van aspecten die op schoolniveau spelen.
 - ✓ Alle domeinen in dit meerjaren beleidsplan kennen een fase waarin we onze partners expliciet om hun mening vragen om deze vervolgens daadwerkelijk in te bedden in ons beleid.
- **zoveel mogelijk recht te doen aan alle belangen:**
 - ✓ De individuele belangen van kinderen en onze medewerkers.
 - ✓ De organisatiebelangen.
 - ✓ Het collectieve belang van onze partners en andere betrokkenen.

4B. De relatie; leiderschap & cultuur

Leiderschap

Onze visie op leiderschap is dat leiderschap 'passend' moet zijn. Wij onderschrijven meerdere perspectieven op 'passend leiderschap' (herleid naar het model van Berenschot):

- Passend door **de juiste focus op de maatschappelijke context**; in die wijk en het bredere perspectief van het dorp, de regio en de maatschappij.
Onze directeuren:
 - ✓ ondernemen; zij zorgen dat de school 'gezien' wordt (een externe gerichtheid),
 - ✓ managen; zij zorgen dat de school een goed werkende organisatie is, binnen de kaders van wet- en regelgeving en VPCO-afspraken (een interne gerichtheid),
 - ✓ zorgen voor een maatschappelijke positionering; zij zorgen ervoor dat de school op actieve en adequate wijze onderdeel is van een breed sociaal maatschappelijk netwerk,
 - ✓ staan garant voor de kwaliteit van het onderwijs; dat houdt in dat ons onderwijs op- of boven de door de Inspectie gestelde norm ligt en ambitieuze schoolnormen hanteert.
- Passend doordat de schoolleider doet wat past bij **de fase van die school**.
De voorkeursstijl(en) van onze directeuren passen bij de fase van de school; hij / zij is bezig met:
 - ✓ richten; het bepalen van de koers,
 - ✓ inrichten; het bepalen van doelen en projecten
 - ✓ verrichten; het uitvoeren van de vastgestelde beleidsvoornemens en ontwikkelpunten.
- Passend door **de juiste rol en het juiste gedrag** bij die bepaalde situatie (situationeel leiderschap). De voorkeursstijl(en) van de directeuren passen bij wat de situatie op school *overwegend* vraagt. Hij / zij is een:
 - ✓ teamplayer
 - ✓ meewerkend voorman / voorvrouw
 - ✓ bureaucaat
 - ✓ coach
 - ✓ bestuurder.
- Passend bij die school en die professionals.
- Passend leiderschap om de vereiste kwaliteit van ons onderwijs, conform Toezichtskader en conform de mogelijk aanvullende kwaliteitseisen van elke individuele school vorm te geven.

Daarnaast richten we ons op de ‘negen principes van de excellente schoolleider’ zoals Luc Greven die omschrijft. Deze principes staan o.a. meerdere malen centraal binnen onze intervisiemomenten.

Onze directeuren:

- hebben passie voor onderwijs,
- kunnen wind zaaien en er staan als er storm komt
- beschikken over een positieve grondhouding
- hebben een vitale visie
- werken aan een topteam
- kunnen ruimte geven
- kunnen visie vertalen in hun dagelijkse handelen
- stimuleren professioneel gedrag
- zijn er!

Onze cultuur

Een algemeen geldende definitie van 'organisatiecultuur' is dat een organisatiecultuur de verzameling is van normen, waarden en gedragsuitingen die gedeeld wordt door de leden van de organisatie en die de leden aan elkaar- en aan de organisatie bindt.

Volgens de principes van Edgar Schein, kent een cultuur drie dimensies (van buiten naar binnen, als de 'lagen' van een ui):



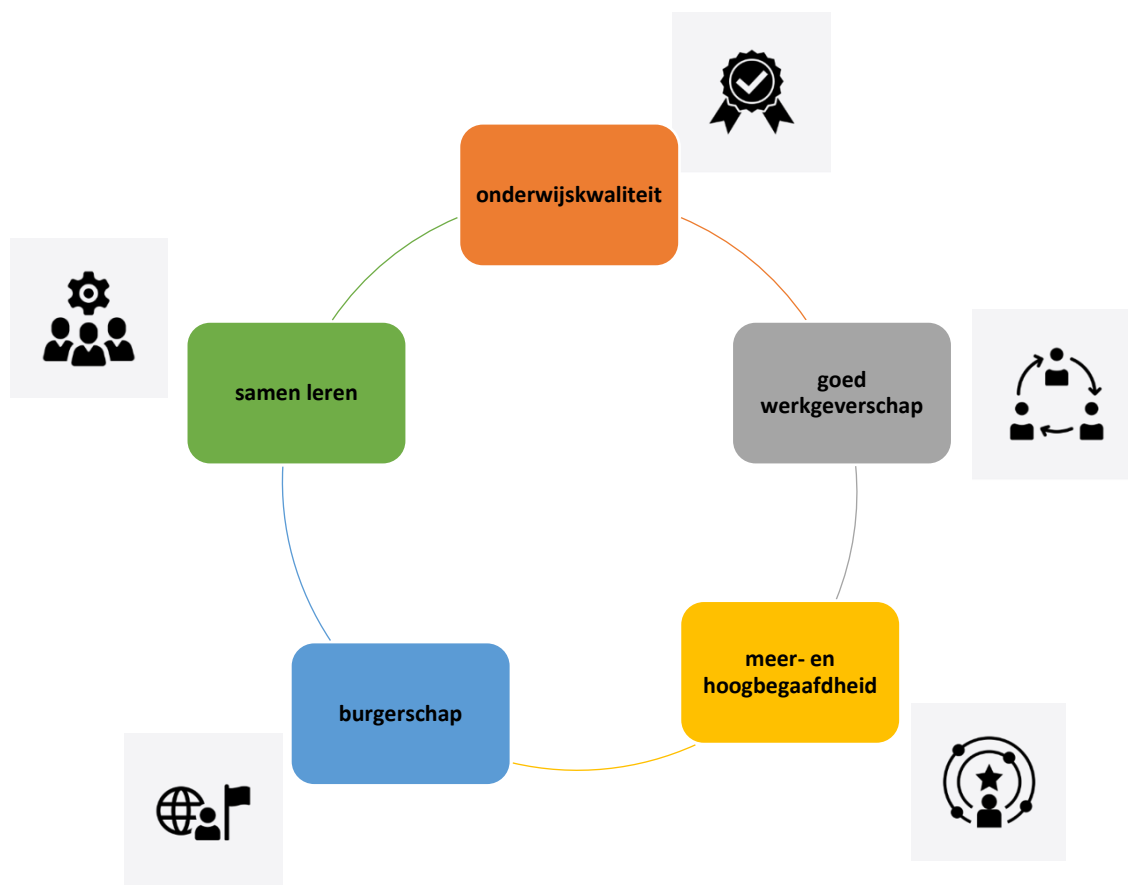
Onze organisatiecultuur verbeelden wij als volgt:

- **Onze basisveronderstelling:** onze christelijke normen en waarden
- **Onze waarden en normen:**
 - ✓ samen sterk
 - ✓ gericht op samenwerking
 - ✓ iedereen voelt zich veilig; we stimuleren een klimaat van leren
 - ✓ wij kennen elkaar; wij zijn mensgericht
 - ✓ wij vormen ons beleid 'evidence informed', op basis van good practice en duidelijke data
 - ✓ wij hebben een visie op succes
 - ✓ we stimuleren leiderschap en eigenaarschap
- **Onze artefacten:**
 - ✓ wij voelen dat wij kunnen en mogen groeien als mens en in ons professionele handelen
 - ✓ onze beleidscyclus biedt ruimte voor evidence informed handelen en een bottom-up ontwikkelde visie
 - ✓ wij hanteren data als basis voor onze visie en ons handelen
 - ✓ wij benoemen het goede
 - ✓ eigenaarschap en het afleggen van rekenschap is zichtbaar in ons gedrag en handelen
 - ✓ wij geven de ander ruimte
 - ✓ alle betrokkenen hebben grip op processen, op beleidskeuzes, op begroting, op formatie, etc. vanwege een structureel ingebed transparant handelen
 - ✓ wij benoemen 'goed werk' en 'vieren successen'!
 - ✓ wij ontwerpen systemen passend bij onze structuur en cultuur
 - ✓ we werken met 'pilots' en proeftuintjes' om een klimaat van mogen leren te benadrukken

4C. Het proces; per domein

Congruent met de principes van het 'common eye model', geven wij ons proces vorm met de juiste stappen, in de goede volgorde, vanuit een 'constructieve dialoog' die ons SAMEN op de juiste weg zet. Dit geheel wordt vormgegeven en gemonitord binnen een SMART opgesteld proces.

VPCO Ermelo richt zich in het proces van haar meerjaren strategische beleidsplan 2023-2027 op de volgende vijf domeinen:



Werkwijze:

Binnen het domein 'de kwaliteit van ons onderwijs' is elke directeur integraal verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs op zijn of haar school. Elke school voldoet minimaal aan de kwaliteit zoals die binnen het Toezichtskader van de Inspectie is omschreven. Daarnaast beschikt elke school over school specifieke kwaliteitsaspecten die integraal zijn geborgd binnen het systeem van kwaliteitszorg binnen de school.

Op de domeinen 'goed werkgeverschap' en het domein 'samen leren', zijn het de directeuren die per schooljaar in de rol van 'regievoerders' de vastgestelde ontwikkelaspecten vormgeven. Zij bereiden de processtappen voor (3 directeuren per groep), en zorgen voor de inbreng binnen het DB. Het DB als totaal besluit.

Voor de domeinen 'meer- en hoogbegaafdheid' en 'burgerschap', trekken we 'specialisten' aan. Dit is een interne (met een taak) of een externe, die op basis van zijn / haar expertise en specialisme dit domein ook inhoudelijk kunnen sturen). Deze specialist bereidt ook de inbreng voor in het DB; het DB beslist.

De kwaliteit van ons onderwijs

Wij hechten waarde aan de kwaliteit van ons onderwijs. Het is onze primaire taak om kinderen te begeleiden in hun cognitieve en sociaal emotionele ontwikkeling. Daarnaast begeleiden wij ze bij hun ontwikkeling tot 'wereldburger'; met alle facetten die daarbij horen (ook vanuit de wettelijke context gezien). Onderstaande uitwerking van het domein 'de kwaliteit van ons onderwijs', omvat alleen die zaken die betrekking hebben op de indicatoren die behoren bij het Toezichtskader van de Inspectie en de daarbij behorende beleidsdocumenten; onze 'kwaliteitsbibliotheek'. Sociaal emotionele ontwikkeling wordt per school ingebed in verschillende programma's, en het domein 'Burgerschap' is separaat verankerd in dit beleidsstuk.



2023-2024		wie	hoe	resultaat	voorwaarden	onze ambitie
1.	Iedere school voldoet aan het Toezichtskader van de Inspectie en de eventueel aanvullende school specifieke kwaliteitseisen	directeuren	verankerd in dagelijks handelen	predicaat 'goed'	verankerd in begroting	doelen uit het Toezichtskader + eigen ambities per school gedefinieerd
2.	Opzet kwaliteitskaart 'de kwaliteit van ons onderwijs'.	bovenschools IB-er	concept + afstemming in DB	kwaliteitskaart	n.v.t.	onze eigen kwaliteitskaarten-structuur

2024-2027		wie	hoe	resultaat	voorwaarden	onze ambitie
1.	Iedere school voldoet aan het Toezichtskader van de Inspectie en de eventueel aanvullende school specifieke kwaliteitseisen	directeuren	verankerd in dagelijks handelen	predicaat 'goed'	verankerd in begroting	doelen uit het Toezichtskader + eigen ambities per school gedefinieerd

Onze kwaliteitsbibliotheek geeft een overzicht van alle verplichte en gewenste documenten, en is aangepast aan het nieuwe Toezichtskader. In schooljaar 2023-2024 zal er vanuit centrale regie een analyse worden gemaakt op de aanwezigheid van deze documenten. Na analyse wordt, in de jaren daaropvolgend – binnen deze planperiode, een SMART uitgewerkt plan gemaakt op het completeren van de documenten.

Het betreft de volgende documenten:

categorie	document	wettelijke verplichting
Aanbod (OP1)	Protocol PO-VO	art. 2 WPO
	Protocol interne doorstroming	art. 8 lid 1 WPO
	leerstofaanbod	Art. 8 lid 2 WPO / art. 9 WPO
	Visie op Burgerschap	art. 8 lid 3 WPO
	Visiedocument m.b.t. taal en rekenen	art. 9 lid 11 WPO
	schoolplan	art. 12 lid 2 WPO
	Visiedocument SEO	
Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2)	School ondersteuningsprofiel (SOP)	art. 1 WPO / art. 8 lid 11 WPO
	Zorgplan	art. 13A WPO
	Protocol interne doorstroming	art. 8 lid 1 WPO
	Visie op Burgerschap	art. 8 lid 3 WPO
	Externe ondersteuning (protocollen m.b.t., dyslexie, hoogbegaafdheid, VVE, etc.	art. 8 lid 4 WPO
	Protocol gebruik leerlingvolgsysteem	art. 8 lid 6 WPO
	Beleid bestrijding achterstanden	art. 8 lid 11 WPO
	Format OPP	art. 34.7 WPO
	toets kalender	
	Procedure en afspraken rondom toetsen	
	Passend Onderwijs	art. 40 lid 4 en 11 WPO
	Samenwerking met externe partijen	
	Visiedocument SEO	
	Procedure oudergesprekken	
Pedagogisch en didactisch handelen (OP3)	Protocol PO-VO	art. 2 WPO
	Protocol interne doorstroming	art. 8 lid 1 WPO
	Visie op Burgerschap	art. 8 lid 3 WPO
	Visie op pedagogisch-didactisch handelen	art. 12 lid 2 en 3 WPO
Onderwijstijd (OP4)	Berekening verplichte onderwijstijd	art. 2 WPO
	Beleid verzuim / registratie van leerlingen	art. 13 lid 1k WPO
Afsluiting (OP6)	Protocol PO-VO	art. 2 WPO
	(eind)toets protocol	art. 9b WPO
Veiligheid (VS1)	School ABC	
	Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling	art. 4a WPO
	Protocol medische handelingen en medicijngebruik	
	schoolveiligheidsplan	art. 4c lid 1a WPO / art. 11.5 CAO PO
	beleid inzicht veiligheidsbeleving	art. 4c lid 1b WPO
	pestprotocol	art. 4c lid 1c WPO
	Kind en echtscheiding	
	Medewerker onderzoek	
	klachtenregeling	art. 14 WPO / art. 23 WEC

	Protocol privacy en vertrouwelijkheid	
	Protocol databeheer	
	Beleid gebruik sociale media	
Schoolklimaat (VS2)	Visie op burgerschap	art. 8 lid 3 WPO
	Arbobeleid: risico-inventarisatie en evaluatie	art. 5 AOW / art.11.7 CAO PO
	Arbobeleid veiligheidsplan	art. 5 AOW en art. 11.7 CAO PO
Resultaten (OR1)	opbrengstenanalyse	art. 10a WPO, art. 34.4 en 34.6
Sociale en maatschappelijke competenties (OR2)	Protocol PO-VO	art. 2 WPO
	leerstofaanbod	art. 8 lid 2 WPO / art. 9 WPO
	Visie op burgerschap	art. 8 lid 3 WPO
Visie, ambities en doelen (SKA1)	Visie op burgerschap	art. 8 lid 3 WPO
	Beleid bestrijding achterstanden	art. 8 lid 11 WPO
	schoolplan	art. 12 lid 2 WPO
	jaarplanning	
	Onderwijskundig beleid	art. 12 lid 2 WPO
	kwaliteitszorgplan	art. 12 lid 4 WPO / art. 10 WPO
	managementstatuut	art. 31 WPO
	Management jaarplanning m.b.t. beleid	
	managementrapportage	
	Managementreview / zelfevaluatie	
	Audit jaarplan	
	Procedure audits	
Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2)	School ondersteuningsprofiel	art. 1 WPO / art. 8 lid 11 WPO
	Beschrijving cyclus van kwaliteitszorg	art. 12 lid 4 WPO / art. 10 WPO
	personeelsbeleid	art. 12 lid 3 WPO
	taakbeleid	art. 2.2 en 2.6 CAO PO
	functiebouwwerk	art. 5.3 CAO PO
	Meerjarenbeleid professionele ontwikkeling	art. 9.2 CAO PO / art. 32b en 34a
	Regeling scholing	art. 9.7 CAO PO / art. 32b en 34a
	Regeling gesprekkencyclus	
	Management jaarplanning m.b.t. beleid	
	Audit jaarplan	
	Procedure audits	
Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3)	Protocol interne doorstroming	art. 8 lid 1 WPO
	Beschrijving cyclus van kwaliteitszorg	art 12. Lid 4 WPO / art. 10 WPO
	schoolgids	Art. 13 lid 1a en o WPO
	Tevredenheidspeilingen (ouders / leerlingen / medewerkers)	

Goed werkgeverschap

‘Goed werkgeverschap’ vormt voor ons een belangrijk aandachtsgebied; het welbevinden van onze medewerkers is cruciaal voor een optimale begeleiding van de kinderen en voor een optimale kwaliteit van onderwijs. Verminderd werkplezier betekent (direct of indirect) verminderde prestatie. Op het vlak van binden & boeien, maar ook ‘leeftijdsbewust personeelsbeleid’ en het zien en benutten van talenten, vormen belangrijke speerpunten voor ons!



	2023-2027 - ziekteverzuim	wie	hoe	resultaat	voorwaarden	onze ambitie
1.	2x per jaar een analyse van dossiers ‘langdurig verzuim’ (> een jaar); vaststellen van ‘dossierkenmerken’ in relatie tot voortgang en benodigde actie.	directeuren bestuurder	bilateraal overleg	grip op langdurig verzuim	n.v.t.	ziekterverzuim ligt op- of onder landelijk gemiddelde (circa 6,5%)
2.	2x per jaar een analyse van ‘frequent kortdurend verzuim’; start gesprek met betrokkenen	directeuren medewerkers	bilateraal overleg	grip op langdurig verzuim	n.v.t.	idem
3.	6x per jaar SMO; ‘open gesprek’ tussen de directeur, de bestuurder en de vaste verzuimconsulente van de Arbodienst op algemene knelpunten on dossiers.	directeuren medewerkers	bilateraal overleg	grip op langdurig verzuim	n.v.t.	idem
4.	1x per 2 jaar een nascholing ‘gesprekstechnieken’ i.r.t. mandaat bij Wet Poortwachter.	directeuren	bilateraal overleg	grip op langdurig verzuim	n.v.t.	idem

2023-2024 - goed werkgeverschap		wie	hoe	resultaat	voorwaarden	onze ambitie
1.	Onderzoek naar 'goed werkgeverschap' : - literatuuronderzoek - 'good practice'	regievoerders (3 directeuren)	- literatuur onderzoek - bezoek aan good practice	evidence based fundering van beleid	stelpost: literatuur: €500,- dienstreizen + presentje: €300,-	een VPCO-definitie op 'goed werkgeverschap'
2.	Inventarisatie van denkbeelden over 'goed werkgeverschap' bij alle betrokkenen.	regievoerders	digitale vragenlijsten	helder beeld van mening van alle partners en betrokkenen	n.v.t.	80% respons
3.	Voorstel voor het VPCO-café met daarin een aandachtstafel op goed werkgeverschap (passend binnen een vierjarig draaiboek van ons VPCO-café met de verschillende aandachtstafels).	regievoerders	afgestemde opzet voor werkwijze	afgestemde opzet voor werkwijze	n.v.t.	borging in het VPCO-café
4.	Opzet kwaliteitskaart 'goed werkgeverschap'.	regievoerders	concept + afstemming in DB	kwaliteitskaart	n.v.t.	onze eigen kwaliteitskaarten-structuur

2024-2025 - mobiliteit		wie	hoe	resultaat	voorwaarden	onze ambitie
1.	onderzoek naar 'mobiliteit' : - literatuuronderzoek - 'good practice'	regievoerders	Literatuuronderzoek Bezoek aan 'good practice'	evidence based fundering van beleid	stelpost: literatuur: €500,- dienstreizen + presentje: €300,-	een VPCO-definitie op 'mobiliteit'
2.	Inventarisatie van denkbeelden op 'mobiliteit' bij alle betrokkenen.	regievoerders	digitale vragenlijsten	helder beeld van mening van partners en betrokkenen	n.v.t.	80% respons
3.	Voorstel voor het VPCO-café met daarin een aandachtstafel op mobiliteit (passend binnen een vierjarig draaiboek van ons VPCO-café met de verschillende aandachtstafels).	regievoerders	afgestemde opzet voor werkwijze	afgestemde opzet voor werkwijze	n.v.t.	borging in het VPCO-café
4.	Opzet kwaliteitskaart 'mobiliteit'.	regievoerders	concept + afstemming in DB	kwaliteitskaart	n.v.t.	onze eigen kwaliteitskaarten-structuur

2025-2026 - functiebouwhuis		wie	hoe	resultaat	voorwaarden	onze ambitie
1.	Onderzoek naar 'functiebouwhuis' en de mogelijkheden om te mogen blijven groeien: - Literatuuronderzoek - 'good practice'	projectleiders*	Literatuuronderzoek Bezoek aan good practice	evidence based fundering van beleid	stelpost: literatuur: €500,- dienstreizen + presentje: €300,-	een VPCO-definitie op 'blijven groeien'
2.	Inventarisatie van denkbeelden op ons functiebouwhuis en de mogelijkheden om te mogen blijven groeien, bij alle betrokkenen	regievoerders	digitale vragenlijsten	helder beeld van mening van alle partners en betrokkenen	n.v.t.	80% respons
3.	Voorstel voor het VPCO-café met daarin een aandachtstafel op het functiebouwhuis en 'groei' (passend binnen een vierjarig draaiboek van ons VPCO-café met de verschillende aandachtstafels).	regievoerders	afgestemde opzet voor werkwijze	afgestemde opzet voor werkwijze	n.v.t.	borging in het VPCO-café
4.	Opzet kwaliteitskaart 'functiebouwhuis' met daarin expliciet aandacht voor doorgroeimogelijkheden voor alle medewerkers.	regievoerders	concept + afstemming in DB	kwaliteitskaart	n.v.t.	onze eigen kwaliteitskaarten- structuur

2026-2027 – VPCO verhaal		wie	hoe	resultaat	voorwaarden	onze ambitie
1.	Onderzoek naar 'het verhaal' (ons VPCO-verhaal): - Literatuuronderzoek - 'good practice'	projectleiders*	Literatuuronderzoek Bezoek aan good practice	evidence based fundering van beleid	stelpost: literatuur: €500,- dienstreizen + presentje: €300,-	een VPCO 'verhaal'
2.	Inventarisatie van denkbeelden van ons VPCO-verhaal bij alle betrokkenen.	regievoerders	digitale vragenlijsten	helder beeld van mening van partners en betrokkenen	n.v.t.	80% respons
3.	Voorstel voor het VPCO-café met daarin een aandachtstafel op 'ons verhaal' (passend binnen een vierjarig draaiboek van ons VPCO-café met de verschillende aandachtstafels).	regievoerders	afgestemde opzet voor werkwijze	afgestemde opzet voor werkwijze	n.v.t.	borging in het VPCO-café
4.	Opzet kwaliteitskaart 'functiebouwhuis' met daarin expliciet aandacht voor doorgroeimogelijkheden voor alle medewerkers.	regievoerders	concept + afstemming in DB	kwaliteitskaart	n.v.t.	onze eigen kwaliteitskaarten- structuur

Naast bovenstaande stelposten, verdeeld over de vier beleidsjaren, hebben wij in het teken van 'goed werkgeverschap' ook onderstaande stelposten opgenomen in de meerjarenbegroting:

	2023	2024	2025	2026	toelichting
mobiliteit	€ 5000,-	€ 5000,-	€ 5000,-	€ 5000,-	t.b.v. bijvoorbeeld rest WTF / andere inschaling
talent	€ 20.000,-	€ 20.000,-	€ 20.000,-	€ 20.000,-	t.b.v. studie
klassendeler	€ 500.000,-	€ 500.000,-	€ 500.000,-	€ 500.000,-	24 leerlingen per groep i.p.v. 27 leerlingen > 1 FTE / per school (2 FTE Klokbeke) = 7 FTE
bijzondere omstandigheden	€ 15.000,-	€ 15.000,-	€ 15.000,-	€ 15.000,-	130 medewerkers x ½ x dag / 1 dag/jaar (€220,-)
L10-L11	€ 20.000,-	€ 40.000,-	€ 60.000,-	€ 80.000,-	twee leerkrachten per jaar (cumulatief)
vervangingspool	€ 80.000,-	€ 80.000,-	€ 80.000,-	€ 80.000,-	
VPCO-café (4 x per jaar)	€ 10.000,-	€ 10.000,-	€ 10.000,-	€ 10.000,-	kosten van zaalhuur + versnaperingen
VPCO-café	€ 30.000,-	€ 30.000,-	€ 30.000,-	€ 30.000,-	uitbetaling uren 130 x 4 x 2 uur = 130 x € 220,-
VPCO-café	€ 2.000,-	€ 2.000,-	€ 2.000,-	€ 2.000,-	gastspreker (2x per jaar)

Bovenstaande stelposten komen voort uit de opzet van de tweedaagse die ten grondslag ligt aan dit meerjaren strategisch beleidsplan. Om de begroting 2023 en de bijbehorende MJB dekkend te krijgen, zijn alle stelposten behorend bij dit MSBP uiteindelijk gehalveerd (behalve de stelposten op bijv. literatuur en dienstreizen).

Indien gaandeweg blijkt dat er op andere grootboeknummers ruimte ontstaat, kan een heroverweging gemaakt worden.

Meer- & hoogbegaafdheid

Focus op de ondersteuningsbehoefte van kinderen die meer- en hoogbegaafd zijn, is op de scholen op verschillende wijze ingebed in het dagelijks handelen. In schooljaar 2021-2022 is daar vanuit bovenscholings overkoepelend oogpunt een start mee gemaakt. Ook op gemeente niveau en binnen het SWV ontstaan nieuwe ontwikkelingen.

Wij voelen de noodzaak om dit domein gerichte aandacht te geven in dit beleidsplan (en dus in ons handelen). Juist ook voor deze doelgroep moeten wij ons richten op de ontwikkelingen van de competenties van onze medewerkers, de meerwaarde van 'peers' en het 'zo thuis nabij' mogelijk onderwijs voor deze kinderen.



2023-2024		wie	hoe	resultaat	voorwaarden	onze ambitie
N.B.	Voor dit beleidsdomein gaan wij op zoek naar een projectleider (intern of extern) met expertise op dit domein. Hij / zij zal als projectleider ‘regievoerder’ zijn bij onderstaande ontwikkeltrajecten, alsmede vanuit zijn / haar inhoudelijke expertise adviserend zijn op beleid en uitgangspunten.				€ 30.000,- per jaar voor 4 jaar planvorming	hij / zij is ‘de spin in het web’ op dit domein met sterke inhoudelijke expertise
1.	- belichten en delen van het basisdocument Hoogbegaafdheid - analyse van kennis en toepassing van begrippen bij leerkrachten - inventarisatie van mogelijkheden / wensen per school: > scholing > waar zit de koers per school en waar zit deze VPCO breed? - visie bepaling op de organisatiestructuur voor meer- en hoogbegaafde kinderen binnen VPCO en met externen	projectleider	- literatuur onderzoek - bezoek aan good practice	evidence based fundering van beleid	stelpost: literatuur: €500,- dienstreizen + presentje: €300,-	een VPCO-definitie op meer- en hoogbegaafdheid
2.	Wat is er nodig om de basis op orde te brengen VPCO intern (jaar 1 + 2)	projectleider	deskresearch gesprekken	grip op huidige situatie	n.v.t.	kennis van de feiten in de bestaande praktijk
3.	Voorstel voor het VPCO-café met daarin een aandachtstafel op ‘meer- en hoogbegaafdheid’ (passend binnen een vierjarig draaiboek van ons VPCO-café met de verschillende aandachtstafels).	projectleider	afgestemde opzet voor werkwijze	afgestemde opzet voor werkwijze	n.v.t.	borging in het VPCO-café
4.	Opzet van een kwaliteitskaart inclusief routekaart ‘meer- en hoogbegaafdheid’, waar onder de definitie die binnen VPCO geldend is voor meer- en hoogbegaafdheid.	projectleider	opzet concept en afstemming in DB	gedragen kwaliteitskaart	n.v.t.	borging van beleid, gedrag en afspraken
5.	Organiseren van een inspirerende bijeenkomst (directeuren en IB-ers, + 3 leerkrachten per school (vervanging))	projectleider	‘hands-on’ projectmanagement	een inspirerende bijeenkomst die voldoet aan vragen en verwachtingen	€ 4.500,- (expert) € 400,- ruimte + consumptie € 4.000,- (vervanging)	een inspirerende bijeenkomst die voldoet aan vragen en verwachtingen

2024-2025		wie	hoe	resultaat	voorwaarden	onze ambitie
1.	Opzet ontwikkelen voor het delen van kennis / talenten / vakmanschap	projectleider	nader te bepalen / binnen Teams	kennis is voor iedereen toegankelijk	n.v.t.	kennis en het delen van kennis is voor iedereen toegankelijk
2.	Organiseren van twee inspirerende bijeenkomsten (directeuren en IB-ers, + 3 leerkrachten per school (vervanging))	projectleider	'hands-on' projectmanagement	een inspirerende bijeenkomst die voldoet aan vragen en verwachtingen	€ 1000,- ruimte + consumptie € 8.000,- (vervanging)	een inspirerende bijeenkomst die voldoet aan vragen en verwachtingen

2025-2026		wie	hoe	resultaat	voorwaarden	onze ambitie
1.	Organiseren van twee inspirerende bijeenkomsten (directeuren en IB-ers, + 3 leerkrachten per school (vervanging))	projectleider	'hands-on' projectmanagement	een inspirerende bijeenkomst die voldoet aan vragen en verwachtingen	€ 1000,- ruimte + consumptie € 8.000,- (vervanging)	een inspirerende bijeenkomst die voldoet aan vragen en verwachtingen
2.	Aanbrengen van structuur; wat is er nog nodig voor de 'stip aan de horizon': geen kind het dorp uit! Eerste aanzet en vervolg volgend schooljaar.	projectleider	schets van onderbouwde scenario's t.b.v. DD	Geen kind het dorp uit!	Stelpost onvoorzien €15.000,-	Geen kind het dorp uit!

2026-2027		wie	hoe	resultaat	voorwaarden	onze ambitie
1.	Organiseren van twee inspirerende bijeenkomsten (directeuren en IB-ers, + 3 leerkrachten per school (vervanging))	projectleider	'hands-on' projectmanagement	een inspirerende bijeenkomst die voldoet aan vragen en verwachtingen	€ 1000,- ruimte + consumptie € 8.000,- (vervanging)	een inspirerende bijeenkomst die voldoet aan vragen en verwachtingen
2.	Aanbrengen van structuur; wat is er nog nodig voor de 'stip aan de horizon': geen kind het dorp uit!	projectleider	schets van onderbouwde scenario's t.b.v. DD	Geen kind het dorp uit!	Stelpost onvoorzien €15.000,-	Geen kind het dorp uit!

Burgerschap

Wij willen onze kinderen vaardigheden, gedrag en inzichten meegeven die hun helpen om zich niet alleen te kunnen redden in deze snel veranderende wereld, maar waar zij met onderbouwde kennis en vanuit oprecht respect kunnen samenwerken en samenleven met de mensen om hen heen. Hun wereld zal in toenemende mate ook steeds 'digitaler' worden; dus ook binnen deze digitale wereld moeten zij prikkels en signalen kunnen plaatsen en daar vanuit kennis, integriteit en respect naar kunnen handelen.



2023-2024	wie		hoe	resultaat	voorwaarden	onze ambitie
N.B.:	Voor dit beleidsdomein gaan wij op zoek naar een projectleider (interne of extern) met expertise op dit domein (0,1 FTE / taak) t/m schooljaar 2025-2026. Hij / zij zal als projectleider ‘regievoerder’ zijn bij onderstaande ontwikkeltrajecten, alsmede vanuit zijn / haar inhoudelijke expertise adviserend zijn op beleid en uitgangspunten.				€ 8.000,-	hij / zij is ‘de spin in het web’ op dit domein met sterke inhoudelijke expertise
1.	Onderzoek naar ‘Burgerschap’: - literatuuronderzoek - ‘good practice’	projectleider	- literatuur onderzoek - bezoek aan good practice	evidence based fundering van beleid	stelpost: literatuur: €500,- dienstreizen + presentje: €300,-	een VPCO-definitie op burgerschap
2.	Beredeneerd keuze voor twee aandachtsgebieden: - digitale geletterdheid; inrichting 2 pilotscholen -; inrichting 2 pilotscholen	projectleider directeuren	op basis van urgentie en / of verwachtingen	gedragen keuze in het DB	€ 2.400,-	VPCO-eigen aandachtsgebieden
3.	Scholingsdag Burgerschap met een extern deskundige (inspirator)	projectleider	- ophalen van vragen en verwachtingen - regelen & organiseren	een inspirerende bijeenkomst die voldoet aan vragen en verwachtingen	€ 6.000,- + € 2.000,-	een inspirerende bijeenkomst die voldoet aan vragen en verwachtingen
4.	Inventarisatie van denkbelden op ‘burgerschap’ bij alle betrokkenen, met de name kinderen.	projectleider	digitale vragenlijsten	helder beeld van mening van alle partners en betrokkenen.	n.v.t.	80% respons
5.	Voorstel voor het VPCO-café met daarin een aandachtstafel op goed ‘burgerschap’ (passend binnen een vierjarig draaiboek van ons VPCO-café met de verschillende aandachtstafels).	projectleider	afgestemde opzet voor werkwijze	afgestemde opzet voor werkwijze	n.v.t.	borging in het VPCO-café
6.	Opzet kwaliteitskaart ‘burgerschap’.	projectleider	opzet concept en afstemming in DB	gedragen kwaliteitskaart	n.v.t.	borging van beleid, gedrag en afspraken

2024-2025		wie	hoe	resultaat	voorwaarden	onze ambitie
1.	Uitrol 4 pilotscholen digitale geletterdheid (twee scholen zijn reeds gestart)	projectleider	opzet project in overeenstemming met directeuren	pilot t.b.v. 'proeven en proberen'	€ 7.200,-	pilot waarin mogen leren en uitproberen doel is
2	Uitrol 4 pilotscholen 2 ^e domein	projectleider	opzet project in overeenstemming met directeuren	pilot t.b.v. 'proeven en proberen'	€ 7.200,-	pilot waarin mogen leren en uitproberen doel is
3.	Scholingsdag Burgerschap met een extern deskundige (inspirator)	projectleider	- ophalen van vragen en verwachtingen - regelen & organiseren	een inspirerende bijeenkomst die voldoet aan vragen en verwachtingen	€ 6.000,- + € 2.000,-	een inspirerende bijeenkomst die voldoet aan vragen en verwachtingen
4.	Oriëntatie op methodes passend bij de 2 domeinen	projectleider	deskresearch / good practice / zichtzendingen	advies aan DB voor een passende methode	n.v.t.	VPCO insteek op methode gebruik

2025-2026		wie	hoe	resultaat	voorwaarden	onze ambitie
1.	Uitrol alle scholen digitale geletterdheid	projectleider	opzet project in overeenstemming met directeuren	1 ^e jaar werken, verwerken en evaluatie	€ 9.500,-	professionele dialoog / professionele feedback / eigenheid op keuzes
2.	Uitrol alle scholen 2 ^e domein	projectleider	opzet project in overeenstemming met directeuren	1 ^e jaar werken, verwerken en evaluatie	€ 9.500,-	professionele dialoog / professionele feedback / eigenheid op keuzes
4.	Aanschaf methode digitale geletterdheid	projectleider (namens DB)	na afstemming en mandaat DB	passende methode	€ 8.000,-	passende methode
5.	Aanschaf methode 2 ^e domein	projectleider (namens DB)	na afstemming en mandaat DB	passende methode	€ 8.000,-	passende methode

2026-2027		wie	hoe	resultaat	voorwaarden	onze ambitie
1.	Kerdoel dekkend aanbod burgerschap	directeuren	2 ontwikkel- domeinen + school specifieke werkvormen	kerndoel dekkend aanbod burgerschap	n.v.t.	VPCO eigen aanbod op burgerschap; samen + school specifiek
2.	Analyse op mogelijke hiaten	projectleider	deskresearch	grip op benodigd totaal	€ 20.000,-	VPCO eigen aanbod op burgerschap; samen + school specifiek

Samen leren

‘Samen leren’ is al een onderdeel is van onze cultuur – binnen de school. Wij willen het ‘samen leren’ beter inbedden in de organisatie als geheel. D.w.z. ook tussen de medewerkers van de verschillende scholen. Dit heeft als doel ‘expertise te delen’ (in het belang van kinderen) en de talenten van onze medewerkers echt te zien en te benutten.



	2023-2024	wie	hoe	resultaat	voorwaarden	onze ambitie
1.	Onderzoek naar ‘ talenten ’ en de inzet daarvan binnen organisaties: - Literatuuronderzoek - ‘good practice’	regievoerders (3 directeuren)	Literatuuronderzoek Bezoek aan good practice	evidence based fundering van beleid	stelpost: literatuur: €500,- dienstreizen + presentje: €300,-	een VPCO-definitie op ‘samen leren’
2.	Inventarisatie van wensen bij alle betrokkenen, alsmede de inventarisatie van ieders talent.	regievoerders	digitale vragenlijsten	helder beeld van mening van alle partners en betrokkenen	n.v.t.	80% respons
3.	Uitnodigen van een inspirerende spreker in het DB over het stimuleren van talent	regievoerders	deskresearch / good practice	DB doet inspiratie en kennis op	€3.000,-	geïnspireerd DB met kennis op toepasbaarheid
4.	Organiseren van ‘kick-off’ / ludieke actie voor de scholen	regievoerders	deskresearch / good practice	inspirerende kick-off	€ 15.000,-	een ‘organisatieruis’ van inspiratie
4.	Analyse van de jaarplannen van de scholen; welke talenten komen waar van pas?	regievoerders	deskresearch	grip op speerpunten van scholen	n.v.t.	grip op speerpunten
5.	Voorstel voor het VPCO-café met daarin een aandachtstafel op het delen van onze talenten (passend binnen een vierjarig draaiboek van ons VPCO-café met de verschillende aandachtstafels).	regievoerders	afgestemde opzet voor werkwijze	afgestemde opzet voor werkwijze	n.v.t.	borging in het VPCO-café
6.	Opzet kwaliteitskaart ‘talenten’, waarin ook onze VPCO-definitie van ‘samen leren’ uitgewerkt is.	regievoerders	concept + afstemming in DB	kwaliteitskaart	n.v.t.	onze eigen kwaliteitskaarten-structuur

2024-2025		wie	hoe	resultaat	voorwaarden	onze ambitie
1.	Organiseren van een dag voor de collega's (samen delen / experts / workshops): ➤ OB ➤ MB ➤ BB ➤ OOP	regievoerders	inventariseren van verwachtingen en wensen / organiseren van workshops / locatie / etc.	elkaar leren kennen / kennis delen / inspiratie	€30.000,-	Het gevoel van VPCO 'leert samen'
2.	Opzet van een model voor collegiale consultatie	regievoerders	deskresearch / good practice / eigen creativiteit	elkaar leren kennen / kennis delen / inspiratie	€ 6.000,- (130 x 2 uur)	Het gevoel van VPCO 'leert samen'
3.	Voorstel voor het VPCO-café met daarin een aandachtstafel op het samen delen (OB / MB / BB / OOP) (passend binnen een vierjarig draaiboek van ons VPCO-café met de verschillende aandachtstafels).	regievoerders	afgestemde opzet voor werkwijze	afgestemde opzet voor werkwijze	n.v.t.	borging in het VPCO-café

2025-2026		wie	hoe	resultaat	voorwaarden	onze ambitie
1.	Onderzoek naar de 'inzet van vakspecialisten en het bijbehorende aannamebeleid' en de inzet daarvan binnen organisaties: - literatuuronderzoek - 'good practice'	projectleiders*	Literatuuronderzoek Bezoek aan good practice	evidence based fundering van beleid	stelpost: literatuur: €500,- dienstreizen + presentje: €300,-	verrijkt aannamebeleid
2.	Inventarisatie van wensen bij alle betrokkenen	regievoerders	digitale vragenlijsten	helder beeld van mening van alle partners en betrokkenen	n.v.t.	80% respons
3.	Voorstel voor het VPCO-café met daarin een aandachtstafel voor de verschillende vakspecialisten (passend binnen een vierjarig draaiboek van ons VPCO-café met de verschillende aandachtstafels).	regievoerders	afgestemde opzet voor werkwijze	afgestemde opzet voor werkwijze	n.v.t.	borging in het VPCO-café
4.	Opzet kwaliteitskaart 'aannamebeleid'.	regievoerders	concept + afstemming in DB	kwaliteitskaart	n.v.t.	onze eigen kwaliteitskaarten-structuur

2026-2027		wie	hoe	resultaat	voorwaarden	onze ambitie
1.	Het opzetten van een talentenbank	regievoerders	digitaal binnen Teams	zicht en inzicht op VPCO-talent	n.v.t.	zicht en inzicht op VPCO-talent
2.	Het organiseren van een 'boek-cadeau' passend bij ieders interesse	regievoerders	inventarisatie	stimulans middels literatuur	€ 12.000	stimulans middels literatuur