



AURO

Ontwikkeling in verbinding

strategische beleidsplan AURO 2016-2020

Inleiding

Begin 2016 is het strategisch beleidsplan 2016-2020 voor stichting AURO vastgesteld. Voor u ligt een ingekorte en vereenvoudigde publieksversie. Het hele strategisch beleidsplan is te downloaden via www.stichtingauro.nl

Toekomstperspectief: AURO in 2020

De missie van AURO is: *Samen het beste onderwijs voor ieder kind verzorgen*. Dit doen wij vanuit onze kernwaarden: ontwikkeling, vertrouwen en verbinding op alle lagen.

AURO-scholen staan voor eigentijds kwaliteitsonderwijs voor ieder kind. Leerlingen ontwikkelen hun talenten en krijgen daarmee een stevig fundament voor een maatschappelijke carrière en voor een succesvolle toekomst. Binnen de scholen en de stichting helpen mensen elkaar om dit mogelijk te maken. Personeelsleden van AURO werken permanent aan de ontwikkeling van de eigen professionaliteit en (dus) aan de verbetering van het onderwijs.

Een sterke bedrijfsvoering ondersteunt het onderwijsproces, zonder een doel op zich te zijn.

Dit vergezicht heeft een aantal implicaties:

- Binnen AURO heerst een cultuur waarin mensen elkaar steun willen vragen en bieden. Dit geldt voor personeelsleden, leerlingen en ouders.
- We werken op basis van een gestructureerde cyclus waarin de resultaten van ons handelen, ongeacht op welk vlak, worden geanalyseerd. Dit leidt tot verbeteringen in het werk en de resultaten.
- Personeel voelt zich voortdurend uitgedaagd en geïnspireerd.
- Voortdurende ontwikkeling van het personeel, door (informeel) leren van elkaar en door (formele) trainingen en cursussen, heeft hoge prioriteit van het personeel, de directies en het bestuur.
- Iedere school heeft een juist en compleet beeld van de resultaten van het onderwijs.

Personeel

Het personeel is het belangrijkste kapitaal van de stichting: de kwaliteit van de leerkracht, intern begeleider en directeur hebben rechtstreeks invloed op de leeropbrengsten en de talentontwikkeling van de kinderen, en dus op hun toekomstperspectief. Dat betekent dat de lat voor deze professionals hoog ligt.

AURO verwacht van personeelsleden dat ieder voor zich, en teams als geheel zich voortdurend ontwikkelen. Dat kan bijvoorbeeld door een training te volgen, maar veel belangrijker is het om kennis met elkaar te delen, elkaar vragen te stellen en terugkoppeling te geven. Dat vraagt een open cultuur waarin iedereen zicht kwetsbaar kan opstellen. Het is normaal dat niet iedereen álles kan, het onderwijs wordt beter al iedereen op zijn minder sterk ontwikkelde punten hulp inroept van een collega. Samen bereik je meer.

Iedereen kijkt regelmatig kritisch naar zijn of haar eigen werk: heeft de inspanning de gewenste resultaten? Kunnen de resultaten misschien verbeterd worden? Kunnen dezelfde resultaten makkelijker behaald worden? Kortom: doen we de goede dingen en doen we de dingen goed?

Professionals mogen ook verwachtingen van AURO hebben. AURO wil altijd meewerken aan de verdere ontwikkeling van de kennis en kunde van de medewerkers. Dat kan zowel door te specialiseren binnen de functie, bijvoorbeeld als rekenspecialist, als doorgroeien naar een andere functie zoals IB'er. Onderdeel van de loopbaanontwikkeling kan zijn dat iemand overstapt naar een andere school binnen onze stichting. Het uitgangspunt is dat de betrokken werknemer zo veel mogelijk zelf het initiatief neemt voor zijn eigen loopbaan.

Ouders

Ouders zijn vanzelfsprekend onmisbaar voor scholen. Zonder ouders zijn er immers geen leerlingen, en zonder leerlingen is er geen school. Aan de andere kant lijkt er sprake te zijn van een groeiende kloof tussen scholen en ouders. Sommige ouders zien de school als iedere andere dienstverlener en gedragen zich als klant. Sommige scholen zien ouders als lastige, zeurende mensen.

AURO legt de nadruk op de gezamenlijke belangen en een gedeelde interesse: het kind.

In het partnerschap tussen ouders en school nemen beide elkaar serieus en proberen zij elkaar te helpen in de begeleiding van het kind. Dat begint door elkaar goed (volledig en duidelijk) te informeren over alles wat speelt rond het kind. Zo helpen ouders en school elkaar en daarmee het kind.

Bestuur en organisatiecultuur

De bestuurscultuur binnen AURO wordt gekenmerkt door transparantie en verantwoordelijkheid. Daarmee bedoelen we dat helder is wat er afgesproken wordt, waarom dat gebeurt en welke gevolgen daar bij horen. Verantwoordelijkheden liggen zo laag mogelijk in de organisatie. Dat betekent dat personeelsleden veel eigen regie kunnen voeren over hun werk. Gekoppeld aan verantwoordelijkheid krijgen is verantwoording afleggen.

Niet onderhandelbare uitgangspunten

Het bovenstaande leidt tot een aantal uitgangspunten die boven iedere discussie verheven zijn:

- Kinderen zijn op school om te leren en zich te ontwikkelen: de opbrengsten zijn minimaal op het niveau van de inspectienormen.
- Afspraak is afspraak: elkaar aanspreken op gemaakte afspraken.
- Ieder kind wordt gezien.
- Alle personeelsleden zijn professioneel aanspreekbaar.
- Personeelsleden ontwikkelen zich in het belang van de organisatie.