



Bestuursjaarplan 2023

Missie

Wij bieden betekenisvol en toekomstgericht onderwijs en zijn een betrouwbare partner in de opvoeding.

Onze kernwaarden zijn:

- Lef
- Passie
- Groei

Visie

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.

Strategische doelen:

1. Kinderen in de scholen worden samen met de ouders zoveel mogelijk ondersteund bij de (denominatieve) identiteitsontwikkeling.
2. Ontwikkelbehoeften van de kinderen zijn richtinggevend voor de organisatie van het onderwijs.
3. We zijn verantwoordelijk voor onderwijs en medeverantwoordelijk voor de opvoeding aan kinderen van 0-14 jaar.
4. Er is gemotiveerd, professioneel personeel dat gaat voor innovatie.
5. We werken vanuit het idee van een gekantelde organisatie waarbij kinderen centraal staan.
6. De bedrijfsvoering faciliteert een goed, eigentijds en gevarieerd onderwijsaanbod.

Strategie en beleid

S1. Aves streeft naar een inclusieve organisatie. Iedere school geeft vorm en inhoud aan levensbeschouwelijk onderwijs en maakt werk van betekenisvol burgerschap.

S2. Het onderwijs wordt aangeboden vanuit de ontwikkelbehoeften van de kinderen.

S3. Scholen zoeken actief de samenwerking met voorschoolse voorzieningen en het VO.

S4. Aves en haar scholen geven uitwerking aan het leren en innoveren van de organisatie en van haar medewerkers.

S5. Kinderen en medewerkers worden actief betrokken bij het (school)beleid en de keuzes die daarin worden gemaakt.

S6a. Wat decentraal kan, gebeurt decentraal. Wat centraal moet, gebeurt centraal.

S6b. Aves en haar scholen zetten in op duurzaamheid.

Leiderschap

Er is sprake van een heldere verdeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Hierbij is afgestemde autonomie het uitgangspunt. 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.

Management van medewerkers

We positioneren ons als werkgever met lef als antwoord op het lerarentekort. Aves en haar scholen streven naar een diverse samenstelling van het 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.

Het cvb, de directeuren en leraren sturen op de scholen op het geven en nemen van eigenaarschap.

Management van middelen

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).

Management van processen

Aves streeft naar een inclusieve organisatie. 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 & ICT.

Aves ontwikkelt een strategisch HRM-document.

In het kader van Samen Opleiden & Professionaliseren, ontwikkelen alle scholen zich tot opleidingscholen. 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.

Medewerkers

S1a. Elk team geeft actief en op betekenisvolle wijze vorm aan burgerschap en levensbeschouwing in hun onderwijs en legt dit vast. Zo gaat elk team minimaal één keer per schooljaar in dialoog met een identiteitsbegeleider over identiteit, levensbeschouwing en burgerschap.

S2a. Elk team beschrijft beleid op leren en kiest op grond hiervan en de eigen leerlingpopulatie een passend LVS.

S2b. Elk team geeft professionalisering op formatief handelen een plek in het schoolplan.

S2c. Elk team beschrijft beleid op digitale geletterdheid.

S3. Elk team beschrijft beleid op het pedagogisch klimaat en deelt dit met de voorschoolse voorzieningen en het VO.

S4a. Medewerkers zijn zich bij professionalisering bewust van normatieve versus instrumentele ontwikkeling.

S4b. Het ziekteverzuim blijft < 4,5%; de meldingsfrequentie onder 1.

S5. Medewerkers betrekken kinderen bij voor het kind belangrijke besluiten.

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.

Kinderen en ouders

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 beoordelen de school met minimaal een ruim voldoende.

S3. Ouders ervaren het pedagogisch klimaat van de voor- en naschoolse opvang passend bij dat van de school.

S5a. Kinderen verwoorden hoe ze worden betrokken bij het ontwikkelen van schoolbeleid en bij gesprekken over hun eigen ontwikkeling.

S5b. Ouders geven aan dat ze worden betrokken bij het ontwikkelen van schoolbeleid.

Maatschappij

S1. De scholen onderhouden contacten met groepen en gemeenschappen in de schoolomgeving.

S3. Aves werkt samen met partners in kinderopvang, BSO, VO, MBO en HBO.

S4. Aves werkt intensief samen met partners en actief samen met bedrijven op het gebied van cultuur en techniek.

S6. Aves en de scholen richten zich op een gezonde bedrijfsvoering, met oog voor duurzaamheid.

Ministerie van OC&W, raad van toezicht en college van bestuur

S1a. Er wordt aantoonbaar 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 wordt gekomen aan de ontwikkelbehoeften van kinderen.

S3a. Avesscholen hebben een voldoende beoordeling.

S.3b. 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. Het overige deel is gericht op vaardigheden.

S5. Elke school toont aan 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.

Acties

Resultaten