



Meerjaren beleidsplan



Versie 2020-2021



greijdanus.nl

Vervolg voor een Greijdanusbreed meerjarenplan
en een kader voor vestigingsplannen
Beperkt aangepast na versie 2017-2018

In november 2020 heeft het CvB besloten, met goedkeuring van DO, RvT en MR, dit beleidsplan ook van toepassing te verklaren voor 2020-2021.

Inhoud

Voorwoord en tijdpad	4
Inleiding	9
1. Identiteit en imago	13
2. Onderwijs en meer	15
3. Schitteren in en met de omgeving	18
4. Professie en Passie	20
5. Ondersteuning en communicatie	23
Bijlagen: Uitwerking strategische doelen	25

Voorwoord en tijdpad

Er ligt een Meerjarenbeleidsplan met als basis 2017-2018. Er is destijds gekozen om de looptijd van het beleidsplan steeds met een jaar te verlengen. Dat is gedaan omdat de grote thema's in het Greijdanus beleid een lange termijn van ontwikkelen vragen. Jaarlijks werd gekozen voor een reflectie op het beleid en marginale bijstelling. Daarmee beogen we koersvast te zijn en kan tegelijk steeds worden bijgesteld op basis van de concrete ontwikkelingen rond de vormgeving van de grotere beleidsthema's. In de praktijk bleek dit vanwege beleidsdrukke toch lastig te zijn.

Ondertussen merken we in een fase te zijn beland, waarbij het goed is om de grotere beleidsthema's opnieuw tegen het licht te houden. Niet zozeer omdat de thema's zijn gerealiseerd of omdat ze achterhaald zouden zijn. Maar vanuit de vraag of er voldoende gezamenlijkheid en geloof in de thema's bestaat om verdere realisatie vorm te geven. Het gaat daarbij ook om de noodzaak tot gezamenlijke betekenisgeving. In dat proces kan het zijn dat de grotere thema's worden geactualiseerd.

We kiezen voor het schooljaar 2020 - 2021 voor de volgende route: We passen het bestaande beleidsplan met de werkelijke noodzakelijke dingen aan. We ervaren daarbij niet de urgentie om de placemat nu fundamenteel ter discussie te stellen. Wel zullen we de thema's meenemen uit de Gespreksleidraad (de A naar B (C) notitie (bijlage 2)). Ondertussen gaan we in het de tweede helft van het schooljaar het bredere gesprek voeren over een volgende versie van het beleidsplan. Hierin nemen we de verdere ontwikkeling van het merk GO mee (bijlage 3). Dat doen we zo:

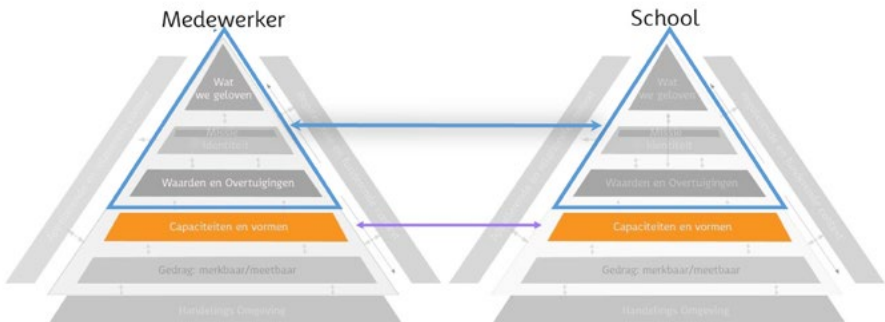
- In het voorjaar van 2021 hebben we een aantal fundamentele punten aan de orde (het concept school in de breedte; het concept school als 'learning community' als basis voor vorming en zich uitdrukking in een leef- en geloofsgemeenschap)
- We starten vanaf 1 januari (of de eerstkomende MT 2-daagse) een proces om het 'blauwe deel van de placemat' breed in gesprek te hebben in de verbinding organisatie - medewerker. (Zie plaatje op de volgende pagina).
- Fundamentele thema's zijn: mensvisie (en daarmee vertrouwen en verantwoordelijkheid), persoonlijke identiteit, hoe zien we leren en over de school als leefomgeving en geloofsomgeving irt een passende context voor vorming (thema essay MJD: Passende Context voor Vorming).

Dit mondt in een nieuw beleidsplan dat op papier staat met de begroting 2021 - 2022 voor de periode 2021 - 2024.

Stand van zaken

De fundamentele gesprekken zijn zichtbaar in notities als de gespreksleidraad waarin vanuit het vertrekpunt in 2017 een A en een B positie wordt geschetst. Het komt tot uitdrukking in gedachten over de positie van vorming in en voor de school¹. Aan het jaarplan van Meppel is een woordenboekje toegevoegd dat past bij de nieuwe context en deze beoogt te versterken. In Enschede en Meppel wordt de dag gestart met een GO-moment. Leerdoelen krijgen in alle vestigingen een steeds prominentere rol om jongeren oriëntatie te geven voor zelfverantwoordelijk leren. In het verbinden van kerndoelen en vormingsdoelen wordt gekeken naar manieren om het onderwijs met grote thema's als kapstok vorm te geven. Hiervoor is ook subsidie ontvangen. Internationalisering wordt steeds sterker een onderdeel van vorming met focus op de zelfverantwoordelijkheid van de jongere en werkelijke ontmoeting in een andere culturele context. Participatie van jongeren in relatie tot zelfverantwoordelijk leren krijgt op alle vestigingen een flinke stimulans².

In de Kaderbrief (bijlage 1) in het voorjaar van 2019 en daarna 2020 kregen deze ontwikkelingen nadere begrenzing en richting. Daarna kregen ze vorm in jaarplannen in elke vestiging.



Van den Boer³ (bijlage 4). Hierin heeft ook het proces van Legoland een rol.

¹ Het boekje over vorming; het essay van MJD over een passende organisatorische context voor vorming.

² Meppel en Hardenberg: in het onderwijs en met het programma We Own the School; in Enschede met het zelfverantwoordelijk profiel; in Zwolle in het onderwijs en met inspiratie vanuit de uitwisseling met de partnerschool Anita Methodist School.

³ Recentelijk in beeld gebracht door mij; de titel is een knipoog naar de akker. De samenhang die hierin zichtbaar is gemaakt was achterliggend bij de beleidsontwikkeling waar 4 jaar geleden mee gestart is.

Aan een samenhangende uitwerking wordt ook gewerkt met behulp van het Curriculaire Spinnenweb van Van den Akker, en vanuit de ondersteuning het faciliterend Spinnenweb Van den Boer (bijlage 4). Hierin heeft ook het proces van Legoland een rol.

Conclusie

We starten vanaf 1 januari (of de eerstkomende MT 2-daagse) een proces om het 'blauwe deel van de placemat' breed in gesprek te hebben in de verbinding organisatie - medewerker.

Fundamentele thema's zijn: mensvisie (en daarmee vertrouwen en verantwoordelijkheid), persoonlijke identiteit, hoe zien we leren en over de school als leefomgeving en geloofsomgeving irt een passende context voor vorming (thema essay MJd).

Dit mondt in een nieuw beleidsplan dat op papier staat met de begroting 2021 - 2022 voor de periode 2021 - 2024.

Parallel

- De Placemat is een goede basis: we nemen de kans om aan te scherpen waar nodig naar versie 1.0, maar stellen die niet fundamenteel ter discussie. Dat willen we doen via een proces van gezamenlijke betekenisgeving.
- Bijeenkomsten leidinggevend en benutten irt CV-GO concept voor leiders.
- Benutten GO-team, vormings team, Auctor (onderzoeksagenda)
- Kwaliteitsbeleid, CVGO en de opleidingsschool (inductie en introductie)
- MR
- Verbreden gesprek in de school.

Deze notitie is hiervoor een formeel startpunt. Voor het voorliggende proces ligt een positief advies van het DO, instemming van de MR en goedkeuring van de RvT.

Martin Jan de Jong
CvB, 24 november 2020





Strategisch beleidsplan 2020 – 2021

**Vervolg voor een Greijdanusbreed meerjarenplan
en een kader voor vestigingsplannen**

Gebaseerd op het beleidsplan 2017-2018 en volgende.

Inleiding

In Greijdanus zijn we met een prachtige beweging bezig. De christelijke/gereformeerde identiteit krijgt haar doorwerking in steeds meer onderdelen van de school. Ons geloof in de God van de Bijbel heeft betekenis voor de waarden die we hanteren, voor onze kijk op jongeren en medewerkers, voor hoe we school zijn in de maatschappij en voor hoe we ons onderwijs organiseren. Dat doen we met een open oog voor hoe de samenleving verandert en voor wat de samenleving van ons vraagt. Gestart als een Gereformeerd Vrijgemaakte school zagen we dat kerken en kerkgenootschappen steeds meer op elkaar gingen lijken en de mensen binnen die kerken steeds meer van elkaar gingen verschillen. De eerste aanpassingen waren de verbindingen met meerdere kerkgenootschappen. Begin 2015 is het besluit van kracht geworden de binding met kerkgenootschappen formeel los te laten. In een eigen identiteitsdocument maken we duidelijk waar we voor staan. Daarin hebben we een opbouw gezocht die gaat van:

- wat we geloven,
- hoe we mede op basis van wat we geloven, meer dan een school willen zijn en hoe we daarin met elkaar willen leren en leven, naar
- welke waarden en overtuigingen ten grondslag liggen aan ons handelen.

Voor de medewerkers hebben we een vertaling gemaakt naar wat we van hen verwachten als rolmodel, leermeester en vertrouwenspersoon.

Wat is er de afgelopen drie jaar gebeurd?

We zetten grotere stappen naar de volgende laag van merk- en meetbaar handelen. Daarin werken we aan wat dit betekent voor: onze onderwijsorganisatie, de inhoud van ons onderwijs, de rol van de docent, de positie en verwachtingen van de jongeren in de school, de betekenis van de school voor de samenleving en omgekeerd, de rol van ouders enzovoort.

In dat kader zijn in 2016 een aantal notities gepresenteerd door –wat wij noemden - verkenningsteams. In juni 2017 is een voorlopig laatste versie van de onderwijsvisie (versie 0.8) verschenen. Deze notities zijn de leidraad voor ons beleid en handelen in de komende jaren. Ze zijn samengevoegd in een nieuw Meerjarenbeleidsplan. Om duidelijk te maken dat we niet weten hoe de toekomst er uit ziet en omdat we aan het leren zijn, was de loopti-

jd beperkt tot 2017-2018. Deze versie is het volgende Meerjarenbeleidsplan met een looptijd van 2018-2019.

Er zijn een aantal belangrijke thema's voor de toekomst aan de orde:

1. Hoe zijn we school in deze tijd

1. Maatschappelijke inbedding: Een veranderende maatschappij maakt dat de school haar rol moet verbreden in het kader van de waarde 'Dienstbaar'. En tegelijk om jongeren zoveel en zo goed mogelijk toe te rusten voor een wereld met steeds minder zekerheden (structuren, verbanden, waarheden, mensen waar je op aan kunt, ..).
2. Vriendenstichting: Met de Vriendenstichting van Greijdanus hebben we een niet vrijblijvend platform ingericht voor een veel bredere en intensere verbinding met mensen in en om de school. Vrienden delen hun kapitaal met elkaar en met ons en de school deelt met hen. Dit verrijkt. In heel veel betekenissen.

2. Hoe maken we binnen het onderwijs onze missie 'Schitteren in Zijn licht' zichtbaar

1. Vorming: Wat kunnen en moeten we doen zodat jongeren zich zoveel mogelijk kunnen vormen dat we de missie realiseren. Met het Greijdanus Agora Bildungsmodel hebben we een structuur om leerdoelen en een curriculum te beschrijven.
2. De vernieuwde onderwijsvisie: een praktijk van onderwijs waarin recht gedaan wordt aan de waarden van de school. Met op de achtergrond:
 1. Curriculum bewustzijn biedt een checklist en een werkwijze om vakinhoudelijk te vernieuwen vanuit de onderwijsvisie en de vormingsdoelen.
 2. Het vormingscurriculum biedt een context om na te denken over onderwijs in relatie tot de vakken en in samenhang met 'maatschappelijke inbedding' over de plek waar onderwijs gegeven wordt.
 3. De notitie over 'Onderwijstijd' maakt ruimte voor het begrip 'leertijd en binnen- en buitenschools leren' (los van de les en het leslokaal).

3. Hoe zorgen we ervoor dat de randvoorwaarden in voldoende mate voor elkaar zijn

1. Medewerkers: Een veranderende school, veranderende medewerkers

en bewust lerende medewerkers moeten gelijke tred houden. Voor ons is duidelijk dat de lerarenopleidingen onvoldoende opleiden voor de school die ons voor ogen staat. Daar zullen we dus in moeten voorzien. In ons aandeel in de opleidingsschool en in 'eigen' opleidingen onder meer met het Certificaat Christelijk Voortgezet Onderwijs. Een veranderende organisatie en ander onderwijs vraagt ook tijd om te veranderen en te ontwikkelen.

2. Financiën: In een meerjarig perspectief moeten stabiliteit en de noodzakelijke verandering op elkaar worden afgestemd.
3. Leermiddelen en ICT: Leermateriaal komt op heel verschillende manieren beschikbaar. Dit vergt veel op meerdere terreinen. De introductie van Chromebooks, portfolio software (Peppels), digitale methoden, en het beheersbaar houden van de software die de leerling 'volgt' en helpt te leren zijn daarin belangrijke onderdelen.
4. Leiderschap: Dit is al jaren een thema vanuit de VO-Raad en de overheid. Met de steeds grotere verantwoordelijkheid die er bij scholen en schoolbesturen is neergelegd vergt dit ook ontwikkelingen in onze school. Daar hebben we al veel op ingezet. Daar moet ook nog het nodige gebeuren.

Op Greijdanusniveau gaan we werken op basis van de eindversies van de verkenningsteams. Ondertussen blijft het mogelijk deze aan te passen. Met alle veranderingen die ook maatschappelijk aan de orde zijn, willen we een duidelijke richting, die tegelijk voldoende flexibel is om 'bij de tijd' te blijven. Daarom is dit strategisch document een flexibel document. In principe stelt het CvB het vast voor de periode 2018-2019 na een eerdere versie voor 2017-2018. Volgend jaar kijken we weer wat bijgesteld moet worden. Voor nu is dit de richting en het kader voor iedere ontwikkeling Greijdanusbreed en in de vestigingen en teams.

In de besprekingen van notities kwam een zin regelmatig naar boven: 'We moeten een grote stap zetten om kleine stapjes te kunnen zetten'. Dit is in ieder geval naar de vestigingen, waar de vernieuwde onderwijsvisie een grote stap zal vragen, van belang. Onze voornemens betreffen een breed terrein. Het is vanzelfsprekend dat we daar meerdere jaren voor nodig hebben.

Ook hebben we de zegen van onze hemelse Vader erg hard nodig. We zoeken biddend en afhankelijk. Tegelijk zetten we zelfbewust stappen naar een school die we in dit document schetsen.

Sterk merk

Met alles wat we nu aan documenten hebben, liggen alle bouwstenen er om ons merk te beschrijven. Dat behoorde tot de doelen die we een jaar of 6 geleden met de GOLON partners hebben opgestart. Vier jaar geleden deden we dat ook met de partners in het LVGS. We willen ons ontwikkelen van een school met mensen die lid zijn van gereformeerde kerken aangevuld met een aantal specifieke activiteiten, naar een school die een duidelijke verbinding maakt van ‘wat en waarin we geloven’ met een praktijk in de leeromgeving, in de personeelskamer, in het maatschappelijk verkeer, in de mentoraatsgesprekken etc.. Daarin hebben we een voorbeeld in onderwijstypes als ‘De Vrije School’, ‘Jenaplan’, ‘Montessori’ en ‘Dalton’. Hierin zijn een kosmologische visie, een mensvisie, een wereldbeschouwing doorvertaald naar een onderwijs- en maatschappelijke praktijk die onderscheidend is. De komende tijd maken we dit ook voor Greijdanus - en zo mogelijk breder - concreet in een beschrijving die te auditen is. En waarvoor we kunnen opleiden.

In het najaar van 2018 willen we een merknaam presenteren als sluitstuk van een ontwikkeling en als start voor nog meer samenhang.

Over de opbouw van dit plan

We hanteren in dit plan de indeling in thema's die we de afgelopen jaren steeds hebben gebruikt: identiteit en imago, onderwijs en meer, Schitteren in en met de omgeving, Professie en Passie, Ondersteuning en communicatie.

In bijlagen wordt het beleid – of de kaders hiervoor – opgenomen. Dit zijn de eindrapportages van de verschillende verkenningsteams.

1. Identiteit en imago

De uitkomst moet zijn:

In imago-, tevredenheidsonderzoek en in visitaties wordt Greijdanus herkend en benoemd als school met een duidelijk herkenbare gereformeerde identiteit in de vorm en inhoud van ons onderwijsaanbod en de plek die de school inneemt in de samenleving, ook voor leerlingen en ouders die ons nu tot dusverre niet hebben gevonden.

Dit alles vanuit het beeld van ‘schitteren in Zijn licht’.

De levensbeschouwelijke identiteit van de school is onze belangrijkste reden van bestaan. Daarom is het van cruciaal belang dat we dit goed vorm geven. In ons identiteitsdocument hebben we gekozen voor een benadering die in principe alle onderdelen van de school omvat. Het gaat over wat we geloven, wat voor school we willen zijn, hoe we ons onderwijs vorm en inhoud willen geven, onze mensvisie, verwachtingen van de Greijdanus professional, de keuze voor onze waarden, de maatschappelijke positie, de rol van ouders en de verbindingen met mensen en organisaties om ons heen.

Onze identiteit is daarom niet simpel te vatten in de vaak gebruikte vergelijking van saus of marinade. Het is marinade in de zin dat het alles doortrekt. Maar anders dan we vaak zien, doortrekt het bij Greijdanus ook structuren, organisatievormen, formele verhoudingen, de maatschappelijke bijdrage en posities van jongeren. De volgende hoofdstukken geven hieraan een uitwerking. In de bijlage staat een vertaling naar een aantal concrete punten die meer de kleur hebben van een jaarplan.

Hier geven we nog wel specifiek aandacht aan een aantal punten.

De ontwikkeling van de gereformeerde identiteit in een nieuwe context is niet iets waar Greijdanus alleen mee bezig is. Alle gereformeerde onderwijsbesturen zijn hier op enige manier actief.

De onderwijsvisie is vernieuwd. In het volgende hoofdstuk krijgt dit aandacht. In de onderwijsvisie zijn vorm en inhoud op een vanzelfsprekende manier verbonden met het identiteitsdocument. Daarom is er ook veel aandacht voor Vorming als middel om jongeren te laten ‘schitteren in Gods licht’.

Omdat Greijdanus geen doorsnee school meer is en dat steeds minder wil zijn, vraagt dat te investeren in het versterken van de medewerker. Dit is nodig om de levensbeschouwelijke identiteit van Greijdanus in inhoud, pedagogiek en didactiek en in de eigen keuze voor een maatschappelijke bijdrage, zichtbaar te maken als leermeester, vertrouwenspersoon en rolmodel.

Longeren hebben een speciale en gewaardeerde positie in de school volgend uit onze mensvisie. Dat betekent iets voor participatie op alle niveaus van de participatieladder: van geïnformeerd worden, meepraten, meebeslissen tot zelf verantwoordelijkheid dragen voor het leren en voor geschikte werkzaamheden in de school.

Met de Stichting Vrienden van Greijdanus maken we onze maatschappelijke positie duidelijk: we zien veel kapitaal in de school en onze omgeving. We willen dat dit waar mogelijk gedeeld wordt.

2. Onderwijs en meer

De uitkomst moet zijn: onderwijs

- met een breed en uitgesproken aanbod waarin leerlingen kunnen 'schitteren met hun talent'
- zo dicht mogelijk bij de leerling
- vanuit een in de praktijk herkenbare visie gebaseerd op ons identiteitsdocument zoals verwoord in de 'onderwijsvisie van Greijdanus (versie 0.8 juni 2017)
- met zoveel mogelijk toegang voor ook de meest kwetsbare leerlingen (98%)
- met een bovengemiddelde onderwijskwaliteit
- in een bredere context van leefgemeenschap.

In 2017 is een vernieuwde onderwijsvisie vastgesteld waarvoor de versie van 2011 funderend is. De vernieuwde visie zet meer praktische uitwerkingen en prioriteiten neer. De hele visie is, net als die over Vorming, onderdeel van dit beleidsplan. De samenvatting is als volgt geformuleerd:

Om jongeren te laten schitteren in Zijn licht geven we aan Greijdanus persoonlijk onderwijs, dat we samen als christenen vormgeven. Hierbij leggen we het accent op:

- (zelf)verantwoordelijkheid,
- verschil
- samenhang in thema's en tussen vakken en,
- (christelijke) vorming

Daardoor kunnen jongeren groeien als verantwoordelijke christenen om, in en voor de wereld, Christus te volgen.

In 2017-2018 is op verschillende plekken in meer of mindere mate voorzichtig invulling gegeven aan deze visie. Het wordt het komende jaar spannend welke grote stappen er gezet gaan worden om kleine mogelijk te maken. De vestiging Meppel heeft de grote stap gezet en merkt daarbij op alle manieren hoe sterk bestaande structuren als rooster, lessentabel, jaarklassen, taakbeleid zijn. We verwachten voor de hele school nog een



jaar of 4-6 nodig te hebben om de veranderingen door te voeren en te borgen. ICT inclusief een chromebook voor iedere leerling is essentieel onderdeel van de facilitering.

Ons onderwijs moet toegankelijk zijn voor zoveel mogelijk kinderen die met hun ouders en ons willen werken aan het realiseren van onze missie. Dat betekent dat we juist ook voor kwetsbare kinderen onderwijs willen kunnen bieden (98% van alle jongeren). Dat betekent veel in de school. Dat kleurt ook onze insteek in Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs en de verbindingen die we aangaan met jeugdzorg, sociale wijkteams en gemeenten.

De toegankelijkheid vertaalt zich ook in ons onderwijsaanbod. Naast de wil om het persoonlijk te maken, betekent het ook dat we alle vormen van onderwijs zoveel mogelijk op alle vestigingen willen aanbieden: vormen van voortgezet speciaal onderwijs, Praktijkonderwijs en aansprekend onderwijs voor hoog- en meerbegaafde jongeren. Daarvoor zoeken we ook de samenwerking zoals bijvoorbeeld met het Vechtdal Hardenberg voor techniek. We werken aan deze visie en onderwijskwaliteit in nauwe samenhang met in ieder geval (de scholen van) Florion en De Oosthoek. In Enschede werken we aan een organisatorische eenheid vanuit de beleidsdoelen van GO|ON met het Primair onderwijs in Enschede en Hengelo.

De onderwijskwaliteit borgen we vanuit onze eigen kaders, onze eigen systematiek, met externe en interne visitaties en audits en met nadrukkelijk oog voor het in 2017 vernieuwde toetsingskader van de inspectie waarin bestuursgericht toezicht centraal staat. Actieonderzoek zal hierin meer een rol gaan spelen.

3. Schitteren in en met de omgeving

De uitkomst moet zijn: Greijdanus die als maatschappelijke onderneming en partner

- samen met relevante partners oplossingen organiseert voor jongeren verbonden met de school
- medewerkers opleidt en middelen doelmatig inzet, waar wenselijk, met anderen
- met ouders werkt aan de missie met oog voor het welzijn van jongeren en de gezinnen
- bijdraagt aan ontwikkelingen in de regio en het onderwijs.

Het verkenningsteam Maatschappelijke inbedding heeft dit thema gericht op jongeren beschreven. Deze rapportage maakt deel uit van dit plan. De waarde ‘dienstbaar’ krijgt, meer dan in het onderwijs gebruikelijk, aandacht. We hebben expliciet oog voor de omgeving van de jongere: het gezin, de maatschappij inclusief zorg en als derde de kerken. Doel is deze relaties te verdiepen en in te bedden in de school. Zo kunnen we het kapitaal uit onze organisatie breder inzetten. Tegelijkertijd kunnen we ons openstellen voor het kapitaal uit onze omgeving om de schoolomgeving te verrijken als bijdrage in Gods Koninkrijk.

De Vriendenstichting van Greijdanus is een speerpunt voor maatschappelijke inbedding. Dit doen we vanuit het concept van friendraising. Tevens dienen vrienden via financiële bijdragen de vervoerskosten draaglijk te houden voor ouders met hoge kosten. Dit is niet alleen belangrijk voor jongeren die gereformeerd onderwijs kunnen ontvangen. Het is ook buitengewoon belangrijk voor de blijvende werkgelegenheid van onze medewerkers.

Hulpacties en -projecten dienen altijd een duidelijke relatie te hebben met onze onderwijsdoelen en -randvoorwaarden. Er is een duidelijke link naar ons beleid op dit punt zoals verwoord in een notitie hierover die ook te vinden is in de notitie ‘Internationalisatie’.

De relatie met de GOION partners krijgt veel aandacht. Veel leerlingen

vanuit De Oosthoek en Florion gaan naar Greijdanus. De doorgaande leerlijn van primair naar voortgezet onderwijs (voor passend onderwijs, om voort te borduren op verkregen kennis en vaardigheden) is daarin van essentieel belang. In het bredere verband van het LVGS werken we aan een goede positie voor het gereformeerd onderwijs. Met de VO-Raad werken we aan een goede positie van het vo.

De relatie met de jeugdhulp dient te worden versterkt op een zodanige manier dat jeugdhulp bijdraagt aan het realiseren van de doelen van Greijdanus: een ononderbroken schoolloopbaan, een startkwalificatie, geen ongeoorloofd verzuim, geen thuiszitters, beperken van ziekte-verzuim, beperken van verzuim als gevolg van een 'slechte thuissituatie', verwijzing naar het vso en het welzijn van de jongere.

Met buitenlandse partners organiseren we voor jongeren en medewerkers de verbinding met andere culturen en samenlevingen. Dit doen we waar mogelijk op basis van een overeenkomst voor meerdere jaren.

Met partners in opleidingen werken we aan goed opgeleide en gekwalificeerde medewerkers. En aan een lerende school.

4. Professie en Passie

Kwalitatief

De uitkomst moet zijn: Greijdanus-professionals die met elkaar, leerlingen, collega's, Greijdanus, en de omgeving laten schitteren.

De basis voor het personeelsbeleid is de beleidsnotitie 'Professie en Passie'. Deze maakt onderdeel uit van dit plan. De beleidsnotitie heeft zijn looptijd echter ruimschoots overschreden. Een vernieuwde versie is in voorbereiding. Een belangrijke vraag daarin is hoe naar de toekomst professie (vanuit de beschrijving van de Greijdanus professional) en passie, in een context van veel veranderingen moet en tegelijk kan worden vormgegeven.

Het nieuwe identiteitsdocument en de vernieuwde visie doen een beroep op andere vaardigheden en kennis (en mogelijk ook vanuit een ander zelfbeeld) van de leidinggevende/ medewerker/ docent. Het gaat om het zichtbaar maken van waar we volgens het identiteitsdocument voor staan. Het gaat om het kunnen werken in een vernieuwd onderwijs-concept. Het gaat onder andere om curriculum bewust werken, werken vanuit leerdoelen, werken met de digitale hulpmiddelen, denken buiten de kaders van de les en het leslokaal, zelfverantwoordelijkheid van de leerling, persoonlijke leerlijnen en een grotere variëteit aan ondersteuningsvragen. Samenwerken wordt nog belangrijker. De beschikbaarheid om samen te werken daarom ook.

Dit vergt het nodige van medewerkers. Dat leren ze niet in de kerk en niet in de reguliere opleiding voor een bevoegdheid in het onderwijs. Op-leidingsbeleid en organisatorische aanpassingen gaan we oppakken om het 'Greijdanus-merk' geloofwaardig invulling te geven. Het Certificaat Gereformeerd/ Greijdanus Voortgezet Onderwijs is daarbij één van de instrumenten. De eisen die hierin worden geformuleerd zijn de basis voor ontwikkelingstrajecten met alle medewerkers.

De veranderingen vragen nieuwe dingen van leidinggevendenden. We hebben beleid vastgesteld over het niveau van opleiding. In bredere zin is ondersteuning voor het invullen van de veranderende rol mogelijk van belang.

In het identiteitsdocument staat de leerling benoemd als medewerker. We hebben hiermee vanuit een mensvisie van gelijkwaardigheid, willen uitdrukken dat de jongere in de school een belangrijke bijdrage levert aan z'n eigen leerproces, aan het leren van de ander, aan een goed schoolklimaat en een mooie school. Dat kan in een aantal situaties iets extra's krijgen door ook te werken in en voor de school. Het 'Bureau van Waarden' maakt dit mogelijk. We kijken hoe we dit kunnen verbreden en ook buiten de school van waarde kunnen laten zijn. We zorgen ervoor dat dit in de reguliere organisatie van de vestigingen wordt ingebed.



5. Ondersteuning en communicatie

Kwalitatief

De organisatie is bedrijfsmatig op orde, in control en in verbinding

De basis in ondersteuning van de onderwijsprocessen en de noodzakelijke administratieve, facilitaire, personele, ICT en communicatie processen en structuren zijn op orde. De noodzakelijke verbeteringen en aanpassingen in de huisvesting van Zwolle worden uitgevoerd of zijn in voorbereiding. Bij de administratieve processen worden volgende stappen in de automatisering van de processen voorbereid. Communicatie is bezig met een verdere democratisering van de PR evenals met het optimaal gebruik van online mogelijkheden.

Friendraising en fundraising worden belangrijker.

Met de uitkomsten van de 'verkenningsteams' is duidelijk dat ander onderwijs een andere organisatie vraagt, ander personeelsbeleid, een nog actiever gebruik van ICT mogelijkheden, aangepaste huisvesting en een andere inzet van de financiële middelen. We werken aan eenvoud in het landschap van ICT toepassingen voor leerlingen op basis van een advies van de groep die gewerkt heeft onder de titel Legoland.

Kwaliteitsbeleid gaat een nieuwe fase in. Een veranderende omgeving, het sleets raken van de bestaande instrumenten en vernieuwd beleid, vragen om nieuwe vormen van kwaliteitsbeleid. Naast meetbaar kijken we naar merkbaar. Daarmee komen er ook meer softcontrols. We gaan explicie-ter onderscheiden tussen de basis op orde en de kwaliteitsbewaking rond vernieuwingen. Hier zal veel sterker kortcyclisch, ondersteund met vormen van onderzoek, aan gewerkt moeten worden in overleggen met betrokken medewerkers. Dit is gericht op voortdurende evaluatie en bijsturing. Kwaliteit van een school is uiteindelijk een kwestie van het 'leven'. Daarom willen we ook kijken hoe we jongeren die volwassen zijn geworden kunnen horen over hun leven mede door, dankzij en ondanks Greijdanus.

Arbo en veiligheid blijven een belangrijk aandachtspunt in de school. De investeringen van de afgelopen jaren dienen een vervolg te krijgen. Verantwoordelijkheden worden zo dicht mogelijk bij de plek waar het gebeurt,

neergelegd. De veiligheidsfunctionaris krijgt een belangrijke rol in advisering en control. Sociale veiligheid is geborgd in een beleidsplan. De preventieve kant krijgt specifieke aandacht.

Duurzaamheid: We gaan een verdere verkenning doen naar de mogelijkheden voor duurzaamheid, na de investeringen die we hierop al hebben gedaan (gevels, nieuwe gebouwen, verlichting, ketels, onderzoek geo-thermie). We kijken daarin ook breder dan het thema energiebesparing zoals grondstoffen, fair trade, ecologische footprint.

Informatie wordt steeds meer een kostbaar goed. De bewaking daarvan krijgt expliciete aandacht. Met de vernieuwde wetgeving rond AVG is hiervoor een aparte functionaris in de school.

Financieel krijgen we indirect een opgave met de stijging van de vervoerskosten, de ambitie om een grote regio te blijven bedienen en de overdracht van de taken van CFA om in en samen met de vriendenstichting voldoende financiële middelen voor vervoer en ondersteuning te genereren. Dit pakken we aanvullend op de vriendenstichting op.

Bijlage: Uitwerking strategische doelen

Identiteit en imago

De uitkomst moet zijn: In imago- en tevredenheidsonderzoek wordt Greijdanus herkend en benoemd als school met een duidelijk herkenbare gereformeerde identiteit in de vorm en inhoud van ons onderwijsaanbod en de plek die de school inneemt in de samenleving ook voor leerlingen en ouders die ons nu tot dusverre niet hebben gevonden. Dit alles vanuit het beeld van 'schitteren in Zijn licht' en de nieuwe merknaam.

CvB:

1. De Greijdanus invulling van school als merk

Doel: Greijdanus is vanuit de merknaam herkenbaar als gereformeerde school vanuit het identiteitsdocument en een zichtbare doorwerking in onderwijs, personeel(-sbeleid), omgang met jongeren in de school en betrokkenheid op de omgeving.

Resultaat:

- Er is een in voldoende mate te operationaliseren beschrijving van meetbare en merkbare onderdelen van waar Greijdanus als gereformeerde school aan gehouden mag worden.
- Dit biedt ouders en leerlingen houvast voor een keuze.
- Dit biedt medewerkers houvast voor wat er van hen verwacht wordt als rolmodel, leermeester en vertrouwenspersoon.

Tussenproducten in 2018-2019:

- Pilots van nieuwe onderwijspraktijken die leiden tot fundamentele keuzes voor de inrichting van het onderwijs in lijn met de onderwijsvisie.
- Er is duidelijkheid over de grote stap die in de vestigingen en teams wordt gezet in het schooljaar 2018 – 2019.
- Vorming op basis van het Greijdanus Agoramodel heeft een plek in tenminste 40% van de school.
- Vormingscurriculum is voor 40% beschreven en verbonden met 'de vakken'.
- Vormingsdoelen zijn verbonden met uitspraken over de 'vakkenstructuur'.
- 40% van de examenkandidaten krijgen een ID*CV mee.
- Opleiding voor Certificaat Gereformeerd VO is gestart. Zittende

medewerkers worden begeleid in een proces waarin ze voldoen aan de eindtermen van het CGVO.

- School als leefgemeenschap.
- Maatschappelijke inbedding wordt vanuit het beleidsdocument praktisch ingevuld.
- Leerling als medewerker in het Bureau van Waarden werkt ook buiten de school.

Middel: helder beleid en processen die hieraan uitwerking geven. Het onderhavige document is daarvan een uitwerking.

De keuze voor en lancering van een merknaam op de Greijdanusdag 2018.

Context:

Dit beleidsplan.

Met het overige Gereformeerd Onderwijs werken we aan gereformeerd onderwijs met een herkenbaar ‘merk’ op basis van zichtbare kenmerken dat blijft.

(Met) Wie: Alle betrokkenen in de organisatie

2. Imago op het gebied van identiteit, kwaliteit en aanbod (CvB & Vestigingsdirecteuren)

Doel: Greijdanus is een school met aantrekkingskracht op het gebied van identiteit en zeker ook op het punt van onderwijskwaliteit en het aanbod van diensten en voorzieningen.

Resultaat: een stabiel aantal leerlingen vindt hun weg naar Greijdanus.

Middel: een veelheid van maatregelen waaronder kwaliteitsbeleid, onderwijsaanbod meer dan vmbo en hv, een marketingplan, dienstverlening vervoer, verlengde schooldag, GOION, etc.

Speciale aandacht is er voor de vestiging Enschede die kwetsbaar is door haar omvang.

Periode: doorlopend

(Met) Wie: Vestigingsdirecteuren, PR&C ea

3. Vernieuwde boodschap op basis van de recente documenten

Doel: Greijdanus wordt door (potentiële) ouders en leerlingen herkend en genoemd op basis van het vernieuwde beleid

Resultaat: de uitingen van Greijdanus en de vestigingen zijn in lijn met het beleid en de daarin gebruikte terminologie.

Middel: Voor de start van de voorlichting is een (ver-)nieuw(d)e communicatie boodschap gereed en vastgesteld op Greijdanus niveau en voor de verschillende vestigingen.

Merksnaam

Periode: tot oktober 2018

Met: PR& communicatie, vestigingsdirecteuren, CvB

4. Versterken van het zichtbaar maken van de levensbeschouwelijke identiteit van Greijdanus door de medewerker (CvB & Vestigingsdirecteuren)

Doel: verankeren van de zichtbaarheid van de identiteit van Greijdanus waar de medewerker daarin een rol heeft.

Resultaat: Medewerkers zijn in staat als leermeester, rolmodel en vertrouwenspersoon de identiteit van Greijdanus op basis van de ken-MERK-en die kort zijn verwoord in de placemat, zichtbaar te maken.

Middel: Activiteiten voor het versterken van de levensbeschouwelijke identiteit. De brede introductie en start van het CGVO; dit wordt als uitgebreide opleiding in ieder geval ingericht en aan de voordeur verplicht gesteld.

Periode: doorlopend

Met: allen

Achtergrond: Om een tweetal redenen is het van belang bij de medewerker de competenties te versterken om de (levensbeschouwelijke) identiteit van Greijdanus zichtbaar te maken. In de eerste plaats is het de kern van ons beleid. Een verandering van beleid, zeker dit, vergt ook nieuwe kennis, vaardigheden en overtuigingen. Temeer om ook zelf actief bij de kunnen dragen aan de verdere ontwikkeling van de school. In de tweede plaats om in de toekomst ons toelatingsbeleid te kunnen verbreden. Gelet op allerlei politieke discussies is het niet onlogisch te verwachten dat er een acceptatieplicht van alle leerlingen komt. Er zijn ook redenen om daar zelf voor te gaan. Dit vergt echter wel nog het nodige gesprek. Om een bredere aanname van leerlingen niet ten koste te laten gaan van onze levensbeschouwelijke identiteit zullen we deze nog veel sterker moeten internaliseren. Alleen dan zullen we onze missie overeind houden in een context die existentieel veranderd.

5. Breder maatschappelijke inbedding

Doel: De mogelijkheden van het aanwezige kapitaal in en buiten de school optimaal inzetten voor jongeren en onder voorwaarden ook de gezinnen. We willen voorzien in zaken die in verband staan met zorg en welzijn, ouders en kerken, en maatschappelijke noden voor vergroting van het welzijn. Resultaat: Er zijn afspraken met gemeenten/ jeugdzorg over doelmatige ondersteuning in, buiten of door de school. Idem met het vso. Er zijn afspraken met ten minste 10 kerken over de betekenis die we over en weer voor elkaar kunnen hebben. Er zijn ten minste 2 jaarlijkse bijeenkomsten voor ouders per vestiging over opvoedings-gerelateerde thema's. Huis-werk-begeleiding, een vierkant rooster en/of naschools verblijf is afge-wogen in gesprek met ouders en jeugdhulp.

Middel: gesprekken afspraken met externen. Bijeenkomsten. Aanvullende begeleidingsstructuur. De activiteiten van de vriendenstichting.

Periode: 2018 – 2022

Met: Diversen; in Zwolle en Hardenberg de gemeenten obv geformuleerd beleid van de gemeenten.

6. Stichting Vrienden van Greijdanus

Doel: De ambitie van de vriendenstichting is een netwerk van ambassadeurs te zijn om samen te 'schitteren in Zijn licht'.

Resultaat: een functionerend netwerk met ambassadeurs voor Greijdanus en 'weldoeners' voor het gereformeerd onderwijs en ouders en leerlingen die daarvan gebruik maken met uitstraling naar de omgeving. Verder krijgen de doelen van CFA – nu nog een landelijk steunfonds voor reiskosten voor ouders – hierin een regionale plaats. Voldoende middelen vanuit fondsenwerving.

Middel: een moderne netwerkorganisatie die deelt en daarmee ook middelen beschikbaar maakt in onder meer de vorm van mensen, geld, activiteiten en contacten. Het concept van friendraising is daarin behulpzaam.

Context: De schoolvereniging is opgeheven. De beschikbaarheid van het vermogen ligt bij de vriendenstichting met liquiditeitswaarborgen voor de school. CFA draagt taken en donateurs over.

Periode: schooljaar 2017 e.v.

(Met) Wie: rentmeester vriendenstichting, bestuur vriendenstichting, CvB en vestigingen

7. Leerlingparticipatie

Doel: de leerling als medewerker, vanuit de waarde ‘verantwoordelijk, verschil en samen’, een plek geven in de school.

Resultaat:

- De leerling maakt zichtbaar dat hij medeverantwoordelijk is voor hoe Greijdanus werkt en bekend staat.
- De leerling als medewerker levert via onder meer het Bureau van Waarden een bijdrage aan de school.

Middel: In zeggenschap in het onderwijs, in medezeggenschap in het aanbod van onderwijs en de inrichting van de organisatie, (in raden), in het (mede) organiseren van activiteiten of zorgdragen voor specifieke verantwoordelijkheidsgebieden, het bieden van banen, etc.

Periode: doorlopend

(Met) Wie: Vestigingsdirecteuren, CvB

Onderwijs en meer

De uitkomst moet zijn: onderwijs

- met een breed en uitgesproken aanbod waarin leerlingen kunnen ‘schitteren met hun talent’
- zo dicht mogelijk bij de leerling
- vanuit een in de praktijk herkenbare visie gebaseerd op ons identiteitsdocument zoals verwoord in de ‘onderwijsvisie van Greijdanus (vs 0.8 juni 2017)
- met zoveel mogelijk toegang voor ook de meest kwetsbare leerlingen (98%)
- met een bovengemiddelde onderwijskwaliteit
- in een bredere context van leefgemeenschap.

8. Onderwijsvisie

Doel: in de praktijk herkenbaar gereformeerd onderwijs o.b.v. het Identiteitsdocument, dit beleidsplan en de samenvatting op de ‘placemat.

Resultaat: Gemotiveerde en presterende leerlingen (en leerkrachten) en onderwijs dat in relatie staat met het ‘Identiteitsdocument’.

Middel: Dominante thema’s zullen zijn persoonlijke leerroutes, werken op basis van leerdoelen, samenwerken mede op basis van de waarde verschil,

samenhang tussen vakinhoud, het geven van goede feedback, de kwaliteit van toetsen (formatief en summatief) en een effectieve opbouw van de lessen. Secties hebben de opdracht om voor hun vakgebied een vakleerplan te maken. Hierin zijn inhoud, de relatie met de identiteit, vorming, opbouw van het programma en de samenhang met andere vakken belangrijke thema's. Verder kijken we op een aantal plaatsen of we leren waarin de waarden 'verschil', 'samen' en 'verantwoordelijk' voor leerlingen sterker aan bod komen (ook in samenhang met leermiddelenbeleid).

Context: brede context van verandering binnen de organisatie (zie inleiding)

Periode: schooljaar 2017-2022

(Met) Wie: allen

9. Onderwijskwaliteit

Doel: jongeren in ontwikkeling/ leerlingen te geven wat ze verdienen en hen te laten groeien in een tempo dat bij hen past.

Resultaat: in kwantitatieve resultaten als verwoord in ons kwaliteitsbeleid, lerende docenten, presterende leerlingen, lerende school

Middel: een brede inzet van middelen.

Context: De onderwijskwaliteit heeft ook een meetbare component. De inspectie geeft daarvoor normen. Met onze statistieklijsten geven we structureel de mogelijkheid om op docent-, sectie, team en vestigingsniveau te reflecteren op resultaten. Er ligt een doel – opdracht formulier voor het vernieuwen van kwaliteitsbeleid.

Periode: schooljaar 2017-2018

(Met) Wie: Vestigingsdirecteuren, adjuncten, kwaliteitsfunctionarissen

10. Vormingscurriculum (zie vorige hoofdstuk)

11. Passend Onderwijs

Doel: Zoveel mogelijk kinderen kunnen naar het gereformeerd onderwijs. Verder hebben de doelen van Passend Onderwijs een plek in de onderwijsvisie.

Resultaat: Greijdanus biedt onderwijs aan 98% van het potentieel aan leerlingen. Voldoen aan de standaarden van de wet. Verbreding van het aanbod met VSO achtige arrangementen, leerlingen zonder examenperspectief (Praktijkroute) en gerichte afspraken met jeugdhulp.

Middel: een brede inzet van middelen. Afspraken met relevante externe

partijen. Organiseren en opleiden.

Context: De verantwoordelijkheid voor kinderen met een 'ontwikkelingsperspectief' veranderde met de wet Passend Onderwijs. Het vraagt om gerichtere ondersteuning, beter differentiëren, minder indicaties en diagnoses en nieuwe afweging van de inzet van middelen. Het moet ten goede komen aan alle kinderen. De financiële gevolgen die substantieel zijn, zijn opgenomen in de (meerjaren-) begroting. In relatie met de Samenwerkingsverbanden werken we aan en verantwoorden we ons over onze basisondersteuning.

Periode: schooljaar 2017 - 2020

(Met) Wie: Vestigingsdirecteuren, adjuncten, zorgcoördinatoren (CvB in SWV-en)

12. Onderwijsaanbod

Doel: Een vernieuwd aanbod VMBO dat past binnen de nieuwe wetgeving en de context van het aanbod van VMBO en MBO in de regio. En de invulling van Praktijkroute VMBO in Zwolle.

Dit geeft leerlingen zoveel mogelijk mogelijkheden om (goede) keuzes te maken.

Resultaat: in 2017 een vernieuwd en functionerend aanbod voor het derde en vierde leerjaar.

Een verbreed aanbod vanuit de traditionele sectoren door voor keuzevakken verbindingen te maken met: binnen de school andere afdelingen en buiten de school andere schoolbesturen.

Middel: een gemeenschappelijke aanpak van programma's (Dienstverlening en Producten als hoofdthema) vanuit de 3 vestigingen met BB/ KB.

Een vestigings-, lokaal/ regionaal overleg voor een breder aanbod voor leerlingen voor de keuzevakken en evt. profielen (zie Hardenberg met het Vechtdal). Samen met andere schoolbesturen in het technisch (V)MBO kijken we naar onze wensen en wat er in de regio wenselijk is in het kader van een nieuwe subsidieregeling.

Context: De wetgeving rond het VMBO is fundamenteel verandert. Dat heeft tot gevolg dat er gewerkt wordt vanuit nieuwe profielen. Dit heeft gevolgen voor de inhoud van het programma en bevoegdheden van collega's.

13. Overig

Internationalisatie: dit thema wordt ingevuld in het kader van vorming en vanuit het beleidsplan internationalisatie. Zie ook volgende hoofdstuk.

Schitteren in en met de omgeving

De uitkomst moet zijn: Greijdanus die als maatschappelijke onderneming en partner

- samen met relevante partners oplossingen organiseert voor leerlingen
- medewerkers en middelen doelmatig inzet, waar wenselijk, met anderen
- bijdraagt aan ontwikkelingen in de regio en het onderwijs

14. Maatschappelijke inbedding

Doel: de relaties met maatschappelijke partners, kerken en gezinnen te verdiepen en in te bedden in de school om zo kapitaal uit onze organisatie breder in te kunnen zetten en ons tegelijkertijd open te stellen voor het kapitaal uit onze omgeving om de schoolomgeving te verrijken als bijdrage in Gods Koninkrijk.

Resultaat: beter gebruik van maatschappelijke middelen; verbetering van het welbevinden van jongeren; versterken opvoedmogelijkheden gezinnen, samenhang geloofsopvoeding met kerkelijke activiteiten.

Context: rapportage maatschappelijke inbedding

Middel: divers

(Met) Wie: CvB, Vestigingsdirecteuren, adjuncten, verkenningsteam maatschappelijke inbedding, externe partners.

15. Relatie (gereformeerd) Primair Onderwijs (GOLON)

Doel: Voor leerlingen een doorgaande leerlijn organiseren in het regulier (gereformeerd) onderwijs. Onderdeel daarvan is zo min mogelijk verwijzingen naar het (V)SO. Voor de school instroom op peil houden.

Resultaat: een doorgaande en passende leerlijn voor leerlingen in het gereformeerd PO vanaf ten minste groep 7.

Context: beleidsafspraken GOLON partners

Middel: leerlingen van GOLON partners worden vanaf groep 7 PO verbonden met het VO door middel van leerlingbesprekingen, masterclasses, practi-classes, introducties, vormen van aangepaste begeleiding,

lesmateriaal, etc. zodat de overstap zo goed mogelijk kan verlopen.
(Met) Wie: CvB, Vestigingsdirecteuren, adjuncten onderbouw en GOION partners

16. Passend Onderwijs en gemeentelijke taken in Jeugdhulp (zie vorige hoofdstuk)

17. Internationalisatie

Doel: Voor leerlingen de verbinding te organiseren met andere culturen en samenlevingen

Resultaat: leerlingen zijn in staat zich te verstaan met en te bewegen in een voor hen vreemde cultuur of samenleving

Context: beleid rond vorming en internationalisering.

Middel: Toetsing en uitvoering van een (concept-)beleidsplan internationalisatie. Het curriculum is ingepast in het vormingscurriculum.

(Met) Wie: CvB, Vestigingsdirecteuren, coördinatoren internationalisatie en verkenningsteam vorming.

NB Hulpacties en -projecten dienen altijd een duidelijke relatie te hebben met onze onderwijsdoelen en -randvoorwaarden. Er is een duidelijke link naar ons beleid op dit punt zoals verwoord in een notitie hierover die ook te vinden is in de notitie ‘Internationalisatie’.

Professie en Passie

Kwalitatief

De uitkomst moet zijn: Greijdanus-professionals die met elkaar, leerlingen, collega's, Greijdanus, en de omgeving laten schitteren.

18. Vernieuwde Professie en passie

Doel: Vanuit de organisatie doelen van Greijdanus een optimaal functioneren faciliteren van (toekomstige) medewerkers.

Resultaat: duurzaam voldoende gekwalificeerd en gemotiveerd personeel dat bijdraagt aan de organisatiedoelstellingen en de noodzakelijke aanpassingen daarin, goede scores in het Medewerkers-tevredenheids-onderzoek

Middel: een vernieuwd strategisch plan voor personeelsbeleid. Er wordt aangegeven hoe het beleid voor opleiding van leidinggevendenden wordt gerealiseerd. Er is aanpak voor de implementatie van het CGVO. De consequenties voor het functiebouwwerk worden in kaart gebracht en formeel vertaald.

Context: de bestaande versie van P&P, een vernieuwde cao en de werkzaamheden van verkenningsteams. De vernieuwde visie zal een beroep doen op andere vaardigheden en kennis (en mogelijk ook vanuit een ander zelfbeeld) van de leidinggevende/ medewerker/ docent. Dit doel stond voor 2018-2019. De animo om hiervoor te gaan in de organisatie is nog betrekkelijk gering.

Periode: schooljaar 2018-2019

(Met) Wie: hoofd P&O, CvB, leidinggevendenden en MR

19. Opleidingsbeleid

Doel: Medewerkers groeien. Ze groeien in een gezond evenwicht van persoonlijke doelen en organisatiebelang.

Resultaat: cao eisen, medewerkers doen mee in PLG's, scholen zich, vormen zich en verantwoorden zich hierover. De school heeft dit aan-gesloten op haar organisatiedoelen.

Een expliciet aandachtsgebied is:

- het opleidingsbeleid en opleidingsvereisten voor schoolleiders
- CGVO en annex

Middel: opleidingsplannen van onderdelen in de organisatie en van medewerkers zelf. Teamafspraken. Beschikbaar stellen van persoonlijke budgetten/uren.

Financiële middelen zitten in de begroting vanuit het plan dat voor scholingsmiddelen vastgesteld is.

Context: Ontwikkelingen rond het lerarenregister, het schoolleidersregister en CGVO.

Periode: schooljaar 2017-2019

(Met) Wie: hoofd P&O en Vestigingsdirecteuren

Overig

- Het 'Bureau van Waarden' krijgt verdere verdieping en verbreding. Duidelijk wordt hoe dit regulier in de organisatie van de vestiging wordt ingebed. Onderdeel daarvan is verschuiving naar de vestigingen als

nieuwe stap in de combinatie met Leerling participatie en de jongere als werknemer, vorming, onderwijs, maatschappelijke inbedding en/of betekenisgeving + het ontwikkelen van scholing en instrumentarium gericht op jongeren als werknemer vanuit P&O.

- Onbevoegdheid en onder-bevoegdheid is primair een verantwoordelijkheid van de docent; de school faciliteert dat docenten bij ons hun bevoegdheid kunnen gaan halen.

Ondersteuning en communicatie

Kwalitatief

De organisatie is bedrijfsmatig op orde en in control

In het kader van 'Verder na de verkenningsteams' start een groep die kijkt naar de Organisatorische en financiële randvoorwaarden/ veranderingen. Het is nog onduidelijk wat hiervan de uitkomst is. Hiervoor dient ruimte te blijven.

20. Kwaliteitsbeleid (zie elders)

21. Huisvesting, Zwolle

Doel: eigentijds maken van de vestiging en gereed maken voor vernieuwde onderwijsvisie

Resultaat: eigentijdse huisvesting geschikt voor het gevraagde onderwijsaanbod in nog twee hoofdfasen: zomervakantie 2017 en 2018.

Middel: Er is beperkte financiële ruimte in de investeringsbegroting opgenomen.

(Met) Wie: CvB, VD Zwolle en hoofd facilitair

22. Communicatie, marketing en PR

Doel: genereren van professionele en effectieve communicatie (strategie, activiteiten, middelen) om de relatie met interne en externe doelgroepen van Greijdanus te versterken, ter ondersteuning van het realiseren van de organisatie doelstellingen

Resultaat: vernieuwd meerjarenplan communicatie 2017-2021.

Middel: inzet medewerkers.

Context: situatie in vestigingen, ontwikkelingen in ICT, ontwikkelingen in

verkenningsteams

(Met) Wie: CvB, VD Zwolle en hoofd PR en communicatie

23. ICT

Doel: adequate, klant- en toekomstgerichte ICT dienstverlening bij de processen die in de (zich veranderende) school plaatsvinden

Resultaat: vernieuwd meerjarenplan ICT 2017-2021

Uitvoering van de besluiten van het CvB naar aanleiding van de scan van 2Source4

Middel: inzet medewerkers en financiële middelen.

Context: situatie in vestigingen, ontwikkelingen in ICT, ontwikkelingen in verkenningsteams

(Met) Wie: CvB, VD Zwolle en hoofd ICT

