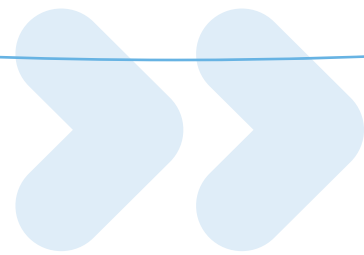




Koersplan

2024 – 2028



Versie	Definitief
Besproken in Regiegroep / DO	30-01-2024
Goedkeuring RvT	14-02-2024
Instemming GMR po	28-02-2024
Instemming GMR vo	27-02-2024
Vastgesteld door CvB	29-02-2024



Inhoud

Inhoud	2
Voorwoord	4
De bedoeling	5
1. Algemene gegevens	7
1.1. Stichting, bestuur en scholen	7
1.2. Organogram	9
1.2.1 Besturingsfilosofie	9
1.2.2 Besturingsmodel	10
1.3. Governance	10
1.4. Samenwerking	10
1.5. Totstandkoming Koersplan	12
2. Contextanalyse	13
2.1. Bestuurlijk vertrekpunt	13
2.2. SWOT-analyse	14
2.3. Missie	16
2.4. Visie	16
2.5. Kernwaarden	16
3. Strategische thema's en ambities	18
3.1. Beleidspijlers en ambities	18
3.1.1. Optimaal ontwikkelen	19
3.1.2. Toekomstbestendig onderwijs	21
3.1.3. Vakmanschap doet ertoe!	23
3.1.4. Samen verantwoordelijk	25
3.2. Ambities in tijdlijn	27
3.3. Begrotingsperspectief	30

4. Wettelijk kader	31
4.1. Onderwijskundig beleid	31
4.1.1. Onderwijsproces	31
4.1.2. Veiligheid en schoolklimaat	32
4.1.3. Onderwijsresultaten	33
4.2. Personeelsbeleid	33
4.2.1. Bevoegd en bekwaam	33
4.2.2. Pijlers LOGOS-personeelsbeleid	34
4.2.3. Pedagogisch-didactisch handelen	35
4.2.4. Uitvoering onderwijskundig beleid	35
4.3. Stelsel van kwaliteitszorg	36
4.3.1. Visie, ambities en doelen (BKA1)	36
4.3.2. Uitvoering en kwaliteitscultuur (BKA2)	36
4.3.3. Evaluatie, verantwoording en dialoog (BKA3)	37
4.4. Overige wettelijke vereisten	38
4.4.1. Sponsorbeleid	38
4.4.2. Identiteitscommissie	38
5. Bedrijfsvoering	39
5.1. Financiën	39
5.2. Huisvesting	39
5.3. ICT	40
5.4. Communicatie	40
6. Van papier naar manier	41
Bibliografie	42

Voorwoord

Dit Koersplan 2024-2028 van LOGOS scholengroep heeft als titel: 'Samen Leren Leven'.

LOGOS scholengroep is tevens de nieuwe naam van LOGOS Protestants Christelijk Onderwijs. Met deze naam willen we uitdrukking geven aan het feit dat we als scholen bij elkaar horen en samen een scholengroep vormen. Daarnaast hanteren we als ondertitel 'eigentijds christelijk onderwijs'. Hiermee verwijzen we naar onze christelijke identiteit, die we op elke school naar eigen klank en kleur vormgeven. De naam LOGOS (het Woord) en het beeld van de zeilen waar de Geest beweging in brengt, duiden dit.

De titel van dit Koersplan: '*Samen Leren Leven*', dient als leidraad voor ons onderwijs aan de leerlingen op alle scholen van onze scholengroep en toont onze houding naar binnen en naar buiten. Wij zijn ervan overtuigd dat mensen elkaar nodig hebben en samen optrekken om de maatschappij vorm te geven. Samen bouwen we aan de samenleving van vandaag en morgen. We geloven dat we als mens door God gezien worden. Vanuit dat perspectief zien we om naar elkaar en de wereld. Dat willen we elkaar leren. Samen leren levert meer op, samen leven gaat beter en samen 'het leven leren', biedt synergie. Ons koerstema is dus ook: *Samen Leren Leven*.

Dit Koersplan verwoordt de strategische richting en doelstellingen van LOGOS voor de periode 2024-2028. Het is het kader voor de schoolplannen en jaarplannen van de LOGOS-scholen. Het vorige Koersplan 2019-2023 is met een jaar verlengd vanwege de pandemie en het aangekondigde vertrek van het vorige College van Bestuur (CvB). Het Koersplan 2019-2023 is, als opmaat naar dit nieuwe Koersplan, uitgebreid geëvalueerd door onze medewerkers, het bestuursbureau en het CvB.

Het Koersplan 2024-2028 is in co-creatie tot stand gekomen in de periode augustus 2023 tot en met januari 2024 tijdens bijeenkomsten met medewerkers, directeuren, intern begeleiders (IB'ers), ouders, maatschappelijke partners en leden van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraden (GMR) en de Raad van Toezicht (RvT). Op schoolniveau zijn leerkrachten en leerlingen betrokken bij de uitwerking van dit Koersplan in de school- en jaarplannen. Dank en complimenten aan de regiegroep die dit proces en product mogelijk hebben gemaakt.

Het Koersplan geeft richting aan hoe we als LOGOS scholengroep vorm geven aan onze bedoeling. Ons onderwijs raakt alle velden binnen de onderscheiden gebieden van kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. Hierbij gaan we verder dan alleen het waarderen van wat we meten, maar meten we ook wat we waarderen.

Ik heb er alle vertrouwen in dat we als scholengroep met onze leerlingen, ouders en partners mooie jaren tegemoet gaan.

Leerdam, februari 2024,

Jan Straver,
College van Bestuur



De bedoeling

Met dit Koersplan willen we richting geven aan *de bedoeling* van het onderwijs op onze scholen voor de komende vier jaar. Het geeft antwoord op de vraag waarom en waartoe we als scholengroep bestaan en waarom en waartoe we de dingen doen zoals we ze doen.

Het Koersplan is in de planperiode het leidende beleidsdocument voor de Raad van Toezicht (RvT) om toezicht te houden en voor de gemeenschappelijke medezeggenschapsraden (GMR) om de belangen van ouders en personeel in het beleid te bewaken. Ouders en externe partners kunnen het Koersplan raadplegen om inzicht te krijgen in de visie en plannen van de scholengroep.

De bedoeling van ons onderwijs is gericht op leerlingen die met elkaar in staat zijn om de maatschappij van vandaag en morgen samen vorm te geven. Op basis van onze christelijke waarden en inspiratie vanuit de Bijbel is het woord 'samen' bepalend in ons onderwijs: we zijn samen verantwoordelijk voor elkaar en de wereld om ons heen. We zien om naar elkaar vanuit de overtuiging dat elk mens geliefd is door God.

Samen geldt ook voor onze LOGOS-scholen. Met elkaar vormen we één scholengroep, waarin we elkaar aanvullen, ondersteunen en van elkaar leren om meer dan goed onderwijs en goede begeleiding te bieden.

Goed onderwijs en goede begeleiding richten zich binnen LOGOS op de brede ontwikkeling van kinderen. Dat betekent dat we werk maken van persoonlijke vorming en ontwikkeling, alsook van het welbevinden, een gezonde leefstijl en (digitaal) burgerschap. Het gaat hierbij ook over het meegeven van een stevige basis in kennis en vaardigheden, waarbij het onderzoekskader van de Inspectie van het Onderwijs leidend is voor de basiskwaliteit van ons onderwijs. De basis op orde is het startpunt voor ontwikkeling. Van daaruit geven we vorm aan kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming (Biesta, 2011).

Dit Koersplan is het kader waarbinnen de LOGOS-scholen ruimte hebben om in hun eigen schoolplan keuzes specifiek te maken. Ze vertalen het strategisch beleid naar ambities en expertises op schoolniveau, afgestemd op onder andere de leerlingenpopulatie en schoolcontext. In ons kwaliteitssysteem bewaken we de voortgang op bestuursniveau. Bij onze ambities gaan we verder dan het waarderen van wat we meten, maar meten we ook wat we waarderen (Biesta, 2012). We leren leerlingen om te gaan met dat wat op hen afkomt (Borgman, 2017) en bieden hen een veilige plek om zich hierin te ontwikkelen (Biesta, 2023)

Stichtingsbreed wordt de komende vier jaar ingezet op vier belangrijke hoofdthema's, die beleidspijlers worden genoemd. Deze beleidspijlers vormen de kapstok voor verdere ontwikkeling van de scholen en de scholengroep. Ze zijn gegrond op onze identiteit en kernwaarden.

In dit Koersplan beschrijven we deze samenhangende beleidspijlers:

- Optimaal ontwikkelen
- Toekomstbestendig onderwijs
- Vakmanschap doet ertoe!
- Samen verantwoordelijk

Op basis van onze missie, visie en kernwaarden bepalen we onze stichtingsbrede koers voor de belangrijkste ontwikkelingen die onze scholen kunnen beïnvloeden. Dit gebeurt vanuit een proactieve en zelfverantwoordelijke houding en persoonlijk leiderschap.

Met dit Koersplan spelen we in op (verwachte) ontwikkelingen van vandaag en morgen in de maatschappij en in de organisatie. In de komende vier jaar zullen we met medewerkers en stakeholders de voortgang en resultaten evalueren en onze koers bijsturen waar nodig. Dat doen we zonder het belangrijkste doel en ons bestaansrecht uit het oog te verliezen: samen kwalitatief goed onderwijs en goede begeleiding bieden vanuit onze christelijke waarden, gericht op onze leerlingen die samen de maatschappij van vandaag en morgen bouwen in verantwoordelijkheid voor elkaar en de wereld om hen heen. We bieden leerlingen een veilige omgeving waarin ze zich in vrijheid kunnen ontwikkelen in relatie tot en in relatie met anderen (Borgman, 2021).

De structuur van het Koersplan, de schoolplannen en de jaarplannen zijn zodanig op elkaar afgestemd dat er samenhang zichtbaar is tussen de ambities op stichtingsniveau en de meer praktische vertaalslag op schoolniveau in de school- en jaarplannen. Hierdoor is het tevens mogelijk de praktische uitvoering en de verantwoording daarvan zo veel mogelijk samen te laten vallen.

1. Algemene gegevens

In dit hoofdstuk staat informatie over de stichting, het bestuur en onze scholen, alsook het organogram van de stichting en een beschrijving van de governancestructuur. Tot slot worden de partijen benoemd waarmee intensief wordt samengewerkt binnen het institutionele veld van het onderwijs.

1.1. Stichting, bestuur en scholen

LOGOS scholengroep (LOGOS) is een stichting voor christelijk onderwijs en biedt onderwijs aan leerlingen van 4 tot 19 jaar in de gemeenten Gorinchem, Vijfheerenlanden en West Betuwe.

De grondslag van de stichting is beschreven in de statuten. De stichting vindt haar waarden en normen in de Bijbel. De waarden – geloof, hoop en liefde – staan centraal in het onderwijs, het handelen en in de omgang met leerlingen, ouders, medewerkers en partners. De scholen worden ook bezocht door leerlingen met een andere levensbeschouwelijke of niet-religieuze achtergrond. Iedereen is van harte welkom, waarbij we verwachten dat de uitgangspunten van de scholengroep worden gerespecteerd.

Het bestuur van LOGOS bestaat uit een eenhoofdig College van Bestuur (CvB) en is gevestigd aan De Meent 24 in Leerdam. Het bestuur wordt ondersteund door een bestuursbureau, dat eveneens in Leerdam is gehuisvest. De specialisten van het bestuursbureau ondersteunen het CvB en de directeuren op het gebied van financiën, personeel, onderwijs, huisvesting en secretariaat. Zij zetten hun expertise in en zijn betrokken bij de beleidsvoorbereiding en -uitvoering.

Tot de LOGOS scholengroep behoren:

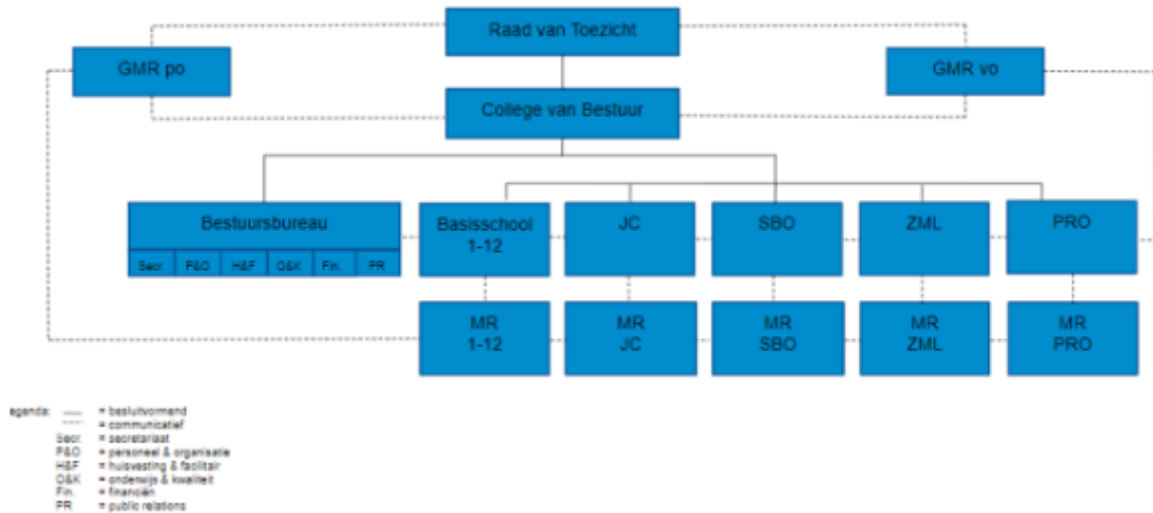
- 13 basisscholen;
- 1 school voor speciaal basisonderwijs (sbo);
- 1 school voor zeer moeilijk lerende kinderen (zml-(v)so);
- 1 praktijkschool (pro-vo).

Op de volgende pagina worden de scholen afzonderlijk benoemd.

Circa 2500 leerlingen en 400 personeelsleden leren en werken bij LOGOS op 18 locaties in bovengenoemde gemeenten.

Naam school	Plaats	Onderwijssoort	BRIN-nummer
CBS De Tamboerijn	Gorinchem	po	12ZT00
Samen Onderweg	Gorinchem	po	13KS00
CBS De Regenboog	Gorinchem	po	23CC00
CBS Het Kleurenlint	Gorinchem	po	23CC02
Junior College	Gorinchem	po	23CC00
CBS Koningin Wilhelmina	Leerdam	po	10QY00
CBS Klim Op	Leerdam	po	11FL00
CBS Juliana	Leerdam	po	11RJ00
CBS De Open Poort	Asperen	po	04OC00
CBS Herwijnen	Herwijnen	po	07KC00
CBS De Hoeksteen	Spijk	po	04TX00
CBS De Wegwijzer	Heukelum	po	06FB00
CBS Het Kompas	Vuren	po	06NY00
CS SBO Beatrix de Burcht	Gorinchem	sbo	00UY00
De Cirkel ZML	Gorinchem	zml (v)so	26MR00
PRO De Noordhoek	Gorinchem	vo	26MP00

1.2. Organogram



LOGOS heeft twee gemeenschappelijke medezeggenschapsraden (GMR's), een GMR voor het primair en gespecialiseerd onderwijs en één voor het voortgezet onderwijs.

1.2.1 Besturingsfilosofie

Bij LOGOS is het vertrekpunt voor de inrichting van de organisatie het primaire onderwijsproces met leerlingen. De groepsleerkracht regisseert dit proces zodanig dat leerlingen in toenemende mate in staat zijn de verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces.

LOGOS is een professionele lerende organisatie. Hierbij is op alle niveaus zelfverantwoordelijkheid een belangrijk uitgangspunt.

Om aandacht en middelen zo veel mogelijk naar het primaire proces te laten gaan, maken we de processen binnen LOGOS zo 'lean' mogelijk.

1.2.2 Besturingsmodel

Binnen LOGOS leggen we de verantwoordelijkheden zo dicht mogelijk bij het primaire onderwijsproces. Op basis van het subsidiariteitsbeginsel zijn vervolgens de rollen van onderwijsprofessionals, directeuren en bestuurder binnen de organisatie verdeeld.

De directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor de verschillende beleidsterreinen binnen hun school. De onderwijskundige verantwoordelijkheid vervullen zij autonoom. De verantwoordelijkheid voor personeel, middelen en processen is een gezamenlijke verantwoordelijkheid met collega-directeuren en medewerkers van het bestuursbureau. Er ligt een set aan basisafspraken op de terreinen wettelijke kaders, basis op orde, financieel beleid en identiteit. Daarnaast is er ruimte voor 'eigen klank en kleur' van de school.

Het CvB is eindverantwoordelijk voor de wettelijk bestuurlijke taken van de organisatie en geeft leiding aan de schoolleiders en de medewerkers van het bestuursbureau.

1.3. Governance

LOGOS hanteert een functionele scheiding van bestuur en toezicht (two-tier board). De Raad van Toezicht (RvT) verzorgt het interne toezicht op de stichting en is primair de gesprekspartner van het CvB.

Goed onderwijsbestuur wordt ook wel aangeduid met de term 'good governance'. Good governance is het besturingsproces in ruime zin, waaronder intern en extern toezicht, verantwoording en medezeggenschap vallen. Governance binnen LOGOS is geen set spelregels, maar een cultuur van met elkaar omgaan in vertrouwen en verantwoording. LOGOS hanteert de governancecode (Code Goed Bestuur) van de PO-Raad.

Binnen de zogenaamde 'governancedriehoek' hebben de RvT, de GMR's en het bestuur ieder hun eigen rol. De RvT en de GMR's zijn belast met het horizontale interne toezicht. De Inspectie van het Onderwijs vervult het externe toezicht. De bestuursverslagen van de stichting worden gepubliceerd op de website.

1.4. Samenwerking

LOGOS staat midden in de samenleving en vindt samenwerken belangrijk om doelen te realiseren. *Alleen ga je sneller; samen kom je verder.* Door samen te werken, zowel in- als extern, levert de scholengroep een bijdrage aan de optimale groei en ontwikkeling van kinderen en jongeren in de gemeenten Gorinchem, Vijfheerenlanden en West Betuwe.

Een scala aan lokale, regionale en landelijke organisaties zijn onze samenwerkingspartners. Hierna volgt een globaal overzicht.

Kinderopvang

LOGOS-scholen hebben in de verschillende gemeenten afspraken gemaakt met de BSO-organisaties: SKG, Dichtbij, De Kinderkamer en De Hummeltjeshoeve. Vrijwel al deze partners hebben onderdak in onze schoolgebouwen.

Voortgezet onderwijs

LOGOS-scholen werken samen met het vervolgonderwijs aan warme overdracht. Daarnaast zijn er diverse samenwerkingstrajecten, zoals gastlessen in cultuur en techniek en Levend Leren-lessen in het speciaal onderwijs. Hierbij werken we onder meer samen met vo-scholen van de Willem van Oranje Onderwijsgroep.

Passend onderwijs

LOGOS-scholen zijn aangesloten bij het samenwerkingsverband Driegang (po) en Munio (vo). De besturen en scholen in de samenwerkingsverbanden maken onderling afspraken over hoe ze ervoor zorgen dat alle leerlingen onderwijs krijgen dat bij hen past. De scholengroep biedt hoogwaardig gespecialiseerd onderwijs aan in onze regio.

Cultuur- en sportaanbieders

LOGOS-scholen werken in projecten samen met meerdere cultuuraanbieders, zoals GeoFort, Cultuur Oost en Team Sportservice, om leerlingen een breed aanbod van voorstellingen, projecten, cursussen en begeleiding te kunnen bieden.

Kerken

Op alle LOGOS-scholen vinden activiteiten plaats die in samenspraak met de lokale kerken en gemeenten georganiseerd worden. Denk aan start-, kerk- en schooldiensten, kerst- en paasvieringen of excursies.

Gemeenten

LOGOS scholengroep heeft scholen in de gemeenten Gorinchem, Vijfheerenlanden en West Betuwe. Er is contact met deze gemeenten over onder andere de lokale educatieve agenda's, onderwijshuisvesting, sport & beweging en cultuureducatie.

PABO en ROC

LOGOS-scholen zetten graag hun deuren open voor jonge mensen die op zoek zijn naar een aantrekkelijke en inspirerende plek om het vak te leren. We hebben stagiairs van de Marnix Academie (PABO) (partnerschap), de CHE (PABO) en de regionale opleidingscentra (DaVinci College en Rivas). Omdat de LOGOS-scholen zo verschillen, bieden ze volop kansen en mogelijkheden voor oriëntatie op een baan in het onderwijs.

Transvita

Het Regionaal Transfercentrum (RTC) Transvita zorgt onder andere voor matching op onze vervangingsvragen en vacatures binnen de LOGOS-scholen, en biedt begeleiding aan startende en ervaren leraren.

Sectorraden

LOGOS scholengroep is aangesloten bij de PO-Raad en de VO-raad, de sectorraden voor primair en voortgezet onderwijs, waaronder ook de sectorraad Praktijkonderwijs valt. Deze raden onderhandelen onder andere met de overheid over bestuursakkoorden en afspraken en met de vakorganisaties over de onderwijs-cao.

Verus

Werkgeversorganisatie Verus behartigt de belangen van het christelijk onderwijs in politiek en maatschappij, dus ook onze belangen. In regio-overleggen worden bestuurders bijgepraat over recente ontwikkelingen en toekomstige kansen en bedreigingen.

Schoolbesturen in de regio

LOGOS werkt nauw samen met schoolbesturen in de regio op diverse terreinen waar het mogelijk is, zoals huisvesting, partnerschappen in de brede scholen en kindcentra, passend onderwijs, identiteit, personeelontwikkeling en bedrijfsvoering.

1.5. Totstandkoming Koersplan

De basis voor dit beleidsplan is gelegd tussen augustus 2023 en januari 2024 tijdens bijeenkomsten met directeuren, intern begeleiders (IB'ers), medewerkers, leden van de GMR en de RvT, ouders en samenwerkingspartners.



Met alle betrokkenen zijn leidende thema's besproken zoals onderwijsontwikkeling en -kwaliteit, de christelijke identiteit en de ontwikkeling van de leerling, medewerker en organisatie. Dit gezamenlijk optrekken maakt dat het plan van iedereen is geworden.

We hebben samen verkend waar onze kwaliteiten en ontwikkelpunten liggen. Zo hebben we inzicht gekregen in wat al goed loopt, wat beter kan, welke externe kansen we willen benutten en met welke uitdagingen we de komende vier jaar rekening (moeten) houden.

In vervolg daarop hebben we tijdens de stakeholdersbijeenkomst in januari met onze maatschappelijke partners gesproken over mogelijkheden tot samenwerking met en tussen de stakeholders om samen verantwoordelijkheid te nemen voor het onderwijs in onze regio.

2. Contextanalyse

Dit hoofdstuk brengt de context van de inhoudelijke thema's van het Koersplan in beeld. Eerst komen het bestuurlijk vertrekpunt en de SWOT-analyse uit 2023 aan bod. Op basis van de SWOT-analyse zijn de missie en visie herijkt en aangescherpt, wat eveneens in dit hoofdstuk aan de orde komt. Tot slot worden de kernwaarden toegelicht.

2.1. Bestuurlijk vertrekpunt

Het bestuurlijk vertrekpunt is eigentijds christelijk onderwijs. Eigentijds christelijk onderwijs is waardegedreven en waardengedreven onderwijs dat past bij de samenleving van vandaag en morgen. Waardegedreven in de zin dat het onderwijs waarde toevoegt door burgerschapsvorming, kwalificatie, socialisatie en personificatie. Waardengedreven waar het gaat over de christelijke basiswaarden geloof, hoop en liefde en zingeving aan het leven. Die waarden zijn onze inspiratiebron. De Bijbel is onze basis en drijfveer en ons moreel kompas. Dit is zichtbaar in ons handelen, de vieringen en dagelijkse rituelen. Zo geven we de leerlingen een levensvisie, bron en kompas mee voor hun rol in een uitdagende en snel veranderende samenleving.

Eigentijds christelijk onderwijs staat in verbinding met de actualiteit en nodigt uit om wijs en tolerant te zijn, met behoud van eigen identiteit.

Christelijk waardengedreven onderwijs gaat uit van een maatschappij waarin we samen leven en omzien naar de ander. Vanuit onze verantwoordelijkheid en rentmeesterschap leren we kinderen zorg te dragen voor duurzaamheid in onze leefwereld.

Het terugkerende gesprek over hoe we christelijk onderwijs vormgeven helpt om onze identiteit vorm te blijven geven. Als christelijke scholengroep vraagt LOGOS van haar medewerkers dat zij zich herkennen in onze identiteit en deze uitdragen binnen onze scholen.

2.2. SWOT-analyse

Om zicht te krijgen op de betekenis van maatschappelijke ontwikkelingen voor de scholengroep zijn er in de loop van het traject gesprekken gevoerd met directeuren, intern begeleiders (IB'ers), medewerkers en stakeholders. Hieruit zijn belangrijke maatschappelijke trends en ontwikkelingen naar voren gekomen. Op deze kansen en bedreigingen willen we de komende jaren een antwoord geven, rekening houdend met onze eigen sterke en zwakke punten. Dit hebben we samengevat in deze SWOT:

STERK	ZWAK
Intern	Intern
<ul style="list-style-type: none"> • Diversiteit van de scholen, incl. expertise • Onderwijsbeleid gericht op eigen doelgroep • Vitale, waardengedreven organisatie, met een christelijke identiteit 	<ul style="list-style-type: none"> • Samen leren • Prioritering in beleid • Kwaliteitsbewustzijn en cyclisch werken
KANS	BEDREIGING
Extern	Extern
<ul style="list-style-type: none"> • Goede (lokale) netwerkpartners • Ontwikkelingen rond meer inclusief, kansrijk onderwijs • Beroepsstatus is verhoogd/CAO/zingevend werk 	<ul style="list-style-type: none"> • Complexiteit van de samenleving • Individualisering en polarisatie • Personeelstekorten (vooral leerkrachten en directeuren) • Maatschappelijke verwachtingen en regeldruk

Toelichting

Uit de analyse van de SWOT blijkt dat we in onze beleidsontwikkeling in ieder geval aandacht moeten en willen besteden aan:

- **Toekomstbestendig onderwijs.** We benutten de diversiteit in het onderwijsaanbod van de verschillende LOGOS-scholen om te zorgen dat kinderen zich breed, bewust en gezond ontwikkelen tot burgers van de toekomst. We bereiden ze daarmee voor op de *complexiteit van de samenleving*. Het Koersplan biedt een gedeelde visie en stelt centrale doelen. Binnen deze kaders geven de scholen de eigen invulling aan het onderwijs.

- **Meer inclusief onderwijs.** LOGOS-scholen richten zich in hun onderwijsbeleid op hun doelgroep. Om in te kunnen spelen op de *vraagstukken rond kansengelijkheid en ontwikkelingen binnen meer inclusief onderwijs* maken we keuzes die passen bij de diversiteit van scholen. Met onze scholen voor speciaal onderwijs en met netwerkpartners als het samenwerkingsverband, kunnen we meer inclusief onderwijs bieden. We kunnen de kansen van alle kinderen vergroten door in samenwerking met netwerkpartners ze een brede vorming te bieden.
- **Vakmanschap en kwaliteitsbewustzijn.** Als professionals nemen we ons vak serieus: *ieders vakmanschap doet ertoe*. We investeren nog meer in onderwijskwaliteit door voortdurend in ontwikkeling te blijven. De ingezette ontwikkeling van samen met en van elkaar leren, vraagt een doorontwikkeling en structurele inbedding.
- **Voldoende gekwalificeerd personeel.** Als vitale, waardengedreven organisatie willen we een *goede werkgever en samenwerkingspartner* zijn. Vanuit onze verantwoordelijkheid als goede werkgever stimuleren we dat huidige medewerkers graag bij ons blijven werken. Dit zien we als een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Onze uitdaging is om het onderwijs tijdig anders te organiseren als de *arbeidsmarkt* niet verandert. We kunnen daarbij de goede banden met onze educatieve partners benutten om nieuwe samenwerkingsvormen aan te gaan. We maken in ons personeelsbeleid gebruik van de verhoogde status van het leraarsvak en de goede cao .
- **Gedeelde verantwoordelijkheid.** We hebben veel te bieden en we kunnen niet alles alleen. *Maatschappelijke verwachtingen en regeldruk* vormen een risico: te veel maatschappelijke problemen komen op het bordje van de scholen. We kunnen dat aan als vitale organisatie en met goede netwerkpartners om ons heen. Onze uitdaging zit in het *stellen van prioriteiten en het bewaken van gezonde grenzen* op alle lagen van de organisatie. We kunnen de kansen van alle kinderen vergroten door in samenwerking met netwerkpartners een brede vorming te bieden.
- **Eigentijds christelijk onderwijs.** De complexiteit van de samenleving uit zich ook in toenemende *individualisering en polarisatie*. Deze ontwikkeling vraagt om *verbinding en verantwoordelijkheid nemen*. Dat gebeurt binnen onze scholengroep steeds vanuit christelijke, menselijke waarden: in de veiligheid van de groep, de professionele cultuur in de teams en als onderdeel van de lokale samenleving. Iedere persoon binnen de scholengroep mag zich gewaardeerd en geaccepteerd voelen. Vanuit die veiligheid nemen we verantwoordelijkheid voor elkaar en onze omgeving. Professionals binnen de scholengroep geven in hun persoonlijk leiderschap blij van hun voorbeeldfunctie in leren en leven.

2.3. Missie

Onze missie geeft antwoord op de vraag: waar staan we voor?

LOGOS staat voor kwalitatief goed en uitdagend onderwijs. De christelijke waarden en inspiratie uit de Bijbel zijn onze basis en drijfveer. Onze missie is om leerlingen samen voor te bereiden op een zelfstandig en verantwoordelijk leven.

Vanuit deze houding dragen we bij aan een samenleving waarin mensen omzien naar elkaar en de wereld.

2.4. Visie

Onze visie geeft antwoord op de vraag: waar gaan we voor?

Wij hebben de overtuiging dat elk kind het recht heeft om zich breed en optimaal te ontwikkelen.

Het onderwijs op de LOGOS-scholen draagt – in samenwerking met opvoeders en omgeving – bij aan een sterke basis voor het leren en leven van kinderen, als burgers in deze samenleving. Ons werk met en voor de kinderen beïnvloedt de wereld van vandaag én morgen.

Onze christelijke identiteit is onze bestaansgrond en inspiratiebron voor de keuzes die we maken. Van daaruit profileren we ons in de regio als aanbieder van christelijk onderwijs voor elk kind.

2.5. Kernwaarden

Onze kernwaarden geven antwoord op de vraag: wat vinden we belangrijk voor ons handelen?

Als we in ons werk keuzes maken, zijn de volgende drie waarden onze leidende principes:

- Vertrouwen
- Verbinden
- Ontwikkelen

Met deze kernwaarden laten we zien hoe we omgaan met elkaar, wat ons drijft en waar we elkaar kritisch op blijven bevragen.



Vertrouwen is een basisbehoefte, een voorwaarde voor het ontwikkelen van autonomie, versterking van de kwaliteiten van leerlingen en medewerkers, en de groei van onderlinge verbondenheid. Vertrouwen geeft ruimte en vraagt verantwoordelijkheid. We komen onze afspraken na en doen wat we zeggen. We geven het vertrouwen dat onze belofte of toezegging daadwerkelijk wordt nagekomen (betrouwbaarheid). Dit hoeft niet expliciet te worden uitgesproken, maar is een impliciet onderdeel van de relatie. Vertrouwen geeft ruimte (binnen de kaders) en vraagt dat iedereen verantwoordelijkheid neemt en hierover verantwoording aflegt. Dit geldt in de klas, in de school en in de stichting, onderling en in verhouding tot de omgeving.

Verbinden met de ander doe je door te werken aan de relatie. In onze beleving leidt 'verbinden' tot duurzame groei, ontwikkeling en beweging. Zonder verbinding is er geen relatie. Relaties zijn nodig om te kunnen leren en zijn daarom essentieel in alle lagen van onze organisatie en met de buitenwereld. We gaan relaties aan vanuit betrokkenheid, bevlogenheid, ambitie, uitdaging en opdracht. Goed onderwijs hangt samen met verbinding met de ander, met jezelf en met de omgeving.

Ontwikkelen gaat over groei om verder te komen. We zijn voortdurend bezig om ons onderwijs door te ontwikkelen en te verbeteren. Evidence-based werkwijzen die van meerwaarde zijn voor ons onderwijs zetten we actief in. Om van en met elkaar te leren maken we zichtbaar wat we doen en waarom we dat doen. Dit geldt voor leerlingen en medewerkers op elk niveau. Bij ontwikkeling wordt het gesprek gevoerd over hoe de ontwikkeling eruit ziet, welke kwaliteit we zichtbaar willen maken, en op welke manier we hier vorm aan willen geven. Dit versterkt de betrokkenheid en zelfverantwoordelijkheid van iedereen in de organisatie.

3. Strategische thema's en ambities

Dit hoofdstuk benoemt de strategische thema's voor de komende vier jaar. Deze zijn vertaald in vier beleidspijlers, waarop het Koersplan is gebouwd. Dat is de basis voor onze ambities en prioritering.

Het acteren op de benoemde trends, ontwikkelingen en de huidige stand van zaken, zoals verwoord in hoofdstuk 2, wordt in dit hoofdstuk concreet gemaakt in de vier beleidspijlers. Hierdoor wordt de SWOT meegenomen in de verdere ontwikkeling van de organisatie. Dit Koersplan biedt hiervoor de kaders, zonder daarbij op detailniveau zaken vast te leggen voor de scholen.

3.1. Beleidspijlers en ambities

Onze bedoeling is om leerlingen zich optimaal te laten ontwikkelen - voor nu en in de toekomst. Daarmee zijn we gericht op toekomstbestendig onderwijs. Daarvoor hebben we medewerkers met vakmanschap nodig. Vanuit onze overtuiging dat we ons onderwijs gericht is op 'samen leren leven', binnen school en buiten school, willen we met alle stakeholders samen verantwoordelijkheid nemen.

Daartoe zijn de volgende vier beleidspijlers opgesteld:

1. Optimaal ontwikkelen
2. Toekomstbestendig onderwijs
3. Vakmanschap doet ertoe!
4. Samen verantwoordelijk



**Optimaal
ontwikkelen**



**Toekomstbestendig
onderwijs**



**Vakmanschap doet
ertoe!**



**Samen
verantwoordelijk**

In dit hoofdstuk beschrijven we per beleidspijler:

- de *bedoeling*;
- de *te bereiken doelen*; en
- de *betekenis* van elke beleidspijler voor leerlingen, medewerkers en de scholengroep als geheel.

3.1.1. Optimaal ontwikkelen



Wat bedoelen we met de pijler 'Optimaal ontwikkelen'?

Als LOGOS zien we in elke leerling het hele, unieke kind in zijn of haar context en we benaderen hem of haar op een passende manier. Voor ons betekent optimaal ontwikkelen dat we kijken naar wat haalbaar en mogelijk is voor ieder kind in relatie tot zijn of haar omgeving. Leerlingen krijgen bij LOGOS de kans om hun potentieel te realiseren. Zo vergroten we kansengelijkheid. Ze ontwikkelen zich optimaal op alle relevante gebieden, dat wil zeggen op cognitief, sociaal-emotioneel, motorisch en creatief gebied. Hiervoor bieden we rust, ruimte en structuur op onze scholen.

We bieden 'meer inclusief' onderwijs. Het uitgangspunt is dat onderwijs in de lesgroep of in de klas plaatsvindt. Binnen de klas of groep is het onderwijs zo veel mogelijk afgestemd op de individuele behoeften van het kind. We zetten in op een ontwikkeling 'van zorgen voor naar zorgen dat', dat wil zeggen dat de ondersteuning gericht is op zelfredzaam kind, passend bij het eigen niveau. We kijken altijd naar wat kan en bewaken daarin tevens gezonde grenzen in maatwerk en ondersteuning voor het kind, voor de medeleerlingen in de groep en voor de leerkracht. We zijn ons sterk bewust dat het gespecialiseerde onderwijs van toegevoegde waarde is in onze regio.

Optimaal ontwikkelen is een continu proces, dat binnen LOGOS ook geldt voor de ontwikkeling van elke medewerker, het team en de organisatie. LOGOS geeft ruimte voor een optimale ontwikkeling van (de talenten van) elke medewerker en we bieden dan ook goede loopbaan- en scholingsmogelijkheden. Bij LOGOS leer je voor het leven.

Wat willen we met de pijler 'Optimaal ontwikkelen' bereiken?

Binnen deze pijler stellen we ons als doel te (blijven) werken aan:

- een zo veel mogelijk passende plaats bieden aan elk kind op onze scholen, om zich binnen een veilige setting te kunnen ontwikkelen;
- het aanbod van meer inclusief onderwijs op de reguliere LOGOS-scholen, waarbij advies en ondersteuning vanuit de LOGOS-scholen voor gespecialiseerd onderwijs, sbo en (v)so, structureel beschikbaar zijn;
- het vergroten van vaardigheden van leerkrachten en OOP'ers, zodat zij meer inclusief onderwijs kunnen bieden dankzij de expertise vanuit het gespecialiseerd onderwijs;
- actieve samenwerking met het samenwerkingsverband om ook gespecialiseerd onderwijs binnen de regio aan te kunnen bieden.

Wat betekent de pijler 'Optimaal ontwikkelen' voor leerlingen, medewerkers en scholengroep?

Met de aandacht voor deze pijler zien we het volgende voor leerlingen, medewerkers en scholengroep gebeuren.

Dit betekent voor onze leerlingen...
<ul style="list-style-type: none">• Elk kind voelt zich gehoord en gezien als individu én als lid van de groep.• Elk kind ontwikkelt vertrouwen in de eigen ontwikkeling en wordt geholpen inzicht te krijgen in deze eigen ontwikkeling.• Elk kind wordt in zijn ontwikkeling gezien in de gehele context.• Kinderen met leer- en gedragsproblematiek kunnen waar mogelijk in het reguliere onderwijs blijven of krijgen ondersteuning bij het zoeken naar een passende plek binnen het gespecialiseerd onderwijs.
Dit betekent voor onze medewerkers...
<ul style="list-style-type: none">• Leerkrachten en ondersteuners leren nog beter te reflecteren op hun eigen handelen en leren daarvan.• Ze vergroten hun vaardigheden om met de diverse onderwijs- en zorgbehoeften van iedere leerling en groep om te gaan, onder andere dankzij de expertise vanuit het gespecialiseerd onderwijs.• Ze zijn zich bewust van hun expertise en opdracht en bewaken daarin gezonde grenzen voor leerlingen, ouders/opvoeders, zichzelf en de school als geheel, in wat zij voor een leerling kunnen betekenen.
Dit betekent voor ons als scholengroep...
<ul style="list-style-type: none">• We definiëren hoe we binnen LOGOS aankijken tegen de optimale ontwikkeling van leerlingen die recht doet aan het hele kind in zijn of haar sociale context.• Het gespecialiseerd onderwijs is een leerplaats voor de inzet van medewerkers bij de extra ondersteuningsbehoefte van leerlingen.• We stimuleren het gesprek, de verdieping en de vormgeving van optimaal ontwikkelen binnen onze scholen.• We onderzoeken hybride vormen van regulier en gespecialiseerd onderwijs.

3.1.2. Toekomstbestendig onderwijs



Wat bedoelen we met de pijler 'Toekomstbestendig onderwijs'?

Als LOGOS bieden we gedegen en kwalitatief goed toekomstbestendig onderwijs. We focussen op onderwijs op maat, waarbij praktijk en theorie in balans zijn. Het doel is om leerlingen in staat te stellen zich aan te passen aan nieuwe omstandigheden en zichzelf te blijven ontwikkelen in een steeds veranderende samenleving: een leven lang leren. We zien onze leerlingen als de generatie van de probleemoplossers en we stimuleren daarom hun creativiteit en andere 21ste-eeuwse vaardigheden. Naast goed onderwijs in de basisvakken ontwikkelen leerlingen vaardigheden als probleemoplossend vermogen, kritisch denken, creativiteit, digitale geletterdheid en sociale competentie. Bij al deze aspecten houden we rekening met het niveau van de leerling.

We zijn gericht op de persoonlijke vorming van kinderen vanuit de normen en waarden van onze christelijke identiteit.

We vinden dat onderwijs altijd moet doorgaan. Daarom zoeken we naar mogelijkheden om het onderwijs anders te organiseren en samen te werken met educatieve partners. Daarbij is ruimte voor de eigenheid, de eigen klank en kleur, van elke school.

Wat willen we met de pijler 'Toekomstbestendig onderwijs' bereiken?

Binnen deze pijler stellen we ons als doel te (blijven) werken aan:

- leerlingen die een stevige kennisbasis, sociale vaardigheden en een houding van zelfverantwoordelijkheid met oog voor de ander ontwikkelen;
- een evenwichtig onderwijsaanbod dat aansluit bij de actuele kerndoelen, waarbij de basis op orde is en er voldoende aandacht is voor de brede ontwikkeling van kinderen in persoonlijke vorming, *begrijpend* lezen en andere vormen van diepe informatieverwerking, beweging, creativiteit, sociale competenties, probleemoplossend vermogen, kritisch denken en (digitaal) burgerschap;¹
- het stimuleren van een gezonde leefstijl en gedrag dat bijdraagt aan een duurzame wereld;
- een optimale inzet van ICT om werkprocessen van medewerkers en het onderwijsleerproces van kinderen te ondersteunen, met een beredeneerde inzet van nieuwe technieken die passen binnen ons nog verder te ontwikkelen ICT-beleid;²
- het blijvend realiseren van kwalitatief goed onderwijs, waarbij we vormen van 'anders organiseren' verkennen en benutten;
- een goede afstemming met voorschoolse educatie en vervolgonderwijs.

¹ In het *Beleidskader burgerschap* zijn beleidskaders op LOGOS-niveau vastgesteld.

² De richtinggevende uitspraken over het ICT-beleid worden in de nieuwe Koersplanperiode uitgewerkt. Zie ook paragraaf 5.3.

Wat betekent de pijler 'Toekomstbestendig onderwijs' voor leerlingen, medewerkers en organisatie?

Met de aandacht voor deze pijler zien we het volgende voor leerlingen, medewerkers en scholengroep gebeuren.

Dit betekent voor onze leerlingen...
<ul style="list-style-type: none"> ● Leerlingen krijgen gedegen onderwijs in de basisvakken (taal, lezen en rekenen) en in vakken gerelateerd aan <i>begrijpend</i> lezen en andere vormen van informatieverwerking, beweging, creativiteit, sociale competenties en digitaal burgerschap. ● Ze oefenen zich in de toepassing van de basisnormen en -waarden van onze democratische rechtsstaat, vanuit het perspectief van de christelijke basiswaarden geloof, hoop en liefde en in lijn met het LOGOS-beleidskader Burgerschap.
Dit betekent voor onze medewerkers...
<ul style="list-style-type: none"> ● Medewerkers ontwikkelen een onderwijsaanbod gericht op de brede ontwikkeling van kinderen, dat is afgestemd op de schoolpopulatie. ● Ze zijn digitaal vaardig en 'digitaal fit', waarbij het onderwijzend personeel voldoende vaardig is om de leerlingen in hun groep op te leiden in digitaal burgerschap en digitale geletterdheid. ● In afstemming met educatieve partners van de voorschoolse educatie en het vervolgonderwijs ontwikkelen ze zo veel mogelijk doorgaande leerlijnen. ● Ze handelen vanuit de christelijke basiswaarden geloof, hoop en liefde, en zijn hierin een voorbeeld voor kinderen, ouders en andere betrokkenen.
Dit betekent voor ons als scholengroep...
<ul style="list-style-type: none"> ● LOGOS beschikt over een netwerk van geschoolde onderwijskundige ICT'ers, die op schoolniveau bijdragen aan de schoolontwikkeling en op LOGOS-niveau de inzet van ICT in het onderwijs optimaliseren. ● We verkennen de mogelijkheden voor het 'anders organiseren' van werk- en onderwijsleerprocessen, zoals het opzetten van een eigen vervangingspool met medewerkers die bovenschools inzetbaar zijn, innoveren met andere organisatievormen binnen scholen, groepen en teams en de inzet van ICT om het 'anders organiseren' te faciliteren. ● Tijdens LOGOS-brede activiteiten krijgt de christelijke identiteit een expliciete plek op een eigentijdse manier. Minimaal één keer per schooljaar bespreken we binnen het Directeuren Netwerk een thema rondom identiteit.



3.1.3. Vakmanschap doet ertoe!

Wat bedoelen we met de pijler 'Vakmanschap doet ertoe!'?

Als LOGOS willen we een aantrekkelijke werkgever zijn. We bieden een werkomgeving waar medewerkers zich gezien, gewaardeerd en betrokken voelen. Er is een persoonlijke, professionele organisatiecultuur en we zijn alert op een gezonde balans tussen werk en privéleven.

De basis van goed en effectief onderwijs zit in vakmanschap. Kennis op niveau, beroepsvaardigheden en de juiste zelfverantwoordelijke houding van medewerkers zijn daarvoor essentieel. We verwachten kwaliteitsbewustzijn en ambitie van iedereen in de organisatie. Professionals zijn steeds in ontwikkeling om hun competenties te versterken en uit te breiden. Medewerkers uit de hele organisatie leren daarvoor met en van elkaar.

Wat willen we met de pijler 'Vakmanschap doet ertoe!' bereiken?

Binnen deze pijler stellen we ons als doel te (blijven) werken aan:

- goede onderwijskwaliteit, waarbij de basis op orde de ondergrens is en er volop ruimte is voor (school)eigen ambities;
- de professionele ontwikkeling van medewerkers, die bij- en nascholing volgen en/of een vervolgopleiding doen (bachelor- of mastergraad);
- een professionele cultuur, waarin vertrouwen, samen leren, samenwerken en feedback geven en ontvangen zichtbaar en merkbaar zijn;
- een veilige schoolomgeving, waarin medewerkers, leerlingen, ouders en andere betrokkenen zich professioneel gezien en gehoord voelen.
- goed werkgever- en werknemerschap, waarbij een gezamenlijke verantwoordelijkheid is voor een juiste balans tussen werk en privé om 'werkgelek' te realiseren..

Wat betekent de pijler 'Vakmanschap doet ertoe!' voor leerlingen, medewerkers en scholengroep?

Met de aandacht voor deze pijler zien we het volgende voor leerlingen, medewerkers en scholengroep gebeuren.

Dit betekent voor onze leerlingen...
<ul style="list-style-type: none"> ● Leerlingen krijgen vertrouwen en worden positief gestimuleerd om nieuwsgierig te zijn, zich te ontwikkelen en nieuwe dingen te leren. ● Ze weten dat we hoge en haalbare verwachtingen van hen hebben om zich optimaal te ontwikkelen. ● Ze ontwikkelen zich in een veilige, boeiende en stimulerende leeromgeving, waarin zij samen leren en elkaar leren te ondersteunen.
Dit betekent voor onze medewerkers...
<ul style="list-style-type: none"> ● Medewerkers zijn 'meesters in hun vak' en vaardig om leer- en ontwikkelprocessen vorm te geven, gericht op het realiseren van een brede ontwikkeling van kinderen. ● Ze hebben zicht op de ontwikkeling en resultaten op schoolniveau, maken gericht keuzes om onderwijs en begeleiding op maat aan te bieden, werken aan meet- en merkbaar goede resultaten vanuit zelfverantwoordelijkheid en voeren samen de dialoog over (het verbeteren van) de onderwijskwaliteit. ● Ze blijven werken aan hun eigen professionele ontwikkeling en aan een professionele schoolcultuur, vanuit vertrouwen. ● Ze werken – zowel binnen als buiten de school – planmatig, structureel en effectief samen, vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid.
Dit betekent voor ons als scholengroep...
<ul style="list-style-type: none"> ● We ontwikkelen een heldere LOGOS-definitie van onderwijskwaliteit: we spreken dezelfde taal en hebben daar passende beelden bij. ● We werken met een overzichtelijk dashboard, waarmee we met elkaar de brede onderwijskwaliteit monitoren. ● We communiceren LOGOS-breed over onze analyse, duiding en handelen om anderen te inspireren, kennis over te dragen en om te voorkomen dat we het wiel opnieuw uitvinden. ● We versterken binnen en tussen de scholen de dialoog over onderwijskwaliteit (analyse, duiding én handelen) door onder meer collegiale consultatie/visitatie. ● We zijn een lerende organisatie en in de dóórontwikkeling stimuleren en faciliteren we bovenscholse samenwerking en inspiratie. Dat doen we onder andere binnen leernetwerken rond schooloverstijgende thema's, zoals burgerschap, kwaliteitszorg, meer- en hoogbegaafdheid en sport en beweging. ● We voeren generatiebewust personeelsbeleid en streven in gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer naar het 'werkgeluk' van elke medewerker.

3.1.4. Samen verantwoordelijk



Wat bedoelen we met de pijler 'Samen verantwoordelijk'?

Door samen te werken binnen LOGOS en met maatschappelijke partners kunnen we onze maatschappelijke opdracht realiseren. Dat geldt zowel in- als extern. Met elkaar leveren we een bijdrage aan de doorgaande ontwikkeling van kinderen en jongeren in de regio.

LOGOS werkt daarom graag constructief samen met betrokken (educatieve) partners, waaronder ouders, kinderopvang, vervolgonderwijs, samenwerkingsverbanden en partners die betrokken zijn bij de beroepsopleiding van onderwijsprofessionals. Samen dragen we verantwoordelijkheid voor goed onderwijs. Met behoud van onze identiteit zoeken we de verbinding.

LOGOS wil zichtbaar en herkenbaar zijn als aantrekkelijke en verantwoordelijke samenwerkingspartner, die werkt vanuit gedeelde doelen en belangen. We voegen in partnerschappen waarde toe met onze eigen kwaliteiten en mogelijkheden. We denken in wederkerigheid, 'win-win' en balans in halen en brengen.

Wat willen we met de pijler 'Samen verantwoordelijk' bereiken?

Binnen deze pijler stellen we ons als doel te (blijven) werken aan:

- samenwerking met educatieve partners en externe specialisten, met als doel het basisaanbod en de brede ontwikkeling van de kinderen aan te vullen. Daarbij is ruimte voor de eigen klank en kleur van elke school;
- samenwerking als scholengroep met ketenpartners om doorgaande ontwikkelingslijnen en een tijdige en warme overdracht van leerlingen te realiseren en te borgen;
- samenwerking met ketenpartners en partners binnen de bredescholen en kindcentra om van elkaars expertise, netwerken en faciliteiten gebruik te maken;
- samenwerking met jeugdhulp en andere maatschappelijke partners om als vangnet/netwerk om de leerlingen te staan die speciale zorg, aandacht en opvoeding nodig hebben;
- samenwerking in de driehoek ouder/opvoeder, kind en school, zodat kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen.

Wat betekent de pijler ‘Samen verantwoordelijk’ voor leerlingen, medewerkers en organisatie?

Met de aandacht voor deze pijler zien we het volgende voor leerlingen, medewerkers en scholengroep gebeuren.

Dit betekent voor onze leerlingen...
<ul style="list-style-type: none"> ● Leerlingen zijn gewend om samen te werken en leren in hun schoolloopbaan om steeds meer (passende) verantwoordelijkheid te nemen voor zichzelf en de groep. ● Ze voelen zich begrepen en gezien als de school en hun ouders/opvoeders samen zorgen voor een goede basis voor hun ontwikkeling. ● Ze krijgen optimale ontwikkelkansen door waar nodig extra inzet van specialisten – van binnen en buiten LOGOS – en educatieve partners. ● In- en uitstromende leerlingen ervaren de voordelen van doorlopende leerlijnen en een tijdige en warme overdracht. ● Leerlingen met een extra ondersteuningsvraag en hun ouders weten zich optimaal ondersteund in een regionaal dekkend netwerk passend onderwijs.
Dit betekent voor onze medewerkers...
<ul style="list-style-type: none"> ● Medewerkers zijn gewend om samen te werken en samen verantwoordelijkheid te nemen in hun groep/klas, in hun team, met ouders, in leergroepen en met in- en externe specialisten. ● Ze werken samen met de ouders/opvoeders vanuit verbinding en vertrouwen, met respect voor ieders rol, verantwoordelijkheid en expertise. ● Ze dragen zorg voor een goede afstemming in het onderwijs en het aanbod met de voorschoolse educatie en het vervolgonderwijs.
Dit betekent voor ons als scholengroep...
<ul style="list-style-type: none"> ● Onze houding in samenwerking is proactief en constructief en we oefenen waar nodig invloed uit in het belang van onze leerlingen. De kernwaarden vertrouwen, verbinden en ontwikkelen zijn hierbij onze leidraad. ● We beschikken over een uitgebreid netwerk van (educatieve) partners om te zorgen dat leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen. ● We bieden binnen onze scholengroep als geheel meer inclusief onderwijs in de regio, mede door onze scholen voor gespecialiseerd onderwijs, die nauw samenwerken met de reguliere scholen. ● Tijdens LOGOS-brede activiteiten, zoals de PLG's (professionele leergemeenschappen) en de jaarlijkse Inspiratiedag, staan samenwerken en samen leren centraal vanuit de gedeelde verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van leerlingen.

3.2. Ambities in tijdlijn

Voor elke beleidspijler is de betekenis van de ambities voor leerlingen, medewerkers en LOGOS als scholengroep beschreven. De ambities op het niveau van leerlingen en medewerkers zijn op schoolniveau uitgewerkt in schoolplannen. In de onderstaande beleidsplanning worden de ambities van LOGOS als scholengroep samenvattend weergegeven. In grijze arcering is aangegeven in welk schooljaar of welke schooljaren de ambities worden gerealiseerd.

	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
1. Optimaal ontwikkelen				
We definiëren hoe we binnen LOGOS aankijken tegen de optimale ontwikkeling van leerlingen die recht doet aan het hele kind in zijn of haar sociale context.				
Het gespecialiseerd onderwijs is een leerplaats voor de inzet van medewerkers bij de extra ondersteuningsbehoefte van leerlingen.				
We stimuleren het gesprek, de verdieping en de vormgeving van optimaal ontwikkelen binnen onze scholen.				
We onderzoeken de uitvoering van hybride vormen van regulier en gespecialiseerd onderwijs.				

	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
2. Toekomstbestendig onderwijs				
LOGOS beschikt over een netwerk van geschoolde onderwijskundige ICT'ers, die op schoolniveau bijdragen aan de schoolontwikkeling en op LOGOS-niveau de inzet van ICT in het onderwijs optimaliseren.				
LOGOS verkent de mogelijkheden voor het 'anders organiseren' van werk- en onderwijsleerprocessen, zoals het opzetten van een eigen vervangingspool met medewerkers die bovenschools inzetbaar zijn, innoveren met andere organisatievormen binnen scholen, groepen en teams en de inzet van ICT om 'anders organiseren' te faciliteren.				
Tijdens LOGOS-brede activiteiten krijgt de christelijke identiteit een expliciete plek op een eigentijdse manier. Minimaal één keer per schooljaar bespreken we binnen het Directeurennetwerk een identiteitsthema.				

	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
3. Vakmanschap doet ertoe				
We ontwikkelen een heldere LOGOS-definitie van onderwijskwaliteit: we spreken dezelfde taal en hebben daar passende beelden bij.				
We werken met een overzichtelijk dashboard, waarmee we met elkaar de brede onderwijskwaliteit monitoren.				
We versterken binnen en tussen de scholen de dialoog over onderwijskwaliteit (analyse, duiding én handelen) door onder meer collegiale consultatie/visitatie.				
We communiceren (LOGOS-breed) over onze analyse, duiding en handelen, om anderen te inspireren, kennis over te dragen en om te voorkomen dat we het wiel opnieuw uitvinden.				
We zijn een lerende organisatie en in de dóórontwikkeling stimuleren en faciliteren we bovenschoolse samenwerking en inspiratie. Dat doen we onder andere binnen leernetwerken rond schooloverstijgende thema's, zoals kwaliteitszorg, burgerschap, meer- en hoogbegaafdheid en sport en beweging.				

	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
4. Samen verantwoordelijk				
Onze houding in samenwerking is proactief en constructief en we oefenen waar nodig invloed uit in het belang van onze leerlingen. De kernwaarden vertrouwen, verbinden en ontwikkelen zijn hierbij onze leidraad.				
We beschikken over een uitgebreid netwerk van (educatieve) partners om te zorgen dat leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen.				
Tijdens LOGOS-brede activiteiten, zoals de PLG's (professionele leergemeenschappen) en de jaarlijkse Inspiratiedag, staan samenwerken en samen leren centraal vanuit de gedeelde verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van leerlingen.				

3.3. Begrotingsperspectief

De scholengroep stelt jaarlijks een (meerjaren)begroting op, zowel op stichtings- als op schoolniveau. Ten aanzien van de jaarlijkse begroting geldt dat elke entiteit (stichting, school en mogelijk in de toekomst een cluster van scholen) verantwoordelijk is voor de eigen exploitatie.

Structurele kosten dienen te worden gedekt door structurele opbrengsten. Baten en lasten dienen in meerjarenperspectief (4 jaar) met elkaar in evenwicht te zijn of een neutraal saldo op te leveren. Er is een duurzaam evenwicht in structurele inkomsten en uitgaven. Daarbinnen hebben scholen ruimte om eigen afwegingen te maken met betrekking tot de inzet van middelen. Ten behoeve van de aansluiting van de jaarbegroting aan de werkelijkheid worden – in verband met de wijze van financiering van de rijksmiddelen – de baten en de loonkosten met een percentage verhoogd.

Scholen dragen bij aan de kosten van gemeenschappelijke activiteiten en aan het gemeenschappelijke ondersteunend bestuursbureau.

4. Wettelijk kader

Dit hoofdstuk beschrijft de wettelijke kaders met betrekking tot vooral onderwijskundig beleid, personeelsbeleid en kwaliteitszorg. Waar mogelijk wordt aangesloten op de onderdelen van het Onderzoekskader, zoals de Inspectie van het Onderwijs die hanteert in het toezicht op bestuursniveau.

4.1. Onderwijskundig beleid

4.1.1. Onderwijsproces

Basisvaardigheden (OP0)

De vakgebieden taal, lezen, rekenen/wiskunde en burgerschap vallen onder de basisvaardigheden. Het onderwijs in basisvaardigheden bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs en de samenleving.

Binnen LOGOS wordt voor elk van de vakgebieden een doelgericht en samenhangend curriculum aangeboden, in overeenstemming met de vigerende kerndoelen en passend bij de leerlingenpopulatie van elke school.

Aanbod (OP1)

Elke school biedt een breed en op de kerndoelen gebaseerd aanbod aan lesinhouden. Dit aanbod is afgestemd op de leerlingenpopulatie en sluit aan op het (taal)niveau en de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Het aanbod is doelgericht, samenhangend en herkenbaar. De school verdeelt de leerinhouden evenwichtig en in samenhang over de leerjaren.

Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2)

Scholen volgen de ontwikkeling van de leerlingen en bieden waar nodig passende begeleiding en extra ondersteuning. Met behulp van het systematisch verzamelen, analyseren en duiden van informatie over de ontwikkeling op kennis en vaardigheden worden onderwijs en begeleiding afgestemd op de onderwijsbehoeften van zowel groepen als individuele leerlingen. Voor in ieder geval taal en rekenen vormen de referentieniveaus het uitgangspunt.

In het organiseren van extra onderwijs en begeleiding passend bij de onderwijsbehoeften van groepen en leerlingen betreft de school het samenwerkingsverband, de gemeente en zorginstanties. De school besteedt structureel en op een herkenbare manier aandacht aan het bestrijden van (taal)achterstanden. In het schoolondersteuningsprofiel legt elke school vast wat zij verstaat onder extra ondersteuning en welke voorzieningen de school kan bieden. In het ontwikkelingsperspectief wordt vastgelegd hoe het onderwijs wordt afgestemd op de behoeften van de leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben. De directeur en de intern begeleider (IB'er)/zorgcoördinator werken binnen ieders verantwoordelijkheid nauw samen in het bieden van (extra) onderwijs en begeleiding.

Pedagogisch en didactisch handelen (OP3)

Op elke school is het pedagogisch-didactisch handelen van leerkrachten en ondersteuners afgestemd op de ontwikkeling van de leerlingen. Ze creëren een pedagogisch en passend leerklimaat, en hebben daarbij hoge verwachtingen van leerlingen.

De schoolleiding zorgt voor een leercultuur binnen het team, waarin personeelsleden van en met elkaar leren, om zo de pedagogische en didactische bekwaamheid te verbeteren (zie ook paragraaf 4.2).

Onderwijstijd (OP4)

Elke school biedt een programma aan dat voldoet aan de wettelijk verplichte onderwijstijd. De school heeft beleid om ongeoorloofd verzuim en voortijdig schoolverlaten tegen te gaan.

Afsluiting (OP6)

Elke school zorgt ervoor dat alle leerlingen goed worden voorbereid op de overgang naar het vervolgonderwijs. Ze ontvangen daartoe een passend advies.

4.1.2. Veiligheid en schoolklimaat

Veiligheid (VS1)

Binnen LOGOS zorgt elke school voor een sociaal, fysiek en psychisch veilige schoolomgeving. De school monitort hiertoe de veiligheidsbeleving en het welbevinden van leerlingen en meet deze ten minste één keer per jaar met een gestandaardiseerd of gevalideerd toetsinstrument.

De school hanteert veiligheidsbeleid gericht op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten. Ze voorkomt, zo veel mogelijk, (digitaal) pesten, agressie en geweld in welke vorm dan ook en treedt zo nodig snel en adequaat op. Binnen elke school is een medewerker aangesteld die voor ouders en leerlingen aanspreekpunt is in geval van pesten en die het beleid tegen pesten coördineert.

De school hanteert de meldcode *Huiselijk geweld en kindermishandeling*.

Schoolklimaat (VS2)

Elke school heeft een schoolklimaat dat bijdraagt aan het ontwikkelen van sociale en maatschappelijke competenties. Leerlingen doen daartoe ervaring op met de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en de pluriforme samenleving. Vanuit het bestuur wordt erop toegezien dat scholen zorg dragen voor een schoolklimaat in overeenstemming met de genoemde basiswaarden, en dit ook bevorderen. Dit vindt plaats vanuit de bovenschoolse beleidsvorming en monitoring met betrekking tot burgerschapsonderwijs.³

De medewerkers van de school leven de basiswaarden zichtbaar voor.

³ Zie hiervoor het *Beleidskader burgerschapsonderwijs*.

4.1.3. Onderwijsresultaten

Onderwijsresultaten (OR1)

Binnen LOGOS streeft elke school ernaar leerresultaten te behalen op ten minste het niveau dat op grond van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht. De eindresultaten op de kernvakken Nederlandse taal (begrijpend lezen, taalverzorging) en rekenen/wiskunde liggen ten minste op de bij de school passende referentieniveaus (1F, 2F/1S).

De school stelt in het schoolplan voor de kernvakken schoolambities op, passend bij de relevante referentieniveaus en het leerlinggemiddelde van scholen met dezelfde schoolweging. Jaarlijks wordt een prognose opgesteld, passend bij de samenstelling van de betreffende groep 8.

Sociale en maatschappelijke competenties (OR2)

Elke school heeft een goed beeld van de kenmerken van de leerlingenpopulatie en biedt de leerlingen de mogelijkheid om sociale en maatschappelijke competenties te behalen op het niveau dat ten minste in overeenstemming is met de verwachtingen van het vervolgonderwijs en de maatschappij.

4.2. Personeelsbeleid

Voldoende bevoegd en bekwaam personeel is essentieel om de opdracht van de school te realiseren. Binnen LOGOS wordt daarom veel aandacht besteed aan de professionaliteit en het welbevinden van het personeel. De woorden vitaal, bevlogen, bekwaam en wendbaar zijn hierbij de leidraad.

4.2.1. Bevoegd en bekwaam

Wat betreft de bevoegdheids- en bekwaamheidseisen geldt dat elke leerkracht die binnen LOGOS lesgeeft, bevoegd is dan wel een traject volgt om deze bevoegdheid te halen. Elke school geeft zelf invulling aan het onderhouden van bekwaamheden en het verder professionaliseren van het personeel. In de schoolbegroting is hiervoor ruimte gemaakt. Ook geeft elke school invulling aan de teamprofessionalisering.

Personeel wordt gestimuleerd om opleidingen te volgen. Op bestuursniveau is het mogelijk om een *Talentenplein* te volgen, met het oog op de verdere ontwikkeling van medewerkers. Leidinggevendens spelen een belangrijke rol in het stimuleren van medewerkers tot het volgen van opleidingen.

Door een ontwikkelingsgerichte gesprekkencyclus blijft de leidinggevende in gesprek met zijn medewerkers. In deze cyclus hebben ambitie, functionering en beoordeling een plaats.

4.2.2. Pijlers LOGOS-personeelsbeleid

LOGOS wil goed personeelsbeleid voeren, met als doel dat alle medewerkers hun werk voor kinderen vitaal, bekwaam, bevlogen en wendbaar kunnen doen. Om dit te realiseren richt het personeelsbeleid van LOGOS zich op vier pijlers.

Vitaal

Bij vitaliteit gaat het om de hoeveelheid levensenergie en levenskracht. Het uitgangspunt daarbij is iemands mentale en fysieke gesteldheid. Vitale medewerkers zetten graag een stap extra voor onze organisatie en zijn meer geïnspireerd en betrokken dan niet-vitale medewerkers. Vitaliteit op de werkvloer leidt tot een hogere productiviteit en ook tot minder ziekteverzuim.

Bekwaam

Met bekwaamheid bedoelen we het geheel van vaardigheden, kennis en competenties, zoals omschreven in de functiebeschrijving, om als professional binnen de school én binnen de organisatie als geheel samen met collega's het werk doelmatig en verantwoord vorm te geven. We streven voor iedereen in de organisatie naar het hoogste niveau van taakvolwassenheid. Zoals in paragraaf 4.2.1 aangegeven, worden hiervoor diverse activiteiten aangeboden.

Bevlogen

Bevlogen medewerkers hebben hart voor hun werk en krijgen er energie van. Ze willen zichzelf verbeteren en ontwikkelen, dragen hun steentje graag bij in hun werk en staan klaar voor collega's. Bevlogenheid kan worden bereikt door een samenspel tussen de organisatie en de medewerker. Enerzijds verwacht LOGOS van medewerkers dat ze zelf positief in de organisatie staan en willen bijdragen aan het succes van de organisatie. Anderzijds wil LOGOS voor haar medewerkers juiste voorwaarden scheppen om prettig en goed te kunnen werken.

Wendbaar

Voor een wendbare organisatie is de optimale inzet van medewerkers het meest cruciaal. Door in te zetten op levensfasebewust beleid, een strategische personeelsplanning en zo veel als mogelijk aan te sluiten bij de kennis, competenties, behoeften en talenten van medewerkers worden zij uitgedaagd en gestimuleerd over hun eigen inzet na te denken en ook actief keuzes daarin te maken.

4.2.3. Pedagogisch-didactisch handelen

De kwaliteit van pedagogisch-didactisch handelen heeft blijvend de aandacht. De eerste verantwoordelijkheid hiervoor ligt op schoolniveau (zie paragraaf 4.1.1). De praktische uitwerking ervan vindt dan ook plaats in het school- en jaarplan in relatie tot de gesprekscyclus en de professionalisering van medewerkers.

Op LOGOS-niveau wordt hier aandacht aan besteed via onder meer het IB Netwerk, de Inspiratiedag voor alle medewerkers, tevredenheidsonderzoeken bij leerlingen en ouders, mogelijkheden tot coaching en collegiale consultatie. Door op bestuursniveau in gesprek te zijn met directeuren en IB'ers, en door de scholen regelmatig te bezoeken, krijgt het pedagogisch-didactisch handelen voortdurend de aandacht.

4.2.4. Uitvoering onderwijskundig beleid

Binnen LOGOS heeft elke school – binnen de wettelijke en bovenschoolse kaders – ruimte om eigen 'klank en kleur' te geven aan de uitvoering van het onderwijskundig beleid. Door onderwijskundig leiderschap van de directeur is het personeel co-creator van dit beleid en daardoor mede-eigenaar. In de uitvoering maakt elke school eigen keuzes, bijvoorbeeld door het aanstellen van bouwcoördinatoren of specialisten in een LC-schaal. Zij worden in het managementteam (MT) van de school of projectmatig ingezet op diverse onderwijskundige beleidsterreinen.

Daarnaast heeft elke school een speciale ambassadeur (bijvoorbeeld leerkracht of IB'er) die samen met de directeur het onderwijskundig beleid mede vormgeeft en '(uit)drager' is van dat beleid.

Bouwcoördinatoren, specialisten of speciale ambassadeurs worden, net als ieder ander, gestimuleerd zich professioneel te ontwikkelen en middels de gesprekkencyclus worden ze ook op hun niveau en hun bijdrage aan de school begeleid en beoordeeld.

4.3. Stelsel van kwaliteitszorg

4.3.1. Visie, ambities en doelen (BKA1)

Voor het bestuur van LOGOS is het belangrijk dat de ontwikkeling en uitvoering van beleid plaatsvindt in co-creatie, een proces waarbij de scholen, het interne toezicht en relevante stakeholders betrokken zijn. Op deze werkwijze is op stichtingsniveau het Koersplan 2024-2028 ontwikkeld, waarin voor vier inhoudelijke beleidspijlers ambities worden geformuleerd.

Op schoolniveau vertalen scholen dit beleid in schoolspecifieke ambities en doelstellingen. Binnen de kaders van het Koersplan en de onderwijswetgeving is er voor scholen manoeuvreerruimte om schoolspecifiek invulling te geven aan relevant beleid.

Het kwaliteitsbeleid op bestuursniveau richt zich op het realiseren van de wettelijke verplichting om als scholen te voldoen aan de basiskwaliteit. Daarbij heeft het bestuur een breed perspectief. Naast het realiseren van goede onderwijsopbrengsten in termen van meetbare data, worden leerlingen samen voorbereid op een zelfstandig en verantwoordelijk leven. Zo bieden de LOGOS-scholen een sterke basis voor het leren en leven van kinderen, als burgers in deze samenleving.

4.3.2. Uitvoering en kwaliteitscultuur (BKA2)

Op bestuursniveau is een stelsel van kwaliteitszorg ingericht om cyclisch en systematisch de kwaliteit van het onderwijsleerproces en de leerresultaten in kaart te brengen, te bewaken en te verbeteren. Het kwaliteitsmodel van de PO-Raad, Regie op Onderwijskwaliteit (ROOK), is hierin een centraal uitgangspunt.

De activiteiten die uitvoering geven aan het kwaliteitsbeleid zijn vooral gericht op het blijvend voeren van de dialoog over de onderwijskwaliteit, aan de hand van kwantitatieve en kwalitatieve data. Dit geldt voor alle lagen van de organisatie, dus zowel op bestuurs- als op schoolniveau. Voor de uitvoering van de kwaliteitszorg op schoolniveau stimuleert het bestuur het functioneren van de samenwerking tussen directeur en IB'er (po) en zorg-/didactiekcoördinatoren (sbo, so, pro).

Belangrijke onderdelen van de verzameling van data én de dialoog over de onderwijskwaliteit op bestuursniveau zijn:

- een jaarlijkse bestuurlijke waardering van de schoolspecifieke doelstellingen in de jaarplannen aan de hand van het bestuursbeleid, zoals vastgelegd in het Koersplan (jaarplangesprek);
- een kwaliteitskalender voor de scholen, waarin de activiteiten met betrekking tot onderwijskwaliteit zijn gemarkeerd;
- actieve monitoring van opbrengsten (leerlingvolgsysteem (LVS), doorstroomtoets) en de schoolanalyses daarvan, alsook de gegevens met betrekking tot de sociale veiligheid tijdens de halfjaarlijkse klankbordgesprekken van de schoolleiding met het bestuur;

- een dashboard met de weergave van de stand van zaken met betrekking tot de onderwijskwaliteit, personeelsontwikkeling, financiën, huisvesting en beheer, en de schoolontwikkeling in relatie tot de bestuurlijke ambities;
- halfjaarlijkse kwaliteits- en klankbordgesprekken van de schoolleiding met de verschillende disciplines van het bestuursbureau, waarna op stafniveau per school een samenvattend beeld wordt samengesteld en besproken;
- kwaliteitsbezoeken vanuit bestuur en staf op scholen naar aanleiding van signalen of aan de hand van een onderzoeksthema dat door het bestuur wordt vastgesteld;
- een periodieke kwaliteitsdialoog op bestuursniveau met de samenwerkingsverbanden Driegang en Munio ter uitvoering van het ondersteuningsplan;
- een bovenschoolse leergemeenschap gericht op de ontwikkeling en borging van het stelsel van kwaliteitszorg.

4.3.3. Evaluatie, verantwoording en dialoog (BKA3)

Binnen de cyclische aanpak van kwaliteitszorg worden op bestuursniveau alle leeropbrengsten en behaalde resultaten op beleidsdoelstellingen systematisch verzameld en gebundeld. Dit vindt plaats in de systematiek van het dashboard, alsook in samenvattende overzichten van opbrengsten van klankbordgesprekken, waarbij bestuur en staf met de schoolleiding de voortgang op meerdere beleidsdomeinen bespreken.

Opbrengsten worden op de verschillende niveaus van de organisatie geëvalueerd. Zo wordt de voortgang van de schoolontwikkeling na de klankbordgesprekken geëvalueerd binnen de staf en worden leeropbrengsten uit de LVS-gegevens en de Doorstroomtoets geëvalueerd binnen het IB Netwerk en het Directeurennetwerk.

Er vindt periodiek verantwoording plaats aan de intern toezichthouder, waarbij de gehele Raad van Toezicht (RvT) dan wel op detailniveau de onderwijscommissie betrokken is. De tegenspraak wordt georganiseerd in de dialoog met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraden (GMR's), alsook met relevante stakeholders.

In het jaarverslag verantwoordt het bestuur het gevoerde beleid.

4.4. Overige wettelijke vereisten

4.4.1. Sponsorbeleid

LOGOS baseert zich op de uitgangspunten die verwoord zijn in het Convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring' 2020-2022. Dit beleidsterrein is uitgewerkt in een afzonderlijk beleidsdocument.

4.4.2. Identiteitscommissie

Binnen LOGOS zijn er geen samenwerkingsscholen. Dat betekent dat er geen identiteitscommissies actief zijn.

5. Bedrijfsvoering

In dit hoofdstuk worden de bedrijfsonderdelen Financiën, Huisvesting, ICT en Communicatie kort uitgewerkt. Elke schooldirecteur is integraal verantwoordelijk voor Onderwijs en Personeel van de eigen school en wordt naast deze velden op de in dit hoofdstuk benoemde tertiaire processen ondersteund door het bestuursbureau.

5.1. Financiën

LOGOS scholengroep is een financieel gezonde organisatie. In de komende jaren wordt het bovenmatig eigen vermogen teruggebracht tot de door het Rijk gestelde normen. Dit vermogen wordt ingezet op personeelsontwikkeling en kleinere klassen. Het doel is continuering van de financieel gezonde positie. Middelen worden aangewend om goed personeel te behouden en aan te trekken en om de leermiddelen en gebouwen up-to-date te houden, passend bij het toekomstbestendig onderwijs dat we beogen. Jaarlijks worden middelen ingezet om aantrekkelijk werkgever- en werknemerschap te vergroten.

Bij de start van de planperiode is dit beleidsterrein uitgewerkt in een afzonderlijk beleidsdocument.

5.2. Huisvesting

Een groot deel van de scholen van de LOGOS scholengroep is gehuisvest in moderne schoolgebouwen. Oudere gebouwen zijn gerenoveerd en een aantal scholen staat op de planning voor nieuwbouw. Bij het onderhoud van de gebouwen wordt ingezet op modernisering van het gebouw. Duurzaamheid is daarbij een belangrijk uitgangspunt, zowel bij onderhoud en renovatie als bij het samen optrekken met de gemeenten bij nieuwbouw.

Bij de start van de planperiode is dit beleidsterrein uitgewerkt in een afzonderlijk beleidsdocument.

5.3. ICT

Binnen de LOGOS scholengroep wordt ICT ingezet ter ondersteuning van het totale onderwijsleerproces. Dit betreft de werkplek van de medewerkers, het onderwijsleerproces van leerlingen en de leeromgeving. Ook in onze visie op ICT zijn onze missie en visie leidend. Dat betekent dat onze waarden uitgangspunt zijn bij de keuze voor en de inzet van ICT. In ons onderwijs richten we ons op de vorming van digitaal burgerschap; we leren onze leerlingen verstandig, veilig en verantwoord omgaan met ICT.

Onze visie op en de toepassing van ICT binnen onze organisatie hebben we uitgewerkt in richtinggevende uitspraken.⁴ Deze uitspraken worden in de nieuwe Koersplanperiode uitgewerkt in een afzonderlijk ICT-beleidsdocument.

5.4. Communicatie

Communicatie binnen de LOGOS scholengroep is gebaseerd op vertrouwen en draagt bij aan verbinding en ontwikkeling.

We zijn open in de communicatie, spreken onze verwachtingen uit en gaan uit van gelijkwaardigheid en wederzijdse betrokkenheid. We geven inzicht in onze werkwijze en we maken duidelijk hoe we beleid voorbereiden en uitvoeren. Of dit nu tussen leerlingen en medewerkers onderling is of in samenspraak met onze maatschappelijke omgeving.

Verder geloven we in kennis- en informatiedeling en denken we in 'win-win'. Zo versterken we het contact en de effectiviteit van onze netwerken.

Planmatige en structurele interne en externe communicatie helpt om de verbinding binnen en met de scholengroep te versterken en het Koersplan levend te houden. We letten er in onze manier van communiceren op dat we medewerkers in alle leeftijdscategorieën aanspreken.

Bij de start van de planperiode is dit beleidsterrein uitgewerkt in een afzonderlijk beleidsdocument, dat fungeert als kader voor de communicatie van de scholen en voor doelgerichte communicatieplannen op stichtingsniveau.

⁴ Zie *Richtinggevende uitspraken ICT t.b.v. Koersplan 2024-2028*.

6. Van papier naar manier

Een strategie in een Koersplan samen op papier zetten is een mooi en leerzaam traject. We hebben benoemd op welke manier we acteren op dat wat we zien gebeuren in de wereld om ons heen en hierop onze ambities in beleidspijlers beschreven.

Om daarna daadwerkelijk impact te kunnen maken en de ambities van onze beleidspijlers te realiseren, moeten we zorgen voor een goede doorvertaling naar de praktijk. Dit doen we in de schoolplannen en de jaarplannen. Hier brengen we focus aan en maken we doelen concreet en tijdgebonden. Verder definiëren we normen voor de ambities en de wijze waarop we die willen realiseren, en stellen we prioriteiten, in tijd, ruimte en budget.

Daarnaast komt de inhoud van dit Koersplan terug in jaarthema's die terugkeren in de school- en stichtingsbrede studiedagen, directeurennetwerk en in interne en externe communicatie.

Maar er is meer nodig om tot een succesvolle realisatie van dit Koersplan te komen. De manier waarop we het Koersplan implementeren en met regelmaat evalueren en monitoren, is bepalend voor het succes. Daarom wordt per beleidspijler een regiegroep van medewerkers gevormd die de pijlers gaan laten leven in de scholen en borgen in ons handelen in de praktijk.

Dit Koersplan moeten we samen *doorleven*, we moeten het samen *voorleven*, anders blijft het papier. Samen Leren Leven!

Bibliografie

- Biesta, G. (2011). De school als toegang tot de wereld. Een pedagogische kijk op goed onderwijs. In Klarus, R. & Wardekker, D. (red.), *Wat is goed onderwijs? Bijdragen uit de pedagogiek* (pp. 15-35). Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Biesta, G. (2012). *Goed onderwijs en de cultuur van het meten*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Biesta, G. (2023). *De school als vrijplaats. Over goed geïnspireerd onderwijs*. Woerden: Verus.
- Borgman, E. (2017). *Leven van wat komt: Een katholiek uitzicht op de samenleving*. Uitgeverij Meinema.
- Borgman, E. (2021). *De school als bouwplaats. Onderwijs met het oog op een samenleving van vrije mensen*. Baarn: Uitgeverij Adveniat.
- Inspectie van het Onderwijs. (2023). *Onderzoekskader 2021: versie 2023*. Utrecht.
- LOGOS Stichting voor protestants-christelijk onderwijs. (2019). *Koersplan 2019-2023*. Leerdam.