



Strategisch beleidsplan

Het CvB heeft zich voorgenomen om eind 2021 een nieuw strategisch beleidsplan vast te stellen dat 2022 ingaat. Het huidige plan dateert van 2018 en de vier pijlers daarvan zijn begin 2020 door het CvB als volgt herijkt:

1. Kwalitatief goed onderwijs voor alle leerlingen met een stabiele opbrengst op alle scholen

Ons streven voor het onderwijs van onze scholen ligt hoger dan voldoen aan de basiskwaliteit. We bouwen samen met de schoolleiders aan een cultuur waarin iedereen elke dag een beetje beter wil worden. Excelleren mag! Ons onderwijs is blijvend bijtijds! In deze ambitie schuilen deze opdrachten:

- De bestuurlijke verantwoordelijkheid voor onderwijskwaliteit inrichten
- Audits uitvoeren, niet alleen om zwakten op te sporen, maar ook om kansen voor waardering goed te vinden
- Besturingsfilosofie definiëren en voorleven
- Onderwijskundig leiderschap bij schooldirecteuren op voorgrond plaatsen
- Verhouding tussen scholen, centraal bureau en bestuur herzien met een visie op het bureau en samenwerkingsovereenkomsten
- Financiële stabiliteit en beleidsrijk begroten

2. Een verscheidenheid aan scholen die onderscheidend zijn door een divers aanbod

Deze ambitie is vertaald in de volgende opdrachten:

- Een ruimer assortiment aan onderwijsconcepten creëren.
- Het beter etaleren van de onderscheidende factoren per school.
- Meer samenwerking met kinderopvang (oa in IKC) en verkennen van PO-VO initiatieven.
- Conform de statuten en vermeende behoeften van ouders, naast RK en PC ook werken aan scholen met Algemeen Bijzonder (AB) als denominatie.

3. Duurzame verbinding met al onze partners

Sophia Scholen moet zich verhouden tot haar omgeving. Onze externe relaties zijn belangrijk. Afgelopen jaren was de focus te intern. Wij willen als Sophia Scholen een medebepalende rol hebben in plaats van een bescheiden ontvangende rol, waarbij deze opdrachten passen:

- Relaties verbeteren met onder andere gemeenten, SWV, andere PO en VO besturen, kinderdagopvangaanbieders, bedrijven, ex- en potentiële medewerkers, PO Raad en lokale media.
- Omgevingsbewustzijn vergroten bij bureau en school directeuren.
- Streefdoelen formuleren voor deelnamepercentages per kern.
- Scholen liever iets te ruim dan iets te krap bouwen.

4. Het zijn van een betrouwbare, professionele en veilige organisatie

Met name als werkgever willen wij onze verantwoordelijk nemen. Medewerkers werken op een school (of het bureau), maar zijn in dienst bij Sophia Scholen. De meerwaarde van onze schaalgrootte kan beter benut worden met deze opdrachten:

- Startersbegeleiding
- Doorgroeikansen
- Professionalisering en opleiding (Sophia Academie)
- Een eigen kweekvijver voor schoolleiders
- Leeftijdsfasebewust personeelsbeleid
- Personeelsvereniging
- Werving en selectie
- Veiligheidsbeleid
- Financiële stabiliteit en beleidsrijk begroten