TABIJN: FOCUS OP KWALITEIT!

Het strategisch beleidsplan 2010-2014

Samenvatting

Voorwoord

SAMEN DE GOEDE DINGEN GOED DOEN GEEFT ENERGIE

Tabijn als organisatie staat primair voor kwaliteit. Dat is een belangrijke steunpilaar van onze missie en u geeft daar als medewerker op één van onze scholen of op het bestuursbureau iedere dag invulling aan. Dat u dat op een aansprekende manier doet blijkt wel uit het feit dat de kwaliteit van onze scholen gemiddeld genomen gewoon goed is. Echter we staan vaak met elkaar voor (soms lastige) keuzes: hoe gaan we om met leerlingen die een extra behoefte hebben aan begeleiding en aandacht? Kunnen we dat als school nog zelf organiseren of hebben we daar een samenwerkingsrelatie met andere – gespecialiseerde – organisaties voor nodig? Kunnen de opbrengsten van ons taal- en rekenonderwijs beter en zo ja, hoe dan? En hebben we daar de competenties voor in huis? Hoe zorgen we ervoor dat de gevolgen van werkdruk niet leiden tot te grote vermoeidheid en stress?

U, uw team en uw leidinggevende proberen op dit soort vragen passende antwoorden te geven. Daar slaagt u vaak opmerkelijk goed in. Het helpt als er bovenschools een duidelijke richting gegeven wordt, zodat u weet waar u aan toe bent en welke keuzes Tabijn als organisatie maakt. Het helpt ook als u weet hoe Tabijn u en uw team kan ondersteunen bij het realiseren van onze doelen. Deze richting is beschreven in het strategisch beleidsplan waarvan de samenvatting nu voor u ligt. Het concept strategisch beleidsplan voor 2010-2014 is door alle schooldirecteuren van Tabijn met grote instemming onderschreven. De schoolplannen die in 2010-2011 worden opgesteld, worden straks rechtstreeks van het strategisch beleidsplan afgeleid.

Ik sluit af met twee wensen. De eerste is dat u deze samenvatting zult lezen en er even goed op zult "kauwen". Via het schoolplan zult u immers direct met de doelen van het beleidsplan te maken krijgen en er uitvoering aan geven. Voor de uitgebreide versie van het strategisch beleidsplan kunt u terecht op de website van Tabijn. De tweede wens is dat u net als ik, de schooldirecteuren en het bestuursbureau tot de conclusie komt dat dit beleidsplan een mooie belofte voor u en onze leerlingen inhoudt. Want weten en voelen dat we samen aan de goede dingen werken, kan veel energie geven!

Jonne Gaemers
Voorzitter College van Bestuur

Heemskerk, november 2009

De missie en visie van Tabijn

DE MISSIE VAN TABIJN

Tabijn als organisatie voor primair onderwijs staat voor kwaliteit. Het bestuur en de scholen van Tabijn staan garant voor hoogwaardig en eigentijds onderwijs in een inspirerende leeromgeving. Medewerkers en leerlingen worden voortdurend gestimuleerd te werken aan hun eigen ontwikkeling en resultaten. Het bestuur en de scholen van Tabijn staan midden in de samenleving en zijn ondernemend in het zoeken naar verbinding met relevante organisaties in de omgeving.

DE VISIE VAN TABIJN

Tabijn wil een lerende organisatie zijn. Een optimistische mensvisie gericht op leren en ontwikkelen, staat hoog in het vaandel van Tabijn. De kerntaak van de scholen van Tabijn is het inrichten van het onderwijs op een zodanige wijze dat elk kind de kans krijgt zich optimaal te ontwikkelen. Om dit te kunnen realiseren is er binnen Tabijn continu aandacht voor permanente ontwikkeling van mens en organisatie, voor samenwerkend leren, voor open communicatie, voor een veilige leer- en werkomgeving, voor een professionele cultuur waarbij aanspreken op resultaat en gedrag gewoon is.

Tabijn wil een kwalitatief hoogwaardige organisatie zijn. Tabijn hecht grote waarde aan de kwaliteit van het onderwijs, de kwaliteit van het personeel, de kwaliteit van prestaties en de kwaliteit van faciliteiten en ondersteunende voorzieningen. Tabijn streeft er naar om continu actief en planmatig het onderwijs en de onderwijsondersteunende processen te verbeteren. Transparantie en meetbaarheid zijn hierin centrale begrippen.

Tabijn wil een ondernemende organisatie zijn. De scholen zijn ook partner in opvoeding en zorg, waarbij de ouder primair verantwoordelijk is voor de opvoeding van het kind. Rekening houdend met de kerntaak speelt Tabijn een ondernemende en initiërende rol in de schoolomgeving. Er worden contacten onderhouden met gemeentes en organisaties op het terrein van buitenschoolse opvang, sociaal cultureel werk, jeugdzorg en sport. Op alle niveaus – individuele leerkrachten, scholen en College van Bestuur – worden contacten gelegd met andere organisaties in de keten van onderwijs, opvoeding en zorg.

Tabijn wil een inspirerende en zichtbare organisatie zijn. In de waan van de dag, het politieke gekrakeel en de slingerende visies op onderwijs en opvoeding, laat Tabijn een heldere en constante toon horen. Leerkrachten, ouders en leerlingen herkennen zich in de wijze waarop Tabijnscholen vormgeven aan identiteit: geworteld in de christelijke traditie, normen en waarden.

Geprioriteerde doelen voor 2010-2014

Van de doelen die in het strategisch beleidsplan zijn opgenomen zijn er vijf uitgekozen die met extra aandacht en inzet worden opgepakt. Als we met elkaar erin slagen om vooral op deze vijf doelen merkbare vooruitgang te boeken, dan geven we op de best denkbare manier uiting aan onze visie en missie. De geprioriteerde doelen voor 2010-2014 zijn:

1. Passend onderwijs;
2. Opbrengstgericht onderwijs;
3. Kwalitatief hoogwaardige opleiding en scholing van (startende) leerkrachten;
4. Management development;
5. Verbetering van het welbevinden en reductie van de werkdruk.

Deze doelen worden hieronder verder toegelicht.

1. *Passend onderwijs*

De stichting Tabijn realiseert aan het einde van de planperiode (2013) voor iedere leerling (binnen de Tabijnscholen of daarbuiten) een passend arrangement, dat het kind in staat stelt zijn of haar (cognitieve, creatieve, sociale enz.) talenten maximaal te ontwikkelen.

In 2012 treedt een nieuwe Wet Passend Onderwijs in werking. Tabijn ziet de komst van deze wet liever niet als een 'moetje' maar juist als een prachtige kans om voor *alle* leerlingen meer te betekenen. Dus voor leerlingen die extra begeleiding en aandacht nodig hebben om de basisvaardigheden voor bijv. rekenen en taal te verkrijgen, tot aan de excellente leerlingen die op hun niveau uitgedaagd moeten worden tot nog beter presteren. Kortom niet een focus op repareren en verzorgen, maar op ontwikkelen en leren! De wijze waarop scholen dit realiseren wordt verder uitgewerkt in de schoolplannen. Daarin wordt ook aangegeven welke kinderen binnen de school kunnen blijven en welke naar het speciaal (basis)onderwijs doorverwezen worden.

2. *Opbrengstgericht werken*

Alle scholen van Tabijn scoren ten minste gemiddeld voor de opbrengsten voor rekenen en taal voor het einde van 2013 en zoveel eerder als mogelijk is. Ten minste 20% van de Tabijnscholen scoort voor het einde van 2013 bovengemiddeld op deze opbrengsten.

Al is er natuurlijk meer onder de horizon (bijvoorbeeld sociale en creatieve vaardigheden), Tabijn neemt de prestaties van onze leerlingen voor taal en rekenen uitermate serieus. Ouders en inspectie spreken ons daar terecht op aan als daar aanleiding toe is. Wat nieuw is aan opbrengstgericht werken is dat in de school gegevens over de vorderingen van leerlingen in taal en rekenen een grotere rol gaan spelen in het handelen van leerkrachten. Tabijn investeert in opbrengstgericht werken als instrument om in de breedte ons taal- en rekenonderwijs te verbeteren, ook op scholen die al gemiddeld of bovengemiddeld scoren. Als we kunnen beschikken over actuele en betrouwbare data over onze leerlingen geeft dat – samen met het oordeel van de leerkracht - betere mogelijkheden tijdig en proactief actie naar de leerling te ondernemen. De maximale talentontwikkeling van onze leerlingen wordt daardoor ondersteund.

3. *Kwalitatief hoogwaardige opleiding en scholing van (startende) leerkrachten*

Tabijn investeert in de opleiding van (startende) leerkrachten en in permanente, op de professionaliteit van leerkrachten gerichte scholing. Er is wat betreft scholing sprake van een professioneel en kwalitatief hoogwaardig aanbod op bovenschools niveau. Aan het eind van 2013 is op iedere Tabijnschool minstens één leerkracht op masterniveau opgeleid of met de opleiding bezig.

Goed onderwijs vergt goede leerkrachten. Tabijn wil daarom een aantrekkelijke werkgever zijn om toekomstige en reeds werkzame leerkrachten te (blijven) binden en boeien. De mogelijkheden voor scholing en opleiding en het verzilveren daarvan in een mooie loopbaan bij Tabijn zijn dan van belang. Als leerkracht wordt u in de mogelijkheid gesteld om uw bekwaamheid te onderhouden zoals de Wet Beroepen in het Onderwijs dat voorschrijft. Uw loopbaan bij Tabijn kan er ook bij gediend zijn om bijvoorbeeld een masteropleiding te volgen en de opgedane kennis en vaardigheden binnen de school te benutten. Uw schooldirecteur komt met u tot passende afspraken. Ook zal Tabijn scherp zijn op talent dat door Pabo's in samenwerking met de schoolbesturen wordt opgeleid, en dat voor de school waar stage gelopen wordt behouden blijft.

4. Management development

Tabijn investeert in de continue ontwikkeling van professioneel management. Daardoor voldoen managers minimaal aan de eisen van het competentieprofiel en voorkomt Tabijn langdurig onvervulbare vacatures. Voor het einde van 2013 is 10% van de schooldirecteuren op masterniveau opgeleid of met de opleiding bezig.

Het tekort in Nederland aan schooldirecteuren loopt op tot minstens 1 op 20 in 2011. Gezien deze landelijke cijfers moeten we voorkomen dat bij Tabijn onvervulbare vacatures ontstaan. Daarnaast geldt uiteraard net als voor de leerkrachten dat het management bij Tabijn (directeuren, adjuncten en bouwcoördinatoren van de scholen, en managers van het bestuursbureau) zich voortdurend moet professionaliseren. Deze management development zal ertoe leiden dat de scholingstrajecten voor (adjunct-)directeuren versterkt worden en dat alle managers ten minste voldoen aan de eisen van het competentieprofiel. Tabijn hecht er net als bij leerkrachten aan dat managers investeren in hun loopbaan door een masteropleiding te volgen.

5. Verbeteren van het welbevinden en reductie van werkdruk

Tabijn realiseert een gerichte aanpak om het welbevinden aantoonbaar en duurzaam te vergroten en brengt zorgvuldig de factoren in kaart die een te hoge werkdruk bij medewerkers veroorzaken.

Voorwaardelijk voor goed presteren is een zekere mate van welbevinden. In je kracht staan, zinvol en leuk werk doen, fijne collega's waarop je kunt bouwen: het draagt daar allemaal aan bij. Tabijn is zich er goed van bewust dat leerkrachten de werkdruk in onze scholen vaak als (te) hoog ervaren en dat dit een rem is op het welbevinden. We zetten ons er dan ook voor in om te analyseren waar de werkdruk vandaan komt, hoe de beleving van werkdruk zich ontwikkelt in de school en wat verschillen tussen onze scholen veroorzaakt. Op elke school leidt deze analyse tot een gedegen plan van aanpak en bovenschools wordt de uitvoering daarvan ondersteund. Zo werken we met z'n allen aan een beter werkklimaat!

Afronding

Deze vijf prioriteiten zijn waarschijnlijk niet nieuw voor u. We hebben er nadrukkelijk voor gekozen het beleidsplan voort te bouwen op activiteiten die deels al voorgenomen en/of in uitvoering zijn. Let wel: het strategisch beleidsplan bestrijkt vier jaren. De doelen hoeven dus niet in één jaar gerealiseerd te zijn - daar hebben we wel even voor. Om met elkaar de juiste weg te vinden en uit te vinden wat werkt en wat vooral niet werkt. Medewerkers van de scholen spelen een cruciale rol in het boeken van succes in ons onderwijs. Maar het bestuur en de medewerkers van het bestuursbureau committeren zich net zo sterk aan de gestelde doelen en zien hierbij voor zichzelf vier belangrijke rollen weggelegd: een initiërende, stimulerende, faciliterende en controlerende rol. Laten we er gezamenlijk de schouders onder zetten!