



## Bestuursplan 2023

<p><b>Missie</b> Wij bieden betekenisvol en toekomstgericht onderwijs en zijn een betrouwbare partner in de opvoeding.</p> <p>Onze kernwaarden zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Lef</li><li>• Passie</li><li>• Groei</li></ul>	<p><b>Visie</b> In elk dorp en elke stad in haar werkgebied garanderen wij een basisschool. De scholen zijn een afspiegeling van de gemeenschap en de omgeving. Waar mogelijk maakt de school deel uit van een integraal kindcentrum. Wij zetten de kinderen voorop en willen het basisonderwijs innoveren, ontwikkelen en behouden. We maken werk van onderwijs en opvoeding. Kwalitatief, waarde(n)vol en grensverleggend.</p>	<p><b>Strategische doelen:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Kinderen in de scholen worden samen met de ouders zoveel mogelijk ondersteund bij de (denominatieve) identiteitsontwikkeling.</li><li>2. Ontwikkelbehoeften van de kinderen zijn richtinggevend voor de organisatie van het onderwijs.</li><li>3. We zijn verantwoordelijk voor onderwijs en mede verantwoordelijk voor de opvoeding aan kinderen van 0-14 jaar.</li><li>4. Er is gemotiveerd, professioneel personeel dat gaat voor innovatie.</li><li>5. We werken vanuit het idee van een gekantelde organisatie waarbij kinderen centraal staan.</li><li>6. De bedrijfsvoering faciliteert een goed, eigentijds en gevarieerd onderwijsaanbod.</li></ol>		
<p><b>Strategie en beleid</b> S1 Aves streeft naar een inclusieve organisatie. Iedere school geeft vorm en inhoud aan levensbeschouwelijk onderwijs en maakt werk van betekenisvol burgerschap.</p> <p>S2. Het onderwijs wordt aangeboden vanuit de ontwikkelbehoeften van de kinderen.</p> <p>S3. Scholen zoeken actief de samenwerking met voorschoolse voorzieningen en het VO.</p> <p>S4. Aves en haar scholen geven uitwerking aan het leren en innoveren van de organisatie en van haar medewerkers.</p> <p>S5. Kinderen en medewerkers worden actief betrokken bij het (school)beleid en de keuzes die daarin worden gemaakt.</p> <p>S6a. Wat decentraal kan gebeurt decentraal, wat centraal moet gebeurt centraal.</p> <p>S6b. Aves zet in op duurzaamheid.</p>	<p><b>Leiderschap</b> Er is sprake van een heldere verdeling van de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden, waarbij afgestemde autonomie het uitgangspunt is. Het principe is dat beslissingen worden genomen, daar waar de gevolgen kunnen worden overzien en afgewogen. Het cvb is richtinggevend, faciliterend en zichtbaar en maakt verbinding met de organisatie.</p>	<p><b>Management van processen</b> <u>Aves streeft naar een inclusieve organisatie.</u> Schoolteam, cvb en bestuurskantoor werken bewust aan het doorleven en toepassen van de besturingsfilosofie en de nieuwe organisatiecultuur. Aves zet actief in op het ontmoeten van elkaar. Aves werkt aan de borging van het nieuwe kwaliteitsbeleid. Aves ontwikkelt een vorm van verantwoording waarbij de ontwikkelgerichte dialoog centraal staat. Het cvb zet monitorgesprekken in om de voortgang van strategische doelen in beeld te brengen, te analyseren en het gesprek over innovatie te stimuleren. Aves ontwikkelt visie en beleid om leren zichtbaar te maken. Aves ontwikkelt beleid op praktisch gericht onderwijs. Aves vernieuwt beleid op onderwijs &amp; ICT. Aves ontwikkelt een strategisch HRM-document. In het kader van Samen Opleiden &amp; Professionaliseren ontwikkelen alle scholen zich tot opleidingsscholen. Het bestuurskantoor werkt aan verdere doorontwikkeling van pro-activiteit en samenhang tussen portefeuilles. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de school en toont daarbij ondernemerschap en eigenaarschap. Aves stelt zich proactief op t.a.v. stakeholders, waarbij het strategisch beleid richtinggevend is. Aves verbindt medewerkers actief met elkaar, t.b.v. innovatie en ontwikkeling d.m.v. het werken met projectgroepen en leerteams.</p>	<p><b>Medewerkers</b> S1a. Elk team geeft actief en op betekenisvolle wijze vorm aan burgerschap en levensbeschouwing in hun onderwijs en legt dit vast. S1b. Elk team gaat minimaal één keer per schooljaar in dialoog over identiteit, levensbeschouwing en burgerschap met een identiteitsbegeleider. S2a. Elk team formuleert de eigen visie op leren en kiest op grond van de visie en de eigen IIn-populatie een nieuw LVS. S2b. Elk team geeft professionalisering op formatief handelen een plek in het schoolplan. S2c. Elk team beschrijft een visie op digitale geletterdheid. S3. Elk team beschrijft de visie op het pedagogisch klimaat en stemt dit af met de voorschoolse voorzieningen en het VO. S4a. Medewerkers zijn zich bij professionalisering bewust van normatieve versus instrumentele ontwikkeling. S4b. Het ziekteverzuim blijft &lt; 4,5%, de meldingsfrequentie onder 1. S5. Bij belangrijke besluiten over kinderen worden altijd ook kindgesprekken georganiseerd. S6a. Medewerkers ervaren autonomie in hun werk binnen de kaders van de school en de organisatie. S6b. Aves formuleert strategisch personeelsbeleid waarin duurzame inzetbaarheid en het stimuleren van gezond gedrag een plek heeft.</p>	<p><b>Ministerie van OC&amp;W, raad van toezicht en college van bestuur.</b> S1a. Er wordt werk gemaakt van betekenisvol burgerschap. S1b. Er wordt aantoonbaar op actieve en schooleigen wijze vorm en inhoud gegeven aan levensbeschouwing. S2. Tijdens de monitorbezoeken is zichtbaar dat er tegemoet gekomen wordt aan de ontwikkelbehoeften van kinderen. S3a. Aves scholen hebben een voldoende beoordeling. S3b. Het werken aan kansengelijkheid is de drijfveer in de overgang vanuit voorschoolse voorzieningen en het kansrijk verwijzen naar het VO. S4. Meer dan 50% van het aanbod in de academie is gericht op normatieve ontwikkeling. S5. Elke school kan aantoonbaar maken hoe kinderen worden betrokken bij het ontwikkelen van beleid en het aanbod en beschrijft dit in het nieuwe schoolplan. S6a. Aves heeft een gezonde bedrijfsvoering met een weerstandsvermogen tussen de 10% en 20%. S6b. Bij renovatie en in nieuwbouw worden duurzame bouwkundige aanpassingen opgenomen.</p>
<p><b>Management van medewerkers</b> We positioneren ons als werkgever met lef als antwoord op het lerarentekort. Aves streeft naar een diverse samenstelling van haar personeelsbestand. Medewerkers ontwikkelen hun brede professionele identiteit Het gezamenlijk opleiden en begeleiden van (toekomstige) medewerkers heeft een structurele plaats binnen de organisatie. Er wordt beleid ontwikkeld voor kennis en talentmanagement. Dit krijgt een zichtbare plek binnen de organisatie. Er is professionaliseringsbeleid dat is gericht op innovatie en de vormgeving van professionele identiteit.</p>	<p><b>Management van middelen</b> ICT wordt optimaal ingezet in het onderwijsproces en de bedrijfsvoering. Bij onderhoud, verbouw of nieuwbouw van scholen is grote aandacht voor duurzaamheid. Als kwaliteitsimpuls worden op al deze aspecten extra middelen uitgegeven (zie ook bestedingsplan).</p>	<p><b>Kinderen en ouders</b> S1. Voor kinderen en ouders wordt de identiteit van de school zichtbaar en voelbaar en zij worden betrokken bij het realiseren van de burgerschapsdoelen. S2. Kinderen geven de school een gemiddeld rapportcijfer van minimaal 7,8. S3. Ouders herkennen zich in het pedagogisch klimaat en soepele overgang van "voor- en naschools" en de school. S5a. Kinderen kunnen verwoorden hoe ze worden betrokken bij het schoolbeleid en hun eigen ontwikkeling. S5b. Ouders zijn betrokken bij het beleid van de school.</p>	<p><b>Maatschappij</b> S1. De scholen onderhouden contacten met gemeenschappen en groepen in de omgeving waar zij een relatie mee hebben. S3. Partners in dagopvang, BSO en VO geven aan dat Aves actief de verbinding zoekt. S4. Partners en bedrijven geven aan dat Aves actief is op het gebied van cultuur en techniek. S6. Aves richt zich op een gezonde bedrijfsvoering, met oog voor duurzaamheid.</p>	<p><b>Resultaten</b></p>