Koersplan 2014-2018

Hart voor alle kinderen

GPO WN

Gereformeerd Primair Onderwijs West-Nederland

Voorwoord ‘Hart voor alle kinderen’

Afgelopen jaren is Gereformeerd Primair Onderwijs West Nederland (GPO-WN) uitgegroeid tot een volwaardige, professionele schoolorganisatie in het primair onderwijs. Vanuit verbondenheid met God en met elkaar is gewerkt aan verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs en het in alle aspecten zichtbaar maken van onze identiteit. Ook streefden we met succes naar goede leeropbrengsten en een hoge kwaliteit van het onderwijs. Ik zeg het met dankbaarheid en ook gepaste trots:
‘GPO-WN zit op koers!’

Verder bouwen
Met het Koersplan 2014-2018 ‘Hart voor alle kinderen’ in handen willen we komende jaren verder werken aan deze koers.

Als organisatie geven we graag de boodschap mee dat ons hart uitgaat naar alle kinderen van onze scholen. Ook de komende jaren blijven we de leerlingen ‘onderwijs van betekenis’ bieden: onderwijs dat recht doet aan de totale ontwikkeling van de leerling. God toont Zijn liefde aan mensen in het offer van Jezus. Hij vraagt ons die liefde niet voor onszelf te houden maar deze uit te delen. Dat betekent concreet dat wij op onze scholen leerkrachten willen die deze liefde kennen en dit tonen in hun omgang met de kinderen die aan onze zorg zijn toevertrouwd.

We willen waarborgen dat binnen GPO-WN op alle scholen een werksfeer heerst waar zorg voor elkaar, integriteit en respect leidend zijn.

Scholen open
Onze identiteit is een belangrijk fundament waarop onze organisatie gebouwd is. Inhoud en vormgeving van ons onderwijs worden daardoor voor een belangrijk deel bepaald.
In de aanloop naar dit nieuwe koersplan dachten we samen binnen GPO-WN na over hoe een nieuwe generatie kinderen zal opgroeien. De huidige context van kerken, onderwijsveld, politiek en maatschappij verandert sterk.

Wij willen onze scholen openstellen voor alle ouders die op zoek zijn naar onderwijs vanuit de Bijbel. Ons fundament hopen we te gaan delen met veel ouders die bewust kiezen voor onderwijs vanuit de Bijbel. Het specifieke aan onze identiteit, namelijk ons geloof in Christus als genadige Verlosser, zal uitgebreid ter sprake gebracht worden. Daarbij maken we concreet wat dit betekent voor ons onderwijs, de omgang met hun kinderen en de rol die wij van ouders verwachten.

Ons fundament hopen we te gaan delen met veel ouders die bewust kiezen voor onderwijs vanuit de Bijbel.

Heel goed onderwijs voor alle kinderen
GPO-WN biedt vanuit bovenstaande identiteit ‘heel goed onderwijs’ met goede resultaten, oftewel ‘excellent onderwijs’. Daar zetten we samen met enthousiaste, vakbekwame en onderzoekende leerkrachten, dienende leiders met lef en goede bestuurders de schouders onder. Hun kwaliteiten bepalen immers voornamelijk de kwaliteit van het onderwijs binnen de scholen.

We zien onze kinderen als waardevolle schepselen, gemaakt door onze God en Vader. Met passie gaan wij ons nog meer inzetten om hun gaven en talenten verder te ontplooien. Tegelijkertijd willen we de leerlingen doen beseffen dat de echte toekomst nog voor ons ligt. Zo, hopen we, draagt ons onderwijs ertoe bij dat leerlingen belangrijke bagage meekrijgen voor hun taak als wereldburger, levend in afhankelijkheid van onze Heer.

Rust en ruimte
Onze plannen en actiepunten voor de periode 2014-2018 zijn omvangrijk. We werken aan 5 thema's, zie hoofdstuk 6. We staan voor een uitdagende en ambitieuze taak, komende jaren. Bij de uitvoering ervan zullen 'rust' en 'ruimte' echter twee sleutelwoorden zijn. In rust en met ruimte voor gesprek en bezinning bouwen we als GPO-WN verder aan 'excellent onderwijs' en een nog sterkere organisatie.

We geloven in een mooie toekomst voor onze scholen. Daarbij weten we ons met hart en ziel verbonden met Jezus Christus. Dat geeft houvast en perspectief!

René Tromp,
Directeur-bestuurder GPO-WN

Inhoudsopgave

Voorwoord 02

Inhoudsopgave 03

1. Inleiding 04

2. Wie zijn wij? 08

3. Wat willen wij? 12

4. Waar staan we? 16

5. Onze kernwaarden 20
Kernwaarden-check 24

6. Onze ambities en thema's 26

7. Onze permanente speerpunten 34

8. Hoe communiceren we? 38

9. Onze beoogde resultaten in cijfers en acties 42

Het Anker

1. Inleiding

‘Duidelijke doelen en een open houding’

GPO WN
Gereformeerd Primair Onderwijs West-Nederland

Een koersplan houdt je op koers, dat is simpel maar waar. Dit koersplan 2014-2018 van GPO-WN heeft dan ook maar één doel: onze organisatie inclusief onze scholen en schoolteams op koers houden in een onderwijswereld die volop in ontwikkeling is.

Het plan is samen met een divers aantal groepen en personen tot stand gekomen. Zowel binnen GPO-WN als buiten onze organisatie dacht men (ouders, leerkrachten, directeuren en externe partners) mee over de inhoud ervan.

Meetbare eindresultaten

In dit koersplan maken we de hoofdlijnen van ons beleid voor 2014-2018 bekend.
In hoofdstuk 7 presenteren we een tiental permanente speerpunten, welke altijd de aandacht hebben van GPO-WN. Om focus te houden maken we voor de komende jaren beleidskeuzes, deze staan in hoofdstuk 6 geformuleerd. In het koersplan beschrijven we in hoofdstuk 9 de gezamenlijke prestatie-indicatoren.
Uit dit alles blijkt dat doelen en de manier waarop we die doelen willen bereiken, met elkaar verbonden zijn.

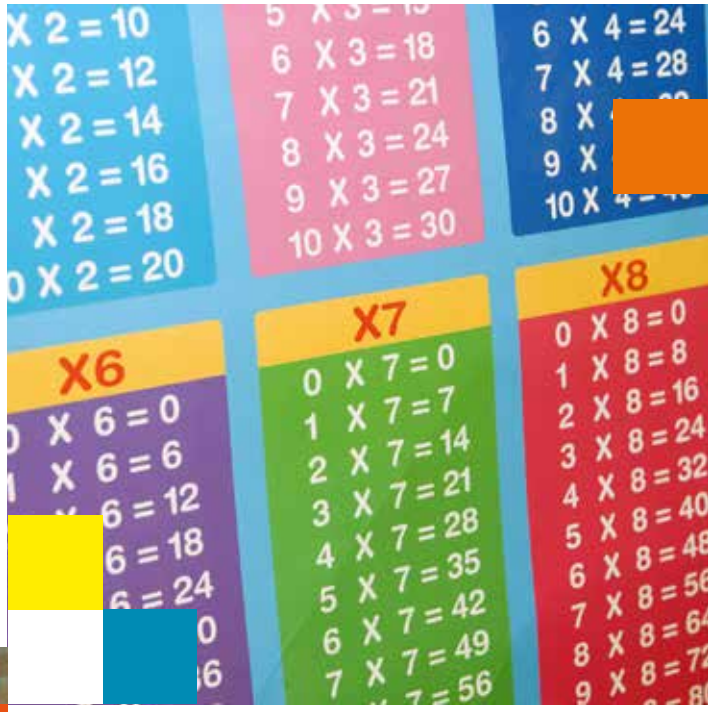
Koers houden in een onderwijswereld die volop in ontwikkeling is.

Koersplan en schoolplan

Het Koersplan 2014-2018 bestaat uit twee delen, een gemeenschappelijk deel en een deel op individueel schoolniveau, het (wettelijk verplichte) schoolplan. Hier is bewust voor gekozen; koersplan en schoolplan kunnen elkaar zo vanuit inhoudelijke verbinding versterken. Hierdoor zal, verwachten we, de winst voor alle betrokkenen (van leerlingen tot leidinggevenden) nog groter zijn.

Wie gebruiken het Koersplan 2014-2018?

- Raad van Toezicht en Directeur-bestuurder
- GPO-WN-medewerkers
- Directeuren
- Schoolteams
- Medezegenschapsraden
- Inspectie
- Ouders/verzorgers
- Externe betrokkenen



2. Wie zijn wij?

‘Inzet vanuit liefde, goed georganiseerd’

GPO WN

Gereformeerd Primair Onderwijs West-Nederland

GPO-WN is een visionaire onderwijsorganisatie met hart voor alle kinderen. Ook heeft GPO-WN hart voor haar personeel. Binnen GPO-WN hebben we hart voor elkaar.

Inzet vanuit liefde

Onze organisatie bestaat uit 25 levendige scholen in West- en Noordwest-Nederland, waar zo'n 3500 leerlingen genieten van het schoolleven. Zij worden begeleid en gevormd door een paar honderd enthousiaste en vakbekwame medewerkers. God heeft hen lief, weten zij, en daarom zetten onze mensen zich uit liefde in voor de leerlingen en hun ouders/verzorgers.

Identiteit en kwaliteit zijn op onze scholen en binnen GPO-WN onlosmakelijk met elkaar verbonden. Het één kan niet zonder het ander. Ze vormen dan ook beide de twee strategische fundamenten waarop onze scholen en organisatie gebouwd zijn.

Binnen GPO-WN hebben we hart voor elkaar.

Organisatiestructuur

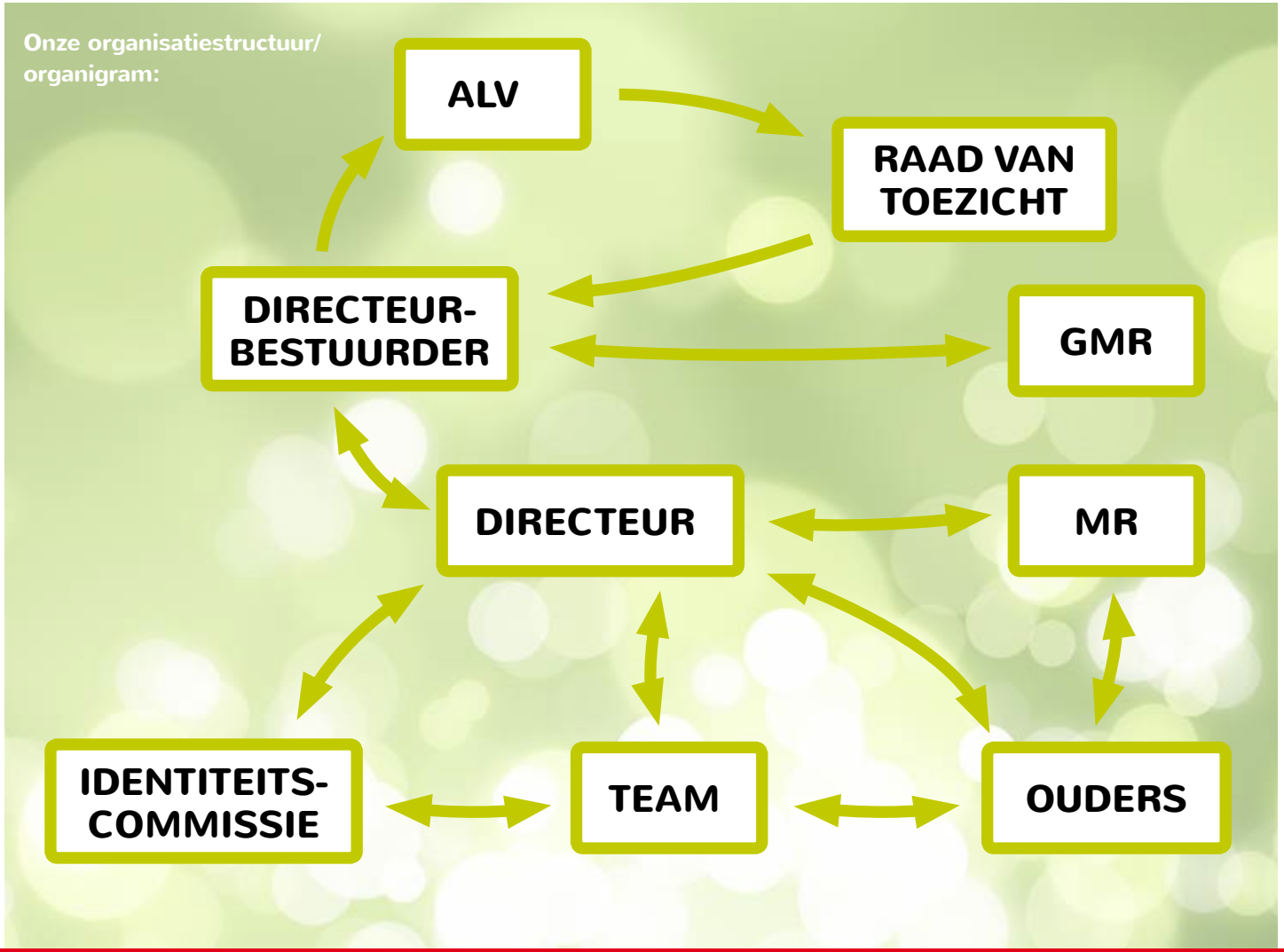
GPO-WN heeft een Directeur-bestuurder die GPO-WN aanstuurt. Deze legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht en de overheid. De dagelijkse leiding van de scholen ligt bij de directeuren, die zich verantwoorden tegenover de Directeur-bestuurder, hun eigen schoolteam en de ouders/verzorgers van hun leerlingen.

GPO-WN heeft, zoals hierboven al genoemd, een Raad van Toezicht. Deze raad houdt toezicht op taken, doelen en verantwoordelijkheden van GPO-WN. Over de uitoefening van zijn verantwoordelijkheden en bevoegdheden legt de Raad verantwoording af in een eigen jaarverslag. Het is gebruikelijk dat dit jaarverslag bij het jaarverslag van GPO-WN wordt gevoegd.

GPO-WN en haar scholen hebben een (Gemeenschappelijke) Medezeggenschapsraad waarin zowel ouders/verzorgers als leerkrachten vertegenwoordigd zijn. Door deze Medezeggenschapsraad is inmenging van hen bij het organisatiebeleid van GPO-WN en scholen geborgd. De (Gemeenschappelijke) Medezeggenschapsraad heeft informatierecht, adviesrecht en instemmingsrecht.

Elke school heeft een identiteitscommissie. Deze commissie ondersteunt de directeur en de school bij het implementeren van het identiteitsbeleid en het voeren van gesprekken met ouders/verzorgers waarvan de kinderen op onze scholen komen.

Onze organisatiestructuur/ organigram:

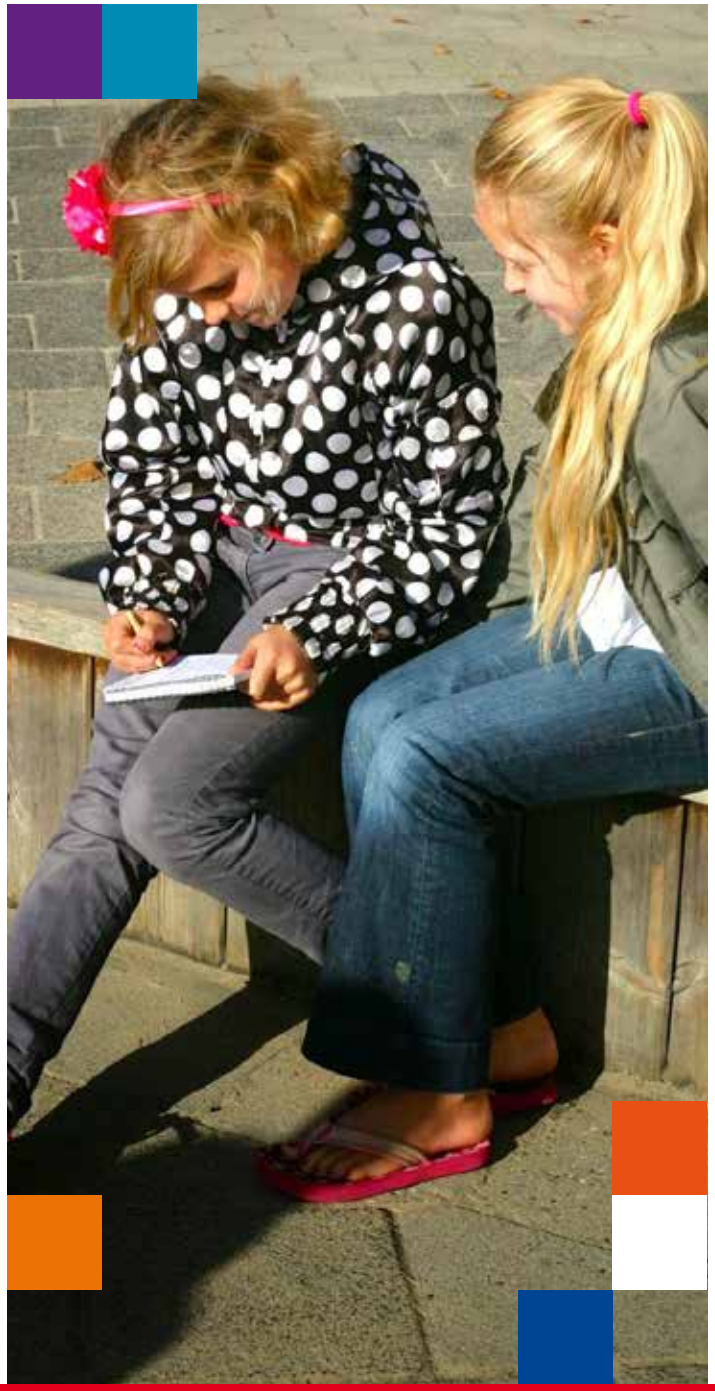


3. Wat willen wij?

‘Met hart voor alle kinderen onderwijs van betekenis bieden’

GPO WN

Gereformeerd Primair Onderwijs West-Nederland



Onze missie

Ons onderwijs stimuleert de ontwikkeling van het kind. Ons hart ligt bij alle kinderen van onze scholen. De inspiratie daarvoor vinden wij in God die wij kennen uit Zijn woord, de Bijbel. Dat geeft vorm aan het onderwijs op onze scholen.

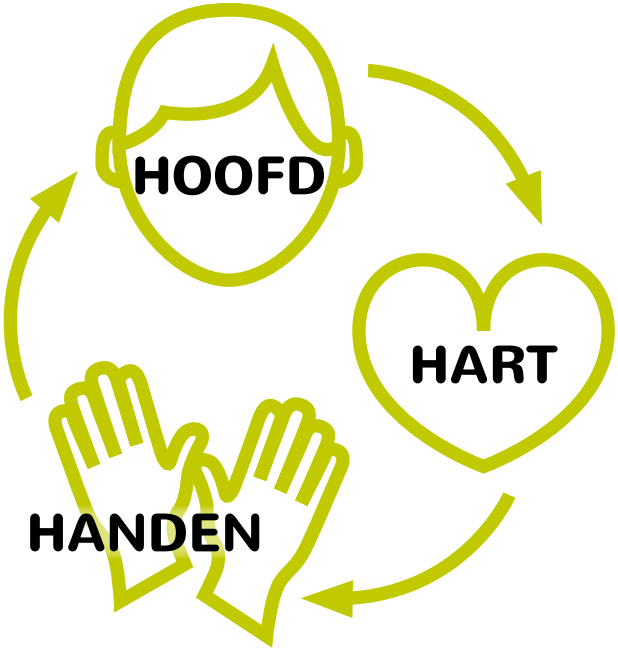
Onze doelgroep
Ouders die bewust kiezen voor primair onderwijs vanuit de Bijbel en instemmen met de identiteit van GPO-WN. De identiteit van GPO-WN is uitgewerkt in de notitie 'Het Licht schijnt'.

In geloof en met plezier
GPO-WN biedt onderwijs van betekenis. Onze inzet is erop gericht om alle leerlingen mede te vormen tot jonge mensen die in geloof en met plezier in het leven staan. Onze kinderen mogen weten wie ze zijn, wat hun unieke plek is en wat ze in de maatschappij kunnen betekenen. De oorsprong van deze visie vinden we in de bevrijdende boodschap van Gods genade. Iedere leerling en iedere medewerker zijn Gods geliefde kinderen. Wij kennen Gods liefde en gaan daardoor met plezier en ontspannen naar school en werk. Dat maakt ons onderwijs, volgens ouders en buitenstaanders, opvallend anders dan anders. Vanuit deze grondhouding werken we samen aan nieuwe manieren om leerlingen toe te rusten voor hun toekomst in een dynamische samenleving.

Eigenwaarde
We vinden het belangrijk dat elke leerling en elke medewerker zijn van God gekregen gaven en talenten ontwikkelt. Bij dit alles geloven we dat onze eigenwaarde ligt in de relatie met onze Schepper. In die verhouding ontvangen wij liefde en genade. Op onze beurt delen wij dit met hoofd, hart en handen uit naar elkaar.

Onze belofte

Wij beloven onze leerlingen te helpen ontwikkelen tot jonge mensen die met hun passies en talenten willen bijdragen aan een menswaardige samenleving. Zij kunnen dit omdat ze op school geleerd hebben vanuit wisselend perspectief te denken en vanuit verwondering voor Gods schepping. Ze hebben geleerd welke betekenis God in hun leven kan hebben en zijn in staat om vanuit de relatie met God hun leven vorm te geven, zo leren ze hoe ze een bijdrage kunnen leveren aan de samenleving. Om deze belofte waar te maken is een goede samenwerking met ouders nodig.



4. Waar staan we?

‘Extra stuurmanskunst en meebewegen’

GPO WN
Gereformeerd Primair Onderwijs West-Nederland

De onderwijswereld is voortdurend in beweging, inclusief het politieke en maatschappelijke leven eromheen. Dat vraagt van GPO-WN en medewerkers extra stuurmanskunst om op koers te blijven en mee te bewegen als dit je doelen dient. Hieronder schetsen we kort en bondig een aantal trends en ontwikkelingen die komende vier jaar (2014-2018) onze koers mede zullen bepalen.

- Krimp van het aantal leerlingen, demografie, migratie, segregatie.
- Voortbestaan van levensbeschouwend onderwijs (discussie over art. 23, laatste school van de richting).
- Veranderend stelsel financiering.
- Toenemend individualisme, mentaliteitsverandering onder ouders en kinderen.
- Toenemende regie overheid (Wet goed onderwijs, goed bestuur, passend onderwijs).
- Kennisverwerving door leerlingen door gebruik van moderne middelen.
- Sterke nadruk op onderwijsresultaten.
- Ontwikkeling intergrale kindcentra.
- Leren in de 21e eeuw.

Koersplan 2008-2012: de oogst

De voorganger van dit koersplan is het plan dat in 2008 verscheen. Koersplan 2008-2012 fungeerde de afgelopen jaren als beleids- en strategisch document voor de ontwikkelingen binnen GPO-WN en haar scholen. Het was voor het eerst dat GPO-WN aan de hand van reële doelen en ambities aan de slag ging met organisatieverbetering. Vooruitgang werd beter meetbaar, ook werd concreet benoemd waar nog stappen gemaakt konden worden.

Wat is de oogst van vier jaar ‘bouwen en bewerken’ binnen scholen en GPO-WN, met het Koersplan 2008-2012 als gidsdocument? Het is mooi om te zien dat we daar nu concreet antwoord op kunnen geven. In dialoog met onder meer onze schooldirecteuren is vastgelegd wat de winst is van vier jaar samen werken aan identiteitsversterking,

kwaliteitsverbetering en organisatiegroei. Ook werden er afgelopen jaren regelmatig metingen onder ouders/verzorgers, leerkrachten en leerlingen gedaan om vast te stellen of we met onze doelen 'op koers' lagen.

De geboekte vooruitgang zien wij in:

1. Identiteit

Er is identiteitsbeleid ontwikkeld. Identiteit is meer zichtbaar binnen onze gehele organisatie. GPO-WN introduceerde de Bijbelonderwijsmethode 'Levend Water' op alle scholen en werkte mee aan de samenstelling ervan.
Dat identiteit afgelopen jaren duidelijk handen en voeten heeft gekregen, wordt positief gewaardeerd door ouders/verzorgers, geven zij aan in tevredenheidsmetingen.

2. GPO-WN Onderwijs

Vanaf 2008 is de focus in toenemende mate gericht op opbrengstgericht werken. We streven naar kwalitatief goed onderwijs en willen gaan behoren tot de 25 procent best presterende scholen van Nederland.
Leerkrachten zijn meer tot eigenaar gemaakt van het proces. GPO-WN heeft geen zwakke scholen en de leerling-resultaten (CITO-scores) zijn gestegen. Er zijn kwaliteitsverbeteringen gehaald. Door planmatig te handelen zijn wij beter in staat geweest om aan te sluiten bij de onderwijsbehoefte van de leerlingen. Wij hebben een laag verwijzingspercentage naar SBO/SO onderwijs.

3. Educatief partnerschap

De communicatie naar ouders/verzorgers is verbeterd en transparanter. Alle scholen verspreiden structureel nieuwsbrieven en organiseren ontmoetingen met ouders/verzorgers. Scholenwebsites en communicatie via e-mail zijn verbeterd, zoals aangegeven was in Koersplan 2008-2012.

4. Midden in de samenleving

Onze scholen zijn, zij het nog in beperkte mate, zichtbaarder geworden en participeren meer in (lokale) omgeving en maatschappij. Scholen zijn gemotiveerd om op dit terrein komende jaren nog actiever te worden.

5. Vakmanschap en welbevinden

Bijscholing van personeel is niet meer vrijblijvend maar verplicht. Onze scholen hebben de eerste stappen gemaakt te transformeren tot meer professionele leergemeenschappen. De GPO-WN Academie heeft hierin een belangrijke rol gespeeld. Er is nascholing geweest voor alle leerkrachten op taal- en rekenonderwijs. Daarnaast zijn taal- en rekencoördinatoren en werkplekcoaches opgeleid. Het project 'Opleiden in de school' heeft studenten afgeleverd die werk hebben gevonden binnen GPO-WN.

6. Procesverbetering organisatie.

GPO-WN is uitgegroeid tot een volwaardige organisatie. Scholen denken steeds vaker met elkaar mee en er is sprake van groeiende loyaliteit aan elkaar.
Er is op het gebied van financiën, personeel en kwaliteitszorg beleid ontwikkeld en geïmplementeerd. Onze organisatie is 'financieel gezond' te noemen.

7. Inspirerend en ondernemend leiderschap

De directeuren binnen GPO-WN hebben zich ontwikkeld tot betere leiders en functioneren meer als team binnen de organisatie. Hun positionering als leider binnen de school is duidelijker. Directeuren zijn zich meer gaan richten op het primaire proces. Er zijn doelen gesteld waarover verantwoording wordt afgelegd. Ook is er inmiddels sprake van een betere dialoog tussen directeuren en medewerkers en ouders/verzorgers.

Conclusie

Koerplan 2008-2012 heeft afgelopen jaren binnen GPO-WN veel in beweging gezet. Er zijn mooie resultaten behaald volgens de daarvoor ontwikkelde plannen. De bovengenoemde punten zijn een deel van de permanente speerpunten gebleken waaraan we ook de komende vier jaar blijven werken. Meer hierover kunt u lezen in hoofdstuk 7.

5. Onze kernwaarden

‘Kenmerkend voor het gedrag van GPO-WN’ers’

GPO WN
Gereformeerd Primair Onderwijs West-Nederland

Kernwaarden zijn de basisprincipes voor een organisatie, zou je kunnen zeggen. Onze kernwaarden kenmerken het gedrag van personeel, bestuur, directie en daardoor indirect ook de leerlingen. Kernwaarden geven antwoord op de vraag wat ons als GPO-WN'ers beweegt om, zoals verwoord in hoofdstuk 3, met hart voor alle kinderen onderwijs van betekenis te bieden.

Van liefde tot eigenaarschap

De kernwaarden van GPO-WN zijn liefde, passie, verbinding, vertrouwen, eigenaarschap. Hieronder lichten we ze stuk voor stuk toe.

Liefde

Liefde staat aan de basis van al onze kernwaarden. Liefde manifesteert zich in de manier waarop we met elkaar omgaan, als medewerkers, kinderen en ouders. We kunnen de ander liefhebben omdat God ons eerst heeft liefgehad. Wij zijn allen geschapen naar het beeld van God en als zodanig verschillend en toch gelijkwaardig. Ons onderwijs sluit zo veel mogelijk aan bij de behoeften en talenten van het unieke kind. Liefde betekent dat ook de organisatie zo veel mogelijk aansluit bij de behoeften van medewerkers en ouders. Liefde is adequaat en leert open communiceren. Liefde maakt dat de mening van de ander, ook de leerling, ertoe doet en van invloed is op de manier waarop je met elkaar omgaat. Liefde in Christus helpt om bij verschil van mening tot een oplossing te komen en ons (weer) verbonden met elkaar te weten. Liefde betekent ook dat je kunt vergeven.

Passie

Onderwijs vraagt medewerkers met passie, ook wel te omschrijven als 'een sterk gevoel van liefde'. Passie voor God, passie voor de leerlingen, passie voor het onderwijsvak en passie voor de doelen van GPO-WN. Medewerkers van GPO-WN worden door de organisatie

voldoende toegerust en gesteund om hun passie handen en voeten te geven.
Passie wordt gevraagd voor het onderling samenwerken als collega's en bij het leidinggeven aan de schoolteams. We waarderen, respecteren en stimuleren elkaar vanuit onze verbondenheid met God. Van Hem hebben we allemaal onze eigen unieke plek gekregen, levend van genade.

Verbinding

Wij willen onze leerlingen meegeven dat hun leven zinvol is. Zij kunnen stuk voor stuk, met hun eigen talenten, van betekenis zijn voor de samenleving. Daarvoor moeten leerlingen leren zich in een veilige omgeving te verbinden met anderen. De school kan zo'n omgeving zijn en daarom geeft ons schoolpersoneel allereerst zelf het goede voorbeeld.
We laten het belang zien van respect voor eigen en andermans grenzen en behoeften. We zijn erop gericht anderen tot hun recht te laten komen. We respecteren de ander, ongeacht hun godsdienst of geaardheid. We worden hierbij geïnspireerd door Jezus, met wie we ons verbonden weten. Hij hield onvoorwaardelijk van ons en verbond zich met anderen door het tonen van dienstbaarheid.
Verbinding is er in onze organisatie tussen alle partners, dat wil zeggen tussen leerlingen en personeel, tussen personeel en ouders, tussen personeel onderling, maar ook in de samenleving.

Vertrouwen

Vertrouwen is binnen GPO-WN een codewoord.
Vertrouwen in onze Schepper, dat allereerst. Hij is Degene die voor ons zorgt en ons toerust voor de taken die we hebben gekregen. Hij leert ons ook om vertrouwen te geven aan de leerlingen, zodat zij tot bloei komen in een veilige omgeving die duidelijke kaders biedt. Zonder grenzen is er immers geen vrijheid voor groei.
Als GPO-WN geven wij medewerkers het vertrouwen om te doen wat ze graag willen. Bij vertrouwen hoort ook transparantie: helderheid binnen de organisatie over taken en verantwoordelijkheden. We houden daarbij vast aan een open communicatiestijl en durven ons kwetsbaar op te stellen.

Eigenaarschap

Als professionals binnen GPO-WN zijn we eigenaar van onze gaven en talenten die we van God ontvangen hebben. Dit eigenaarschap mag ons prikkelen onze gaven en talenten met plezier in te zetten en te ontwikkelen. Samen willen we hierdoor uiteindelijk met elkaar het beste bereiken voor de leerlingen. Dit omvat ook het onderhoud van onze deskundigheid, onder meer door relevante ontwikkelingen in onderwijs en maatschappij op de voet te volgen. Ook onze leerlingen leren we eigenaar te worden van hun kwaliteiten en het eigen leerproces.

Kernwaarden-check

Zijn onze kernwaarden nog voldoende verweven met ons dagelijks doen en laten? Dan zijn we immers in staat om met hart voor alle kinderen ons onderwijs in te kleuren. Doe de kernwaarden-check die hiernaast staat en ontdek of dat zo is. Werk, samen met God en collega's, aan de checkpoints die met 'nee' beantwoord moesten worden.

'Bied je nog onderwijs met hart voor alle kinderen?'

Kernwaarde	Checkpoints	Ja/nee	Waaruit blijkt dat
Liefde	▪ Ik word meer en meer gelijkvormig aan Jezus. ▪ Ik benader leerlingen, ouders/verzorgers en collega's liefdevol. ▪ Ik denk in alles óók aan het belang van de ouders/verzorgers. ▪ Ik praat met leerlingen, ouders/verzorgers en collega's op positieve toon.		
Passie	▪ Ik houd van God, mijn Schepper, van Jezus Christus mijn Verlosser en van de Heilige Geest, mijn Trooster en Helper. ▪ Ik ben trots op mijn school en de organisatie waarvoor ik werk (GPO-WN). ▪ Ik heb zin in mijn werk. ▪ We hebben met elkaar plezier op school. ▪ Ik wil elke leerling een passende plek bieden.		
Verbinding	▪ Ik voel mij verbonden met mijn collega's binnen GPO-WN. ▪ Ik voel mij verbonden met (mijn) leerlingen en hun ouders/verzorgers. ▪ Ik heb respect voor leerlingen, collega's en ouders/verzorgers. ▪ Ik stel mij dienstbaar op.		
Vertrouwen	▪ Ik ben aanspreekbaar op mijn gedrag. ▪ Ik spreek anderen aan op hun gedrag. ▪ Ik sta open voor opbouwende kritiek. ▪ Ik geef complimenten aan collega's. ▪ Ik draag bij aan een open sfeer in de school.		
Eigenaarschap	▪ De ontwikkeling van (mijn) leerlingen staat centraal. ▪ Ik ben verantwoordelijk voor mijn eigen vakbekwaamheid ▪ Ik heb voldoende inzicht in de resultaten van mijn werk. ▪ Ik reflecteer op mijn handelen en verander indien nodig.		

Verwerkingsopdracht na de checkpoints:
'hoe draag je de kernwaarden uit en waar wil je aan werken'?

6. Onze ambities en thema's

‘Focus in een onderwijswereld
die constant in beweging is’

GPO WN
Gereformeerd Primair Onderwijs West-Nederland

Onze ambitie

Op weg naar 2018 hebben we de ambitie dat al onze leerlingen en medewerkers hun van God gekregen talenten ontdekken of nog beter ontdekken. Zij gebruiken deze met plezier en nemen daarmee verantwoordelijkheid voor een menswaardige samenleving.

In onze organisatie heerst een integere cultuur. Authentieke, vakbekwame en betrokken leerkrachten die er zin in hebben en doen wat ze kunnen, doen er toe in GPO-WN. Dienende leiders zetten zich in om een bijdrage te leveren aan de groei van alle medewerkers. Samen maken wij het verschil. We hebben hart voor alle kinderen, we hebben hart voor elkaar.

Onze strategie en thema's

Om onze ambitie te verwezenlijken is een doordachte en stevige strategie onmisbaar. De onderwijswereld is constant in beweging en zal dat ook komende jaren volop blijven. Enerzijds volgen we vernieuwingen en veranderingen op de voet om focus te houden, anderzijds hanteren we vijf thema's die bepalend zijn voor ons strategisch handelen. Deze vijf thema's hebben komende vier jaar permanent onze aandacht en vormen het hart van onze strategie. Zij zijn leidend bij het waarmaken van onze ambitie. Hieronder lichten we de thema's stuk voor stuk toe.

1 Doorleefde identiteit in een veranderende samenleving

GPO-WN is een organisatie waarin Gods Woord, de Bijbel, centraal staat. Dat is herkenbaar en zichtbaar. In wat we zeggen en doen blijkt dat we leven uit de genade van Jezus Christus, onze Redder.

Uitwerking

GPO-WN kiest ervoor om duidelijk herkenbaar te zijn in de identiteit die zij uitdraagt in het primair onderwijs. Dit is zichtbaar in de scholen, in het personeelsbeleid, naar leerlingen en ouders/verzorgers toe en in de maatschappij. GPO-WN ziet voor de komende jaren ook belangwekkende kansen om een groeiende groep leerlingen en hun ouders/verzorgers te binden aan onderwijs vanuit de Bijbel. Hiervoor wordt een open toelatingsbeleid van leerlingen gehanteerd. Gereformeerd onderwijs krijgt zo binnen GPO-WN een bredere invulling.

Bredere invulling

Gereformeerd onderwijs is en blijft in onze visie onveranderd gebaseerd op de unieke band tussen God, de Schepper, Verlosser en Onderhouder, met alle gelovigen. Christenen geven dit heel divers vorm, maar het uitgangspunt blijft dat God aan het begin staat van alles. Als mens kunnen we alleen door de reddende liefde van Jezus werkelijk leven. Inhoudelijk wijzigt de grondslag van GPO-WN, zoals deze beschreven is in de statuten, niet.

Verbinding met kerken en gemeenten

De herkenbaarheid van gereformeerd onderwijs binnen GPO-WN op basis van binding aan enkele kerkgenootschappen wordt losgelaten. De huidige ontwikkelingen in de kerken, de ontzuiling en de secularisatie brengen ons tot deze keuze. GPO-WN houdt verbinding met kerken en gemeenten.
Met alle ouders/verzorgers worden motivatiegesprekken gehouden.

Medewerkers

GPO-WN-medewerkers worden benoemd op basis van inhoudelijke binding aan onze identiteit en meelevend lidmaatschap van een christelijke gemeente. Zij zijn allen binnen onze organisatie ‘beeldbepalers’ van gereformeerd onderwijs. Er worden niet-vrijblijvende eisen gesteld aan medewerkers m.b.t. kennis, vaardigheden en houding.

Verdere bezinning

De komende jaren bezinnen we ons verder op de impact van onze keuzes op onder meer invulling van het onderwijs, leeromgeving, pedagogisch klimaat en leiderschap. Een vruchtbare bezinning daarop vraagt een cultuur waarin het gesprek open en respectvol kan worden gevoerd.

2 Alle scholen van GPO-WN zijn excellente scholen

Iedere school van GPO-WN is een goed presterende school met een opvallend profiel. Ze behalen goede resultaten in relatie tot de karakteristieken van de leerlingenpopulatie. Dat maakt onze scholen excellent en dit is zichtbaar in de hele school. Om te komen tot een goede afstemming op de populatie is het van fundamenteel belang dat alle medewerkers een onderzoekende basishouding hebben, van waaruit ze volledig gericht zijn op de ontwikkeling van de leerling. Dit vraagt loskomen van eventuele generieke uitspraken en (voor)oordelen t.a.v. leerlingen, klassensituaties en leerkrachten. Dit is een belangrijke verantwoordelijkheid van onze leerkrachten die geïnspireerd is door de wens om Gods eigen kinderen recht te doen. Leerkrachten en leerlingen zijn fullpartners in leren.

De school presteert vanuit de wil om heel goed te zijn, wetend dat goed onderwijs uitdaagt tot zelfkennis, zelfsturing en verantwoordelijkheid. Onze scholen hanteren daarbij een doordachte onderwijsaanpak. Door deze aanpak wordt de visie op onderwijs zichtbaar.

Zichtbaar onderscheidend karakter

GPO-WN-scholen hebben een onderscheidend karakter ontwikkeld omdat ze met hun leerlingen een evenwichtige

relatie hebben opgebouwd. Dit is zichtbaar in onderstaande aspecten:

- Resultaten: kernvakken, overige vakken, burgerschap, cultuur, sociale emotionele vorming.
- Leerlingenpopulatie: kennis van de karakteristieken van leerlingenpopulatie leidt tot leerwinst.
- Leerbaarheid: zowel het primaire proces als de schoolorganisatie zijn leerbaar (innovatie, verbetering).
- Eigenaarschap: leerkrachten zijn de eigenaar van het primaire proces en werken met ouders/verzorgers aan een educatief partnerschap.
- Doorleefde identiteit: als motor voor hoge opbrengsten, gekoppeld aan de karakteristieken van de doelgroep.
- Excellente producten: per school een passend thema op een unieke manier uitgewerkt, aantoonbaar bijdragend aan de opbrengsten.
- GPO-WN zet eigentijdse ICT-middelen in die door vaardige leerkrachten worden gebruikt ter ondersteuning van heel goed onderwijs.
- Passend onderwijsaanbod: door meer samenspraak met de ouders en de leerling zijn we beter in staat een passende leerroute voor elke leerling te ontwikkelen.

3 GPO-WN heeft een lerende cultuur

GPO-WN is een lerende organisatie. Omdat de wereld en dus ook het onderwijs niet stilstaat, vraagt dit om een voortdurend lerende houding van medewerkers. Goed werkgeverschap is hierbij van belang. Daarom zetten wij verder in op professionalisering van onze medewerkers. We maken hiervoor ondermeer gebruik van onze GPO-WN Academie en het project 'Opleiden in de school'. Om dit te realiseren werken wij samen met partners in het onderwijs o.a Hogescholen en Universiteit. De samenwerking richt zich op de komende periode om onze huidige en nieuwe generatie leerkrachten op te leiden zodat zij in staat zijn kwalitatief goed en gereformeerd onderwijs te verzorgen. Zij beschikken over goede vakkennis, zijn weerbaar en hebben een onderzoekende en leerbare houding.

Van onze medewerkers, directeuren en bestuur verwachten wij dat zij hun bekwaamheden systematisch onderhouden. Medewerkers en directeuren laten zich registreren bij het lerarenregister PO en bij schoolleiderregister PO.
Van al onze medewerkers verwachten wij eigenaarschap en zelfreflectie. Medewerkers gebruiken de aan hen beschikbaar gestelde tijd en mogelijkheden om zich te ontwikkelen. Het resultaat hiervan is plezier in het werk en verminderde beleving van werkdruk.

Dienstbare leiderschapsstijl

De cultuur van samen leren wordt binnen de schoolteams, netwerken en tussen scholen onderling gestimuleerd. Ook voor de GPO-WN Academie is dit het vertrekpunt voor haar activiteiten in de komende jaren.
Binnen deze leercultuur zijn de leiders te herkennen aan een dienstbare leiderschapsstijl. Dit houdt zelfbewustzijn en zelfacceptatie in. Het uit zich in kenmerken als authenticiteit, bescheidenheid, rentmeesterschap, verantwoordelijkheid geven, kracht, zelfstandigheid, vergevingsgezindheid en moed.
Leiders geven medewerkers de mogelijkheid zichzelf te ontwikkelen en verantwoordelijkheid te nemen. Hierin geven de leiders zelf het voorbeeld.

Hart voor alle kinderen

Onze medewerkers zijn te herkennen aan goed vakmanschap. Ze hebben hart voor alle kinderen, dat zit in hun genen, zou je kunnen zeggen. Daarnaast zijn ze bevlogen, competent, onderzoekend, vakkundig en betrokken. De schoolteams waar onze medewerkers deel van uitmaken stralen enthousiasme uit en willen dienstbaar verbonden zijn met hun omgeving.
Medewerkers van GPO-WN zijn stuk voor stuk betrokken christenen die leven, werken en handelen vanuit de

genade van Christus. Ze zijn gastvrij, dienstbaar, hebben een positieve en actieve houding en staan open voor feedback en reflectie. Ze zijn onderzoekend ingesteld, iets wat impliciet in hun werkhouding verweven is: stilstaan, (buiten de kaders) waarnemen, interpreteren, beslissen en uitvoeren.

Onderzoekende leerlingen

Onze leerlingen kun je kenschetsen als 'onderzoekende leerlingen'. Ze werken samen, communiceren goed, kunnen problemen oplossen, kritisch denken, zijn creatief en zetten sociale en culturele vaardigheden in.

4 GPO-WN is een innovatieve en financieel gezonde organisatie met een goede bedrijfsvoering

GPO-WN blijft in West- en Noordwest Nederland bijdragen aan een goede spreiding en beschikbaarheid van gereformeerd en kwalitatief hoogstaand primair onderwijs. De hiervoor beschikbare financiële middelen zijn schaars en onze ambities zijn omvangrijk. GPO-WN werkt daarom aan een verdere professionalisering van het financieel management en kiest ervoor om door heldere afspraken over interne financiële solidariteit het voortbestaan van kleine(re) scholen zoveel mogelijk te waarborgen. We blijven echter te allen tijde aan alle scholen hoge eisen stellen als het gaat om onderwijskwaliteit, identiteit en innovatie.
GPO-WN heeft een duidelijk en aansprekend concept en is een duurzame en herkenbare aanbieder van goed onderwijs. Dit maakt dat in de komende jaren het leerlingenaantal groeit met 5 procent.

Bedrijfsvoering

De bekostiging van het onderwijs kent tekortkomingen en de (financiële) risico's nemen toe. GPO-WN gaat in de komende jaren de interne planning- en controlfunctie verder professionaliseren, introduceert het werken met

meerjarige financiële scenario's en breidt de interne, financiële benchmarking verder uit. Dit alles geeft houvast bij het nemen van financiële beslissingen en draagt bij aan een optimale inzet van middelen. Dat laatste moet maken dat er ruimte is voor extra investeringen in onderwijskwaliteit, scholing en de kwaliteit van schoolgebouwen.

Personeel

Naast het financieel management heeft en houdt het personeelsmanagement een belangrijke rol de komende jaren. GPO-WN wil een gezonde organisatie zijn waarin haar medewerkers zich optimaal kunnen inzetten en ontwikkelen. Alle P&O ondersteunende processen zijn hierop gericht. Ook voor de komende jaren is professionalisering en het versterken van het vakmanschap belangrijk voor alle lagen van de organisatie.

Aantrekkingskracht

Wij verwachten van elke medewerker dat zij/hij een enthousiaste ambassadeur is van GPO-WN. Hierdoor neemt de aantrekkingskracht van de organisatie en de scholen toe. Daarnaast zal tijd en energie gestoken worden in PR en marketing van de organisatie. Hiervoor wordt beleid gemaakt.

5 GPO-WN neemt haar verantwoordelijkheid voor een menswaardige samenleving

GPO-WN neemt verantwoordelijkheid voor haar rol in de maatschappij. Onze identiteit (leven vanuit de liefde en genade die God ons schenkt) daagt ons daartoe uit en inspireert ons daartoe.
Het onderwijs dat wij bieden is 'van betekenis' en zal dus bijdragen aan onder andere de identiteitsvorming van onze leerlingen en hun aandacht voor zinsgevingsvragen.

In elke plaats waar een school van GPO-WN staat, zal onderzoek worden gedaan naar de mogelijkheden om te participeren in brede school concepten of de ontwikkeling van Integraal Kindcentrum.

Maatschappelijke omgeving

De scholen van GPO-WN zijn zich er metterdaad van bewust dat ze medeverantwoordelijk zijn voor hun omgeving, dus medemens, milieu, maatschappij en de ontwikkelingen daarin. Ons onderwijs stimuleert de ontwikkeling van burgerschap en dat krijgt heel concreet handen en voeten.
Zo waardeert onze maatschappelijke omgeving ('de buurt') de aanwezigheid van GPO-WN-scholen. Ook participeren onze scholen actief in het maatschappelijk leven. Zij leveren op plaatselijk en/of landelijk niveau een waardevolle bijdrage aan de maatschappij, passend bij de identiteit van GPO-WN.

GPO-WN Academie

De GPO-WN Academie ondersteunt GPO-WN in het ontwikkelen en organiseren van 'duurzaam leren' van medewerkers en leidinggevenden.

De Academie ziet het als haar taak om binnen een continu veranderend onderwijsveld consistent te werken aan een lerende cultuur. Dit is een cultuur waar van en met elkaar geleerd wordt, in schoolteams, tussen schoolteams en tussen specialisten en leidinggevenden. Duurzaam leren vindt succesvol plaats in organisaties waar de lerende cultuur gemeengoed wordt, oftewel professionele leergemeenschappen.

Verantwoordelijkheid bij medewerkers
Binnen een professionele leergemeenschap ligt de verantwoordelijkheid voor het leren steeds meer bij de medewerker zelf. De GPO-WN Academie zal vanuit dat gegeven leeractiviteiten aanbieden. Medewerkers kunnen zo binnen specifieke vakgebieden groeien in kennis en vaardigheden, maar ook werken aan zelfontplooiing en persoonlijke ontwikkeling. Mede daarom is het noodzakelijk om als GPO-WN Academie een gevarieerd leeraanbod te hebben.

Interne netwerken zullen binnen GPO-WN het karakter hebben van een blijvende leeromgeving. Specialisten worden geschoold om inhoudelijke input te geven aan deze netwerken. In de komende jaren hopen we steeds meer gebruik te maken van interne expertise en kennis.

'Duurzaam leren voor al het personeel'

Blended learning
'Blended learning', online leren en fysieke ontmoeting, is een belangrijk instrument voor de komende jaren en zal het eigenaarschap van de medewerker als vertrekpunt hebben. Daarnaast worden lange reisafstanden vermeden door medewerkers trainingen en cursussen te bieden op de eigen leerlocatie.

7. Onze permanente speerpunten

‘Tien punten die ons gedrag kleuren’

GPO WN
Gereformeerd Primair Onderwijs West-Nederland

In het vorige hoofdstuk lichtten we de vijf thema's toe die voor GPO-WN komende vier jaar leidend zijn bij het waarmaken van onze ambitie. Structureel hebben we in onze organisatie aandacht voor de volgende tien punten.

GPO-WN biedt onderwijs van betekenis. We hebben hart voor alle kinderen, want zonder dat zou immers ons onderwijs geen betekenis hebben. Kinderen delen volop in ons onderwijs. Als volwassenen helpen we onszelf en vervolgens onze kinderen om via hoofd, hart en handen Gods Liefde te ontvangen en door te geven. Een prachtig streven, waar we graag als GPO-WN voor gaan. Dat vraagt om aandacht en focus.

Permanente speerpunten
Hieronder lichten we de tien permanente speerpunten stuk voor stuk toe.

1. Identiteit in Christus
Onze identiteit ligt in Christus. Dit is een 'doorleefde identiteit' die we handen en voeten geven in een veranderende samenleving.

2. Excellent onderwijs, gericht op unieke gaven en talenten
Bij GPO-WN zijn hoge en meetbare opbrengsten van onderwijs vanzelfsprekend. De focus ligt hierbij op de brede ontwikkeling van de leerling. Leeropbrengsten en resultaten van rekenen, taal en lezen zijn belangrijk. Onze leerlingen leren kritisch en creatief denken vanuit een onderzoekende houding. Aandacht voor sociale vaardigheden, kunstzinnige vaardigheden en wereldoriëntatie is heel belangrijk. GPO-WN streeft daarbij naar een passend aanbod voor iedere leerling.

3. Educatief partnerschap
Scholen gaan een educatief partnerschap aan met ouders/verzorgers. Er wordt een beweging gemaakt van 'ouderschap' naar 'partnerschap'. Ouders/verzorgers zijn en worden betrokken bij het functioneren van hun kind en in het verlengde hiervan ook de school. Hierbij is het van essentieel belang dat verwachtingen van ouders/verzorgers en school/leerkrachten op elkaar worden afgestemd. Hoe? Door goede communicatie en informatie. De school legt verantwoording af aan ouders/verzorgers en leerlingen.

4. Medeverantwoordelijk voor de maatschappij
De overheid vraagt van scholen om hun leerlingen het besef bij te brengen dat zij medeverantwoordelijk zijn voor de maatschappij waarin zij leven. Dat vinden wij een goede gedachte, hier ligt een belangrijke taak voor scholen weggelegd.

GPO-WN stimuleert scholen en leerlingen actief te participeren in het maatschappelijk leven, passend bij onze identiteit.

5. Personeel: waardering leidt tot passie

GPO-WN benut de kennis en kwaliteiten van haar medewerkers maximaal. GPO-WN inspireert haar medewerkers en biedt hen alle gelegenheid hun competenties te gebruiken. Medewerkers voelen zich gewaardeerd. Zij nemen de verantwoordelijkheid om in de uitoefening van hun vak bij de tijd te blijven. We zijn ervan overtuigd dat dit resulteert in personeel dat zich met bevlogenheid en een hart voor alle kinderen inzet voor de school.

6. Processen en opbrengsten: effectief en efficiënt

Personeelsbeleid, kwaliteitszorg, gebouwenbeheer en financiën zijn binnen GPO-WN effectief en efficiënt georganiseerd. Dit betekent dat onze organisatieprocessen solide zijn en kwalitatief hoogstaand. De organisatie beschikt over goede gebouwen, faciliteiten en leermiddelen.

7. Dienend leiderschap

Leiders in GPO-WN werken allen vanuit christelijk en dienend perspectief. Van hen, dienende leiders, verwachten wij dat ze de belangen van anderen op de eerste plaats zetten. Ook hebben ze de wijsheid om te zien wat nodig is, de capaciteiten daarop actie te ondernemen en de moed om, als dat nodig is, daadkrachtig te handelen.
Dienend leiderschap vraagt om persoonlijk leiderschap en persoonlijke ontwikkeling.

8. Directeur-bestuurder en Raad van Toezicht

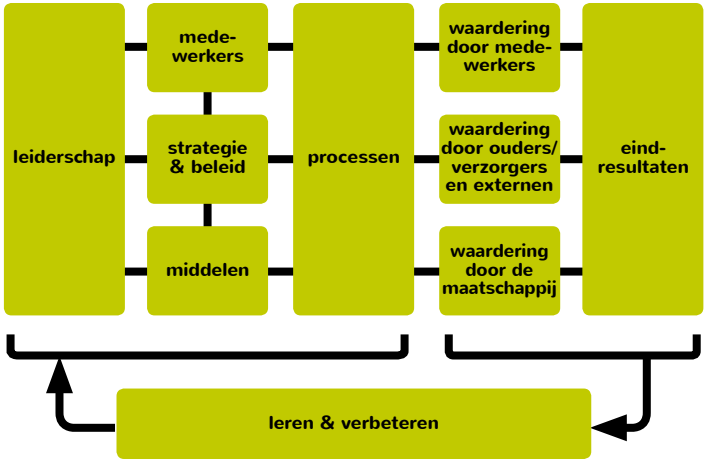
De continuïteit van de organisatie wordt uiteindelijk bepaald door degenen die zeggenschap hebben over de organisatie. Dit zijn binnen GPO-WN de Directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht (RvT). De nadruk in de uitoefening van de functie van de Directeur-bestuurder ligt op het behalen van de strategische doelstellingen, het anticiperen op ontwikkelingen en het nastreven van kwaliteit.
Directeur-bestuurder en RvT bewaken doorleefde identiteit en handelen volgens de Code Goed Bestuur, vastgesteld door de PO-Raad.

9. Verbetering en vernieuwing

Verbeteren en vernieuwen is een continu proces, daar is dit koersplan het 'levende bewijs' van. Veranderingen in politiek, maatschappij en onderwijsveld doen voortdurend een beroep op het aanpassingsvermogen van onze organisatie. GPO-WN is onophoudelijk in beweging met als focus: verbeteren en vernieuwen.

10. Integere cultuur

Een organisatie, inclusief zijn medewerkers, is gediend met een organisatiecultuur waar integriteit een belangrijk aandachtspunt is. GPO-WN wil daarom bouwen aan een integere cultuur en deze borgen. Openheid, veiligheid, zelfontplooiing, zingeving, erkenning en waardering zijn belangrijke waarden die leiders, medewerkers en bestuurders van GPO-WN bevorderen, uitdragen en zelf 'uitademen'. Vertrouwen in elkaar is in deze cultuur een sleutelwoord.



8. Hoe communiceren we?

‘Van ultiem belang om doelen te bereiken’

GPO WN
Gereformeerd Primair Onderwijs West-Nederland

Goede communicatie is binnen een organisatie van ultiem belang om doelstellingen te bereiken. GPO-WN vindt daarom een effectieve communicatiestructuur cruciaal. We onderscheiden daarin vier processen, die onderling op elkaar afgestemd zijn:

1. Informeren

Al onze medewerkers zijn goed geïnformeerd. Zij weten wat er gaande is, wat ze kunnen verwachten en wat er van hen verwacht wordt.

2. Afstemmen en overleggen

Medewerkers en leidinggevenden stemmen hun activiteiten op elkaar af, om zo samen tot het beste resultaat te komen.

3. Rapporteren en verantwoorden

GPO-WN verantwoordt zich intern en extern over zijn behaalde doelen en resultaten. Dit is gebaseerd op relevante proces- en projectinformatie.

4. Verbeteren en leren

Iedereen heeft en geeft systematisch toegang tot kennis, ervaring en ideeën die kunnen helpen bij verbetering. Intervisie en visitatie zijn belangrijke instrumenten om dit te bevorderen.

> ‘Een effectieve communicatiestructuur is cruciaal’

Internet en sociale media

GPO-WN wil kwalitatief hoogwaardig en effectief inhoudelijk onderwijs bieden. Het gebruik van eigentijdse ICT-middelen door vaardige leerkrachten hoort daarbij. Ook binnen onze scholen gebeurt dat meer en meer. Afgelopen jaren heeft het gebruik van sociale media zijn intrede gedaan. Internetgebruik was er al langer. Onze leerlingen zijn in toenemende mate online actief, onder andere via online spellen. Ook diverse scholen presenteren zich inmiddels op bijvoorbeeld Facebook.

Goed, zinnig en effectief gebruik van sociale media door scholen vraagt om visie en bezinning. Ook de begeleiding van leerlingen in hun gebruik van internet en sociale media zal onze aandacht moeten hebben. Hoe gaan we om met cyberpesten bijvoorbeeld? Maar ook: hoe spelen we in ons onderwijs in op het gegeven dat kinderen steeds jonger online actief zijn? Uitdagende vraagstukken die GPO-WN graag op de agenda zet.

9. Onze beoogde resultaten in cijfers en acties

‘Routekaart voor 2014-2018’

GPO WN
Gereformeerd Primair Onderwijs West-Nederland

Aan de slag

Wat GPO-WN tussen 2014-2018 beoogt te bereiken, vindt u hieronder uiteengezet in een INK Managementmodel. We gebruiken dit overzicht graag als onze routekaart voor de komende jaren. Waar willen we naartoe (eindresultaat)? Hoe doen we dat (acties)? Wie stuurt aan (eigenaarschap)?

Om op koers te blijven is het goed de routekaart opengeslagen bij de hand te hebben. Doe dat vooral en pak deze pagina's er regelmatig bij. Zo blijven we met elkaar op koers.

Thema 1: Doorleefde identiteit in een veranderende samenleving

Prestatie-indicatoren	**Frequentie**	**Rapportage**
Tevredenheidspeilingen: waardering identiteit en betrokkenheid ouders, leerlingen en medewerkers 1x per 2 jaar; score ≥ 8.	2 Jaarlijks	Sept/Febr
Afname kernwaarden-check uit het GPO-WN koersplan 1x per jaar.	Jaarlijks	Sept
Afname kwaliteitskaart identiteit 1x per 2 jaar; score ≥ 3,0.	2 Jaarlijks	Sept
Alle directeuren voeren 2x per jaar geloofsgesprekken.	Halfjaarlijks	Sept/Febr
Identiteit Beraad komt minimaal 1x per jaar bijeen.	Jaarlijks	Sept/Febr
Op het directie overleg is identiteitsbeleid minimaal 2x per jaar onderdeel van de agenda.	Halfjaarlijks	Sept/Febr
Op ouderavonden is identiteitsbeleid minimaal 1x per jaar onderdeel van de agenda.	Jaarlijks	Sept/Febr
De directeur toont aan dat identiteit zichtbaar is in de hele school.	Jaarlijks	Febr
Identiteitsbeleid is vast onderdeel op de agenda van de leden vergadering van GPO-WN.	Jaarlijks	Juni

Thema 2: Alle scholen van GPO-WN zijn excellente scholen

Prestatie-indicatoren	Frequentie	Rapportage
GPO-WN heeft geen zwakke scholen; score 0%	Jaarlijks	Sept
Rapportage bevindingen inspectie bezoeken scholen.	Jaarlijks	Sept
Afname kwaliteitskaart excellente school 1x per 2 jaar.	2 Jaarlijks	Sept/Febr
Afname kwaliteitskaart opbrengstgericht werken 1x per 2 jaar.	2 Jaarlijks	Sept/Febr
De directeur toont aan, de behaalde goede resultaten op verschillende terreinen binnen de school: • Kernvakken: rekenen, taal, lezen, engels. • Andere vakken: wereldoriëntatie, bewegingsonderwijs, sociale vaardigheden, burgerschap, cultuur en vorming.	Jaarlijks	Sept
De directeur toont aan en verantwoordt zich voor de tussenopbrengsten van de school, conform de door hem/haar vooraf vastgestelde norm.	Halfjaarlijks	Sept/Febr
De directeur toont aan de schoolanalyse over behaalde opbrengsten conform de evaluatieve cyclus pagina.	Jaarlijks	Sept
De directeur toont het aantal leerlingen met extra ondersteuning aan.	Jaarlijks	Sept
De directeur verantwoordt de leerwinst van de school (vanaf 2015).	Jaarlijks	Sept
De directeur toont aan en verantwoordt de CITO/eindscore van de school, conform de door hem/haar vooraf vastgestelde norm.	Jaarlijks	Sept
De directeur toont aan en verantwoordt de resultaten van de inzet van ICT gebruik in het onderwijs.	Jaarlijks	Sept
De directeur toont de resultaten aan m.b.t. de sociaal emotionele ontwikkeling van de leerlingen in de school.	Jaarlijks	Sept
De directeur verantwoordt zich over de kenmerken van de leerlingenpopulatie en toont aan dat hij/zij hier adequaat mee omgaat.	Jaarlijks	Sept
De directeur toont aan dat de school inhoud en vorm geeft aan excellent onderwijs.	Jaarlijks	Sept
De directeur toont aan dat de resultaten die de school boekt, worden bereikt door een beredenerende aanpak van onderwijs en organisatie door de school.	Jaarlijks	Sept

De directeur toont aan dat er verband is tussen de inrichting van het (excellent) onderwijsproces op school en de resultaten.	Jaarlijks	Sept
De directeur toont (vanaf 2015) aan dat de school een opvallend profiel heeft naast identiteit.	Jaarlijks	Sept
De directeur verantwoordt zich over (tussentijdse) schoolverlaters kwantitatief en kwalitatief.	Jaarlijks	Febr
De directeur geeft verantwoording over uitstroom VO (groep 8) en uitstroom na 3 jaar.	Jaarlijks	Febr
Tevredenheidspeilingen: waardering ouders en leerlingen over schoolklimaat, lessen en veiligheid op school 1x per 2 jaar; score ≥ 8.	2 Jaarlijks	Sept/Febr

Thema 3: GPO-WN heeft een lerende cultuur

Prestatie-indicatoren	**Frequentie**	**Rapportage**
Bekwaamheidsdossiers van directeuren en leerkrachten zijn 100% op orde.	Jaarlijks	Febr
Iedere directeur en leerkracht volgt 2x per jaar een cursus (met uitzondering van diegene die een master opleiding volgt) en registreert deze in zijn/haar bekwaamheidsdossier.	Jaarlijks	Febr
Afname zelf-assessment directeuren en leerkrachten 1x per 4 jaar.	4 Jaarlijks	Febr
Directeuren en leerkrachten staan geregistreerd in respectievelijk, het schoolleidersregister 2014 en het lerarenregister 2015; score 100%.	Jaarlijks	Febr
Afname kwaliteitskaart dienend leiderschap directeuren 1x per 2 jaar.	2 Jaarlijks	Febr
De directeuren tonen aan dat leerlingen en leerkrachten full partners zijn in leren.	Jaarlijks	Febr
De directeur toont de onderzoeksmatige cultuur aan in de school.	Jaarlijks	Febr
Binnen GPO-WN worden jaarlijks 6 ‘oplissers’ opgeleid.	Jaarlijks	Febr

Formuleren en coördineren van acties die bijdragen aan de ontwikkeling van integere cultuur, in lijn met onze geactualiseerde kernwaarden.

Thema 4: GPO-WN is een innovatieve en financieel gezonde organisatie met een goede bedrijfsvoering

Prestatie-indicatoren	Frequentie	Rapportage
Het totaal aantal leerlingen binnen GPO-WN stijgt jaarlijks ≥ 5%	Jaarlijks	Febr
Jaarresultaten conform de begroting.	Jaarlijks	Mei
Baten- en lastenverhoudingen conform of beter dan beschikbare benchmarks.	Jaarlijks	Mei
Kapitaals- en vermogensposities gezond.	Jaarlijks	Febr
Administratieve organisatie en interne controle op orde.	Jaarlijks	Febr
Indicatieve meerjarenscenario's beschikbaar.	Jaarlijks	Febr
De directeur toont aan dat functionerings- en beoordelingsgesprekken worden gevoerd, conform handboek P&O.	Jaarlijks	Sept
Ziekteverzuim binnen GPO-WN is ≤ 4%	Halfjaarlijks	Sept/Febr
Opbouw formatie: in-, uit- en doorstroom medewerkers GPO-WN	Jaarlijks	Febr
Het aantal benoemingen werktijdfactor < 0,2 is ≤ 4%.	Jaarlijks	Sept
Tevredenheidspeilingen: medewerkers zijn tevreden over hun baan, hun loopbaanperspectief en hun organisatie 1x per 2 jaar; score 8.	2 Jaarlijks	Sept/Febr
Afname kwaliteitskaart schoolgebouwen 1x per twee jaar; score 7,5.	2 Jaarlijks	Febr
Verantwoording klachten.	Jaarlijks	Febr

Thema 5: GPO-WN neemt haar verantwoordelijkheid voor een menswaardige samenleving.

De directeur toont aan dat de school minimaal 1x per jaar een sociale activiteit/bijdrage levert in de eigen omgeving.	Jaarlijks	Febr
Alle directeuren hebben een marketingplan.	Jaarlijks	Febr
Alle directeuren plaatsen 2x per jaar een artikel over zijn/haar school in de plaatselijke krant.	2 Jaarlijks	Febr
Alle directeuren participeren met hun scholen minimaal 1x per jaar, in gemeentelijke activiteiten.	Jaarlijks	Febr

GPO WN

Gereformeerd Primair Onderwijs West-Nederland

‘s-Molenaarsweg 1
2401 LL, Alphen a/d Rijn
T: 0172 - 41 88 30
E: secretariaat@gpown.nl