



Samen kleuren wij de toekomst

Strategisch Beleidsplan 2023-2027

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Voorwoord.....	5
Onze droom	7
Optimale kansen voor elk kind	7
Onze belofte aan leerlingen	8
Onze thema's voor 2023-2027	9
Optimale ontwikkeling voor iedereen	10
Ambities: basisvaardigheden.....	10
Ambities: eigenaarschap en talentontwikkeling	11
Ambities: kansen	11
Ambities: professionele, lerende cultuur	12
Betekenisvol in verbinding	14
Ambitie: samenwerking tussen scholen.....	14
Ambitie: samenwerking met ouders	15
Ambitie: interne communicatie.....	15
Collectief werken met passie.....	16
Ambitie: VCO als collectief	16
Ambitie: werken met passie	17
Ambitie: anders organiseren	17
Ambitie: profilering	18
Onze waarden.....	19
Verbinding	19
Oprecht.....	19
Vertrouwen.....	19
Leiderschap.....	19
Kansen	19
Onze sterke punten	20
Zo realiseren wij dit plan	21
Onze scholen	23
Enschede	23

Losser.....	23
Overdinkel	23
Haaksbergen.....	23
Eibergen.....	23
Neede	23

Vooraf

- Waar in dit strategisch beleidsplan 'hij' staat, kan veelal 'hij of zij' gelezen worden.
- Waar in dit strategisch beleidsplan wordt gesproken over 'ouder(s)', kan in alle gevallen 'ouder(s)/verzorger(s)' gelezen worden.
- Waar in dit strategisch beleidsplan VCO staat, kan VCO Oost-Nederland gelezen worden.
- Waar in dit strategisch beleidsplan SBP staat, kan strategisch beleidsplan gelezen worden.

Voorwoord

Beste lezer,

Met trots presenteren we ons strategisch beleidsplan voor de periode 2023-2027, getiteld 'Samen kleuren wij de toekomst'. Deze titel weerspiegelt waar wij voor gaan in de komende jaren: een kleurrijke toekomst voor onze leerlingen, onze medewerkers, onze scholen en VCO Oost-Nederland als organisatie.

Kleur

Met kleur stralen we optimisme en positiviteit uit. Wij geloven in een toekomst vol mogelijkheden, waaraan wij onze eigen kleur mogen en kunnen geven. Met kleur doelen we ook op diversiteit en inclusiviteit. Ieder mens heeft zijn eigen 'kleur' of unieke karakter. Elke school binnen VCO heeft haar eigen gezicht. Die uniciteit doet er toe en omarmen we. Ongeacht je 'kleur' – in de breedste zin van het woord – ben je welkom bij VCO. Wij beloven je dat je je welkom voelt. Samen vormen we een geheel. Samen vormen we één VCO. En alleen samen met u; medewerkers, ouders en partners, kunnen wij onze gedroomde toekomst voor onze kinderen en leerlingen realiseren.

Droom

Onze droom is simpel maar krachtig: optimale kansen voor elk kind. Om die droom waar te maken, moeten we de basis op orde hebben. Dit geldt zowel voor onderwijskwaliteit als voor bijvoorbeeld financiën en de vitaliteit van onze medewerkers. Een sterke basis is de springplank voor het realiseren van de hoge ambities die we in dit strategisch beleidsplan uiteenzetten. We geloven dat hoge ambities leiden tot ontwikkeling, net zoals hoge verwachtingen en onze onvoorwaardelijke steun kinderen stimuleren om zich optimaal te ontwikkelen.

Thema's

Dit plan is opgebouwd rond drie strategische thema's:

1. Optimale ontwikkeling voor iedereen
Onze belangrijkste taak is ontwikkeling, niet alleen van onze leerlingen maar ook van onze medewerkers. We bieden iedereen optimale en gelijke kansen om hun potentieel te bereiken.
2. Betekenisvol in verbinding
Samenwerking is cruciaal, zowel intern als extern. Verbinding versterkt het vermogen om efficiënt te werken en expertise te delen.
3. Collectief werken met passie
Onze medewerkers zijn de ruggengraat van VCO. We willen een aantrekkelijke werkgever zijn waar medewerkers met passie willen werken. We creëren kansen en nodigen onze medewerkers uit om leiding te geven aan hun eigen ontwikkeling.

Onze vijf kernwaarden – verbinding, oprecht, vertrouwen, leiderschap en kansen – geven richting aan de manier waarop wij onze ambities de komende jaren vormgeven. Daarbij worden we geholpen door onze sterke punten: we hebben aandacht voor iedereen, nemen verantwoordelijkheid, borgen korte lijnen en zijn – in meerdere opzichten – een betrouwbare partner.

We kijken met veel ambitie uit naar een kleurrijke toekomst, samen met u.

Met vriendelijke groet,

Linda Tukkers, M.A.

Voorzitter College van Bestuur VCO Oost-Nederland

Onze droom

Optimale kansen voor elk kind

Wij gunnen ieder kind dat hij zich gezien en geliefd voelt. Dat hij het vertrouwen en de ruimte krijgt voor de ontwikkeling van zijn talenten. Dat hij samen met andere kinderen in de eigen omgeving het onderwijs en de zorg krijgt die hij nodig heeft. Wij gunnen ieder kind optimale kansen om te groeien en gelukkig te zijn. Want dat hebben kinderen nodig om later zelf – als gelukkige, zelfbewuste en verantwoordelijke volwassenen – een betekenisvolle bijdrage aan de maatschappij te leveren. Dat hebben kinderen nodig om een liefdevol medemens te zijn.

Onze belofte aan leerlingen

Wij beloven jou dat jij van ons optimale kansen krijgt om jezelf en de wereld te leren kennen. Wij bieden je een veilige omgeving en dagen je uit om op onderzoek uit te gaan, te experimenteren en te leren. Om te ontdekken wie je bent en wat je talenten en je wensen zijn.

Je mag erop vertrouwen dat wij op onze scholen onderwijs van hoge kwaliteit bieden. Wij nemen geen genoegen met minder en zoeken continu naar hoe het beter kan. Ons onderwijs is gericht op jouw brede ontwikkeling. Je verwerft niet alleen kennis en vaardigheden, maar ontwikkelt je ook als persoon en op sociaal gebied.

Op de scholen van VCO voel je dat je niet alleen staat in je ontwikkeling. Wij trekken samen met je op, zijn oprecht geïnteresseerd, begeleiden je met liefde en zijn er voor je als je ons nodig hebt. Je voelt je gezien en gewaardeerd. Daarvan groeit je vertrouwen, in jezelf, in anderen, in de toekomst. Dat stelt jou in staat om de kansen die je krijgt, ook te benutten.

Onze thema's voor 2023-2027

Optimale kansen voor ieder kind: dat is de droom van VCO. Om die droom te realiseren zetten we in deze strategische beleidsperiode in op drie thema's:

- Optimale ontwikkeling voor iedereen
- Betekenisvol in verbinding
- Collectief werken met passie

Bij elk van de drie thema's hebben we ambities en speerpunten geformuleerd waaraan we in deze beleidsperiode samen werken. De ambities en speerpunten passen bij onze waarden en belofte en worden gedragen door al onze medewerkers. Hiervoor maken wij ons in deze beleidsperiode sterk, opdat we in 2027 weer een grote stap hebben gezet richting het realiseren van onze droom.

Thema 1

Optimale ontwikkeling voor iedereen

Ontwikkelen is onze belangrijkste opdracht. In de eerste plaats gaat het daarbij over de ontwikkeling van leerlingen. Maar óók de ontwikkeling van onze medewerkers rekenen wij tot dit thema. Iedereen – iedere leerling, iedere medewerker – krijgt bij VCO optimale én gelijke kansen om zich te ontwikkelen naar potentie en daarbij aan te sluiten bij zijn of haar eigen talenten. Daartoe bieden wij een optimale, stimulerende leeromgeving en investeren wij zo nodig ongelijk. Het is aan leerlingen en medewerkers zelf om de kansen te pakken.

Ontwikkeling start immers bij het nemen van verantwoordelijkheid. Van medewerkers vragen wij om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen ontwikkeling en die van de school of stichting. Van de stichting vraagt dat, dat we ruime mogelijkheden bieden voor professionalisering, gezamenlijke (al dan niet bovenschoolse) expertise-ontwikkeling en mobiliteit en dat we hiervoor ook de (financiële) middelen beschikbaar stellen. Van schoolleiders vraagt het om – met oog voor ieders eigen mogelijkheden en behoeften – medewerkers uit te nodigen en aan te moedigen om hun specifieke talenten te ontwikkelen en in te zetten.

Leerlingen leren wij gedurende hun schoolloopbaan om zelf ook steeds meer verantwoordelijkheid te nemen. Dat vraagt wat van onze houding en didactiek, die flexibel en situationeel is; de ene keer coachend, dan weer volgens een eenduidig instructiemodel, al naar gelang de leerstof en de leerbehoefte van de leerlingen. We zien een beweging naar een meer coachende stijl van onderwijs geven, met leerkrachten die náást leerlingen staan en hen begeleiden in plaats van leiden.

Op scholen van VCO ontwikkelen kinderen zich niet uitsluitend op cognitief gebied. De brede persoonlijke en sociaal-emotionele ontwikkeling vinden wij minstens zo belangrijk. Wij volgen de ontwikkeling van leerlingen op deze gebieden.

Ambities: basisvaardigheden

- In 2027 realiseren al onze scholen goede onderwijsresultaten voor taal, lezen en rekenen. De behaalde percentages 1F en 1S/2F van elke school zijn in elk geval boven de signaleringswaarden van de inspectie én minimaal op het niveau dat scholen met een vergelijkbare leerlingenpopulatie realiseren.
- In 2027 hebben al onze scholen voor burgerschap een doelgericht en samenhangend curriculum dat past bij hun eigen leerlingenpopulatie.
- In 2027 werkt VCO met een effectieve kwaliteitscyclus: op alle niveaus – stichtings-, school- en leerlingenniveau – is de kwaliteit continu in beeld en wordt daaraan planmatig en stelselmatig gewerkt.
- In 2027 heeft VCO een doorlopende leerlijn voor digitale geletterdheid.

Speerpunten

- Scholen van VCO formuleren en realiseren ambitieuze doelen voor de resultaten op de basisvaardigheden, die hoger liggen dan de resultaten van hun eigen referentiegroep.
- Scholen van VCO hebben het document burgerschap gereed en operationeel voor wat betreft aanbod, doelen, leerlingpopulatie, monitoring en toetsing.
- De kwaliteitscyclus van VCO wordt door iedere school vertaald naar schoolniveau. Scholen gebruiken de kwaliteitscyclus om vorm te geven aan de kwaliteitszorg op schoolniveau.
- De ICT-ers van VCO worden geschoold in de implementatie van digitale geletterdheid in het curriculum. De leerlijnen van de SLO digitale geletterdheid worden toegepast op al onze scholen.

Ambities: eigenaarschap en talentontwikkeling

- In 2027 nemen leerlingen meer eigenaarschap van hun eigen leerproces. Ze zijn beter in staat eigen doelen te formuleren en eigen keuzes te maken. Ze ervaren dat doorzetten loont. Leerkrachten zijn steeds meer begeleider en steeds minder leider van de ontwikkeling van kinderen. Leerkrachten passen didactiek situationeel toe op basis van 'dat wat werkt'.
- In 2027 ervaren leerlingen meer dat zij mogelijkheden hebben om hun eigen, individuele talenten te ontwikkelen op een manier die bij hen past. Daardoor voelen zij zich gezien en gekend in wie ze zijn en raken ze meer gemotiveerd om te leren. Dat komt ten goede aan de opbrengsten.
- In 2027 bieden al onze scholen een rijke, inspirerende leeromgeving, zodat leerlingen goede mogelijkheden hebben om op verschillende manieren te leren.

Speerpunten

- Op onze scholen zetten medewerkers stappen om minder methodeafhankelijk en meer ontwikkelingsgericht onderwijs te bieden. Methodes behouden hun plek in ons onderwijs, maar medewerkers maken leer- en ontwikkelingslijnen daarin meer leidend.
- Elke school van VCO onderzoekt wat zij te doen heeft om de leeromgeving te verrijken en onderneemt zo nodig actie.

Ambities: kansen

- In 2027 geven wij meer kinderen in ons voedingsgebied en op onze basisscholen optimale en gelijke kansen om zich van 0 tot 18 jaar ononderbroken te ontwikkelen. Om gelijke kansen te bieden is het nodig om ongelijk te investeren.
- In 2027 is ons onderwijs inclusiever en verwijzen wij minder leerlingen naar het S(B)O, doordat wij beter zicht hebben op begeleidingsbehoeften van leerlingen en doordat scholen daarbij effectiever en efficiënter passende begeleiding weten te organiseren via ons eigen, in 2023 gestarte, onderwijsondersteuningsteam (O.O.T.) Schoolleiders, leerkrachten, intern begeleiders, ouders en kinderen zijn zich ervan bewust dat zij hierin allen een eigen rol hebben te vervullen.

Speerpunten

- Binnen de mogelijkheden die lokale omstandigheden en wet- en regelgeving bieden, verstevigen wij onze relaties met organisaties voor kinderopvang en voorschool en met het voortgezet onderwijs.
- Wij zorgen ervoor dat het in 2023 gestarte O.O.T. eraan gaat bijdragen dat leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte passende ondersteuning krijgen. Zorgvuldige monitoring en analyse van de activiteiten en resultaten van het O.O.T. stellen ons in staat om tijdig bij te sturen als de situatie daarom vraagt.
- Wij brengen in kaart welke andere mogelijkheden wij hebben om ons onderwijs meer inclusief te maken, zodat meer kinderen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen op onze reguliere scholen.

Ambities: professionele, lerende cultuur

- In 2027 zijn medewerkers aanspreekbaar op hun eigen functioneren, reflecteren zij op hun eigen handelen, kunnen zij feedback geven, vragen én ontvangen, en spreken zij verwachtingen uit. Belangrijke voorwaarde voor deze professionele dialoog is dat medewerkers vertrouwen hebben in elkaar en psychologische veiligheid¹ ervaren.
- In 2027 pakken leidinggevendenden hun rol en verantwoordelijkheid en zijn zij sterk in leidinggeven. Zij geven medewerkers de ruimte en het vertrouwen om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor hun werk en ontwikkeling. Zij zien medewerkers en hebben aandacht voor het welbevinden van medewerkers. Ze geven constructieve feedback op de ontwikkeling, houding, vaardigheden en het gedrag van medewerkers en zij motiveren en inspireren hen. Bovenal bewaken zij het belang van leerlingen en van de school.
- In 2027 werken medewerkers en leidinggevendenden samen aan een continue ontwikkeling van het onderwijs. Daarbij weten zij individuele expertises en talenten optimaal in te zetten. Zij brengen nieuwe, innovatieve inzichten over onderwijs in de praktijk en baseren zich daarbij op kennis uit onderzoek en ervaringen in de praktijk (*evidence informed*). Waardevolle ontwikkelingen worden geborgd.

Speerpunten

- Wij stimuleren leerkrachten om deel te nemen aan professionele netwerken en samenwerkingsverbanden binnen en buiten de eigen school/VCO.
- Wij zorgen ervoor dat de positie, rol en verantwoordelijkheid van alle leidinggevendenden helder zijn, of het nu gaat om de locatieleider of om de (meerscholen)directeur.

¹ Psychologische veiligheid: een gedeelde overtuiging van de leden van een team dat het team veilig is voor het nemen van interpersoonlijke risico's (Amy Edmondson, *The fearless organization*.) In organisaties met een grote psychologische veiligheid durven teamleden risico's te nemen en zich kwetsbaar naar elkaar op te stellen.

- Wij optimaliseren de kwaliteit en efficiency van het bestuurscentrum waar mogelijk en zorgen dat de positie, rol en verantwoordelijkheid van de medewerkers van het bestuurscentrum helder zijn.
- Wij creëren een lerende cultuur waarin onze medewerkers continu werken aan hun professionele ontwikkeling, gericht op betere leerprocessen van leerlingen en gerelateerd aan hun persoonlijke ontwikkeldoelen en de organisatiedoelen.
- De professionele ontwikkeling van onze medewerkers belonen we door hun waardering, invloed en doorgroeimogelijkheden te bieden.

Thema II

Betekenisvol in verbinding

Verbinden gaat over samenwerken. Intern, als medewerkers en als scholen, en extern, met partners in onze omgeving. Verbinding vinden wij voorwaardelijk voor goed onderwijs. Verbinding stelt ons namelijk beter in staat om onze mensen en middelen efficiënt in te zetten, om expertise te delen en om van en met elkaar te leren.

In deze strategische beleidsperiode zetten we vooral sterk in op de verbinding tussen clusters van VCO-scholen en samenwerkingspartners, op de verbinding tussen scholen en ouders en op de verbinding tussen medewerkers van VCO.²

Ambitie: samenwerking tussen scholen

- In 2027 werken onze scholen samen in clusters. Twee à drie VCO-scholen vormen samen een cluster. Binnen hun cluster werken zij, elk vanuit de eigen schoolidentiteit, samen aan goed onderwijs. Dat kan betekenen dat ze samenwerken aan onderwijsvernieuwing, dat ze expertise delen, dat medewerkers op meerdere scholen binnen een cluster werkzaam zijn en dat ze bovenschoolse projecten ontwikkelen en uitvoeren. Ook werken scholen als cluster samen met partners in de omgeving. Denk daarbij bijvoorbeeld aan collega-scholen in het primair en voortgezet onderwijs en aan partners in de kinderopvang en de zorg. Door de verbinding op deze manier te organiseren, zijn wij van meer betekenis voor onze leerlingen en de wijk.

Speerpunten

- Wij passen onze organisatiestructuur aan zodat onze scholen optimaal in clusters kunnen samenwerken met elkaar en met relevante partners in hun omgeving.
- Wij organiseren de expertise binnen VCO op zo'n manier dat die voor alle scholen binnen een cluster toegankelijk wordt.
- Wij stimuleren medewerkers om hun expertise breder in te zetten dan uitsluitend in hun eigen school.

² VCO ambieert ook een versterking van de verbinding tussen medewerkers en VCO als organisatie. Die verbinding betreft VCO als collectief en daarover gaat thema III: Collectief werken met passie.

Ambitie: samenwerking met ouders

- In 2027 hebben al onze scholen een (nog) betere samenwerkingsrelatie met ouders. Voor de optimale ontwikkeling van kinderen is een goede relatie met ouders immers essentieel. Wij ambiëren een wederkerige relatie die gericht is op samenwerking en gebaseerd is op vertrouwen, respect en gelijkwaardigheid. Zowel onze medewerkers als de ouders kennen en erkennen elkaars kwaliteiten en specifieke rol. Wij weten wat we van elkaar mogen verwachten en spreken onze verwachtingen uit. Medewerkers én ouders zijn proactief op een manier die past bij hun rol en bij wat de betreffende leerling op enig moment nodig heeft.

Speerpunten

- Alle medewerkers van VCO werken goed samen met ouders en verwerven zo nodig de vaardigheden die nodig zijn om een goede relatie met ouders op te bouwen en te onderhouden.
- Alle scholen versterken het partnerschap met ouders.

Ambitie: interne communicatie

- In 2027 zijn medewerkers te allen tijde goed geïnformeerd over ontwikkelingen binnen VCO en haar scholen. Ze beschikken over de informatie die van belang is voor hun werk. Hebben ze vragen, dan weten ze welke weg ze kunnen bewandelen om die binnen de organisatie beantwoord te krijgen. De communicatielijnen zijn helder. Open en effectieve interne communicatie draagt bij aan de efficiëntie van onze organisatie, het welzijn en functioneren van medewerkers en – uiteindelijk – de kwaliteit van het onderwijs aan onze leerlingen.

Speerpunten

- Wij formuleren een eenduidig beleid voor interne communicatie en geven daar uitvoering aan.

Thema III

Collectief werken met passie

Dit thema – Collectief werken met passie – gaat over de medewerkers van VCO. Wat is er nodig om een aantrekkelijke werkgever én werknemer te zijn, zodat medewerkers met passie bij VCO willen (blijven) werken? Het is een vraag van belang. Onze medewerkers maken immers het onderwijs. Zij zijn van onschatbare waarde voor het realiseren van onze visie en het vormgeven aan ons onderwijs van de toekomst. En gelet op de krapte op de arbeidsmarkt heeft deze vraag in de afgelopen jaren alleen maar aan belang gewonnen.

Net als onze leerlingen, zijn ook onze medewerkers allemaal verschillend. Dat is geen belemmering. Integendeel! Wij erkennen én omarmen deze ongelijkheid. Die vergroot de kracht van ons als collectief. Onze verschillen maken dat wij van elkaar kunnen leren en dat wij samen zo veel meer kunnen betekenen voor leerlingen dan ieder van ons apart. Bij VCO vinden we het daarom belangrijk dat medewerkers zich niet alleen verantwoordelijk voelen voor zichzelf, hun eigen leerlingen of hun eigen school. Wij streven ernaar dat medewerkers zich daarnaast óók verantwoordelijk voelen voor het collectief.

Ambitie: VCO als collectief

- In 2027 voelt iedere medewerker van VCO zich onderdeel van VCO en weet en ervaart hij waar VCO voor staat en wat VCO uniek maakt. Iedere medewerker ervaart dat hij als medewerker van VCO – in zijn eigen rol of functie – bijdraagt aan het collectief en daarmee aan het realiseren van de gezamenlijke visie. Iedere medewerker weegt goed af wanneer eigen behoeften plaats moeten maken voor het collectieve belang. Hij neemt daarin zijn eigen verantwoordelijkheid en toont zich initiatiefrijk

Speerpunten

- Medewerkers van VCO worden zich meer bewust van hun bijdrage aan onze collectieve verantwoordelijkheid.
- Wij bieden medewerkers vaker en meer proactief gelijkwaardige kansen om hun werk te doen op de plek en in de functie of rol die het beste bij hen en hun ontwikkeling passen. Medewerkers nemen hun eigen verantwoordelijkheid door kansen te creëren en te pakken.
- Wij zorgen ervoor dat medewerkers weten wat er van hen verwacht wordt en nodigen hen uit om ook hún verwachtingen en behoeften kenbaar te maken. Hiertoe richten we de gesprekkencyclus opnieuw in.

Ambitie: werken met passie

- In 2027 werkt iedere medewerker met plezier bij VCO en straalt hij dat ook uit. Hij neemt verantwoordelijkheid voor zijn eigen welzijn, bewaakt zijn werk-privébalans en wordt daarin gefaciliteerd door ons hr-beleid. In welke functie of rol de medewerker ook werkzaam is, hij werkt vanuit betrokkenheid en is intrinsiek gemotiveerd om het beste uit zichzelf en uit leerlingen te halen.

Speerpunten

- Wij zorgen ervoor dat wij de passie, talenten en expertise van al onze medewerkers in beeld krijgen, zodat wij die stichtingsbreed kunnen inzetten ten behoeve van onze leerlingen.
- Met de inrichting van strategisch hr-beleid koppelen wij dat wat nodig is voor VCO aan de talenten in onze organisatie. Wij voorzien naar behoefte in opleidingen en bieden uitdagende loopbaanmogelijkheden. Studenten en starters kunnen rekenen op uitstekende begeleiding door onze schoolopleiders en coaches. Dat draagt bij aan het realiseren van de ambities in dit strategisch beleidsplan én aan de onderwijskwaliteit en de ontwikkeling van onze medewerkers.
- Wij verlagen het verloop en ziekteverzuim onder medewerkers.

Ambitie: anders organiseren

- In 2027 heeft VCO het onderwijs op de scholen zo georganiseerd dat de afhankelijkheid van beschikbare leerkrachten op de arbeidsmarkt minder groot is geworden. Dat kan bijvoorbeeld betekenen dat we op scholen de vaste groepsstructuur loslaten.

Speerpunt

- Aan het begin van deze strategische beleidsperiode werkt VCO op kleine schaal al met variabel opgeleid personeel (denk aan zogeheten 'ad PEP'ers'³ en gastdocenten). In deze beleidsperiode breiden wij het werken met variabel opgeleid personeel uit.
- VCO verdiept zich in bewezen effectieve manieren om onderwijs anders te organiseren en initieert op basis daarvan experimenten binnen de eigen organisatie.

³ Ad PEP staat voor: Associate Degree Pedagogisch Educatief Professional. Ad PEP'ers zijn professionals die de Ad PEP-opleiding hebben afgerond. De nadruk van de opleiding ligt op het stimuleren en creëren van gelijke kansen voor kinderen van 0 tot 14 jaar. Ad PEP'ers zijn bijvoorbeeld werkzaam als leraarondersteuner, pedagogisch coach of pedagogisch beleidsmedewerker. Ook worden ze ingezet voor lesgevende taken en voor de coaching van onderwijsassistenten.

Ambitie: profilering

- In 2027 staat VCO in de regio bekend als een aantrekkelijke werkgever die onderwijsprofessionals optimale kansen biedt om zichzelf te ontwikkelen en om een wezenlijke bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van kinderen.

Speerpunt

- VCO werkt planmatig aan een verhoging van de medewerkerstevredenheid.
- VCO formuleert een aantrekkelijke, onderscheidende belofte (voor de arbeidsmarkt), maakt die waar en draagt die consistent en consequent uit via verschillende media en kanalen.

Onze waarden

Onze waarden geven richting aan ons gedrag en aan de keuzes die wij maken. Elke dag weer. Hierop spreken wij anderen aan en mogen wij ook zelf aangesproken worden. Vijf waarden zijn voor ons belangrijk: verbinding, oprecht, vertrouwen, leiderschap en kansen.

Verbinding

Verbinding gaat over trouw zijn aan onszelf, aan elkaar en aan ons geloof. Wij verbinden ons en blijven ons verbinden in goede én slechte tijden. Op VCO kun je rekenen. Die ware verbinding maakt ons betrouwbaar; als leraar, als school, als organisatie.

Oprecht

Je weet wat je hebt aan VCO. We zijn open en eerlijk in onze intenties en communicatie. Wij spreken de waarheid en hebben geen bijbedoelingen. We doen wat we zeggen en zeggen wat we doen. Maken we een afspraak, dan komen we die na. Daarnaast gaat oprechtheid voor ons ook over integriteit. Onze waarden en ons geloof geven richting aan ons handelen, zelfs als dat moeilijk is. Wij nemen verantwoordelijkheid voor wat we doen en zijn bereid om fouten toe te geven en daarvan te leren.

Vertrouwen

Wij hebben vertrouwen. In God, in anderen en in onszelf. Dat vertrouwen helpt ons om verbinding te maken, samen te werken. Het is de lijm in onze organisatie en in onze relaties met anderen. Vertrouwen zien wij als het fundament van de professionele cultuur die wij nastreven. Ten slotte staat vertrouwen in ontwikkeling aan de basis van het onderwijs dat wij bieden. Zo helpt vertrouwen ons en onze leerlingen om te groeien. Het helpt ieder van ons zich te ontwikkelen als mens en het helpt ons als VCO om ons te ontwikkelen als organisatie.

Leiderschap

Leiderschap gaat niet zozeer om leidinggeven, maar om leiding nemen. De leiding over je eigen ontwikkeling, je eigen leven. Wij vragen van iedere medewerker om proactief de verantwoordelijkheid te nemen voor zijn eigen werk en welzijn. We leren leerlingen – stap voor stap – de leiding te nemen over hún ontwikkeling. Daarvoor geven wij zelf het voorbeeld. Het leven is ons gegeven, het is aan ons om dat betekenis te geven.

Kansen

Iedereen verdient kansen. Wie je ook bent, waar je ook vandaan komt, wat ook je talent is: wij zijn allemaal gelijkwaardig. Kansen verdienen we allemaal. ‘Het kan niet’ zul je ons niet snel horen zeggen. Wij zien of creëren mogelijkheden. Binnen VCO of elders.

Onze sterke punten

Onze sterke punten helpen ons om succesvol te zijn en onze ambities in dit strategisch beleidsplan te realiseren.

VCO heeft aandacht voor iedereen

Wie je ook bent – leerling, ouder, medewerker – wij zien jou en zien naar je om. Met warmte en respect geven wij aandacht aan anderen. Je mag zijn wie je bent; iedereen hoort erbij. Wij koesteren de kleinschaligheid van onze stichting en scholen en borgen die ook op onze grotere of groeiende scholen. Onze kleinschaligheid maakt dat VCO haar medewerkers kent, dat medewerkers elkaar kennen en dat ouders en leerlingen zich gezien weten.

VCO is sterk in continuïteit

Mensen ontwikkelen zich hun hele leven. Vanuit die gedachte hechten wij sterk aan een doorlopende ontwikkeling van kinderen. Daarom is een aantal van onze scholen in de eigen regio koploper op het gebied van IKC-vorming en zetten wij daar ook in deze beleidsperiode stevig op in. Om dezelfde reden investeren wij flink in de relatie met scholen voor voortgezet onderwijs. En misschien verklaart deze competentie ook ten dele dat wij al ruim 130 jaar bestaan.

VCO is een betrouwbare partner

Dat samenwerking ons verder brengt, daarvan zijn wij rotsvast overtuigd. Wij investeren in samenwerking; binnen onze scholen, tussen onze scholen, met ouders, de wijk en onze samenwerkingspartners. Dat wij betrouwbare partners zijn, draagt bij aan het succes van samenwerking. Wij zijn consistent en voorspelbaar in ons gedrag en komen afspraken na.

VCO neemt verantwoordelijkheid

Vanuit onze christelijke levensovertuiging voelen wij ons verantwoordelijk voor onze omgeving. Wij gaan zorgvuldig om met de aarde, Gods schepping, die wij in bruikleen hebben. In het bijzonder voelen wij ons verantwoordelijk voor de ontwikkeling en het welzijn van leerlingen, onszelf en onze medewerkers. Daar handelen wij naar, vanuit passie en naar eer en geweten. Daarop mag iedereen ons aanspreken en wij spreken daar ook anderen op aan. Want wij nemen onze verantwoordelijkheid heel serieus.

VCO borgt de korte lijnen

Binnen VCO kennen we elkaar en weten we elkaar goed te vinden. Heb je een collega nodig, je leidinggevende of een medewerker van het bestuurscentrum, dan neem je gemakkelijk contact op. Ook tussen bestuur, schoolleiders, de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraden en de raad van toezicht zijn de lijnen kort. Die korte lijnen bevorderen samenwerking én besluitvorming. Dat komt onze slagvaardigheid ten goede.

Zo realiseren wij dit plan

Binnen VCO werken wij in deze strategische beleidsperiode samen aan realisatie van de ambities in dit strategisch beleidsplan. Dat geldt voor het bestuur, de schoolleiders, de medewerkers van het bestuurscentrum en de medewerkers van de scholen. Ook zoeken wij de samenwerking met partners. Alleen samen kunnen wij de ambities in dit plan realiseren. Dat doen we planmatig en stelselmatig en zowel op het niveau van bestuur en toezicht als op het niveau van de scholen.

Het College van Bestuur en de Raad van Toezicht zijn, ieder vanuit hun eigen rol, verantwoordelijk voor goed bestuur en goed toezicht. Beide organen handelen zo veel mogelijk overeenkomstig de principes die met goed bestuur en goed toezicht samenhangen, zoals integriteit, transparantie, dialoog, doelgerichtheid en doelmatigheid, onafhankelijkheid en verantwoording.

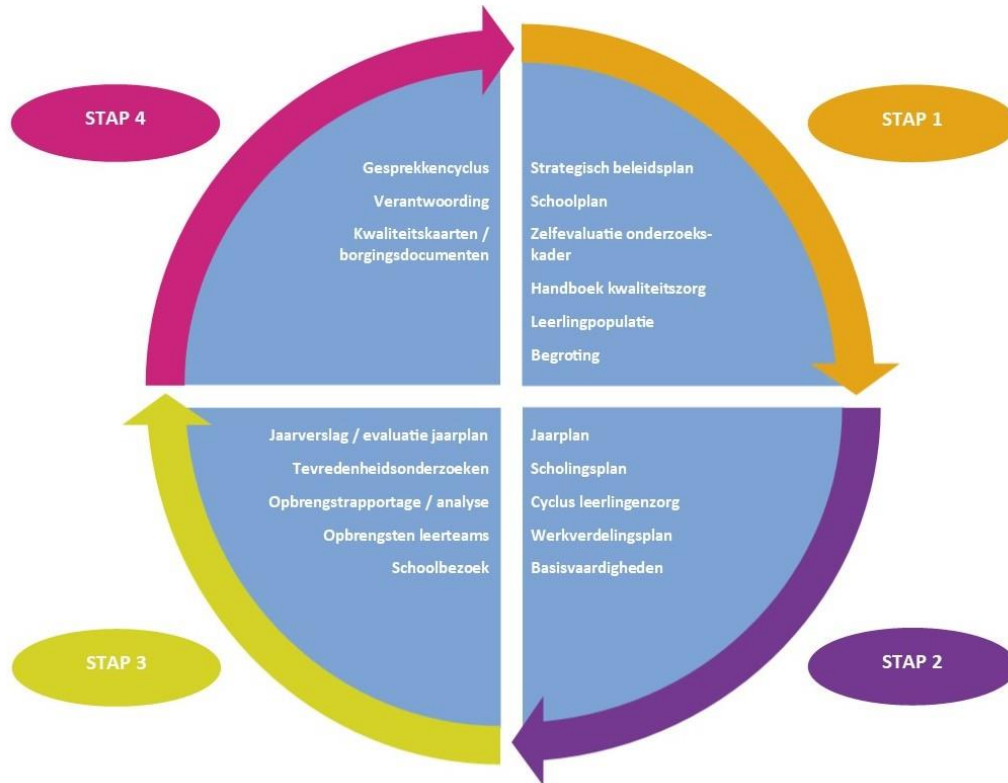
De ambities in dit strategisch beleidsplan zijn beschreven op het niveau van VCO en uitgewerkt in speerpunten. Op stichtingsniveau concretiseren we de ambities in dit strategisch beleidsplan in beleid. Zo vertalen we onze ambities naar merkbare en meetbare doelen binnen de domeinen: onderwijs en kwaliteitszorg, organisatie, HRM, huisvesting, ict en financiën. Onze doelen leggen we jaarlijks vast in een VCO-jaarplan. We evalueren de voortgang daarop in driemaandelijke managementrapportages. Op stichtingsniveau hanteren we de VCO-kwaliteitscyclus.

Alle scholen werken de ambities in dit strategisch beleidsplan uit in een schoolplan voor de periode 2024 - 2028. Zij vertalen daarin de ambities uit het strategisch beleidsplan van VCO en het VCO jaarplan naar schoolambities en speerpunten en formuleren daarnaast school specifieke ambities en speerpunten welke kleur geven aan de eigen school. De scholen leiden uit hun schoolplan jaarlijks een schooljaarplan af, inclusief merkbare en meetbare doelen. Het schooljaarplan is onderdeel van de kwaliteitscyclus op schoolniveau, deze is een afgeleide van de VCO-kwaliteitscyclus.

Als het gaat om de realisatie van onze ambities, evalueren we met regelmaat of we nog op koers liggen. Daarbij vertrekken we vanuit vertrouwen en verwachten we dat iedereen proactief, transparant, oprecht en 'data informed' verantwoording aflegt. Actieve verantwoording past bij de professionele, lerende cultuur die wij beogen en geeft het bestuur het vertrouwen dat de schoolleider zicht heeft op de onderwijskwaliteit en daar met zijn team actief aan werkt.

De realisatie van de ambities uit het strategisch beleidsplan vragen om een planmatige aanpak welke we vormgeven middels het doorlopen van de kwaliteitscyclus. De kwaliteitscyclus beschrijft processen en activiteiten die bijdragen aan het continue verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. Middels de kwaliteitscyclus versterken wij onze regie op onderwijskwaliteit op drie niveaus; het niveau van leerlingen, school en stichting.

VCO-kwaliteitscyclus op school niveau



Op onze scholen wordt de kwaliteitscyclus uitgewerkt en vormgegeven op basis van bovenstaand model, de VCO-kwaliteitscyclus op schoolniveau. Hierbij volgt stap 2 uit stap 1 enzovoort, na stap 4 volgt een nieuwe cyclus welke wederom start met stap 1. Tegelijk realiseren we ons dat ontwikkeling doorgaans niet lineair en 1-dimensionaal verloopt, maar dynamisch en in samenhang, evenzo als ons strategisch beleidsplan in samenhang vormgegeven wordt.

Onze scholen

Enschede

CBS Anna van Buren
Bosuilstraat 7
7523 BJ Enschede
annavanburenvco.nl

CBS de Zevenster
Zevensterstraat 3
7521 GN Enschede
zevenstervco.nl

CBS Drakensteyn
Vastertlanden 169
7542 LR Enschede
drakensteynvco.nl

CBS De Kiem
J.P. Coenstraat 9
7541 BP Enschede
dekiemvco.nl

CBS Ouverture
Ouverturestraat 68
7534 CP Enschede
ouverturevco.nl

CBS De Koning
Tomatenstraat 27
7545 WP Enschede
dekoningvco.nl

CBS Mecklenburg
De Posten 145
7544 LR Enschede
mecklenburgvco.nl

CBS Prins Maurits
Geessinkbrink 1
7544 CW Enschede
mauritsvco.nl

CBS Willem van Oranje
Ravenhorsthoek 34
7546 EA Enschede
willemvanoranjevco.nl

Losser

Kindcentrum Meester Snel
Kloosterstraat 13
7581 GE Losser
meestersnelvco.nl

Overdinkel

Brede School Overdinkel
Ds. Pasmastraat 2
7586 CZ Overdinkel
bsoverdinkelvco.nl

Haaksbergen

CBS Op den Akker
De Akker 2
7481 GB Haaksbergen
opdenakkervco.nl

Eibergen

IKC het Sterrenpalet
Prins Bernhardstraat 6
7151 DG Eibergen
sterrenpaletvco.nl

Neede

CBS Kisveld
Hondelinkweg 2
7161 BG Neede
kisveldvco.nl

