

Strategisch beleidsplan 2019-2023

Stichting Palludara
IJLST



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	3
1.1 Voorwoord	3
1.2 Leeswijzer	3
2 Beschrijving van de organisatie	4
2.1 Gegevens	4
2.2 Bestuur	4
2.3 De besturingsfilosofie	4
2.4 Het bestuurskantoor	4
2.5 De leiding van de scholen	4
2.6 Onze medewerkers	5
2.7 De omgeving	5
3 Trends en ontwikkelingen	6
3.1 Trends en ontwikkelingen vanuit het MT	6
3.2 Trends en ontwikkelingen RvT	6
4 Sterkte-zwakte-analyse	8
4.1 Het overzicht	8
4.2 De matrix	9
5 De missie van de organisatie	10
5.1 Missie en visie	10
5.2 Onze slogan	10
5.3 Onze kernwaarden	10
5.4 Eigen kwaliteit: onze parels	11
5.5 Onze ambities	11
6 De domeinen	13
6.1 Onderwijs	13
6.2 Personeel	13
6.3 Identiteit	14
6.4 Profilering en marketing	15
6.5 Financiën en beheer	16
6.6 Gebouwen en huisvesting	16
6.7 Organisatie	17
6.8 Kwaliteitszorg	18
6.9 Samenwerken met de ouders en de omgeving	19
6.10 Privacy	19
6.11 ICT	20
7 Formulier "Instemming met het strategisch beleidsplan"	22
8 Formulier "Goedkeuring van het strategisch beleidsplan"	23
9 Formulier "Vaststelling van strategisch beleidsplan"	24

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Met een open blik kijk je verder....

Vanuit deze slogan gaan wij aan de slag voor de leerlingen van vandaag en morgen. Vanuit het perspectief dat we met elkaar samenleven in een snel veranderende wereld werken wij aan een optimale ontwikkeling van de leerlingen. Daarvoor is brede basiskennis nodig, maar ook het ontwikkelen van belangrijke andere vaardigheden om goed te kunnen participeren in de maatschappij van de 21ste eeuw.

Begrippen als rentmeesterschap, naastenliefde, gelijke kansen en samenwerken zijn belangrijke uitgangspunten bij al onze inspanningen. Daarbij hebben wij elkaar, leerlingen, ouders, medewerkers en partners hard nodig.

Vanuit onze kernwaarden *verbinding*, *eigenaarschap* en *respect* kijken wij verder naar onze gezamenlijke ambities:



Deze afspraken zijn de basis voor de gesprekken binnen en buiten de scholen, om ze zo te vertalen naar concrete doelafspraken voor de komende jaren. Deze doelafspraken willen we realiseren door onderzoekend te ontwikkelen en te vernieuwen (evidence-informed, Biesta).

Joop Fortuin
directeur bestuurder

1.2 Leeswijzer

Ons strategisch beleidsplan "Palludara kijkt VERder" is inhoudelijk gebaseerd op de gesprekken die we hebben gevoerd met onze stakeholders, op een grondige zelfevaluatie die we uitvoerden op basis van ons vorige strategisch beleidsplan en op basis van het Onderzoekskader 2017 van de Inspectie van het Onderwijs. De aandachtspunten die dat opleverde zijn verwerkt in de diverse hoofdstukken en paragrafen van ons strategisch beleidsplan.

In ons strategisch beleidsplan beschrijven we in:

- hoofdstuk 2: **de organisatie**. Hierin vindt u de zakelijke gegevens van de organisatie en de manier waarop de verantwoordelijkheden zijn belegd.
- hoofdstuk 3: **de trends en ontwikkelingen**. Ontwikkelingen die landelijk en in de regio een rol spelen voor het primair onderwijs worden hier benoemd en beïnvloeden daarmee onze onderwijskundige keuzes.
- hoofdstuk 4: **sterkte - zwakte analyse**. In dit hoofdstuk kijken we kritisch naar onze eigen organisatie en haar sterke aspecten en aandachtspunten voor ontwikkeling.
- hoofdstuk 5: **missie van de organisatie**. Hierin leggen we uit waar we voor staan en gaan.
- hoofdstuk 6: **de domeinen**. In het laatste hoofdstuk komen de beleidsthema's en ontwikkelingen aan de orde die relevant zijn voor onze organisatie en ons onderwijs. Per beleidsthema wordt een korte inhoudelijke toelichting gegeven en in enkele situaties koppelen we deze aan kwaliteitsindicatoren. Deze indicatoren zijn een eigen interpretatie van de normindicatoren zoals de onderwijsinspectie die in haar toezichtskader vermeld. Tevens leiden ze tot aandachtspunten op stichtings- en schoolniveau. Op die manier wordt er ook verbinding gelegd tussen het inspectiekader en de eigen ambities. De aandachtspunten op bovenschools niveau hebben we geprioriteerd in tijd en urgentie. Uitwerking hiervan vindt plaats in de verschillende jaarplannen. De aandachtspunten op basis van keuzes van de eigen school worden uitgewerkt in de verschillende schoolplannen die worden verbijzonderd in jaarplannen.

2 Beschrijving van de organisatie

2.1 Gegevens

Gegevens van de organisatie	
Naam van het bevoegd gezag	Stichting Palludara
Adres	Roodhemsterweg 7
Postcode	8651 CV
Plaats	IJlst
Website-adres	www.palludara.nl
Telefoon	0515 - 531826
E-mailadres	info@palludara.nl
Postbusadres	postbus 36 8650 AA IJlst

2.2 Bestuur

Stichting Palludara is een organisatie voor christelijk primair onderwijs. Onze stichting houdt 14 basisscholen in stand. De scholen zijn gehuisvest in 15 schoolgebouwen. De scholen variëren in omvang van ca 80 leerlingen tot 400 leerlingen. Per 1 oktober 2018 telde onze stichting 2279 leerlingen en ongeveer 280 personeelsleden.

Het toezicht en het bestuur van onze stichting werken vanaf 2011 met de code voor goed bestuur. Op grond daarvan is er sprake van een scheiding tussen toezicht en bestuur. De Raad van Toezicht bestaat uit vijf personen. Het bestuur bestaat uit één persoon die, samen met het stafbureau en directeurs, leiding geeft aan onze organisatie.

De stichting participeert in het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Friesland.

2.3 De besturingsfilosofie

Onze stichting realiseert zich dat (een) goed bestuur van groot belang is voor de eigen organisatie en dat (een) goed bestuur bijdraagt aan goed onderwijs voor ieder kind.

Onze besturingsfilosofie kenmerkt zich door:

- twee belangrijke organen: het college van bestuur en de raad van toezicht. Tussen deze twee organen bestaat een functionele scheiding.
- het eigenaarschap zo laag mogelijk in de organisatie te leggen.
- het streven naar synergie door samenwerking.
- solidariteit in alle lagen van de organisatie toe te passen.

2.4 Het bestuurskantoor

Het bestuurskantoor van onze stichting ondersteunt het bestuur en de scholen bij het uitvoeren van haar taak.

De algemene leiding is in handen van dhr. J.J. Fortuin.

Binnen het bestuurskantoor kennen we de volgende inhoudelijke portefeuilles: Onderwijs en Kwaliteit, ICT en AVG, Personeel en Financiën, PR en Communicatie en de afdeling Zorg. Daarnaast is er administratieve ondersteuning door een secretaresse ten behoeve van bestuur en staf.

De NAW-gegevens staan op onze website: <http://www.palludara.nl>.

Het bestuurskantoor is bereikbaar via het telefoonnummer (0515) 53 18 26 en/of via het algemene e-mailadres: info@palludara.nl

2.5 De leiding van de scholen

De stichting kent in totaal 14 scholen. Iedere school wordt geleid door een directeur die integraal verantwoordelijk is voor de school. Op de grotere scholen (vanaf 200 leerlingen) wordt de mogelijkheid gegeven voor de inrichting van middenmanagement door middel van een MT of bouwcoördinatie.

Binnen de stichtingskaders hebben de scholen onderwijskundige vrijheid en autonomie.

Alle directeuren staan geregistreerd in het schoolleidersregister en houden hun eigen ontwikkeling en bekwaamheden bij. Dit is een voorwaarde voor het goed functioneren als directeur binnen stichting Palludara. De verantwoordelijkheid voor herregistratie ligt bij de directeur.

In de beleidsvoorbereiding spelen de directeuren een belangrijke rol. Deze vindt niet alleen plaats door deelname aan het MT maar ook omdat zij participeren in de bovenschoolse kernteams: (1) Onderwijs, (2) Personeel, (3) IPC (identiteit, PR en communicatie).

Bij meerscholen directie is er een plaatsvervangend aanspreekpunt beschikbaar.

2.6 Onze medewerkers

Onze medewerkers –zowel onderwijsgevend als niet-onderwijsgevend- zijn betrokken en ambitieus.

Ze worden uitgenodigd zich samen-lerend op te stellen en te werken vanuit de onderzoekende houding. Ontwikkeling wordt vanuit Palludara gestimuleerd.

In het kader van eigenaarschap worden de medewerkers uitgedaagd om verantwoordelijkheid te nemen voor de ontwikkeling van de school en de eigen ontwikkeling. Het voorleven van een 'Leven lang leren' laten ze zelf in de praktijk zien.

2.7 De omgeving

Het voedingsgebied van stichting Palludara bevindt zich geheel binnen de grenzen van de gemeente Súdwest-Fryslân. Daarbinnen is de stichting een belangrijke speler. Vanuit samenwerking proberen wij zo goed mogelijk de belangen van scholen, leerlingen en ouders te behartigen. Wij nemen daarom deel aan een veelheid van overlegstructuren met diverse samenwerkingspartners.

Omdat de omgeving snel verandert zijn we flexibel, wendbaar en pro-actief.

We verbinden ons met name in de verticale kolom met kinderopvang en voortgezet onderwijs. Met CVO Zuid-west Fryslân zijn inmiddels uitvoeringsafspraken gemaakt die nu in de praktijk worden uitgevoerd. Ook horizontale contacten en samenwerking sluiten wij nadrukkelijk niet uit.

3 Trends en ontwikkelingen

3.1 Trends en ontwikkelingen vanuit het MT

- Secularisatie

Steeds vaker kiezen ouders niet vanuit een religieuze achtergrond voor een school. Naam en faam zijn vaak belangrijker. Wat gaat dit in de (nabije) toekomst betekenen voor ons op identiteit gebaseerde onderwijs?

- Ontwikkelingen op de woning- en arbeidsmarkt.

We zien meer en meer mensen in beweging komen doordat er ruimte is op de arbeidsmarkt. Er ontstaat hierdoor meer tussentijdse in- en uitstroom.

- Onderwijs 32

De uitwerking van het rapport 'Ons Onderwijs 2032'.

- Leerkrachtentekort

Er is sprake van een lerarentekort binnen het primair onderwijs. Daarnaast werd in het MT ook gewezen op het gebrek aan mannelijke collega's en het tekort aan directeuren. Er bestaat aanhoudende zorg omtrent de aantrekkelijkheid van een baan in het onderwijs. Ook het garanderen van onderwijskwaliteit is hierbij aan de orde. Na afloop kwamen we tot de conclusie dat de trends die wij waarnamen vrijwel allemaal vanuit een vorm van bezorgdheid/bedreiging werden geformuleerd. Uitzondering hierop was Onderwijs 32, waarbij er gesproken werd over de kansen en meer autonomie voor het onderwijs.

- Krimp: Wordt de kwaliteit van het onderwijs negatief beïnvloed door krimp? Kunnen andere organisatievormen hierop een positief effect hebben?
- Duurzaamheid (people, planet, profit)

De wereld van nu en morgen vraagt om bewust om te gaan met de aarde. Ontwikkelen van duurzame oplossingen zijn van belang op het terrein van onder andere huisvesting. Daarnaast is duurzaamheid in relaties van belang om gezamenlijk onze weg te vinden in een sterk veranderende maatschappij.

- Integrale Kind Aanpak

Vanuit een goede samenwerking met diverse partners werken we aan een gezamenlijke opvoeding van jonge mensen die ons zijn toevertrouwd. (It takes a Village to raise a Child). Vanuit deze gedachte ontstaan steeds meer IKC's.

3.2 Trends en ontwikkelingen RvT

Inleiding

Het huidige strategische beleid loopt in 2019 af. De voorbereidingen voor een nieuwe strategische agenda voor de periode 2019-2023 zijn inmiddels gestart. De Raad van Toezicht heeft haar reflectie en ideeën ten behoeve van de nieuw te ontwikkelen strategische agenda gegeven.

De grootste uitdagingen voor de komende vier jaar:

- Het binden en boeien van goed gekwalificeerd personeel (het invullen van goed werkgeverschap)
- Passend en innovatief onderwijs; Perspectief 10-14, doorgaande lijn 0-4 en realiseren van een doorgaande lijn van 0-18.
- Marketing en PR

De Raad van Toezicht onderscheidt verder de volgende trends:

- Er zijn personeelstekorten de komende jaren, flexibilisering van de arbeidsmarkt zet verder door, nieuwe en andere kwaliteiten worden gevraagd (academisch, nieuwe rollen en functies)
- Goed werkgeverschap: hoe te binden en te boeien, meer ontwikkelingsvariatie

- Identiteit wordt anders gewaardeerd, en is geen automatisme meer
- De veranderende wereld: maatschappelijke problematiek in opvoedingssituaties thuis is zichtbaarder en markanter. Problematieken worden complexer, we willen meer zelf tegemoet komen aan de behoefte van de leerlingen

Tips:

- Strategische agenda moet inzoomen op mensen (HRM)
- Goed werkgeverschap: biedt andere, nieuwe perspectieven aan, (bijv. in de zomerperiode ontwikkelingswerk). Werk aan rust en veiligheid in de organisatie
- Investeer in imago, marketing, hoe presenteren we ons?

4 Sterkte-zwakte-analyse

4.1 Het overzicht

De sterkte-zwakte analyse is opgesteld in samenwerking met de directeuren van onze stichting. Daarnaast is deze gevoed vanuit het gesprek met de GMR en RvT (cursief gedrukt). De belangrijkste aspecten zijn:

STERKE KANTEN	ZWAKKE KANTEN
<ul style="list-style-type: none"> • Speerpunten: Talentontwikkeling, Diversiteit, 0-18 jarigen (samenwerking CVO, IKA ontwikkeling) • Waardenvol onderwijs • 'Goede' naam Palludara, bekendheid en kwaliteit • Goede werkgever • Zorg voor diversiteit (kindgericht) • Focus op lange termijn visie • Financiële buffer/financieel solide • Investering in personeel • Ondersteuning stafbureau • Diversiteit in aanbod • Sfeer in organisatie • Vrijheid en autonomie voor de scholen • Resultaten op orde • Passend onderwijs • Balans tussen sturing en ruimte • Diversiteit in taalbeleid • <i>Financieel gezond</i> • <i>Basiskwaliteit op orde</i> • <i>Breed scholenbestand</i> • <i>Vooruitstrevend</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Inhoud delen (waan van de dag) • PR; kennis van de doelgroep (data), zichtbaarheid en naamsbekendheid, profilering • Conservatief/behoudend • Traditionele benadering van het onderwijs • Uitstraling gebouwen (duurzaam) • ICT + vaardigheden (+praktijk) toekomstgerichtheid • Stroperig, hak op de tak (visie) • Vervangingsmogelijkheden • Kennisdeling tussen de scholen • <i>Smalle basis bestuursbureau</i> • <i>Communicatie werkvloer</i> • <i>Evaluerend vermogen</i> • <i>Vinden van voldoende personeel</i>

KANSEN	BEDREIGINGEN
<ul style="list-style-type: none"> • Mindset werkdrukbeleving positief beïnvloeden • Verder met: talentontwikkeling, diversiteit, 0-18 jarigen • Flexibele planning (cyclus schoolplan) • Kritisch onderzoekende houding van leerkrachten en leerlingen • Promotie scholen, communicatie, PR • Samenwerking (opvang/vo/po) • Waardenvolle ontwikkeling (identiteit) • Investeren in mensen (scholing) en onderwijs (moderniseren) • Optimaliseren kernteams • Doorlopend aanbod 0-10 (10-14) • Samenwerking CVO, andere koepels, S(B)O • <i>Samenwerking CVO</i> • <i>0-18 samenwerking (incl. kinderopvang)</i> • <i>Betrekken van externe partijen bij talentontwikkeling</i> • <i>Van en met elkaar leren</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Werkdrukbeleving • Invalproblematiek • Tekorten op de arbeidsmarkt (oa leerkrachten) (kapers op de kust (SO en VO) voor onze leerkrachten) • Veel ad hoc • Hygiëne/schoonmaak • Sterke concurrentie van andere scholen • Overlevingskansen bijzonder (chr.) onderwijs • Imago onderwijs (leerkrachten en directeuren) • Aanhouden van de krimp (teruglopend leerlingenaantal) • Krappe exploitaties • Kosten onderhoud gebouwen • <i>Lerarentekort</i> • <i>Krimp</i> • <i>Motivatatie en werkdruk leerkrachten</i>

4.2 De matrix

Voor een interpretatie van deze SWOT-analyse verbinden we de kwadranten als volgt:

- Kansen vs. Sterktes: inspelen op een kans door middel van een sterkte
- Kansen vs. Zwaktes: de zwakte versterken om in te kunnen spelen op een kans
- Bedreigingen vs. Sterktes: de sterkte gebruiken om een bedreiging te weren
- Bedreigingen vs. Zwaktes: de zwakte versterken om een bedreiging te weren

De combinatie van sterke kanten en kansen biedt mogelijkheden die vrij eenvoudig zijn te realiseren. Daarbij denken we voor Stichting Palludara aan:

1. Door goed werkgeverschap, investeren in het personeel en ondersteuning vanuit het stafbureau kunnen we de werkdrukbeleving van het personeel positief beïnvloeden in de richting van werkplezier.
2. Door de drie ambities (zie pag.4) verder te ontwikkelen en te borgen kunnen we deze kracht nog verder uitbouwen.
3. Verregaande samenwerking met CVO en kinderopvang zorgt voor waardenvol onderwijs met een blik op de lange termijn.

De combinatie van sterke kanten en bedreigingen maakt ons ervan bewust, dat wij niet achterover kunnen leunen. Juist hier is werk aan de winkel om ervoor te zorgen dat we behouden wat we als sterk ervaren. Aandachtspunten zijn:

1. De bedreiging van krimp en moeizame exploitaties ondervangen we door de gezonde financiële positie van Palludara. Dit vraagt om gerichte financiële interventies om ook in de toekomst goed onderwijs te kunnen verzorgen.
2. Onze financiële situatie is nu zeer goed. Vanuit de sterke concurrentie van andere scholen en de positie van christelijk onderwijs in het algemeen vraagt dit gerichte investeringen op het terrein van innovatie, profiel en PR/marketing.
3. Het tekort aan leerkrachten staat op gespannen voet met de borging van de sterke punten op het gebied van goed werkgeverschap, kwaliteit van onderwijs en sfeer in de organisatie. Dit vraagt een langere termijn visie op aantrekkelijk werkgeverschap, met specifieke aandacht voor de leerkrachtkwaliteit.

De combinatie van zwakke punten en kansen maakt de aspecten inzichtelijk waar we aan moeten gaan werken, maar die minder eenvoudig zijn. Deze zaken zullen veel energie vragen van alle betrokkenen. Hierbij onderscheiden we de volgende thema's:

1. Omdat we innovatief en toekomstgericht onderwijs nastreven, is het zaak dat de scholen zich op korte termijn sterk ontwikkelen tot scholen waar dit gerealiseerd wordt. Dit zal een enorme inspanning (gedragsverandering) vragen van de scholen en de organisatie. Met name op het terrein van de ICT en het verlaten van het leerstofjaarklassensysteem worden grote inspanningen verwacht.
2. Onderwijs verliest zich vaak in de waan van de dag, ad hoc opereren en stroperige overlegstructuren. Daarom is het nodig dat de interne overlegstructuur wordt verbeterd en dat de medewerkers een kritische, onderzoekende houding ontwikkelen met een sterke focus op de belangrijke speerpunten. Dit vereist een andere mindset binnen onze organisatie.

Tenslotte: De combinatie zwakke punten en bedreigingen laat ons onderwerpen zien die met urgentie moeten worden aangepakt. Het gaat hierbij om:

1. De profilering van de scholen en het aanhouden van de krimp maakt een goede zichtbaarheid en profilering per direct belangrijk. Investering in PR en profilering is noodzakelijk.
2. Gelet op de (nodige) profilering van de scholen is het zorgwekkend dat enkele scholen dringend onderhoud en investeringen op duurzaamheid nodig hebben. Een aantal scholen ziet er aan de buiten- en binnenkant niet bepaald uitnodigend uit. In de komende periode gaan we daarop investeren.
3. De arbeidsmarkt staat erg onder druk en de vervangingsmogelijkheden zijn zeer beperkt. Dit vraagt nieuwe en creatieve oplossingen en financiële interventies om dit het hoofd te bieden.

5 De missie van de organisatie

5.1 Missie en visie

Onze missie:

Palludara is een onderwijsinstelling die werkt vanuit de christelijke waarden, met een open blik naar een dynamische wereld. Wij bieden een doorgaande ontwikkeling die passend is voor onze leerlingen, zodat ze breed toegerust kunnen deelnemen aan de samenleving.

Onze visie:

- Wij bieden een veilige en rijke leeromgeving.
- Wij sluiten aan bij de leerbehoefte van leerlingen.
- Wij bieden iedereen gelijke onderwijskansen.
- Wij leren leerlingen vaardigheden om een positieve houding ten aanzien van “een leven lang leren” te ontwikkelen.
- Wij werken vanuit verbinding samen met alle relevante partners.

5.2 Onze slogan



Kijk verder...

...dan je neus lang is,
...door open te staan voor de ander,
...door eens een ander standpunt in te nemen,
...dan je voor mogelijk hield!

Vanuit vertrouwen werken wij aan:

Verbinding Eigenaarschap Respect



5.3 Onze kernwaarden

De kernwaarden van onze stichting laten zien waar wij voor staan. Ze horen onlosmakelijk bij onze missie en visie. Vanuit vertrouwen werken wij aan de volgende kernwaarden:

Onze kernwaarden zijn:



Verbinding

Dit krijgt vorm door samen te werken, het zichtbaar maken van christelijke waarden, een open houding naar elkaar, het vieren van successen en het werken vanuit vertrouwen.



Eigenaarschap

Dit krijgt vorm door ieders talenten te ontwikkelen en verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie te beleggen.









Respect

Respect hebben voor jezelf, voor de ander en de wereld. Begrippen als diversiteit, rentmeesterschap en onderling vertrouwen spelen hierbij een belangrijke rol.

5.4 Eigen kwaliteit: onze parels

Vanzelfsprekend zorgt onze stichting voor basiskwaliteit. De financiën zijn op orde en onze scholen leveren de verwachte kwaliteit (zie de uitslagen van de zelfevaluatie). Onze ambities reiken verder dan het leveren van basiskwaliteit: we willen ook toegevoegde waarde hebben, we willen de basiskwaliteit overstijgen. We zijn dan ook trots op onze parels, die relatie hebben met de genoemde standaarden van de onderwijsinspectie. Op dit terrein blijven er uitdagingen in de komende periode. Ook laat dit zien waar op andere terreinen ontwikkeling nog relevant is.

Parel	Standaard
 Wij werken vanuit de christelijke waarden en normen met ruimte en respect voor elkaar.	OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties
 Alle scholen van Palludara voldoen in ieder geval aan de basiskwaliteit.	KA1 - Kwaliteitszorg
 Binnen onze stichting heerst een positieve en professionele sfeer en werken we constructief samen.	KA2 - Kwaliteitscultuur
 Onze stichting investeert in de kwaliteit van het personeel.	KA2 - Kwaliteitscultuur
 Onze stichting investeert in het belang van de kinderen door 'extra handen in de school'.	OP4 - (Extra) Ondersteuning
 Onze scholen zijn divers. Ons aanbod past bij de verschillen tussen leerlingen.	OP1 - Aanbod

5.5 Onze ambities

In ons strategische beleidsplan hebben we een aantal ambities vastgesteld. Deze ambities bepalen de richting voor de komende vier jaar. De ontwikkeldoelen die we op stichtingsniveau willen bereiken komen voort uit deze geformuleerde ambities. De scholen beschrijven in hun schoolplan een koppeling tussen de hieronder geformuleerde ambities, de eigen ambities en hun grote ontwikkel doelen.

Onze ambities:



Vanuit deze ambities hebben we de volgende speerpunten geformuleerd. Daarvan afgeleide aandachtspunten bepalen de koers van de stichting, de scholen en geven richting aan ons handelen.

Speerpunten	
1.	Zorgzame aandacht voor diversiteit: Alle leerlingen ontvangen een adequaat aanbod binnen stichting Palludara in het kader van passend onderwijs
2.	Ruimte voor talentontwikkeling: Alle leerlingen krijgen een breed scala aan activiteiten aangeboden en vaardigheden die aansluiten bij hun talenten. Binnen onze stichting werken talentvolle professionals, vanuit onze gezamenlijke visie, aan de ontwikkeling van onze leerlingen en van zichzelf
3.	Waardenvolle ontwikkeling van 0-18 jaar: Onze stichting en onze scholen zijn gericht op duurzame samenwerking met elkaar, ouders en onderwijspartners, gericht op een ononderbroken ontwikkeling van onze leerlingen van 0-18 jaar
4.	Uitdagen om een leven lang te leren: Leerlingen en medewerkers hebben een onderzoekende en een lerende houding ten aanzien van het leerproces en de hen omringende wereld

6 De domeinen

6.1 Onderwijs

Onderwijs geven is de kernactiviteit van onze scholen. We gaan daarbij uit van het principe: “de leraar doet er toe”. De scholen van Stichting Palludara richten zich in de eerste plaats op de kennis en de vaardigheden die nodig zijn om de basisvakken (taal, lezen en rekenen en wiskunde) goed te beheersen. Daarnaast vinden we de sociale vorming en de persoonsvorming van belang. In alle gevallen werken de scholen doel- en opbrengstgericht.

De leraren verzamelen data (uitkomsten van toetsen en observaties), analyseren deze en stellen vervolgens hun handelen bij. Op alle scholen wordt gewerkt via een HGPD (handelingsgerichte procesdiagnostiek) cyclus: de leraren houden rekening met de onderwijsbehoeften van de leerlingen.

In het schoolondersteuningsprofiel van de scholen staat beschreven hoe de scholen gestalte geven aan de zorg en begeleiding en wat de mogelijkheden zijn voor extra-begeleiding in de school.

Kwaliteitsindicatoren	
★	De scholen beschikken over beleid voor het didactisch handelen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>
★	De scholen beschikken over beleid voor het pedagogisch handelen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Pedagogisch klimaat</i>
★	De scholen beschikken over beleid om de leertijd effectief en efficiënt te besteden <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP5 - Onderwijstijd</i>
★	De scholen beschikken over een leerstofaanbod voor de sociaal-emotionele ontwikkeling <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Pedagogisch klimaat</i>
★	De scholen beschikken over een adequate zorgstructuur <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - (Extra) Ondersteuning</i>
★	De scholen realiseren eindopbrengsten die boven de gestelde normen van de inspectie liggen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>

Aandachtspunt bestuur
Passend aanbod en ondersteuning creëren binnen de stichting (specifieke specialisaties scholen)
Afstemmen van het onderwijs op de specifieke leerbehoeften van 'meer begaafde' leerlingen
Afstemmen van het onderwijs op de specifieke leerbehoeften van 'zwakkere' leerlingen
Implementatie wetenschap en techniek onderwijs binnen de stichting
Afstemmen van hulpverlenende instanties (zorg) en onderwijs

Aandachtspunt scholen
Collegiale consultatie realiseren binnen de scholen
Stimuleren onderzoekende houding leerkrachten

6.2 Personeel

Wij vinden de kwaliteit van onze medewerkers van doorslaggevend belang om de kwaliteit van een school te borgen en te verbeteren. We beschouwen de schoolleiders (directeuren) als de leraren van hun team: ze geven leiding aan de schoolontwikkeling, maar ook aan het leren van de leraren. Vanzelfsprekend zorgen de directeuren (geregistreerde schoolleiders) in de eerste plaats voor hun eigen professionele ontwikkeling. Daarnaast ontwikkelen zij op hun school een professionele cultuur die borgt dat de leraren met en van elkaar leren.

Een kernwoord daarbij is eigenaarschap: de leraren worden zo veel mogelijk medeverantwoordelijk voor de schoolontwikkeling en de eigen professionele ontwikkeling. Voor wat betreft het laatste aspect: de schoolleiders

zorgen ervoor, dat ze de leraren uitdagen en stimuleren om zich passend te ontwikkelen. Passend betekent: passend bij de fase van ontwikkeling van de leraar en van de school. Daarbij maken ze onderscheid tussen startbekwame, basisbekwame en vakbekwame leraren.

Voor (de resultaten van) de leerlingen is het van belang, dat de vaardigheden van de leraren op orde zijn. Dat ze beschikken over actuele kennis en vaardigheden om het leren van de leerlingen te optimaliseren. We verwachten van de leraren dat ze werk maken van hun eigen professionele ontwikkeling (POP) en dat ze deze ontwikkeling bespreken in de diverse gesprekken met de schoolleiding. Naast de schoolleiding en de leraren onderscheiden we "overig personeel". Voor vrijwel iedere functie (of taak) beschikt onze stichting over een taak-functiebeschrijving. Ook aan deze categorie personeel worden hoge kwaliteitseisen gesteld. Immers: gezamenlijk werken we aan het ontwikkelen van leerlingen.

Wij vinden het belangrijk om onze medewerkers binnen Palludara te binden en te boeien. Palludara kenmerkt zich als een goede, betrouwbare en stabiele werkgever voor iedereen, zowel intern als extern, met aandacht en oog voor de mens. Dit laten we zien door optimale ondersteuning door coaching en/of begeleiding wanneer dit nodig is. Daarnaast maken we ruimte voor ontmoeting bij diverse activiteiten en gelegenheden.

Kwaliteitsindicatoren	
★	De directies van de scholen werken vanuit het concept onderwijskundig leiderschap <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	De directies van de scholen hanteren de afgesproken gesprekkencyclus <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	De directies van de scholen zorgen voor een leercultuur op school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	De directies van de scholen hebben zicht op de kwaliteit(en) van de individuele medewerkers <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	De directies van de scholen hebben zicht op de kwaliteit(en) van het team als geheel <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>

Aandachtspunt bestuur
Organiseert intervisie op MT niveau
Investeert en werkt samen met NHL/Stenden ten behoeve van de onderzoekende leerkracht
Voert een actief scholingsbeleid en daagt medewerkers uit om zich te ontwikkelen
Biedt coaching en ondersteuning voor startende leerkrachten
Voert actief beleid om leerkrachten te binden aan de stichting
Voert actief beleid ten behoeve van een laag ziekteverzuim

Aandachtspunt scholen
Stimuleren de medewerkers, ism NHL Stenden, te werken aan de onderzoekende houding
Hanteren actief de gesprekkencyclus met klassenbezoeken (minimaal 1x per jaar) met behulp van het programma mijnschoolteam.nl

6.3 Identiteit

Onze identiteit is geënt op belangrijke christelijke waarden zoals geloof, hoop en liefde. Samen met onze kernwaarden verbinding, eigenaarschap en respect vormen zij het fundament voor ons handelen. Zij wordt zichtbaar in wat de stichting uitstraalt naar buiten en welke keuzes er worden gemaakt. Te denken valt o.a. aan de aandacht voor het omgaan met elkaar (tolerantie), de zorg voor de wereld om ons heen (rentmeesterschap) en het willen samenwerken met elkaar en partners (verbinding).

Natuurlijk biedt onze stichting goed onderwijs. Goed onderwijs gaat niet alleen om de leerresultaten. Het gaat ook om

burgerschap, persoonsvorming en levensbeschouwelijke vorming. We laten ons als organisatie inspireren door de christelijke waarden en vertalen die naar vandaag. We vinden het belangrijk dat ieder kind zichzelf kan zijn en zich kan ontwikkelen tot een zelfstandig individu. We leren kinderen zichzelf en elkaar te respecteren en om te gaan met verschillen.

Ons onderwijs is betrokken op mens en wereld.

We streven ernaar dat begrippen als verbinding, eigenaarschap, rechtvaardigheid, geborgenheid, hulpvaardigheid en respect heel vanzelfsprekend zijn. Dit komt tot uiting in:

- de omgang met elkaar
- de taal die gesproken wordt
- de sfeer die heerst op de scholen en binnen de stichting
- het pedagogische en didactische klimaat

Wij vinden het belangrijk dat er vanuit de christelijke identiteit ruimte is om mensen van andere geloofsrichtingen te ontmoeten en elkaar te waarderen. Deze ontmoeting met verschillende godsdiensten wordt als een opdracht gezien. Vanuit deze levenshouding ontwikkelen wij respect voor de medemens en krijgen daarmee inzicht in andere culturen. We staan open voor alle kinderen van wie de ouders de uitgangspunten van de stichting onderschrijven of tenminste respecteren.

Aandachtspunt bestuur
De stichting heeft haar visie op identiteit helder verwoord en draagt deze ook uit

Aandachtspunt scholen
De scholen hebben de visie op de levensbeschouwelijke identiteit helder geëxpliciteerd
De school verbindt haar levensbeschouwelijke identiteit aan een pedagogische visie

6.4 Profilering en marketing

Onze stichting profileert zich de komende jaren als een organisatie die zorgt voor goed onderwijs aan haar leerlingen. Onze scholen en ons onderwijs moeten aantrekkelijk zijn voor ouders, kinderen en personeel. Hierbij spelen onze kernwaarden een belangrijke rol: verbinding, eigenaarschap en respect. Het bijkomende doel is, dat een toenemend aantal ouders en kinderen kiest voor één van onze scholen en dat werknemers graag bij onze stichting willen werken.

Het is in de eerste plaats nodig dat onze organisatie een duidelijk profiel heeft; dat geldt ook voor onze scholen. Net zoals onze organisatie beschikt iedere school over een missie, een heldere visie, kernwaarden en een heldere beschrijving van haar profiel. Het profiel bevat de ambities van de school met betrekking tot onderwijs, personeel, ouders en omgeving. De ambities zijn ook werkelijk ambitieus; bij het opstellen daarvan hebben de scholen in ieder geval rekening gehouden met toekomstgericht onderwijs (vertrouwen, innovatief) en educatief partnerschap (samenwerken, professioneel).

In het kader van profilering en marketing is het communicatiebeleid van belang. Immers: het profiel van de organisatie en de scholen moet 'bekend' zijn bij onze doelgroep. Belangrijke middelen zijn: de nieuwsbrief, de schoolgids, de website, sociale media etc. Deze middelen worden ingezet om onze huidige 'klanten' te informeren, maar ook om nieuwe 'klanten' te werven. In het kader van werving heeft iedere school beleid geformuleerd om nieuwe leerlingen (en ouders) te enthousiasmeren voor de school.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De organisatie beschikt over goed functionerende communicatie middelen/informatie voorziening
2.	De organisatie beschikt over een duidelijke huisstijl
3.	De organisatie neemt initiatieven die de naamsbekendheid vergroten

Aandachtspunt bestuur
De organisatie beschikt over een duidelijke en herkenbare huisstijl
De organisatie beschikt over een huisstijlboek
De organisatie communiceert actief, open en transparant naar de omgeving over de ontwikkelingen en successen binnen de organisatie

Aandachtspunt scholen
De scholen werken met een eenduidig format van de schoolgids
De scholen beschikken allen over een huisstijl
De scholen communiceren transparant naar de omgeving

6.5 Financiën en beheer

Wij hechten aan kwalitatief goed onderwijs in combinatie met een doelmatige besteding van de ons ter beschikking staande middelen. We hanteren hierbij als uitgangspunt wat een school nodig heeft en in mindere mate wat er voor een school van het rijk wordt ontvangen. Hiervoor is een mate van onderlinge solidariteit vereist, die feitelijk als rode draad in de gehele organisatie is verweven.

De schoolleiding, de leraren en het overig personeel “maken” de basiskwaliteit van een school. Voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en de ambities van de scholen, zoals geformuleerd in hun schoolplannen (doelmatigheid) zijn, indien nodig, extra middelen beschikbaar vanuit een innovatiebudget of doelsubsidies. Vanzelfsprekend verwerven en besteden we de onderwijsbekostiging rechtmatig, dat wil zeggen conform de wet- en regelgeving. We zijn een gezonde en solide stichting, en dat willen we ook blijven (continuïteit), omdat niet alleen de kinderen van vandaag, maar ook die van morgen goed onderwijs moeten krijgen. Om de continuïteit te waarborgen beschikken we over een meerjarenbegroting waarin de gevolgen van de verdere leerlingendaling zijn verwerkt. Feitelijk is het aantal leerlingen de basis voor de bekostiging. Het (meerjaren)formatiebeleid, het dagelijks beheer en de ruimte voor nieuw beleid is hiervan afgeleid.

Nieuwe ontwikkelingen, zoals het anticiperen op nieuwe regelgeving, kunnen gevolgen hebben voor de hoofdlijnen van het financieel beleid. Indien van toepassing wordt advies aan de GMR gevraagd. De begroting en ook de jaarrekening worden na goedkeuring door de Raad van Toezicht vastgesteld. De administratieve organisatie en de autorisaties voor intern budgetbeheer zijn vastgelegd in het treasurystatuut.

Aandachtspunt bestuur
Onderzoeken van de financiële mogelijkheden om de strategische agenda te realiseren
Koppelen van innovatie aan investeringsbudgetten

6.6 Gebouwen en huisvesting

De schoolgebouwen en de schoolpleinen vormen het visitekaartje voor de huidige en de potentiële nieuwe ouders; ze vormen het gezicht naar buiten toe. We onderkennen de samenhang tussen een schoon, goed onderhouden gebouw en een plezierige werk- en leeromgeving. Ook is er samenhang tussen een geordende omgeving en leerprestaties van de leerlingen. Onze gebouwen (scholen) en de bijbehorende schoolpleinen zijn modern, veilig en gedeeltelijk (al) duurzaam. Het onderhoud, de inrichting en de uitstraling wijzen op kwaliteit en professionaliteit. In het kader van onderwijsvernieuwing (met name zelfstandig samenwerken, groepsopdrachten etc.) en passend onderwijs zijn de meeste gebouwen aangepast. We gaan door met het aanpassen van de scholen aan de eisen van de toekomst passend bij de onderwijskundige visie van de school.

Het aanpassen van de bestaande gebouwen aan de eisen van de toekomst is een gedeelde verantwoordelijkheid van het rijk (gemeente) en de schoolbesturen. De gemeente heeft een zorgplicht ten aanzien van de huisvestingscapaciteit, het bestuur ten aanzien van onderhoud. Bij nieuw- en verbouw van scholen wordt ingezet op het realiseren van duurzame, flexibele en energiezuinige huisvesting.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Bij (vervangende) nieuwbouw realiseren we een IKC
2.	De organisatie beschikt over een huisvestingsplan (afgeleid van integrale huisvestingsplannen van de gemeentes)
3.	De organisatie beschikt over een meerjarenonderhoudsplan
4.	De organisatie bespreekt jaarlijks met de directies de onderhoudsplannen
5.	De organisatie waarborgt een veilige werkomgeving

Aandachtspunt bestuur
Formuleren van visie op het terrein van duurzaamheid van de scholen

Aandachtspunt scholen
Formuleren van visie ten aanzien van gebouw en huisvesting in overeenstemming met de onderwijskundige visie van de school

6.7 Organisatie

Onze stichting hanteert de Code Goed Bestuur. In onze besturingsfilosofie hebben bestuur en directies een bepaalde handelingsruimte.

De schoolleiders zijn, binnen deze kaders, integraal verantwoordelijk voor de eigen school en het eigen beleid.

Onze stichting is ondernemend: wij willen een invloedrijke speler zijn in de regio en lopen voorop daar waar het gaat om onderwijsinnovaties. Daarom zijn we gericht op het ontdekken van kansen, vernieuwingen en verbeteringen en op het oplossen van problemen (die wij zien als kansen). Kernwoorden daarbij zijn: creativiteit, initiatief en proactief handelen. We nemen geen genoegen met de middenmoot, met een zesje; we stellen hoge doelen en we streven naar excellentie.

Bij een excellente organisatie hoort een zeer goede communicatievoorziening, openheid en transparantie en een sterke gerichtheid op verbinding (maken) met partners. Een specifiek punt van aandacht is de belangenbehartiging in de politiek, vanwege de zichtbaarheid en de naamsbekendheid van onze organisatie. Maar ook hier gaat het in essentie om het bundelen van krachten, omdat ons aller doel moet zijn: sterk onderwijs in onze regio. Bij het zoeken naar verbinding kan niet onvermeld blijven, dat we voortdurend (kritisch) zoeken naar mogelijkheden voor meer schaalgroote. We geloven dat onze stichting nog effectiever en slagvaardiger wordt als we groeien, als we partners aan boord krijgen die een meerwaarde kunnen hebben voor ons onderwijs.

Kwaliteitsindicatoren	
★	In de scholen en binnen de organisatie staat het 'samen-leren' centraal <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De cultuur van de organisatie is doel- en opbrengstgericht <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	Het beleidsmatig overleg tussen school en het bevoegd gezag (of het bovenschools management) is gericht op optimalisering van de kwaliteit van het onderwijs <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De schoolleiders ontwikkelen organisatiebeleid en zorgen voor adequaat organisatiebeheer <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>

Aandachtspunt bestuur
Onderzoeken met welke partners we intensievere samenwerking zoeken

6.8 Kwaliteitszorg

De scholen van stichting Palludara beschikken over een systeem voor kwaliteitszorg en ze werken vanuit een meerjarenplanning aan de continue ontwikkeling van de kwaliteit van de school en de medewerkers. We beschouwen kwaliteitszorg en personeelsbeleid als onlosmakelijk met elkaar verbonden, omdat ons personeel de belangrijkste factor is voor een hoge kwaliteit. In beginsel werken alle scholen vanuit de PDCA-cyclus. Ze hebben hun kwaliteit beschreven (zie ook de schoolplannen) en handelen daarnaar. Vervolgens beoordelen ze (zelfevaluatie) regelmatig – conform de meerjarenplanning- of de kwaliteit van de school in orde is. Ook laten ze hun kwaliteit systematisch door ouders en leerlingen beoordelen met behulp van vragenlijsten. Tenslotte beoordelen de scholen elkaar via een systeem voor collegiale consultatie. Op basis van de beoordelingen worden er verbeterpunten gekozen en nader uitgewerkt (zie daarvoor de jaarplannen van de scholen). Gelet op de documenten die een rol spelen bij kwaliteitszorg geldt: alle scholen werken met een schoolplan, een jaarplan en een jaarverslag.

Met betrekking tot de kwaliteitszorg gaat onze stichting uit van de volgende prestatie-indicatoren:

1. Onze scholen halen een eindscore die boven de ondergrens en de eigen schoolnorm ligt
2. Onze scholen halen tussenresultaten die boven de eigen schoolnormen liggen
3. Op onze scholen is meer dan 90% van de leerlingen tevreden over de veiligheid op school
4. Op onze scholen is meer dan 90% van de leraren tevreden over de veiligheid op school
5. Op onze scholen is meer dan 90% van de ouders tevreden over de veiligheid op school
6. Op onze scholen is meer dan 90% van de leerlingen tevreden over de school
7. Op onze scholen is meer dan 90% van de leraren tevreden over de school
8. Op onze scholen is meer dan 90% van de ouders tevreden over de school
9. De scholen hebben minimaal een basisarrangement (Inspectie van het Onderwijs)
10. Het ziekteverzuim is lager dan het landelijk gemiddelde

Kwaliteitsindicatoren	
★	De scholen realiseren eindopbrengsten die mogen worden verwacht op grond van de kenmerken van de schoolpopulatie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>
★	De scholen zorgen ervoor dat de sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat past bij kenmerken van de schoolpopulatie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Pedagogisch klimaat</i>
★	Op iedere school ontwikkelen de leerlingen met een specifieke behoefte zich naar hun mogelijkheden <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - (Extra) Ondersteuning</i>
★	Het bovenschools management stimuleert een opbrengstgerichte cultuur op de scholen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>

Aandachtspunt bestuur
De scholen beschikken over toetsbare doelen
De scholen evalueren regelmatig of de doelen gehaald worden
Het bestuur monitort de onderwijskwaliteit van de scholen
Het bestuur ziet er op toe dat de scholen inzichtelijk rapporteren over de kwaliteit van het onderwijs
De stichting beschikt over een systeem van interne audits
De nascholing op teamniveau en individueel is beschreven in een nascholingsplan en passen in de schoolontwikkeling

Aandachtspunt scholen
In de schoolgids staan maatregelen die getroffen zijn nav de metingen van de kwaliteit van de school
Scholen formuleren toetsbare doelen over de onderwijskwaliteit
Scholen maken een jaarplan en een jaarverslag
De nascholing op teamniveau en individueel is beschreven in een nascholingsplan en passen in de schoolontwikkeling

6.9 Samenwerken met de ouders en de omgeving

Wij vinden de betrokkenheid van de ouders/verzorgers bij onze scholen van groot belang. Ouders zien wij als educatieve partners; hun inbreng bij de ontwikkeling van hun eigen kind is voor de scholen onontbeerlijk. Onze scholen beseffen, dat we de handen ineen moeten slaan om kinderen maximaal te ondersteunen bij het leer- en ontwikkelproces. De school en de ouders zijn gelijkwaardige partners en gezamenlijk verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het kind. Wel onderstrepen we, dat beide partners een eigen specifieke verantwoordelijkheid hebben, vanuit de erkenning van elkaars professionaliteit en deskundigheid.

De ouders zijn bereid om bewust tijd te besteden aan de ontwikkeling van hun kind en de leraren richten zich op de ontwikkeling van kennis en vaardigheden om effectief met ouders om te gaan. Naast ouders zien we ook de voorschoolse educatie, het voortgezet onderwijs, de jeugdzorg etc. als samenwerkingspartners. Van belang vinden we een doorgaande ontwikkelingslijn: van voorschool naar (uiteindelijk) maatschappij. Samen met anderen willen we daaraan een bijdrage leveren.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De organisatie onderhoudt contacten met toeleverende instellingen (peuterspeelzalen, kinderdagverblijven)
2.	De organisatie onderhoudt contacten met scholen voor voortgezet onderwijs
3.	De organisatie onderhoudt functionele contacten met begeleidingsdiensten, hogescholen (opleidingen voor leraren) en pedagogische centra
4.	De organisatie participeert actief binnen een samenwerkingsverband en andere netwerken in de regio

Aandachtspunt bestuur
De organisatie onderzoekt hoe en op welke manier er samengewerkt kan worden met relevante ketenpartners om invulling te geven aan het speerpunt: Waardenvolle ontwikkeling van 0-18 jaar

Aandachtspunt scholen
Al onze scholen hebben een visie ontwikkeld op de relatie school-ouders. In dat visiestuk komen rechten, plichten en verwachtingen aan de orde. Immers, educatief partnerschap vraagt aandacht en inspanning van twee kanten.
Al onze scholen formuleren visie op de IKA (integrale kindaanpak) en vormgeving richting IKC (integrale kindcentra)

6.10 Privacy

Privacy is een grondrecht dat in Nederland is uitgewerkt in de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Omdat leerling gegevens ook persoonsgegevens zijn, is de AVG voor onze stichting en onze scholen van belang. Wij gaan zorgvuldig om met de persoonsgegevens van leerlingen. Bijzondere persoonsgegevens worden alleen vastgelegd als dat echt noodzakelijk is voor de begeleiding van de leerlingen of om bijzondere voorzieningen te treffen.

De AVG onderscheidt een aantal rollen: de betrokkene (de leerling), de bewerker (de aanbieder van leermiddelen) en de verantwoordelijke (het bevoegd gezag). Uitgangspunt van de AVG is dat het bevoegd gezag eindverantwoordelijk is voor de privacy van leerlingen. De verantwoordelijke is verplicht om volgens de wet te handelen en daarbij behoorlijk en zorgvuldig te werk gaan. Die verantwoordelijkheid houdt ook in dat we –als bevoegd gezag- ouders en leerlingen volledig moeten informeren over het gebruik van persoonsgegevens én hoe ouders gebruik kunnen maken van hun rechten.

Als bevoegd gezag willen we helder en transparant zijn naar ouders over het gebruik van leerling gegevens, over de afspraken die we maken met de leveranciers van leermiddelen, over de rechten die ouders hebben en de rol van de (G)MR daarbij. De huidige ontwikkelingen vragen van ons (en van de scholen) dat we de ouders optimaal informeren over het gebruik van educatieve applicaties, het gebruik van beeldmateriaal en de afspraken die we maken over Internetgebruik en sociale media. Daarnaast verantwoorden we ons over hoe en waar data wordt opgeslagen middels een dataregister. Tenslotte leggen we ook vast welke informatie we wel of niet geven als een kind overstapt van de ene naar de andere school.

In het beleidsplan AVG staat beschreven hoe wij als bevoegd gezag en scholen omgaan met privacy en persoonsgegevens. De reglementen en protocollen die uit het beleidsplan voortkomen zijn in het bezit van de scholen. In deze stukken staat hoe wij omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen en medewerkers. Documenten die school specifiek worden aangevuld worden gecommuniceerd met de ouders en zijn te vinden op de schoolwebsites. De algemene AVG stukken zijn te vinden op de website van de stichting.

Kwaliteitsindicatoren	
★	ledere school houdt zich aan de afspraken zoals geformuleerd in het AVG beleidsplan <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>

Aandachtspunt bestuur
Het dataregister is up to date en beschikbaar voor alle scholen
Het verantwoord gebruik van bedrijfsmiddelen door medewerkers wordt geborgd
De AVG wordt zowel op stichtingsniveau als op schoolniveau gevolgd

Aandachtspunt scholen
Elke school beschikt over een privacyreglement met school specifieke aandachtspunten en/of maatregelen
De vastgestelde stukken mbt AVG zijn vindbaar op de websites van de scholen
ledere school heeft de rechten van ouders en medewerkers met betrekking tot de privacy wet beschreven
ledere school heeft afdoende maatregelen genomen (en beschreven) om de veiligheid van persoonsgegevens te waarborgen

6.11 ICT

Ieder kind heeft recht op eigentijds en uitdagend onderwijs. Onderwijs dat aansluit bij de eigen talenten en dat een goede voorbereiding is op leven en werken in de 21ste eeuw. Door gerichte integratie van ICT wordt het onderwijs verrijkt, verbeterd en aantrekkelijker gemaakt voor de leerlingen en leerkrachten.

Het leerproces wordt ondersteund zodat differentiatie en het verhogen van efficiënte leertijd mogelijk wordt. Door ICT ontstaan er onder andere mogelijkheden om de betrokkenheid van de kinderen sterk te verhogen. De intensiteit waarmee leeractiviteiten worden uitgevoerd neemt aantoonbaar toe als de kinderen met de computer mogen werken.

ICT is geen doel op zich, maar een middel om andere doelen, zoals kwalitatief goed onderwijs en aansluiting van het onderwijs op een dynamische samenleving, te realiseren. Daarnaast helpt ICT de medewerkers om hun werk efficiënter, overal toegankelijk en meer gezamenlijk vorm te geven.

Kwaliteitsindicatoren	
★	De ICT-doelen maken deel uit van een samenhangende visie op leren en onderwijzen (kwaliteitszorg) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	De schoolleiding gebruikt ICT voor een effectieve interne en externe communicatie (kwaliteitszorg) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	ICT-middelen worden in voldoende mate en functioneel gebruikt in klassikale en niet-klassikale leersituaties (onderwijsleerproces) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
★	De inzet van ICT draagt bij aan het realiseren van een uitdagende leeromgeving (onderwijsleerproces) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
★	De school zorgt ervoor dat de ICT door leerlingen en personeel gebruikt kan worden in een aangename, motiverende en veilige leeromgeving (infrastructuur) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>

Aandachtspunt bestuur
Er wordt inhoud gegeven aan het thema digitale geletterdheid
Office365 wordt geïmplementeerd
Formuleren beleid op het gebied van een zich versnellende digitale ontwikkeling

Aandachtspunt scholen
Gericht gebruik van digitale middelen om de leeractiviteiten voor leerlingen beter, rijker en aantrekkelijker te maken
ICT sluit aan en wordt geïntegreerd bij andere onderwijskundige vernieuwingen/ ontwikkelingen

7 Formulier "Instemming met het strategisch beleidsplan"

Bestuursnummer: 42545
Naam: Stichting Palludara
Adres: Roodhemsterweg 7
Postcode: 8651 CV
Plaats: IJLST

VERKLARING

Hierbij verklaart de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van bovengenoemde bestuur in te stemmen met het **van 2019 tot 2023** geldende strategisch beleidsplan.

Namens de GMR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

8 Formulier "Goedkeuring van het strategisch beleidsplan"

Bestuursnummer: 42545
Naam: Stichting Palludara
Adres: Roodhemsterweg 7
Postcode: 8651 CV
Plaats: IJLST

VERKLARING

De Raad van Toezicht van bovengenoemde bestuur heeft het **van 2019 tot 2023** geldende strategisch beleidsplan goedgekeurd.

Namens de Raad van Toezicht,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

9 Formulier "Vaststelling van strategisch beleidsplan"

Bestuursnummer: 42545
Naam: Stichting Palludara
Adres: Roodhemsterweg 7
Postcode: 8651 CV
Plaats: IJLST

VERKLARING

Het bestuur heeft het **van 2019 tot 2023** geldende strategisch beleidsplan vastgesteld.

Door het bestuur,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
