2015-2020

Volop in ontwikkeling

Noventa
Christelijk Primair Onderwijs

Strategisch Beleidsplan Stichting Noventa

Inhoudsopgave

Voorwoord 2

Inleiding 3

Onze missie 4

Landelijke trends en ontwikkelingen 5

Visie en algemene doelen 8

Onze visie op de bovenschoolse organisatie en directie 11

Onze visie op leerkrachten 13

Voorwoord

GOED ONDERWIJS VOOR IEDER KIND

Ouders en verzorgers willen verzekerd zijn goed onderwijs voor hun kinderen. Dit onderwijs moet plaatsvinden in een omgeving die aansluit bij de wijze waarop ook thuis met kinderen wordt omgegaan. Onderwijs waaraan vorm wordt gegeven vanuit een christelijke levensovertuiging en daarmee aansluit bij het fundament van de Nederlandse samenleving.

Over wat onder goed onderwijs wordt verstaan, valt veel te zeggen maar dat het meer is dan hoge leeropbrengsten en goede cijfers daarover bestaat geen discussie. Ouders /verzorgers en kinderen willen gewoon een veilige school en toegankelijke, vakbekwame meesters en juffen. Kinderen willen gezien worden, zich vertrouwd voelen en hebben behoefte aan een uitdagende leeromgeving. Alle medewerkers binnen Noventa delen die overtuiging en daarin kunnen we ook gezamenlijk als partners optreden.

In de uitvoering is onderwijs geven een complexe materie en worden we regelmatig beperkt in onze uitdagingen door beperkte financiële middelen, praktische bezwaren en nog verder te ontwikkelen competenties. Voorop staat echter dat goed onderwijs onze passie is en moet zijn.

De gemeenschappelijke benadering door leerkrachten, in een team, samen met ouders/verzorgers is de belangrijkste voorwaarde om tot goede resultaten te komen. Dit betekent dat wij kansen optimaal benutten en het hoogst mogelijke rendement in de talentontwikkeling van onze kinderen willen behalen.

Goed onderwijs voor ieder kind. Daar mag u ons op aanspreken.

Harrie Steenstra

Algemeen Directeur.

Inleiding

Het strategisch beleidsplan van Noventa 2015-2020 geeft aan welke keuzes Noventa de komende jaren maakt. Het kader voor de ontwikkelingsrichting is de missie van de stichting. De ontwikkeling die Noventa wil doormaken, dient te garanderen dat Noventa haar missie blijft verwezenlijken in een voortdurend veranderende omgeving. Verbetering, versterking, verandering en vernieuwing zijn noodzakelijk en gewenst.

Het strategisch beleidsplan is kader stellend, geeft de ontwikkeling van Noventa weer en formuleert de uitgangspunten voor de activiteiten van de scholen. De begroting wordt hiervan afgeleid en de scholen stellen binnen deze kaders hun schoolplan op en vertalen dat in jaarplannen. Bij de totstandkoming van het strategisch beleid is ervoor gekozen om alleen speerpunten en richtingen te vermelden. De speerpunten en richtingen worden dus uitgewerkt in de schoolplannen en de jaarplannen van de Stichting Noventa en de scholen.

Het bestuursakkoord "Scholen op weg naar 2020" dat in juli 2014 is vastgesteld door het Ministerie van OC&W en onze belangenorganisatie de PO-Raad, de nieuwe cao voor het Primair Onderwijs, onze eigen missie en visie de trend en ontwikkelingen richting 2020 zijn " de onderleggers" onder ons Strategisch Beleidsplan.

Het strategisch beleidsplan is geschreven in de periode oktober 2014 tot en met januari 2015. Het plan is besproken op het niveau van het bestuur,de ledenraad, het directie-overleg en de GMR. Alle geledingen hebben hun invloed kunnen uitoefenen. De uitwerking van het plan heeft onder leiding gestaan van een zogenaamde schrijf- en ontwikkelgroep, waarin een directeur van het directie-team, twee leden van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en de algemeen directeur zitting hebben genomen.

Binnen Noventa krijgen medewerkers ruimte om zich te ontwikkelen. Zij krijgen verantwoordelijkheden en worden aangesproken op hun eigenaarschap om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van onze kinderen, scholen en Noventa.

Noventa zijn we met zijn allen!

Onze Missie

De Noventa-scholen zijn er voor alle kinderen van wie de ouders kiezen voor Christelijk onderwijs. De Bijbel vormt de inspiratiebron voor ons onderwijs. De christelijke waarden zoals respect, rentmeesterschap en gemeenschap vertalen we in normen en waarden, die we hanteren naar onze naaste en naar de omgeving waarin we leven. We zijn hierop aanspreekbaar.

Ambitie willen we uitstralen. Ambitie in het onderwijs en de begeleiding van kinderen, zodat talenten benut kunnen worden. Kinderen kunnen meer wanneer ze op de goede manier uitgedaagd en gestimuleerd worden. Ambitieus zijn we omdat de organisatie zich richt op het realiseren van vernieuwend onderwijs.

Onze scholen staan midden in de samenleving en richten zich op het verspreiden van veranderend en vormend onderwijs, waarbij we gaan voor het best haalbare, met als uiteindelijk doel: toegeruste burgers voor de samenleving van morgen. In ons onderwijs staat het ontplooien van talenten in samenhang met de sociaal emotionele vaardigheden centraal.

Vanuit het bovenstaande committeren alle medewerkers van Noventa zich aan de kernwaarden die als volgt verwoord kunnen worden:

Ieder mens is een parel in Gods hand

Leven doen we met elkaar

Verantwoordelijkheid dragen we samen

Leren doen we in een veilig klimaat

Onderwijs houden we in beweging

Landelijke trends en ontwikkelingen

Als organisatie hebben wij te maken met onderstaande trends en ontwikkelingen die zich in de maatschappij voordoen. Van degene die van minder grote invloed zijn op de organisatie beperken wij ons tot het signaleren daarvan. De trends en ontwikkelingen die van groter belang zijn, komen terug in het beleid voor de komende vijf jaar.

ALGEMEEN
Trends en ontwikkelingen die zich in de samenleving voordoen:

- Er is veel aandacht voor het ontwikkelen van een duurzame leefomgeving;
- Demografische krimp;
- Aantal traditionele huishoudens neemt af;
- Opvoedende netwerk rond kinderen professionaliseert;
- Versnippering, verscheidenheid en gebrokenheid in de samenleving neemt toe. Steeds meer mensen kiezen zelf de mensen met wie ze om willen gaan en de netwerken waarin ze willen participeren
- Diagnostisering neemt toe. Bandbreedte van wat normaal gedrag wordt genoemd, wordt steeds smaller. ‘Afwijkingen’ worden vaker als zodanig herkend en sneller behandeld. Door wetenschappelijke vooruitgang wordt medische ethiek belangrijker en complexer;
- Vrije tijd wordt steeds meer ingezet voor persoonlijke ontplooiing; Prestaties van mensen worden vaker gemeten genormeerd en gebruikt in beoordelingen.
- Keuzevrijheid brengt steeds meer problemen met zich mee. De eigen verantwoordelijkheid voor keuzes maakt mensen kwetsbaar, onzeker en gestrest;
- Mensen proberen steeds meer hun identiteit vorm te geven door zich te onderscheiden van anderen;
- ‘Medialisering’ van de samenleving: media krijgen een steeds prominentere plaats;
- Toename van gebruik van social media;
- De samenleving wordt steeds informeler. De verhoudingen tussen gezagsdragers en het ‘gewone volk’ wordt gelijker. Er wordt meer onderhandeld over regels. Daarin tegen neemt de juridisering van de samenleving neemt toe:
- De burger verwacht meer van de overheid en andersom. ‘Als het mis gaat kijkt iedereen naar de overheid’. Mensen accepteren in afnemende mate risico’s. De relatie tussen burger en overheid lijkt meer op die tussen klant en dienstverlener;
- Urbanisatie gaat door (trek gezinnen naar steden);
- We ontwikkelen steeds meer een 24-uurs economie.

Voor Noventa kunnen we de landelijke trends te vertalen in de trends die wij voor het onderwijs onderkennen.

Dit zijn:

Ouders

- Ouders verwachten meer flexibiliteit van school en kinderopvang, bijvoorbeeld inzake tijden en vakanties;
- Ouders verwachten steeds meer dat de school een one-stop-shop is voor onderwijs, opvang, sport en cultuur;
- Ouders verwachten dat het onderwijs een steeds groter deel van de religieuze opvoeding op zich neemt;
- Ouders laten een deel van de opvoedtaak over aan de school;
- Ouders zijn steeds minder in staat om te helpen op school;
- Ouders maken hun keuze voor de school in toenemende mate op basis van kwaliteit en minder op identiteit;

Leerkrachten

- De verhouding man-vrouw in het onderwijs is niet in balans;
- Sommige leraren lopen achter met hun ICT-vaardigheden bij hun leerlingen;
- Een categorie leraren heeft meer behoefte aan flexibele lesmethoden en modulair lesmateriaal;
- Het lerarenbestand vergrijst;
- Leraren ervaren vooral door de administratieve regelgeving steeds meer werkdruk;
- Leraren hebben steeds meer behoefte aan online leermiddelen;

Leerlingen

- Leerling-populatie wordt kleiner;
- Leerlingen worden ICT-vaardiger en leren mede hierdoor meer buiten de school.
- Leerlingen hebben veranderende ondersteuningsbehoeften en vragen in toenemende mate differentiatie in het onderwijsproces.
- Leerlingen hebben in toenemende mate ondersteuningsvragen met betrekking tot de sociale vaardigheden (weerbaarheid tegen pesten en cyber-pesten);
- Diagnosticering komt steeds frequenter voor en is een eis voor het inzetten van extra ondersteuning

De maatschappij

- De maatschappij verwacht steeds meer van het onderwijs, waarbij problemen in de maatschappij steeds vaker opgelost moeten worden door het onderwijs (deels);
- De hoeveelheid beschikbare kennis neemt toe en is makkelijker voorhanden;
- Er is een overdaad aan informatie;
- Kennis moet in toenemende mate wetenschappelijk worden onderbouwd;
- Er is steeds meer behoefte aan leer-en oplossingsstrategieën en minder aan kennis;
- De overheid stelt steeds hardere doelen met betrekking tot productiviteit en onderwijsresultaten en intensiveert het toezicht daarop;
- De overheid legt de verantwoordelijkheden steeds meer bij de onderwijsorganisaties zelf neer waarbij een solide bedrijfsvoering een basis voorwaarde is;

Scholen

- De diversiteit van functies van scholen neemt toe;
- Kleinere scholen zijn organisatorisch kwetsbaarder dan grotere scholen;
- Er is meer integratie en samenwerking tussen gemeenten, onderwijs, jeugdzorginstellingen en kinderopvang en ouders verwachten dat ook.

De trends en ontwikkelingen zijn richting gevend voor onze strategische keuzes en plannen. We houdend daarbij rekening met de bedreigingen en risico's maar richten ons overwegend op de kansen en mogelijkheden.

Bronnen:

- Rijks brede trendverkenning, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
- PO2020, Toekomstvisie op het primair onderwijs, i.o.v. Ministerie van OC&W

Visie en algemene doelen

Onze visie op de bestuurlijke organisatie

De verantwoordelijkheden voor de bestuurlijke organisatie van Noventa hebben zich de afgelopen jaren verder ontwikkeld. Samenwerking, transparant handelen, verantwoording afleggen naar diverse stakeholders in onze samenleving (ouders, ministerie, inspectie, gemeente, voortgezet onderwijs, voorschoolse opvang) neemt een steeds prominenter plaats in en vraagt een steeds grotere professionaliteit van besturen.
Onze bestuurlijke organisatie werkt nog vanuit een model dat in 2007 ontwikkeld en ingevoerd is. Het model is complex en niet meer passend binnen de huidige wet-en regelgeving.

Al enige jaren wordt onze bestuurlijke organisatie geconfronteerd met demografische krimp. Ook tijdens de looptijd van dit strategisch beleidsplan zal de krimp zich doorzetten met uiteindelijk een krimp van de totale organisatie met ongeveer 10% .
Om de totale kwaliteit van onze bestuurlijke organisatie op peil te houden zal Noventa moeten anticiperen op krimp middels het doelmatig inzetten van personeel en middelen en (nauwe) samenwerking met andere onderwijsorganisaties zoeken in de gemeente Achtkarspelen en in de regio.
In het verleden zijn pogingen gedaan om bestuurlijke samenwerking te realiseren. Die pogingen zijn niet succesvol geweest. In 2014 is een samenwerkingsovereenkomst met PCBO Tytsjerksteradiel gesloten.
Het is niet uit te sluiten en wellicht zelfs wenselijk dat de reeds ingezette samenwerking met PCBO Tytsjerksteradiel in de looptijd van dit strategisch beleidsplan uitmondt in een bestuurlijke fusie.

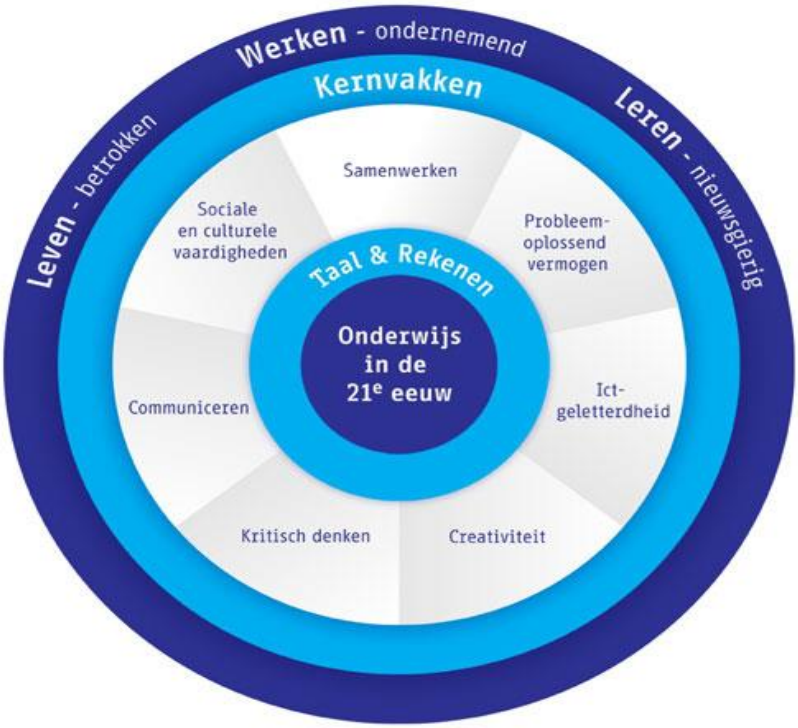
Dit leidt tot de volgende strategische doelstellingen voor de bestuurlijke organisatie:

- In de looptijd van dit strategisch beleidsplan zal Noventa een onderzoek starten naar een nieuwe en passende bestuurlijke organisatie (voor 01-07-2015)
- Er zal een nieuwe bestuurlijke organisatie ingevoerd worden die in kan spelen op de huidige en toekomstige eisen die aan een professionele bestuurlijke organisatie gesteld worden. (voor 01-01-2016)
- In dorpskernen waar twee scholen zijn (een openbare en een christelijke school) en waar de scholen krimpen tot onder een leerlingaantal van 80 leerlingen zal onderzocht worden of in deze dorpskern draagvlak is voor een scholenfusie om te komen tot een samenwerkingsschool in deze dorpskern. Monitoring en borgen van de Christelijke identiteit binnen deze scholen (of deze nu vallen onder het bestuur van Noventa of onder een ander bestuur) is daarbij voorwaardelijk. In deze processen is de wens van de ouders in het dorp een bepalende factor en worden de processen “bottum-up” uitgevoerd.
- Noventa zal zich verder ontwikkelen tot een bloeiende onderwijsorganisatie met kwalitatief hoogstaand onderwijs, een daarbij passende bedrijfscultuur en een financieel solide bedrijfsvoering.
- De ingezette samenwerking met onze partner PCBO Tytsjerksteradiel zal verder ontwikkeld en vorm gegeven gaan worden.

Onze visie op onderwijs

De wereld verandert, zoals ook verwoord bij de trends en ontwikkelingen en dat vraagt om kennis en nieuwe vaardigheden van de leerlingen, gebaseerd op de '21st Century Skills':

- samenwerking
- zelfsturing
- communicatie
- ICT- geletterdheid
- creativiteit
- sociale, sportieve en/of culturele vaardigheden
- mediawijsheid
- kritisch denken en de vaardigheden om problemen op te lossen
- respect hebben en respect uitdragen
- ethisch bewustzijn: de ander waarderen om wie hij is, niet alleen om wat hij doet.



Iedere leerling krijgt het onderwijs en de begeleiding die het nodig heeft om de eigen talenten te ontdekken en te ontwikkelen. We denken vanuit mogelijkheden van leerlingen. Onze scholen richten zich op de brede ontwikkeling van leerlingen en op de juiste balans tussen kennis en vaardigheden. Leren is belangrijk en daar hoort leerplezier en een nieuwsgierige leerhouding bij. Vernieuwende onderwijsprogramma's worden ontwikkeld, waarbij we heldere afspraken met elkaar maken over de opbrengsten. Ouders en instanties rondom de school zien we als ketenpartners, met wie wij samenwerken. We versterken elkaar en daardoor ontstaat een rijke leeromgeving.

Leerlingen beschikken bij het verlaten van onze scholen aantoonbaar over kennis en vaardigheden, die hen toegang geven tot passend vervolgonderwijs, aansluitend bij door de overheid gestelde kerndoelen.

Leerlingen hebben respect voor de levenswijze en levensbeschouwing van anderen en bezitten de normen en waarden, die van hen in de samenleving worden verlangd.

Naast kennis en vaardigheden beschikken de leerlingen aantoonbaar over sociale, motorische, culturele en creatieve vaardigheden.

Dit leidt tot strategische doelstellingen voor onderwijs:

- Iedere school bespreekt eens in de twee jaar de missie en visie. De school ontwikkelt zijn eigen missie en visie en moderniseert deze visie en missie op basis van de trends, landelijke ontwikkelingen en nieuwe onderwijskundige inzichten
- Wij versterken het zelfverantwoordelijk en samenwerkend leren.
- Wij stimuleren de nieuwsgierige leerhouding en het procesgerichte leren.
- Wij bieden leerlingen een passend onderwijsarrangement, waar mogelijk thuisnabij, dat ruimte geeft voor brede ontwikkeling en maximale talentontplooiing.
- Wij stellen hoge eisen aan het aanbod. Het aanbod moet kind gerelateerd leiden tot hoge resultaten.
- Wij anticiperen op maatschappelijke ontwikkelingen in het onderwijs en investeren de komende jaren op het gebied van ICT, wetenschap en techniek en andere onderwijsinnovaties.
- Wij hebben beleid op educatief partnerschap met ouders.

Onze visie op kwaliteitszorg

De kernwaarde ‘verantwoordelijkheid’ kent meerdere kanten: verantwoordelijkheid geven, verantwoordelijkheid nemen en verantwoording afleggen. Dit impliceert dat het een tweede natuur van iedere medewerker moet zijn om de eigen prestaties en resultaten kritisch te evalueren. Zelfevaluatie moet leiden tot verbeterplannen om daarmee de kwaliteitscyclus (PDCA) rond te maken.
Scholen werken opbrengstgericht (leren van data) en maken hun toegevoegde waarde (leerwinst) zichtbaar. Aanvullend daarop werkt elke school met het kwaliteitszorgsysteem, waarbij analyse, evaluatie en verbetering van het onderwijsleerproces centraal staan. Binnen Noventa doen wij dat met de kwaliteitskaarten voor het primair onderwijs (WMK -PO van Cees Bos).
Tevredenheidspeilingen bij ouders, leerlingen en teams, interne audits en resultaten van de stelsel onderzoeken van de inspectie maken de evaluatie compleet.

Dit leidt tot strategische doelstellingen voor kwaliteitszorg:

- Wij beschikken voor alle scholen over- en behouden een basisarrangement conform de criteria van de Inspectie van het Onderwijs. Onze basisarrangementen ontwikkelen wij verder van voldoende naar goed.
- Wij reflecteren op ons gedrag, de resultaten en de prestaties en stellen op basis daarvan ons handelen bij. Hierbij houden wij onze gemeenschappelijke doelen en ambities voor ogen.
- Wij implementeren het kwaliteitsinstrument WMK- PO waarmee wij in 2013 zijn gestart verder.

Onze visie op de boven schoolse organisatie en directie

De directievoering van Noventa berust bij de algemeen directeur en bij de directeuren van de scholen. Gezamenlijk zijn wij verantwoordelijk voor de goede uitvoering van alle werkzaamheden, waarbij de eindverantwoordelijkheid berust bij de algemeen directeur.

De algemeen directeur van Noventa (en de totale organisatie) laat zich ondersteunen door een centrale organisatie (stafbureau / centraal kantoor). De organisatie wordt ondersteund door:

- Secretariaatsmedewerkers/ office manager (1 FTE)
- Beleidsmedewerker Personeelszaken (0,8 FTE)
- Beleidsmedewerker Financiën (0,2 FTE)
- Coördinator Invalpool (0,4 FTE)
- Boven schoolse zorgcoördinator / bovenschools-zorgteam (0,1 FTE)
- Boven schoolse onderwijs coach (0,5 FTE)
  en de netwerken:
- Netwerk Directeuren
- Netwerk ICT – coördinatoren
- Netwerk Intern Begeleiders
- Netwerk Taal (lees) coördinatoren
- Netwerk Jonge Kind Specialisten

De boven schoolse organisatie is doelmatig en effectief ingericht. De inrichting en de omvang van de inrichting is beschreven in een beleidsdocument. Tijdens de looptijd van dit strategisch beleidsplan zal de inrichting van de boven schoolse organisatie geëvalueerd en nader uitgewerkt worden.

Noventa werkt vanuit het betrokkenheidsmodel. Als directie team zijn we ook verantwoordelijk voor de totale organisatie van Noventa. Enkele directeuren hebben vanuit dit betrokkenheidsmodel ook boven schoolse taken op de terreinen zorg, financiën, formatie en het voorzitterschap van het directie-netwerk.

Op schoolniveau zijn de directeuren integraal verantwoordelijk voor hun school (scholen). De directeur is de onderwijskundig leider, de spil in de organisatie en het eerste “visitekaartje “richting de omgeving. Steeds meer ontwikkelt de rol van de directeur zich naar een rol van werkgever en integraal leider. De directeur initieert, analyseert, ontwikkelt, faciliteert, verbetert, controleert, bewaakt en beoordeelt in het brede proces van alle werkzaamheden van de school. De directeur is als eerste verantwoordelijk voor een goede uitdagende werksfeer voor kinderen en medewerkers in een veilig schoolklimaat. Noventa heeft een profielschets voor directeuren vastgesteld, waarin alle competenties zijn opgenomen.

In de looptijd van dit strategisch beleidsplan zal Noventa op basis van de uitgangspunten van doelmatigheid en effectiviteit een nieuwe directiestructuur organiseren en implementeren op basis van een directie-omvang die gekoppeld is aan de schoolgrootte en hierdoor zal de huidige structuur zich omvormen naar een structuur, waarbij de directeur verantwoordelijk is voor twee scholen.

De doorgaande ontwikkeling van onze medewerkers is een belangrijk onderdeel van ons strategisch beleid. Leren in netwerken stellen wij daarbij centraal.

Dit leidt tot de volgende strategische doelstellingen:

- De inrichting van de boven schoolse organisatie zal elke twee jaar geëvalueerd worden.
- Noventa voert een nieuwe directiestructuur in die gerelateerd is aan de omvang van de school.
- De directeur van de school zal niet belast worden met lesgevende taken.
- Noventa kiest voor directeuren die veelal leiding geven aan twee scholen
- De directie van de boven schoolse organisatie en de scholen scholen zich op master-niveau
- Directeuren van de scholen registreren zich in het schoolleiders register en voldoen aan de registratie voorwaarden richting scholing (nascholing).
- Noventa voert een observatie-instrument in waarmee de competenties/ didactische vaardigheden van leerkrachten in beeld worden gebracht. Dit instrument geeft bouwstenen voor professionalisering, coaching, feedback en beoordeling.
- Het huidige beleid in zake de gesprekkencyclus en het bekwaamheidsdossier zal vernieuwd worden en toegeschreven worden richting nieuwe inzichten en gewenste vaardigheden.
- Noventa zal in de looptijd van dit strategisch beleidsplan de boven schoolse organisatie uitbreiden met een netwerk rekencoördinatoren, een netwerk meerkunners-talentontwikkeling en mogelijke een netwerk gedragsspecialisten en coaches/kindercoaches

In veel opzichten is de directeur van de school de meest invloedrijke persoon op elke school. Als een school een levendige, vernieuwende , kindvriendelijke plek is en algemeen te boek staat als een goede school, is de oorzaak van dat succes vrijwel altijd te danken aan het leiderschap van de schoolleider .

Citaat uit : Wat werkt : Leiderschap op school , Marzano R.J. e.a.

Onze visie op de leerkrachten

De leerkracht maakt het verschil. Hij /Zij doet er toe. In de looptijd van dit strategisch beleidsplan willen wij expliciet aandacht schenken aan de verdere ontwikkeling en professionalisering van onze leerkrachten. Het is een speerpunt in ons strategisch beleid.

Noventa streeft naar leerkrachten, die pedagogisch en didactisch sterk onderlegd zijn en daarbij een veilige leeromgeving in een klas kunnen creëren. Met behulp van verschillende opvoedkundige technieken en methodieken motiveert de leerkracht de kinderen tot goede prestaties en sociaal gezond gedrag. De leerkracht helpt kinderen groeien tot zelfstandige en verantwoordelijke medemensen.

Leerkrachten van Noventa hebben oog voor de basisbehoeften van leerlingen naar relatie, competentie en autonomie. In het gedrag van onze leerkrachten vinden wij de volgende kenmerken voorwaardelijk:

- De leerkracht is beschikbaar, betrokken en proactief
- De leerkracht verbindt
- De leerkracht vertrouwt en roept vertrouwen op
- De leerkracht heeft oog voor talenten en denkt in kansen en mogelijkheden
- De leerkracht werkt vanuit zijn eigen persoon, is authentiek en optimistisch
- De leerkracht heeft hoge verwachtingen van de leerling
- De leerkracht verstaat zijn vak en geeft altijd het goede voorbeeld
- De leerkracht staat open voor verandering, verbetering en modern onderwijs vanuit wetenschappelijke inzichten
- De leerkracht is zich bewust dat hij de ambassadeur is voor de school en voor Noventa

Dit leidt tot de volgende strategische doelstellingen:

- Iedere school heeft een veilig pedagogisch klimaat voor kinderen en medewerkers. Afspraken en gedragsregels zijn vastgelegd in een gedragsprotocol (pest-protocol) dat breed gedragen is bij leerlingen, ouders en medewerkers.
- Iedere leerkracht is zelf verantwoordelijk voor zijn persoonlijke ontwikkeling (POP) en vakbekwaamheid. Noventa schept hiertoe voorwaarden conform de cao PO 2014 en draagt zorg voor coaching en begeleiding (HRM beleid). Iedere leerkracht maakt jaarlijks afspraken over de eigen professionalisering met zijn direct leidinggevende en legt die vast in het persoonlijk ontwikkelplan. Deze ontwikkeling heeft samenhang met de ontwikkeling van de school.
- Alle leraren beheersen in 2020 de gewenste brede didactische en differentiatievaardigheden en zijn daarmede vakbekwaam.
- Startende leerkrachten binnen Noventa zijn binnen drie jaar na hun start basis-bekwaam
- Basis-bekwame leerkracht binnen Noventa zijn binnen 4 jaar vakbekwaam.

- Noventa implementeert een observatiesysteem voor beoordeling van leerkrachten. Dit systeem richt zich tevens op het geven van proces gerichte feedback, coaching en ontwikkeling van de gewenste competenties.
- Klassenbezoeken door de directeuren en de boven schoolse coach zijn een essentieel onderdeel van de kwaliteitsontwikkeling- en borging. Wij ontwikkelen een beleidsdocument met betrekking tot klassenbezoeken en competentieontwikkeling van leerkrachten.
- In 2020 heeft minimaal 20% van de leerkrachten een master-niveau en heeft 20% een HBO+ niveau (post HBO-opleiding). In aansluiting hierop zullen deze leerkrachten specifieke taken krijgen als vakspecialist en biedt Noventa de mogelijkheid voor doorgroei naar een LB-functie in het kader van de functiemix. Op dit moment hebben 21% van de leerkrachten een LB functie. In de 2018 streeft Noventa naar minimaal 35% LB functies en in 2020 naar 40% LB functies.

De leerkracht is een vakbekwame leerkracht, die de inhoud kan geven aan zijn vijf rollen. Die rollen zijn:

-de gastheer / gastvrouw

- de presentator

- de didacticus

- de pedagoog

- de coach van leerlingen en ouders

CPS – uitgave/boek : De vijf rollen van de leerkracht Martie Slooter