

De VVOGG biedt veelzijdig onderwijs - gericht op hoofd, hart en handen.

We werken verder aan stabiele, voldoende tot goede onderwijsresultaten, waarbij we specifieke aandacht hebben voor de kernvakken. We zoeken naar eigentijdse methoden en werkwijzen die aansluiten bij onze visie op onderwijs. Per school kunnen hier verschillende keuzes gemaakt worden, zodat de manier van werken past bij de cultuur en werkwijzen van de school.

We gaan ons onderwijsaanbod systematisch verrijken met onderwijsactiviteiten die gericht zijn op het hart en de handen van de leerlingen. Daartoe voeren we leerlijnen in voor expressievakken, versterken we de cultuureducatie en zorgen we voor onderwijs waarin de leerlingen meer 'ervaren'. Ook geven we nog meer aandacht aan de 21^e eeuwse vaardigheden. ICT krijgt hierin een belangrijke plek. We zorgen voor een actuele visie op het gebruik van ICT-middelen en bieden activiteiten aan om leerlingen 'mediawijs' te maken.

- ◆ Realisatie stabiele, voldoende tot goede onderwijsresultaten.
- ◆ Implementatie nieuwe werkwijzen en methoden die aansluiten bij onze visie op onderwijs.
- ◆ Systematische verrijking onderwijsaanbod met onderwijsactiviteiten die gericht zijn op 'hart en handen' door het invoeren van leerlijnen voor de expressievakken en het versterken van cultuureducatie en ervaringsgerichte elementen.
- ◆ Gebruik eigentijdse ICT-middelen en het ontwikkelen van visie op het gebruik daarvan.

De VVOGG is niet alleen een aantrekkelijke organisatie, ook de huisvesting is aantrekkelijk én duurzaam.

We zetten de VVOGG als een 'sterk merk' neer door te werken aan profilering en laten daarbij zien wie we zijn en wat we leerlingen en ouders bieden. We steken hierbij in op een positieve beeldvorming en een professionele uitstraling om de aantrekkingskracht van onze scholen te vergroten.

Met een lichte daling van het aantal leerlingen ontwikkelen we een toekomstbestendige visie op huisvesting in relatie tot de ophanden zijnde nieuwbouw van de Jacobus Koelmanschool en de bedrijfsvoering op langere termijn. We zorgen daarom, zowel intern als extern, voor draagvlak. In samenspraak met de gemeente proberen we onze gebouwen zoveel mogelijk te verduurzamen met aandacht voor een gezond binnenklimaat. De huisvesting moet voldoende ruimte bieden om onze ambities m.b.t. passend onderwijs te realiseren. Verder zorgen we voor een gedegen financieel beleid, waarbinnen risico's opgevangen kunnen worden en we financieel gezond blijven.

We willen doelgericht werken met op alle niveaus een effectieve kwaliteitszorgcyclus. De besluitvormingsprocessen vinden plaats met draagvlak vanuit de organisatie. Ook verstevigen we de positie en rolverdeling binnen alle lagen van de organisatie.

- ◆ De VVOGG als 'sterk merk'.
- ◆ Ontwikkelen toekomstbestendige visie op huisvesting.
- ◆ Verduurzamen schoolgebouwen waar mogelijk.
- ◆ Realisatie voldoende ruimten om ambities t.b.v. passend onderwijs waar te maken.
- ◆ Visie ontwikkelen op BSO.
- ◆ Blijvend zorgen voor financieel gezonde positie.
- ◆ Doelgericht werken met effectieve kwaliteitszorgcyclus.
- ◆ Besluitvormingsprocessen vinden plaats o.b.v. voldoende draagvlak.

Strategisch Bestuursbeleidsplan

'Koers en Kansen'

2022-2026



VVOGG
Krimpen aan den IJssel

De reformatorisch - christelijke identiteit van de VVOGG is zichtbaar en merkbaar.

Identiteitsgebonden onderwijs zien we niet meer als vanzelfsprekendheid nu de maatschappelijke druk op ons onderwijs toeneemt. We willen onze leerlingen toerusten om weerbaar te zijn in een sterk veranderende en steeds meer seculiere samenleving. Christelijk burgerschapsonderwijs wens we nadrukkelijk op de kaart te zetten met behulp van vooral christelijke methoden waarbij een actieve vertelcultuur gestimuleerd wordt en leerlingen zich bewust zijn en worden van hun gedrag.

Personeelsleden zijn identificatiefiguren. Ook zij worden toegerust en gevormd via o.a. gezamenlijke Bijbelstudies en andere bezinningsmomenten.

Wij zien de school als een lerende gemeenschap waar leerlingen, ouders en personeel elkaar ontmoeten binnen een sfeer van respect en veiligheid. Hierbij worden ook de mensen uit de wijk van de scholen betrokken en de binnen de VVOGG participerende kerken.

- ◆ Implementatie christelijk burgerschapsonderwijs op de scholen.
- ◆ Implementatie van zoveel mogelijk christelijke methoden.
- ◆ Stimuleren van een actieve vertelcultuur d.m.v. afspraken, training e.d.
- ◆ Structureel/methodisch werken aan gedrag dat past bij de identiteit.
- ◆ Organiseren van toerustende en vormende activiteiten voor personeel en ouders.
- ◆ Organiseren van activiteiten waardoor ontmoeting gestimuleerd wordt tussen ouders, leerlingen en buurtbewoners.

De VVOGG is voor het personeel een aantrekkelijke organisatie waar goed werkgeverschap ervoor zorgt dat personeel zich bindt, zich thuis voelt en zich in gezamenlijkheid professionaliseert.

De VVOGG wil een goede werkgever zijn die alle medewerkers erkenning en waardering geeft binnen een veilige en prettige werkomgeving met goede randvoorwaarden en aandacht voor elk individu. We investeren in nieuw personeel en proberen jong talent te vinden en te binden met de mogelijkheid zich te ontwikkelen.

De aanwezige kennis en expertise willen we meer vereniging breed inzetten en de samenwerking tussen de scholen bevorderen, door kennis en expertise uit te wisselen en (gespecialiseerde) collega's in te zetten op meerdere scholen. We stimuleren en faciliteren ook het contact tussen MT-leden, coördinatoren, bouwgroepen en teamleden, zodat we meer van elkaar leren, talenten breder in kunnen zetten en minder afhankelijk worden van externe inzet.

We willen werken aan een klimaat waarbij leren en ontwikkelen vanzelfsprekend is door o.a. de mogelijkheden te verruimen om individueel te professionaliseren, de collectieve ambitie op vereniging- en schoolniveau levend te houden en bewust te werken aan een professionele cultuur waarin openheid en respect belangrijke kenmerken zijn.

- ◆ Leiderschap gericht op bevorderen van eigenaarschap. Ontplooien van activiteiten die professionele cultuur bevorderen, waaronder het elkaar aanspreken, aansporen, feedback geven.
- ◆ Optimaliseren van werkomstandigheden, waaronder ruim voldoen aan de wettelijke eisen van de ARBO-richtlijnen.
- ◆ Maken en implementeren van beleid dat gericht is op het vinden en binden van (nieuwe) jonge, talentvolle en oudere collega's.
- ◆ Elk functionerings- en ontwikkelingsgesprek is gericht op het lerend en ontwikkelend vermogen van medewerkers, waarbij er voldoende stimulerende middelen en mogelijkheden geboden worden om scholing, training of coaching te volgen.

We bieden de leerlingen binnen de VVOGG een veilige en passende plek.

Het verwijzingspercentage richting het S(B)O is laag. Tegelijkertijd zien we de problematiek bij kinderen toenemen en wordt meer geïnvesteerd in het garanderen van thuisnabij onderwijs door verder te bouwen aan een professionele zorgstructuur met een ondersteunend en effectief systeem van kwaliteitszorg, waarbij expertise op de scholen mogelijk uitgewisseld kan worden om een zo dekkend mogelijk zorgprofiel te bieden met voldoende mensen en middelen om dit te realiseren. We kunnen niet alles, maar maken keuzes in ons zorgprofiel als het gaat over wat we wel en niet kunnen bieden binnen de school of binnen de vereniging.

Sociale veiligheid en welbevinden zijn voorwaarden om goed tot leren en ontwikkelen te komen. Daarom werken we systematischer aan sociale veiligheid, vanuit onze eigen identiteit via interventies die een veilige cultuur bevorderen. De coördinatoren sociale veiligheid op de scholen gaan we duidelijker positioneren.

- ◆ Ontwikkelen van een schoolondersteuningsprofiel op de scholen binnen de vereniging brede ambitie om zoveel als mogelijk thuisnabij onderwijs te bieden.
- ◆ Op directie- en bestuursniveau rapporteren en monitoren van resultaten rond zorg en sociale veiligheid.
- ◆ Ontwikkelen van actueel beleid op sociale veiligheid en daaraan structureler aandacht schenken.