

2019—2023

Strategisch beleidsplan kom Leren & maak het verschil

Stichting

kom
Leren

Samen voor
goed onderwijs.



Inhoudsopgave

01	Inleiding	2
02	Missie en visie van Stichting kom Leren	3
03	Richtinggevers	4
	3.1 De mens centraal	
	3.2 Talentontwikkeling en diversiteit	
	3.3 De leer- en leefgemeenschap in transitie	
04	Uitwerking van ambities per resultaatgebied	8
	4.1 Van richtinggever naar ambitie	
	4.2 Resultaatgebied Onderwijs	
	4.3 Resultaatgebied Personeel	
	4.4 Resultaatgebied Huisvesting	
	4.5 Resultaatgebied Financiën	
	4.6 Organisatie algemeen	
05	Kwaliteitsborging	12
	5.1 Planuitwerking	
	Wat willen we in 2023 zien?	13

Inleiding

Om te komen tot een nieuw strategisch beleidsplan moeten we onszelf de vragen stellen: ‘waarin onderscheidt de stichting zich ten opzichte van andere onderwijsstichtingen en waarin komt dat verschil dan tot uitdrukking?’

We zijn de stellige opvatting toegedaan dat het onderscheidend vermogen in een drietal aspecten tot uitdrukking komt:

Allereerst betreft dit de gevolgde procesgang om te komen tot dit plan. Hierbij speelde het begrip ‘samen’ een rol van belang. Het college van bestuur en de schooldirecteuren hebben op basis van een intensieve dialoog een aantal richtinggevende uitspraken geformuleerd die volgens hen de toekomstige koers van de stichting zouden moeten gaan bepalen. Vervolgens is het College van Bestuur met alle teams van de scholen in gesprek gegaan en zijn de richtinggevende uitspraken voorgelegd en besproken. Centrale vragen waren: wat hebben kinderen nodig om tot bloei te komen in een snel veranderende samenleving? Wat is ons collectief verlangen hierbij? Gezamenlijk is nagedacht over de ambities voor de komende planperiode. Daar waar nodig werden suggesties voor eventuele aanpassingen en/of aanvullingen gedaan. Het personeel van het bestuursbureau werd afzonderlijk geraadpleegd.

De Raad van Toezicht en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) werden gedurende het gehele proces over de voortgang geïnformeerd. Uiteindelijk is het plan ter instemming aan de GMR voorgelegd en daarna ter goedkeuring aan onze Raad van Toezicht.

Ten tweede mag worden geconstateerd dat we niet voor een traditionele vormgeving van het plan hebben gekozen. U treft hier niet de geijkte trends aan, maar we hebben met z'n allen koers bepaald door te kiezen voor de voor ons centrale richtinggevers:

- De mens centraal
- Talentontwikkeling en diversiteit
- De leer- en leefgemeenschap in transitie

De richtinggevers bieden naar onze mening voldoende ruimte aan de scholen om naar eigen inzichten hieraan invulling te geven, zonder daarbij de gezamenlijke koers uit het zicht te verliezen. Een ander aspect dat de richtinggevers in zich herbergen, betreft het feit dat het niet alleen over de kinderen gaat, maar dat ze ook vertaalbaar zijn naar ieder mens binnen de organisatie. Samen in ontwikkeling in het belang van het onderwijs!

Het derde aspect betreft de beknoptheid en leesbaarheid. Ons voornemen was nadrukkelijk dat het plan leesbaar, hanteerbaar en overzichtelijk moest blijven. Het gaat niet om de hoeveelheid woorden maar om de strekking ervan!

‘Kom Leren & maak het verschil’ is het motto van ons nieuwe strategisch beleidsplan.

Missie en visie van Stichting kom Leren

Stichting kom Leren biedt onderwijs aan scholen voor primair onderwijs. Deze scholen zijn te vinden in de gemeenten Maastricht, Eijsden-Margraten, Gulpen-Wittem, Meerssen en Valkenburg. Bij het uitvoeren van deze maatschappelijke taak richt de stichting zich op de volgende uitgangspunten.

Kom Leren is een gemeenschap waarin mensen gezien en gehoord worden en waar men respectvol met elkaar omgaat. Personeelsleden zijn betrokken bij de kinderen en bij elkaar. Ze zijn bevlogen, bevoegd, bekwaam en onderhouden hun professionaliteit. In de school vindt een vanzelfsprekende professionele dialoog met collega's, leidinggevenden, ouders en anderen plaats, zodat men met en van elkaar kan leren. Stichting kom Leren vult het werkgeverschap in vanuit het idee dat de personeelsleden het kapitaal van de organisatie vormen.

Kom Leren realiseert zich dat de school een weliswaar belangrijke, maar niet de enige omgeving is die ertoe doet bij de opvoeding en het onderwijs van het kind. De ouders zijn de eerstverantwoordelijken voor de opvoeding. De scholen beschouwen het, vanuit hun medeverantwoordelijkheid voor de opvoeding, als hun opdracht om met de ouders als bron samen te werken.

Stichting kom Leren vindt verscheidenheid van haar scholen een groot goed, omdat dat aan ouders de mogelijkheid biedt een school te kiezen met een profiel dat aansluit bij hun opvattingen over opvoeding en onderwijs. De samenwerking van onderling verschillende scholen in één organisatie

is gericht op het optimaliseren van zowel elkaars kwaliteit als de algehele kwaliteit van het onderwijs. De organisatie speelt in op verschillen tussen mensen door optimaal gebruik te maken van hun persoonlijke dynamieken.

De scholen zijn professionele organisaties, die onderwijs bieden van een hoge kwaliteit. Ze zoeken voortdurend naar verbetering en innovatie. Ze nemen de verantwoordelijkheid voor hun opdracht, zijn transparant en kunnen en willen verantwoording afleggen over de resultaten die zij boeken. Ze communiceren over wat ze doen en waarom ze dat doen en laten zich daarop aanspreken.

Stichting kom Leren en haar scholen staan midden in de samenleving en nemen hun rol in de ontwikkelingen in de regio. Zij gaan welbewust samenwerking aan met de sociale omgeving en met die maatschappelijke organisaties waarmee een meerwaarde voor de kinderen te realiseren is. Het streven bij die samenwerking is een doorgaande pedagogische lijn en een passende ondersteuning voor opvoeding en onderwijs in te richten.

Directies, teamleden van scholen, bestuursleden en medewerkers van het bestuursbureau hebben op basis van evaluatie van de afgelopen planperiode de ambities voor de komende vier jaar vastgesteld. De missie en visie van kom Leren zijn hiertoe eerst uitgewerkt in drie richtinggevers en vervolgens vertaald in ambities die scholen realiseren. De indicatoren worden gebruikt om aantoonbaar te maken of een school de ambities realiseert.

Richtinggevers



3.1 De mens centraal

Kom Leren vormt een veilige en gezonde leer- en leefgemeenschap waar mensen zich gezien en gewaardeerd voelen. Wij zijn intrinsiek gemotiveerd om als mens en professional kinderen te begeleiden, om vanuit hun huidige leefomstandigheden zelfbewust de toekomst tegemoet te treden. Zo helpen wij kinderen in hun ontwikkeling tot menszijn en medemens zijn. Kinderen ontdekken wat hun talenten zijn, hoe ze samenwerken en omgaan met anderen en met hun omgeving.

Wij zijn een inspiratiebron en rolmodel voor het ontwikkelingsproces van kinderen. Wij zijn bevolgen, bevoegd en bekwaam. Wij luisteren, kijken en voelen, wij durven vertrouwde patronen te doorbreken. Wij stellen vragen en onderzoeken zonder oordeel. Afhankelijk van de situatie kunnen wij verschillende rollen aannemen. Hiermee duiden we op de rollen van gastheer, presentator, didacticus, onderzoeker, coach en pedagoog.

Wij leren op alle lagen van de organisatie en in samenhang met de omgeving. Daarbij voeren we een professionele dialoog in een sfeer van vertrouwen en openheid. Wij leren van en met elkaar.



3.2 Talentontwikkeling en diversiteit

Kinderen verschillen in achtergrond, ervaringen, individuele kenmerken en behoeften. Wij bieden onderwijs waaraan iedereen mag meedoen. Wij dagen kinderen uit en nodigen uit tot leren, uitgaande van deze verschillen. Hierbij kijken we naar kansen, kwaliteiten en mogelijkheden. Wij gaan uit van talenten van kinderen en bieden ruimte om deze te ontdekken. Het gaat daarbij zowel om het leren van specifieke vaardigheden als lezen, spelling en rekenen, alsook om brede ervaringen met techniek, ontwikkelen van digitale vaardigheden, mediawijsheid, creativiteit, filosoferen en praktische vaardigheden als koken, timmeren en tuinieren. Wij volgen de talentontwikkeling van elk kind en stellen ons de vraag wat nodig is om het beste uit kinderen naar boven te halen. Hierbij stellen we concrete, haalbare doelen vanuit de groeimogelijkheden van elk kind.

Kinderen worden betrokken bij de ontwikkeldoelen en zijn mede-eigenaar van hun leerproces. Wij gebruiken diverse instrumenten om ontwikkeling in kaart te brengen. Groei wordt zichtbaar middels het gebruik van leer- en ontwikkelingslijnen. Wij streven naar onderwijs dat zo inclusief mogelijk is en waarin elk kind zich kan ontwikkelen. Wij zijn samen verantwoordelijk voor de ontwikkeling en begeleiding van alle kinderen binnen onze stichting. Wij bieden onderwijs met minimaal de zorgniveaus 1 t/m 4.

Niet alleen kinderen verschillen in talenten. Ook medewerkers van kom Leren zijn zich bewust van hun talenten en leerpunten. Wij zoeken elkaar op om expertise te delen en het eigen leerproces te versterken.



3.3 De leer- en leefgemeenschap in transitie

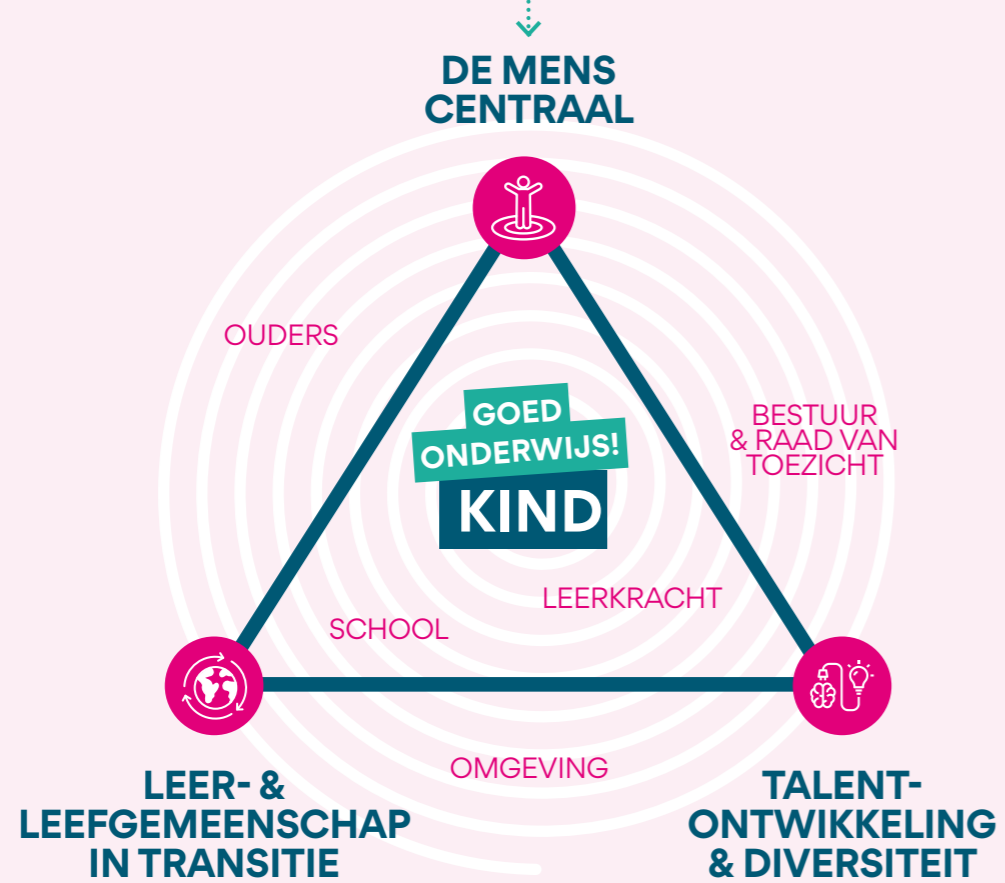
Wij nemen verantwoordelijkheid voor elkaar en voor onze leer- en leefomgeving. Wij rusten kinderen toe voor deelname aan de wereld van vandaag en morgen. Op onze scholen is zichtbaar dat we de wereld van buiten naar binnen halen. Omgekeerd vindt onderwijs ook buiten de schoolse setting plaats. Kinderen leren van het echte leven en echte problemen. Zij werken daarom met actuele thema's en vraagstukken uit de maatschappij. Kinderen onderzoeken hun eigen wereld en stellen onderzoekende vragen over zichzelf en de wereld waarin zij leven.

Wij leren kinderen wat het betekent om op te groeien in de unieke Euregio en leveren een bijdrage aan een duurzame maatschappij, met aandacht voor elkaar, voor de omgeving, voor de natuur en de cultuur. De meertaligheid op onze scholen gebruiken wij als kans voor taalsensibilisering.

Wij hebben een onderzoekende houding, waarbij we openstaan voor vernieuwende denkbeelden. Ouders en samenwerkingspartners worden betrokken bij het maken van keuzen.

In één oogopslag

- Wij zijn intrinsiek gemotiveerd om als mens en professional kinderen te begeleiden.
- Wij zijn een inspiratiebron en rolmodel voor het ontwikkelingsproces van kinderen.
- Wij leren op alle lagen van de organisatie en in samenhang met de omgeving.
- We leren van en met elkaar.



- Wij rusten kinderen toe voor deelname aan de wereld van vandaag en morgen.
- Wij hebben een onderzoekende houding en staan open voor vernieuwende denkbelden.
- We leveren een bijdrage aan een duurzame maatschappij.
- Wij leren kinderen wat het betekent om op te groeien in de unieke Euregio.

- Wij bieden onderwijs waaraan iedereen mag meedoen.
- Wij gaan uit van talenten van kinderen en geven ruimte om deze te ontdekken.
- Wij betrekken kinderen bij hun ontwikkeldoelen.
- Wij zoeken elkaar op om expertises te delen en het eigen leerproces te versterken.



Uitwerking van ambities per resultaatgebied

4.1 Van Richtinggever naar Ambitie

In ons strategisch beleid spreken we ambities uit en stellen we doelen om deze ambities waar te maken. Hoe die doelen worden bereikt, wordt voor een groot deel decentraal bepaald. Dit strategisch beleidsplan geeft de kaders voor de uitwerking van het beleid door het bestuur, de scholen en het bestuursbureau. Tevens is het strategisch beleidsplan een toetsinstrument om het geconcretiseerde beleid te ijken. Het is nadrukkelijk de bedoeling dat de intenties van het strategisch beleidsplan vertaald worden naar en herkenbaar worden in het dagelijks handelen. Niet de begrippen en/of begrippenkaders zijn primair van belang, maar het gedrag dat volgt uit de vertaling van deze begrippen en begrippenkaders.

De drie richtinggevers (De mens centraal, Talentontwikkeling en diversiteit, De leer- en leefgemeenschap in transitie) aan ons strategisch beleid vormen de basis voor de te formuleren ambities die wij verbinden aan de resultaatgebieden: Onderwijs, Personeel, Huisvesting en Financiën.

Voor elk van de beleidsterreinen geldt dat alle drie de aspecten op enigerlei wijze hun invloed hebben op de te formuleren ambities en daaruit voortvloeiende doelstelling. Het kan zo zijn dat de ene richtinggever meer bepalend is dan de ander.

Binnen elk resultaatgebied worden op stichtingsniveau ambities geformuleerd. Deze geven sturing aan de beleidsontwikkeling op zowel stichtingsniveau als schoolniveau.

4.2 Resultaatgebied Onderwijs

Kom Leren ontwikkelt zich steeds meer tot een onderwijsorganisatie, waarbij het kind leidend is voor de inrichting van het onderwijsleerproces. Kinderen begeleiden in de ontwikkeling van hun talenten vraagt andere vaardigheden dan alleen het overdragen van kennis. We zijn op dit gebied al geruime tijd in ontwikkeling en hebben nog de nodige stappen te maken. We formuleren hiervoor de volgende ambities:

- De schoolconcepten en de inrichting van de organisatie staan ten dienste van de ontwikkelingsgerichte manier van werken en het ontwikkelen van de talenten van kinderen.
- Leerkrachten vervullen naast een sturende rol ook steeds meer een begeleidende rol. Zij bereiden kinderen voor op hun rol in de toekomstige samenleving waarbij bepaalde specifieke vaardigheden noodzakelijk zijn.
- Scholen van kom Leren werken aan duurzame ontwikkeling. Zij leren kinderen om vraagstukken van verschillende kanten te bekijken en daarbij te letten op sociale, ecologische en economische aspecten.

4.3 Resultaatgebied Personeel

'De mens centraal' is het leidmotief voor de komende planperiode op basis waarvan we invulling geven aan het personeelsbeleid. Ook binnen dit resultaatgebied staat talentontwikkeling en diversiteit centraal. Dit is nodig om de complexe maar noodzakelijke transitie van ons onderwijs aan te kunnen gaan.

Het personeelsbestand dient mee te ontwikkelen en afgestemd te worden op het onderwijskundig concept van de scholen, zoals we dat formuleren bij het resultaatgebied onderwijs. Hoe zorgen we ervoor dat we voldoende goed gekwalificeerd personeel hebben? En welk soort personeel moeten we werven, rekening houdend met de toekomstplannen en de visie van de scholen?

Op stichtings- en op schoolniveau dragen we ervoor zorg dat:

- Kom Leren een aantrekkelijke werkgever is, waarbij het welbevinden van personeel hoog is. Men wordt gezien en gehoord!
- De personele organisatie is afgestemd op de onderwijskundige concepten binnen de scholen en op stichtingsniveau afgestemd op de ondersteuningsbehoefte van de scholen.
- Kom Leren heeft een eigen opleidingscentrum (de kom Leren Academie) waar op verschillende manieren van en met elkaar kan worden geleerd. Hierbij staat ontwikkeling en inzet van de talenten van personeel centraal.

4.4 Resultaatgebied Huisvesting

De onderwijshuisvesting moet het onderwijskundig proces en de doorontwikkeling ervan ondersteunen. We dragen daarbij zorg voor een gezonde, veilige en passende speel- en leeromgeving voor alle kinderen.

Duurzaamheidsprincipes sluiten aan bij wat we met ons onderwijs willen bereiken. We willen kinderen niet alleen leren wat duurzaamheidsaspecten voor de leer- en leefomgeving inhouden, maar ze ook laten zien hoe het in school en daarbuiten vorm kan worden gegeven.

De omgeving, het gebouw en de inrichting bieden ruimte aan de aspecten talentontwikkeling en diversiteit. De ruimtelijke indeling is van dien aard dat zij mee kan bewegen met de noodzakelijke transitie om innovatief onderwijs mogelijk te maken.

Indien we voor de volle omvang invulling willen geven aan de opdracht die we ons voor huisvesting stellen, dan overstijgt dat de planperiode van 4 jaren. We willen onze centrale ambitie echter niet bijstellen, maar stellen wel dat een perspectief van 10 jaren voor het behalen van het einddoel realistischer is. Onze ambitie is:

- Kinderen en personeel leren, werken en verblijven in een gezonde, uitdagende en duurzame leer- en werkomgeving. Het kwaliteitskader van RUIMTE OK geldt hierbij als richtsnoer.

4.5 Resultaatgebied Financiën

Voldoende bekostiging en het op orde hebben van de financiën is een voorwaarde voor goed onderwijs voor leerlingen. Hoeveel personeel in dienst kan worden genomen, op welke wijze we scholing en ontwikkeling van onze mensen bekostigen, wat in huisvesting kan worden geïnvesteerd, welke lesmethodes worden gebruikt en wanneer deze kunnen worden vervangen, wordt voor een groot gedeelte bepaald door het geld dat het schoolbestuur krijgt van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Het bestuur is ervoor verantwoordelijk dat de kwaliteit van het onderwijs blijft verbeteren, onder meer door de bekostiging zo doelmatig mogelijk in te zetten.

Om in control te zijn en ook te blijven, wordt het overgrote deel van het financieel beleid bovenschools gecontroleerd en uitgevoerd. Binnen de beleidsperiode zullen we te maken krijgen met een vereenvoudiging van het bekostigingsstelsel en een landelijke herverdeling van middelen voor achterstandenbeleid en passend onderwijs.

- De belangrijkste ambitie op dit resultaatgebied is dat we met goed financieel management (planning en risicomanagement) adequaat en tijdig op de veranderingen inspelen. Hierbij is onze focus gericht op het optimaal kunnen bijdragen aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. Het ontwikkelen van talenten en vernieuwende onderwijsconcepten worden hierbij financieel ondersteund.

4.6 Organisatie algemeen

Naast de vier resultaatgebieden zullen we ook inhoud geven aan enkele algemeen organisatorische aspecten. Dit betreft communicatie, public relations en kwaliteit.



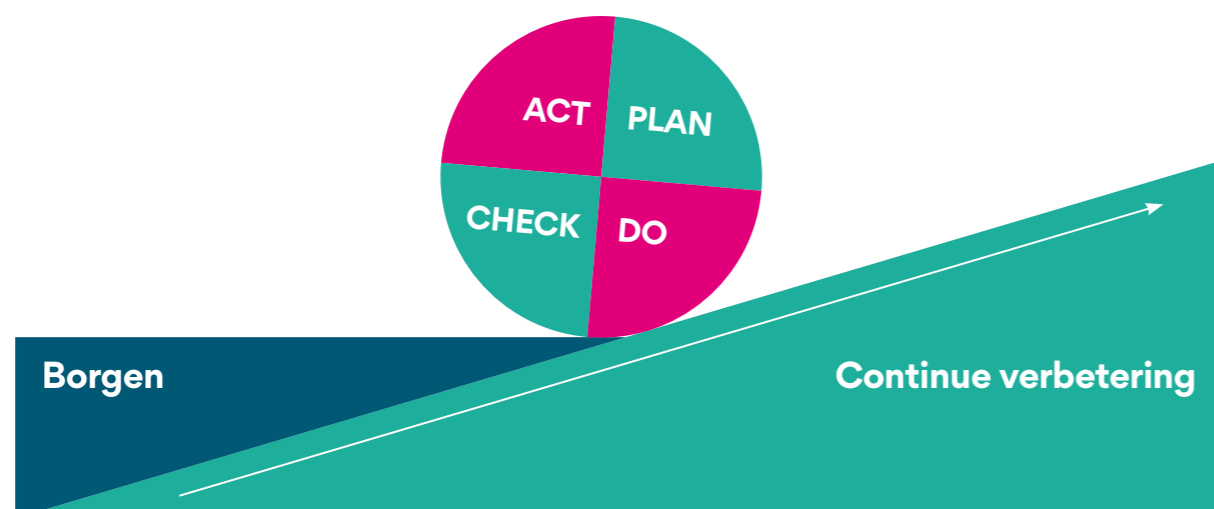
Kwaliteitsborging

5.1 Planuitwerking

De planuitwerking wordt vorm gegeven in een apart document. Voor de realisatie van dat plan is het van belang om de relatie te leggen tussen richtinggever, ambitie en de daaraan ten grondslag liggende doelstellingen. Vervolgens zullen we deze vertalen in Kritische Prestatie Indicatoren (KPI).

Bij de ambitie zijn alle drie de richtinggevers mede bepalend voor de realisatie ervan. De doelstellingen richten zich veelal op slechts een of twee richtinggevers. Deze exercitie heeft tot doel om evenwicht en samenhang te creëren, wat van belang is voor de realisatie van onze gemeenschappelijke ambities.

De praktische uitwerking wordt gerealiseerd in een apart meerjarenplan. Conform de PDCA cyclus van Deming (zie figuur hieronder) geven we uitvoering aan ons plan. Binnen de vierjarige beleidscyclus wordt voor elke jaarschijf een jaarplan uitgewerkt. In de jaarplanningen die een uitwerking zijn van dit strategisch beleidsplan, zal deze cyclus in de plannen tot uitdrukking komen.



Wat willen we in 2023 zien?

We zien kinderen onderzoeken, ontdekken, met en van elkaar leren, waarbij ze gebruik maken van leer- en hulpmiddelen die hen in staat stellen de toekomst beter tegemoet te treden.

In 2023 hebben we scholen die een waardevolle toevoeging zijn voor de omgeving waarin ze gevestigd zijn. Tevens zijn onze scholen zich bewust van de omgevingsaspecten die een waardevolle rol binnen het onderwijsleerproces kunnen vervullen.

In 2023 bloeit binnen kom Leren een professionele cultuur, waarbinnen bevlogen professionals trots zijn op hun vak, zich doorlopend (bij)scholen en reflecteren op hun professionele en persoonlijkheidsontwikkeling.

In 2023 is kom Leren een aantrekkelijke werkgever voor al onze medewerkers. Kom Leren biedt loopbaanperspectieven in een gezond en stimulerend werkklimaat.

Onze kom Leren Academie wordt meer en meer benut om van en met elkaar te leren. De Academie faciliteert scholing, uitwisseling van expertise en best practices en het elkaar inspireren door een uitdagend innovatief programma van trainingen en professionele ontmoetingen. We hebben een incompany opleiding waar aanstormend talent uit mag groeien naar kom Leren top leerkracht.

In 2023 hebben we schoolgebouwen waar we trots op mogen zijn.

Stichting kom Leren

Oranjeplein 201, 6224 KV Maastricht

043 - 410 03 00 / info@kom-leren.nl

www.kom-leren.nl



© Maart 2019

Stichting

kom
Leren

Samen voor
goed onderwijs.