



Strategisch beleidsplan CONOD

Missie:

Het blijven(d) bieden van hoogwaardig onderwijs in Noord- en Oost-Drenthe vanuit een christelijke levensovertuiging.

De missie kan worden gekenmerkt met de steekwoorden:

1. kwaliteit
2. christelijk onderwijs in ontwikkeling;
3. veilige en uitdagende werk/-leeromgeving.

Visie:

De onderwijsactiviteiten dienen een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van elk kind tot een nieuwsgierige, coöperatieve, kritische wereldburger, die zijn krachten wil inzetten om Gods opdracht aan de mens -de aarde te bewerken en te bewaren- op persoonlijke wijze gestalte te geven en die voldoende toegerust is voor zijn plaats in een snel veranderende maatschappij.

Iedere school en iedere leerkracht heeft de vrijheid en de opdracht om heel bewust op eigen wijze vorm en inhoud te geven aan deze visie.

Strategisch beleid:

Voor de komende schooljaren heeft het bestuur de volgende speerpunten in het beleid:

Doelen: (strategisch, horizon ligt op vijf jaar, makkelijk meetbaar)

I : Taakveld Bestuur & Management

1. Bovenschoolse directeuren hebben een managementcontract (met resultaatverplichtingen) afgesloten met het bestuur.
2. Directeuren hebben een managementcontract afgesloten met het bovenschoolse management.
3. Leden van de vereniging CONOD kunnen in 2010 ook digitaal de ALV bezoeken en invloed op de besluitvorming uitoefenen.

II: Taakveld Communicatie & Kwaliteit

1. Alle medewerkers van CONOD gebruiken actief en passief daadwerkelijk e-mail/internet in hun onderlinge communicatie en in hun communicatie met ouders/verzorgers.
2. CONOD en de scholen hebben een centrale en een decentrale digitale (school-)agenda die door medewerkers en ouders actief gebruikt wordt.
3. Een elektronisch/digitaal dossier van alle leerlingen is de basis van het leerlingvolgsysteem.
4. Alle personen die bij CONOD betrokken zijn, kunnen via internet kennis nemen van geldende procedures en afspraken binnen de vereniging en binnen de werkorganisatie.

III: Taakveld Personeel & Organisatie

1. CONOD kent geen leraren- of directeurentekort.
2. Een medewerkerstevredenheidsonderzoek wijst uit dat medewerkers hun werk gemiddeld een halve procentpunt boven het landelijk gemiddelde beoordelen.
3. Het ziekteverzuim (excl. verzuim tengevolge van zwangerschap) ligt tenminste een half procentpunt lager dan het landelijke gemiddelde.
4. Tenminste 20% van de fte's wordt uitgevoerd door een mannelijke leerkracht.
5. Ouders beoordelen de school met tenminste een half punt hoger dan het landelijke gemiddelde.

IV: Taakveld Onderwijs & Identiteit

1. Tenminste 75% van de ouders die een kind aanmelden op een CONOD-school wordt lid/donateur van de vereniging.
2. Elke school heeft tenminste twee bijzondere aspecten waarin die school zich aantoonbaar positief onderscheidt van de direct-concurrerende school in de plaats of wijk.
3. Door afspraken over zowel de smalle als de brede identiteit alsmede de borging daarvan vast te leggen in een te ontwikkelen kwaliteitskaart identiteit, geeft de vereniging CONOD aan systematisch te werken aan concretisering van haar christelijke identiteit.
4. De scholen van de vereniging CONOD voldoen aan alle kwaliteitsstandaarden van goed onderwijs die door de inspectie worden getoetst in het kader van het periodiek kwaliteitsonderzoek (PKO), zodat een school op tenminste twee hoofdcategorieën uit het PKO de meest optimale score haalt.
5. Onderzoek bij ouders en leerlingen wijst uit dat tenminste 90% van de leerlingen op elke school een aantoonbaar hoog niveau van welbevinden heeft.
6. Elke leerkracht is in staat te verwoorden hoe de missie van CONOD in de visie en onderwijsactiviteiten van de school is terug te vinden.

V: Huisvesting & Financiën

1. CONOD gebruikt jaarlijks maximaal 98% van het budget (na verplichte reserveringen/voorzieningen/afschrijvingen) en weet jaarlijks dus 2% (extra) te reserveren.
2. De outillage/huisvesting van de school zal moeten bijdragen aan het realiseren van de missie, visie en doelstellingen van de school.
3. In de wijk Ter Borgh heeft CONOD een dislocatie geopend.
4. Wanneer Vries de groeikern van Tynaarlo wordt, heeft CONOD tenminste een dislocatie in de nieuw te realiseren woonwijk.

De strategische doelen leiden tot beleid op de terreinen *bestuur & management; personeel & organisatie; huisvesting & financiën* en *communicatie & kwaliteit*.

Toelichting op het meerjarenbeleidsplan:

Het bestuur van CONOD heeft in het jaar 2005/2006, samen met het bestuurlijk platform, gewerkt aan een meerjarenbeleidsplan op verenigingsniveau. Hiermee heeft het bestuur een precisering en een inkadering willen geven teneinde op een verantwoorde wijze invulling te kunnen geven aan het uitgangspunt 'besturen op hoofdlijnen'. Het betreft hier een beleidsplan; de organisatorische inbedding van dit bestuurlijke uitgangspunt ligt vast in onder meer de statuten van CONOD en de managementstructuur ofwel het besturingsmodel.

Het meerjarenbeleidsplan CONOD beoogt meer te zijn dan enkel een aantal algemene uitgangspunten, hoe belangrijk die ook zijn. Naast een herformulering van de missie van CONOD en de visie die de vereniging heeft om die missie waar te maken, heeft het bestuur zichzelf ook een aantal concrete doelen gesteld op een vijftal taak-velden. Die doelen zijn zo helder mogelijk en ook zo meetbaar mogelijk geformuleerd. Het bestuur geeft zichzelf hiermee de opdracht om voor elk van die taakvelden tenminste de gestelde doelen te realiseren. De geformuleerde doelen liggen niet alleen in lijn met missie en visie maar hebben een aantal 'bovenliggende bedoelingen' die het bestuur van essentieel belang vindt om missie en visie van onze vereniging waar te maken. Dit betekent dat het bestuur van CONOD het bovenschoolse management de opdracht geeft om, samen met het bestuur, strategisch beleid te ontwikkelen. Het meten van de resultaten zoals geformuleerd in doelen, waarbij de horizon op vijf jaar gesteld is, vormen daarbij ijkpunt van het door het bestuur gevoerde meerjarenbeleid.

Korte toelichting van de doelen per taakveld:

I: Taakveld Bestuur & Management

1. Het bestuur wenst verantwoordelijkheden laag in de organisatie te leggen en op hoofdlijnen te besturen. De bovenschoolse directie heeft een grote mate van vrijheid om namens het bestuur te opereren en resultaten te bereiken. Deze worden met hen overeengekomen en vastgelegd waarbij eveneens wordt afgesproken wanneer de resultaten bereikt moeten zijn. Gemaakte afspraken gaan nadrukkelijk verder dan een inspanningsverplichting en vormen daardoor belangrijke input voor beoordeling van het bovenschoolse management.
2. Voor directeuren van scholen bestaat geen directe verantwoordings- of rapportageplicht aan het bestuur maar juist aan het bovenschoolse management. Gezien ook het uitgangspunt van vrijheid van iedere school om de missie en visie bewust op een eigen wijze vorm en inhoud te geven, zal het bovenschoolse management op haar beurt managementcontracten afsluiten met schooldirecteuren.
3. De ALV is het hoogste orgaan van de vereniging. Tenminste eens per jaar legt het bestuur verantwoording af over het gevoerde beleid en overlegt de jaarrekening. Helaas moet geconstateerd worden dat de belangstelling van leden om de ALV daadwerkelijk te bezoeken, gestaag afneemt. Het bestuur beschouwt dit als een bedreiging voor het op langere termijn voortbestaan van onze vereniging en daarmee voor de continuïteit van het bijzonder

onderwijs en dus een bedreiging voor het uitvoeren van de missie. Het bestuur hecht er daarom aan om toch zoveel mogelijk leden van CONOD te blijven betrekken bij democratische besluitvorming in de vereniging. Een mogelijkheid kan zijn om hiervoor digitale middelen die ons ten dienste staan in te zetten. Het digitaal kunnen bezoeken is daarmee niet een doel op zich maar een middel om zoveel mogelijk leden tenminste eens per jaar bij deze belangrijke vergadering te betrekken.

II: Taakveld Communicatie & Kwaliteit

Communicatie wordt in toenemende mate gekenmerkt door snelheid en transparantie. Klassieke tijdstippen waarop communicatie 'georganiseerd' plaatsvindt, komen steeds minder voor. Dit vraagt om een brede toepassing van digitale mogelijkheden alhoewel het bestuur een bijzondere waarde blijft hechten aan het persoonlijke 'face-to-face-contact' tussen allen die bij CONOD betrokken zijn. Digitale middelen zijn daarom ondersteunend in communicatie en besluitvorming en de kwaliteit daarvan.

III: Taakveld Personeel & Organisatie

Medewerkers willen graag bij CONOD-scholen werken. Dat te bereiken zal de belangrijkste uitdaging moeten zijn van ons P&O-beleid. Betrokkenheid, enthousiasme, verantwoordelijkheid en motivatie van medewerkers vormen de basis voor goed onderwijs. Daarom is een aantal concrete doelen gesteld om het succes van het P&O-beleid te kunnen meten. Een wat onorthodoxe doelstelling is geformuleerd ten aanzien van het percentage mannelijke leerkrachten. Feminisering heeft in het (basis-)onderwijs een grote vlucht genomen. Het bestuur is evenwel van mening dat op scholen en in teams de mannelijke leerkracht vertegenwoordigd moet blijven en heeft derhalve een ondergrens vastgesteld.

IV: Taakveld Onderwijs & Identiteit

1. Het bijzondere van bijzonder onderwijs is ook dat de scholen 'van de ouders' zijn. Het kiezen voor een CONOD-school is daarmee niet vrijblijvend, zeker niet gezien onze identiteit zoals geformuleerd in de missie. Voor het voortbestaan van bijzonder onderwijs en dus ook voor de vereniging CONOD is het van essentieel belang dat ouders zich deze speciale situatie realiseren. Een echt bewuste keuze voor een CONOD-school vertaalt zich daarom ook in een lidmaatschap of donateurschap.
2. In de schoolkeuze is identiteit inmiddels niet meer de beslissende factor. Andere afwegingen gaan meespelen en zijn soms zelfs bepalend. CONOD geeft elke school de vrijheid en de opdracht om heel bewust op eigen wijze vorm en inhoud te geven aan onze visie. Dit betekent ook dat scholen zich bewust zijn van het onderscheidende vermogen ten opzichte van andere scholen. Elke school zal daarom op tenminste twee punten echt onderscheidend moeten zijn.
3. De christelijke identiteit is nooit vrijblijvend. CONOD wenst over de concrete vertaling van die identiteit verantwoording af te leggen naar derden, wil hier dus nadrukkelijk aanspreekbaar op zijn.

4. Van CONOD-scholen mag kwaliteit verwacht worden. Onze visie waar onderwijsactiviteiten op gericht moeten zijn, daagt ons uit om kwaliteit te leveren. Een kind toerusten voor zijn plaats in een snel veranderende maatschappij en daarin ook nog eens een kritische wereldburger te zijn die zijn krachten wil inzetten om Gods opdracht gestalte te geven, vergt een groot verantwoordelijkheidsbesef van leerkrachten en directeuren. Vrijblijvendheid of middelmaat kan dan niet aan de orde zijn. Reden waarom per school de lat hoog gelegd wordt en aan hogere eisen voldaan moet worden dan de eisen die door de inspectie tenminste aan een school gesteld worden.
5. Niet alleen ten aanzien van de door de inspectie getoetste kwaliteitsstandaarden wil CONOD de lat hoog leggen, de scholen zullen ook plekken moeten zijn waar de kinderen zich prettig en veilig voelen. Scholen met een goed pedagogisch klimaat, waar een appel wordt gedaan op de zelfstandigheid van kinderen, waar ze goed kunnen samenwerken met anderen en waar ze ontdekken dat ze de taken die ze moeten doen aankunnen.
6. Iedere leerkracht dient zich bewust te zijn van zijn/haar eigen bijdrage aan de missie en visie van CONOD en de specifieke keuzes die hierin door de school en door hem- of haarzelf steeds weer gemaakt worden. De leerkracht is hier altijd op aanspreekbaar.

V: Huisvesting & Financiën

1. Een gezond financieel beleid, CONOD-breed, is een belangrijke voorwaarde voor continuïteit. De schaalgrootte, bereikt na de fusie, moet ons in staat stellen om op een kostenefficiënte manier met onze middelen om te gaan. CONOD heeft vanzelfsprekend niet de intentie 'winst' te maken maar wenst wel over voldoende ruimte te beschikken om op of aan scholen zonodig (extra) middelen beschikbaar te stellen om onze missie blijvend uit te kunnen voeren, ook als reguliere middelen op enig moment of voor bepaalde tijd niet voldoende zouden zijn.
2. Uitgangspunt voor het bestuur is dat de outillage en/of de huisvesting van de school het realiseren van de schooldoelstellingen ondersteunt of stimuleert. CONOD wil tenminste bereiken dat huisvesting geen belemmering vormt voor het realiseren van de schooldoelstellingen.
3. zie 4:
4. Het bestuur volgt de demografische en politieke ontwikkelingen in Noord- en Oost-Drenthe nauwgezet en vertaalt kansen en bedreigingen in concreet (huisvestings-)beleid. Naar verwachting zullen zich in ons werkgebied tenminste twee groeikernen ontwikkelen. CONOD wil ook hier haar missie kunnen uitvoeren door in die kernen vertegenwoordigd te zijn.

Borger, 12 september 2006