

Strategisch Beleidsplan Purmerendse Scholengroep 2023-2027

Inhoudsopgave

1. Voorwoord en inleiding
2. Waar staan we voor?
3. Wat signaleren we?
4. Waar gaan we voor?
5. Hoe bereiken we dit?
6. Nawoord

1. Voorwoord en inleiding

Met veel plezier presenteer ik u hierbij het nieuwe Strategisch Beleidsplan van de PSG. Ik ben trots op de ambities die we hierin met elkaar uitspreken. Daarnaast ben ik minstens zo trots op het proces dat we met elkaar hebben doorlopen om hiertoe te komen. De enorme wisselwerking, kruisbestuiving en continue aanscherping hebben geleid tot een gedragen plan; in deze zoektocht hebben we onszelf én elkaar ‘gevonden’. De reis is net zo mooi als de bestemming!

Doel van dit beleidsplan is het geven van richting en kaders. Kaders waarbinnen de scholen hun schoolplannen kunnen uitwerken.

Het begon allemaal in maart 2023 met de start van het proces om te komen tot een Strategisch Beleidsplan voor de periode 2023 tot en met 2027. Er volgde een dynamische tijd van vier maanden waarin vele betrokkenen hebben meegedacht over de koers van de Purmerendse Scholengroep (PSG) voor de komende jaren. We hebben in totaal zes conceptversies voorgelegd aan de gremia binnen onze stichting. Denk hierbij aan het directieoverleg, de raad van toezicht en de medezeggenschap. Daarnaast zijn we het gesprek gestart met onze omgeving; de externe stakeholders. In dit proces zijn we blijven bijschaven, verhelderen en aanscherpen.

Eind maart hebben we afgetrapt met de directeuren, het hoofd van het Service- en Expertisecentrum (SEC) en het College van Bestuur. Twee weken later sloten ook alle MT's en de stafhoofden aan. In beide bijeenkomsten stonden de kernwaarden van onze organisatie en de besturings- en werkwijze centraal.

In mei is tijdens een ontbijtsessie met interne en externe stakeholders geïnventariseerd voor welke kansen en uitdagingen de PSG de komende jaren staat. Daarop volgend hebben er interviewsessies plaatsgevonden met een gemêleerde groep medewerkers waarin verder is doorgesproken over deze kansen en uitdagingen. Het toen voorliggende concept is medio juni besproken met leden van de Centrale Medezeggenschapsraad (CMR).

Tegelijkertijd hebben bijna 200 ouders/verzorgers verfrissende input geleverd door een vragenlijst te beantwoorden. Zo hebben we ook deze stakeholders nadrukkelijk betrokken bij de totstandkoming van dit plan. De reacties bevestigden de gedefinieerde zorgen en aandachtspunten en lieten ons zien dat de respondenten betrokken zijn bij onze scholen en oplossingsgericht willen meedenken. Hetzelfde bleek tijdens de pizza-middag met leerlingen, later die week. De leerlingen konden ons duidelijk maken wat ze goed vinden, wat hun behoeftes zijn en wat er beter moet.

De laatste conceptversie hebben we tijdens een tweede stakeholderontbijt in juli gepresenteerd en getoetst. De sessie heeft geleid tot waardevolle feedback die ons heeft geholpen de punten op de spreekwoordelijke ‘i’ te zetten en te komen tot een definitief plan.

Zonder de frisse en kritische blik van alle betrokkenen waren we niet gekomen tot dit resultaat: een verhaal dat echt van binnenuit komt en dat is weergegeven in dit document met als titel: ‘Verbindende koers’.

We willen iedereen nogmaals hartelijk danken voor de input en betrokkenheid.

Judith Steenvoorden (bestuurder a.i. Purmerendse Scholengroep)

2. Waar staan we voor

2.1 De Purmerendse Scholengroep

De Purmerendse Scholengroep (PSG) is een onderwijsgroep voor openbaar en interconfessioneel voortgezet onderwijs in de regio Purmerend. We bieden alle typen voortgezet onderwijs verspreid over vijf vestigingen met in totaal zes scholen. In de komende jaren zal de PSG zich doorontwikkelen naar vier locaties (scholen). Op deze manier hebben we voor iedere leerling iets te kiezen en bieden we een onderscheidend palet aan onderwijs. Daarnaast heeft de PSG, samen met het primair onderwijs in Purmerend, een tienercollege opgericht voor leerlingen in de leeftijd van 10-14 jaar. De scholen worden ondersteund door het Service- en Expertisecentrum (SEC).

De PSG als scholengroep verbindt de scholen. Het grotere geheel geeft ons ruimte en mogelijkheid om kwalitatief goed onderwijs aan te bieden aan elke leerling op elke school. Dat betekent niet dat alle scholen hetzelfde zijn, integendeel. Iedere school van de PSG is uniek met een eigen identiteit en profiel. Wat ons verbindt is onze professionele opdracht en doelstelling; wat onder andere blijkt uit onze visie, missie en kernwaarden.

2.2 Onze missie en visie

Het is (uiteraard) onze doelstelling om **kwalitatief goed onderwijs** te bieden waarin leerlingen hun volledige potentieel kunnen bereiken. Dit is waar we voor gaan, waar we naartoe werken en waarin we ons onderscheiden.

Kwalitatief goed onderwijs stimuleert leerlingen hun individuele talenten en vaardigheden te laten groeien. Het vormt hen tot nieuwsgierige, vrije en kritische individuen die verantwoordelijkheid nemen voor hun gedrag en het stelt hen in staat een positieve impact te hebben op de samenleving. Wij creëren een omgeving waarin we samen leren, ontwikkelen en verbeteren en waarin elke leerling zich gewaardeerd en ondersteund voelt. Wij moedigen leerlingen aan tot samenwerken, kritisch denken en het ontwikkelen van hun creativiteit. We streven naar het leggen van een sterke basis voor levenslang leren én succes in een diverse en veranderende wereld. Dit doen wij samen met ouders en de bredere gemeenschap.

2.3 Onze drie kernwaarden

1. **Verbinding:** Verbinding staat voor ons voor samenwerking, samen leren, vertrouwen en plezier. Het benadrukt het belang van sterke relaties, open communicatie en het bevorderen van een positieve sfeer, waardoor leerlingen en medewerkers zich gesteund en gewaardeerd voelen. Wij geloven in de kracht van samenwerken en moedigen een open dialoog en partnerschap aan tussen leerlingen, ouders, medewerkers en de gemeenschap.
2. **Groei:** Wij zetten ons in voor kwalitatief goed onderwijs en streven naar de beste leerervaring en resultaten voor elke leerling. Door ambitie, verantwoordelijkheid, nieuwsgierigheid, en toekomstgerichtheid te combineren, groeit er een leeromgeving - en een lerende organisatie - die voortdurende ontwikkeling en verbetering stimuleert: Groei. Groei staat voor het streven naar vooruitgang en het bereiken van persoonlijke en gemeenschappelijke doelen.
3. **Innovatie:** Innovatief en toekomstgericht denken stimuleert het creëren van nieuwe ideeën, oplossingen en het verkennen van onbekend terrein. We omarmen verandering en zoeken voortdurend naar nieuwe manieren om ons onderwijs te verbeteren, zodat we onze leerlingen kunnen voorbereiden op de uitdagingen en kansen van de toekomst. Innovatie zorgt voor een cultuur van constante vernieuwing en aanpassing aan een veranderende wereld.

Naast deze drie kernwaarden heeft iedere school een of meer aanvullende kernwaarde(n); iedere school van de PSG is uniek met een eigen identiteit en profiel met specifieke kenmerken.

Deze missie, visie en kernwaarden zullen dienen als leidraad voor de PSG bij het nastreven van **kwalitatief goed onderwijs** en het waarborgen van een betekenisvolle en positieve leerervaring met het beste resultaat voor elke leerling.

3. Wat signaleren we?

De samenleving verandert snel. Hoe de wereld er in de toekomst precies uit ziet weten we niet. Het is wél duidelijk dat er trends en ontwikkelingen in de samenleving, de regio en het onderwijs zijn die impact zullen hebben. Deze kansen en uitdagingen gaan we aan; hier willen we iets mee. In dit hoofdstuk schetsen we deze belangrijkste opgaven voor de komende jaren. In hoofdstuk 4 komen we terug op deze opgaven in de vorm van oplossingsgerichte actielijnen.

3.1 De (nieuwe) generatie(s) jongeren

Om te zorgen voor kwalitatief goed onderwijs staan we voor de uitdaging om mee te bewegen met de wensen, behoeften, motivaties en kenmerken van onze huidige en toekomstige leerlingen. Hier zal ons onderwijs bij moeten aansluiten. We hebben te maken met twee generaties jongeren en een snel veranderende wereld. In de afgelopen jaren hadden we vooral te maken met jongeren uit de generatie Z (geboren tussen 1995 en 2010). In de komende jaren komt hier de generatie Alpha bij (geboren tussen 2010 en 2024). Zonder te generaliseren en jongeren over één kam te scheren hebben we rekening te houden met kenmerken van deze generaties.

We zien dat leerlingen in toenemende mate behoefte hebben aan flexibiliteit. Bestaande structuren voldoen niet altijd aan de wensen en behoeften van deze leerlingen.

Verder zien we dat steeds meer leerlingen het schoolgaande leven niet meer aankunnen zonder ondersteuning. Deze leerlingen zitten in het ergste geval thuis; de mentale gezondheid van onze jeugd staat onder druk. Dit is een landelijk fenomeen, dat helaas toeneemt en waar we ons zorgen over maken.

3.2 Voortgezet onderwijs in de regio

Leerlingen uit de regio Purmerend/Waterland hebben behoefte aan een onderwijsaanbod waarin ze iets te kiezen hebben. Dit vraagt enerzijds om een onderscheidend onderwijspalet en anderzijds om een vraaggestuurde benadering. Er zal regionale samenwerking nodig zijn om te zorgen voor een match tussen behoeften van leerlingen, aanbod van voortgezet onderwijs, vervolgonderwijs en de vraag vanuit de regionale arbeidsmarkt.

De PSG is een van de grootste werkgevers en een belangrijke onderwijsinstelling in de regio Waterland; in het bijzonder de gemeente Purmerend. Daarmee zijn we een belangrijke gesprekspartner voor diverse partijen. De scholen staan in verbinding met de omgeving; in brede zin. Positionering van 'onderwijs' in de regionale maatschappij en samenleving is hierbij essentieel; alleen zo blijven we zichtbaar en in verbinding met onze omgeving.

3.3 Kwaliteit van onderwijs staat gelijk aan de kwaliteit van medewerkers

Wij gaan er vanuit dat kwalitatief goed onderwijs begint bij voldoende vaardige en gedreven medewerkers; alleen zo behalen we onze onderwijskundige en sociaal maatschappelijke doelstellingen.

Wij zien het docententekort als een gegeven en gaan op zoek naar kansen en mogelijkheden. Dat doen wij door anders te kijken naar onze organisatie, scholen, klassen en lessen. Het binnenhalen,

binden en behouden van bekwame medewerkers is een belangrijke opdracht. Hierbij zullen we buiten de gebaande paden moeten treden.

Werken in het onderwijs moet aantrekkelijk zijn; hierbij is aandacht voor de (generatie gedreven) ontwikkelbehoeften en ambities van onze medewerkers essentieel.

Autonomie is een sleutelwoord, ook voor onze medewerkers. De professionals die bij ons werken verwachten dit. Het geven van vertrouwen, ruimte en flexibiliteit zorgt ervoor dat (teams van) medewerkers het beste uit zichzelf kunnen halen: er is nog veel meer dan de klassieke materiele beloning.

3.4 De school als samenleving in het klein

De samenleving is, meer dan ooit, in beweging. Denk hierbij aan veranderende normen en waarden, verharding en de veranderende rol van de ouder/verzorger. Dit zorgt ervoor dat het (werken) in de scholen soms heftig is. Dit vraagt om meer tijd, aandacht en energie dan voorheen.

De middelbareschooltijd is een belangrijke fase in de ontwikkeling van eenieder. Onze leerlingen verdienen een veilige omgeving, zowel fysiek als sociaal-emotioneel. Het is onze taak positieve groepsdynamiek te versterken. Het is belangrijk dat iedere leerling wordt gezien, talenten te ontdekken en zichzelf als persoon kan vormen

Dit begint met elkaar kennen en dat geldt niet alleen voor de leerlingen maar ook voor de medewerkers onderling. Een gevoel van betrokkenheid en saamhorigheid sterkt het vertrouwen dat het zinvol is om op onze scholen onderwijs te volgen, te werken of er als partner aan verbonden te zijn. Samen zijn wij de PSG.

4. Waar gaan we voor?

In dit hoofdstuk benoemen we onze antwoorden op de opgaven waarvoor we staan. Hiermee geven we richting aan onze scholen en het SEC om uitvoering te geven aan de missie, maar ook de vrijheid zich binnen deze kaders te bewegen.

4.1 De (nieuwe) generatie(s) jongeren

Verandering is de norm: als onze leerlingen veranderen beweegt het onderwijs mee. Dit doen we op basis van drie actielijnen, die ook een sterke correlatie hebben met paragraaf 4.4.

Anders organiseren: Dit geldt zowel voor het onderwijs voor onze leerlingen als voor onze medewerkers. Flexibiliteit gaan we actief creëren met behulp van een 'open mind'. Onze structuren en systemen zullen hierbij aan moeten sluiten. Op deze manier willen wij het voor leerlingen mogelijk maken om flexibele leerroutes te volgen en ze verleiden buiten gebaande paden te treden. Denk hierbij aan flexibiliteit in leerroutes binnen een school en/of tussen scholen, vakoverstijgend- en projectonderwijs, diplomering, leervoorkeuren, -tijden en -ondersteuning. Deze 'open mind' geeft ruimte aan maatwerk en creativiteit en is ook toe te passen op het vlak van internationalisering en hybride- of remote onderwijs.

Terugbrengen van druk: Het is belangrijk dat onze leerlingen zich realiseren dat ze goed zijn zoals ze zijn. De verwachtingen houden we hoog: maar deze passen wél bij het individu. Leerlingen hebben hierdoor minder vaak speciale behoeften of stempels. Dit gesprek begint bij de basisscholen en de ouders/verzorgers. Vanuit het belang van onze leerlingen gaan we dit gesprek aan.

Klaarstomen voor de toekomst: De leerling van de toekomst is de leerling van vandaag en die van morgen. Het is aan de organisatie om hierop in te spelen. Ook hier is een goede voorbereiding het halve werk. We zorgen dat onze medewerkers de juiste tools hebben om hiermee om te gaan. We werken met partners in de (zorg)keten samen om alle leerlingen goed te bedienen.

4.2 Voortgezet onderwijs in de regio

Wij zoeken regionale verbinding en bereiden leerlingen voor op hun tijd na het voortgezet onderwijs met behulp van de volgende drie actielijnen:

De toekomst in de school halen: Wij nemen verantwoordelijkheid in het voorbereiden van onze leerlingen op het vervolgonderwijs zodat ze de juiste keuze maken en succesvol zullen zijn. Daarop volgt het bedrijfsleven of de publieke sector. Deze toekomst halen we in de school en integreren we in het curriculum; dit geeft context en zingeving aan het onderwijs. Het geeft onze leerlingen tegelijkertijd inzichten in hoe de samenleving werkt en draagt hiermee indirect bij aan basisvaardigheden zoals burgerschap.

Wanneer we het curriculum verrijken met de wensen van de arbeidsmarkt en het vervolgonderwijs vergroten we de aansluiting. Alleen dan zijn onze scholen een echte springplank. Als PSG doen we dit nu al goed; denk aan het Technasium, Waterland Werkt en de samenwerking met bedrijven als H20. Dit is iets om vast te houden en verder uit te bouwen.

Leren van elkaar: Om nog beter te kunnen samenwerken met onze omgeving gaan we de komende jaren onderzoeken wat er goed gaat en waarom? Hierin kunnen onze scholen nog veel leren van elkaar. Denk aan de aansluiting met het primair onderwijs, de invulling van het decanaat en de voorbereiding van onze leerlingen op hun vervolgopleiding. Deze sleutelmomenten vragen om een goede voorbereiding en zachte overgangen.

Uiteraard staan we ook open voor best-practices van buiten de PSG.

Positionering: Wij realiseren ons dat we de scholengroep van de regio zijn. Dit brengt verantwoordelijkheid met zich mee. Deze positie bouwen we uit door spin in het web te zijn van de triple helix: overheid, ondernemers en onderwijs. Dit doen we met oog voor de leerling, gericht op aansluiting op de arbeidsmarkt en de beroepen van de toekomst.

Als scholengroep heeft de PSG een kraakhelder onderwijsaanbod. Dit bestaat uit een divers en onderscheidend palet aan mogelijkheden; zodat er voor elke leerling uit de regio iets te kiezen is.

4.3 Kwaliteit van onderwijs staat gelijk aan de kwaliteit van medewerkers

Onze lerende organisatie bestaat uit vier pijlers: de actielijnen.

Een kwaliteitscultuur: Elke dag een beetje beter. De impact die we hebben op het leven en de ontwikkeling van onze leerlingen, hangt in grote mate samen met de kwaliteitscultuur in onze teams, scholen en organisatie. Voldoen aan de bekwaamheidseisen en een kwaliteitszorgsysteem is vanzelfsprekend. We leren, proberen, reflecteren en ontwikkelen continue, individueel en samen met onze collega's. Wat gaat goed, wat kan nog beter? We staan open voor opbouwende feedback, vieren successen, leren van fouten en zoeken verbinding met collega's binnen en buiten de (eigen) school. Denk aan lesbezoeken, kruisbestuiving tussen medewerkers van verschillende scholen en inspirerende gastsprekers. Wij bouwen (verder) aan de professionele kwaliteitscultuur en hier stellen we tijd en ruimte voor beschikbaar.

Strategisch personeelsbeleid: Om onze strategische doelen/doelstellingen te behalen, motiveren, faciliteren en ontwikkelen we onze medewerkers. Dit beleid is nooit af, het gaat om een cyclisch proces: doen we het juiste, doen we het goed en hoe kan het beter?

Adequate ondersteuning en een netwerkstructuur: Met behulp van het SEC kunnen we verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie leggen. Het SEC zal in de komende jaren zijn dienstbare positie – adviserend, faciliterend, signalerend, adresserend, borgend en controlerend – moeten verstevigen.

Voor een optimale ondersteuning aan de scholen is het creëren van verbinding tussen de scholen onderling en het SEC van cruciaal belang. Deze verbinding ontstaat door een netwerkorganisatie. Op alle niveaus - operationeel, tactisch en strategisch - zoeken we naar de juiste samenwerking.

Buiten de gebaande paden treden: De huidige arbeidsmarkt vraagt om onconventionele oplossingen. Hierin toont de PSG lef. Wij zien kansen bij andere beroepsgroepen, samenwerkingen en medewerkers met diverse achtergronden. Wij faciliteren carrièreswitches naar het onderwijs. Door anders te kijken naar scholen, klassen en lessen ontstaan er kansen en mogelijkheden. Een baan bij de PSG kun je bijvoorbeeld combineren met een andere betrekking of activiteit. Hiermee brengen we creativiteit en ondernemerschap in onze scholen en spelen we in op behoeften als bijvoorbeeld de work-life balans. Als werkgever hebben we oog voor elke (levens)fase waarin onze medewerker zich bevindt, omdat dat ten goede komt aan vitaliteit, vermindering van verzuim en (werk)geluk.

Rekening houdend met de nieuwe generatie medewerkers ontwikkelen we andere manieren van waarderen en belonen; ook hier laten we de klassieke norm los.

4.4 De school als samenleving in het klein

Wij zien het als onze taak leerlingen voor te bereiden op de maatschappij. Hierbij houden we de verwachtingen hoog en doen wij alles om hier naartoe te werken. Verbinding en weerbaarheid zijn hierbij de sleutelwoorden. Onze scholen zijn voor iedereen, op alle vlakken, veilig. We hanteren daarom de volgende actielijnen:

Ontmoeting: Je zult elkaar moeten ontmoeten om elkaar te leren kennen. Zo houden we iedereen erbij. Dit gaan we faciliteren en organiseren. Alleen dan hebben we oog en oor voor elkaar. Voor medewerkers doen we dit uiteraard ook PSG-breed, bijvoorbeeld door meer studie- en netwerkmomenten te combineren.

Weerbaarheid begint bij normen en waarden: Om onze leerlingen mee te nemen in de manier van doen die wij 'normaal' vinden, zullen normen en waarden actief aandacht krijgen in het pedagogisch klimaat. Alleen dan kunnen leerlingen zich ontwikkelen tot weerbare individuen die verantwoordelijkheid nemen voor het eigen handelen. Er is ondersteuning voor wie dat nodig heeft; maar tegelijkertijd bereiden we onze leerlingen voor op het leven dat nog komt. Het leven draait in de samenleving om meer dan cognitieve vaardigheden alleen. De school staat in de maatschappij.

Veiligheid is overal: Dit brede begrip staat steeds meer onder druk; binnen en buiten onze scholen. Alle betrokkenen van de PSG moeten in een veilige omgeving kunnen opgroeien en werken. Voor alle aspecten hiervan ontwikkelen onze scholen concrete aandachts- en actiepunten. Een belangrijke pijler is het totale vertrouwenswerk. Er moet duidelijkheid zijn over hoe dit is ingericht en waar een leerling, ouder of medewerker contact kan leggen met een expert.

Ontdekken van je plek in de maatschappij: Het is belangrijk dat onze leerlingen weten waar hun talenten liggen en waar ze energie van krijgen. Dit gaat niet vanzelf; maar via programma's die leerlingen hierin uitdagen meer over zichzelf te weten te komen en ze na laten denken over waar ze heen willen in het leven. Hier is in de meeste gevallen context voor nodig; en vraagt om aanreiken van het onbekende.

5. Hoe bereiken we dit?

5.1 Onze manier van (samen)werken

Wij werken op basis van gelijkwaardigheid samen; wij bereiken onze doelen door het samen te doen. De basis voor onze manier van (samen)werken wordt daarom gevormd door onze visie, missie en kernwaarden. Wij weten van en met elkaar waar wij voor staan, waar wij voor gaan en waar wij onze houding en gedrag aan afleiden. Dat betekent het volgende:

- Wij vertrouwen dat eenieder zijn bijdrage levert zoals wij dat met elkaar hebben afgesproken; vanuit onze professionele opdracht. Vertrouwen geven betekent ook dat er verantwoordelijkheid wordt genomen. Dit versterkt elkaar: het nemen van verantwoordelijkheid vraagt vertrouwen en vergroot de ruimte om te handelen.
- Wij staan samen voor onze professionele opdracht en kwalitatief goed onderwijs voor onze leerlingen. Dit is de belofte aan onze leerlingen en iedereen draagt hieraan bij. Dit betekent dat wij ook investeren in onszelf door te blijven leren en ontwikkelen.
- Wij zijn 'scholen van de PSG'. De PSG als scholengroep verbindt ons en geeft ons ruimte en mogelijkheid om als school kwalitatief goed onderwijs aan te bieden binnen een eigen identiteit en profiel.

5.2. Onze kijk op (be)sturing

Om samen te bereiken wat wij beogen is (be)sturing nodig. Dit doen wij aan de hand van zes uitgangspunten waarmee we de organisatie aansturen en die de werk- en besturingswijze beschrijven. Het is geen volledig ingericht besturingsmodel. De uitgangspunten zijn voor ons leidende principes en geven enerzijds ruimte en anderzijds duidelijkheid aan de scholen en het Service- en Expertisecentrum.

Samen voor onze missie

Ons doel is bereikt wanneer onze leerlingen nieuwsgierige, vrije en kritische individuen worden die verantwoordelijkheid nemen voor hun gedrag en een positieve impact leveren aan de samenleving als geheel. Hier dragen wij met elkaar de verantwoordelijkheid voor; medewerkers zijn rolmodellen. Dit vereist eigenaarschap op alle niveaus.

Onze werkwijze is voorspelbaar

Kaders geven richting; de koers en de beleidsplannen worden gevormd volgens heldere verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Wij weten wat we van elkaar kunnen verwachten en het is duidelijk wie waarover gaat. Zo voorkomen we verrassingen.

Rekenschap geeft ruimte

Duidelijkheid over verantwoordelijkheden en bevoegdheden betekent ook het geven van rekenschap. Dit is geen doel op zich maar een behoefte van de professional die dit pro-actief en transparant doet. Zo creëren wij ruimte om te handelen en houden wij tegelijk oog voor de menselijke maat. De directie draagt de integrale eindverantwoordelijkheid voor de respectievelijke scholen.

Besluitvorming in betekenis voor de leerlingen en medewerkers

Om onze missie na te streven nemen onze directeuren beslissingen en maken zij keuzes. Deze keuzes worden uitgelegd. Naargelang de aard en inhoud wordt er een gremium betrokken - vanuit het belang van de PSG als geheel. De directie stuurt samen met het College van Bestuur in betekenis voor de leerlingen, medewerkers, de omgeving en de stichting zelf.

We decentraliseren wat kan, centraliseren wat moet

Wij organiseren zoveel mogelijk zaken op schoolniveau en waar het nodig is bovenschools. Hiermee beleggen wij verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie. Het SEC is dienstbaar aan de

scholen door te faciliteren en te adviseren. Anderzijds worden op bestuursniveau door het SEC zaken gesignaleerd, geadresseerd, geborgd en gecontroleerd.

Leven lang ontwikkelen

Dit houdt in dat we permanent focus hebben op verbetering en ontwikkeling van ons onderwijs én de professionele groei van alle medewerkers. In onze lerende organisatie wordt innoveren, ontwikkelen en verbeteren gefaciliteerd op alle niveaus.

6. Nawoord

Dit Strategisch Beleidsplan is opgesteld om richting te geven. De ambities die we uitspreken zijn echter niet vrijblijvend. Het plan geeft richting aan onze scholen en het SEC om uitvoering te geven aan de missie, maar ook de vrijheid zich binnen deze kaders te bewegen.

De kernwaarden zijn hierbij ons kompas. Het managementstatuut zal aansluiten bij de besturingsfilosofie. Zo is duidelijk waar initiatieven hun oorsprong hebben en hoeven we niemand te verrassen.

We dagen je uit om na te denken over de bijdrage die jij gaat leveren aan de realisatie van datgene wat we beogen. We doen het voor onze (toekomstige) leerlingen die we voorbereiden op de banen van morgen en hun rol in een veranderende maatschappij die ze mede zelf vormgeven.

En dat kunnen we niet alleen. 'Kwalitatief goed onderwijs' maken we samen. Dat gaat lukken, daar zijn we van overtuigd.