

Tabijn



dat zijn wij!



Koersplan 2019-2022

Januari 2019

Inhoud

Tabijn kiest haar koers	1
Kernwaarden	3
Missie en visie	4
Terugblik op beleidsperiode 2014-2018	5
Strategische koers 2019 - 2022 met ambities	7
Strategische ambities en prioriteiten 2019	9
Samenvatting	12
Bijlage: tekenblad	14
Sfeerimpressie nieuwjaarsbijeenkomst 2019	15
Ruimte voor notities	16



Tabijn kiøst haar koørs

Tabijn heeft een nieuw Koersplan 2019 - 2022. Een plan dat zich kenmerkt door een grote betrokkenheid van alle medewerkers bij de totstandkoming ervan, de ambitie om als organisatie te (blijven) staan voor kwaliteit en noodzakelijke ontwikkelingen met het oog op de toekomst.

Omdat een koersplan richting geeft aan keuzes en besluiten binnen de organisatie, is door de bestuurder en algemene directie gesproken met alle leerkrachten, medewerkers buitenschoolse- en peuteropvang, school-directeuren, sectormanagers, medewerkers onderwijsbureau, Raad van Toezicht en leerlingen van groep 8 over wat zij belangrijk vinden voor de koers van Tabijn.

De kernwaarden van Tabijn dienden als leidraad voor deze gesprekken.

Dit nieuwe Koersplan dient als kompas dat richting geeft. Er is gekozen voor een beknopt, kernachtig plan dat drie kernambities omvat en vertaald wordt naar doelen voor 2019.

Dit geeft de organisatie de mogelijkheid om wendbaar te blijven in een wereld die snel verandert en de prioriteiten en doelen per jaar aan te passen waar nodig.

De koers van Tabijn kenmerkt zich door ambitie qua ontwikkeling van kinderen en medewerkers, kijkend naar de wereld om ons heen. Naast een duidelijk basisniveau, dat op alle Tabijnscholen zichtbaar wordt gemaakt, zal er een Tabijn PLUS-niveau zijn, dat per school kan verschillen.



Tabijn kiest haar koers (vervolg)

Tabijn laat hiermee zien dat zij blijft staan voor kwaliteit en dit verbindt met een organisatie-wijziging door IKC-ontwikkelingen een prominente plaats te geven. Dit betekent dat Tabijn inzet op het vorm geven aan kindcentra op al haar scholen. Bij voorkeur in eigen beheer. In kindcentra van Tabijn zal verbinding worden gemaakt met opvang, culturele partners en diverse zorginstanties. Kindcentra zijn een mooie basis om segregatie tegen te gaan en alle kinderen verschillende ontwikkelmogelijkheden te bieden.

Dit Koersplan 2019-2022 vormt de basis voor alle projecten, initiatieven, keuzes en besluiten op Tabijnniveau, de schoolplannen en de ontwikkeling van alle medewerkers. Vandaar dat we ervoor hebben gekozen om bij wijze van commitment met de koers alle leidinggevenden van Tabijn te laten tekenen voor de keuzes die zijn gemaakt (zie bijlage).

“Tabijn, dat ben ik!” zei een leerkracht op de Tabijndag in oktober 2017. En dat hebben we vertaald naar ons allemaal: “Tabijn, dat zijn wij!”

Een strategie kan immers alleen tot succes leiden als alle medewerkers ervoor gaan. Dit geldt zeker ook voor mij en daarom teken ik vol vertrouwen voor deze strategische koers.

*Carla Smits,
Voorzitter CvB Tabijn*



Kernwaarden

Ambitie

Wij zijn nieuwsgierig, wij willen innoveren en steeds beter worden. We willen medewerkers en kinderen voorbereiden op 'een leven lang leren' waarvoor een brede basis belangrijk is. Vakmanschap en de wereld om ons heen zijn ons vertrekpunt. Wij kijken kritisch naar onszelf, reflecteren en we grijpen mogelijkheden om ons te ontwikkelen aan.

Plezier

We willen dat iedereen die bij Tabijn werkt en leert, zich ontwikkelt en plezier heeft. Wij staan positief in ons vak en kijken naar de mogelijkheden van kinderen en medewerkers. Plezier geeft ruimte voor die optimale ontwikkeling van kinderen en medewerkers.

Verbinding

Wij zijn Tabijn en voelen ons verbonden met de koers die we gezamenlijk hebben bepaald. Wij nemen onze verantwoordelijkheid en zijn daarop aanspreekbaar. Op alle niveaus kiezen wij voor verbindend leiderschap. Verbinding met collega's, met ouders en externe partners draagt bij aan het bepalen van de koers, het vasthouden en het bijstellen daarvan.

Vertrouwen

Wij bieden een ieder de ruimte om vertrouwen in zichzelf en anderen te ontwikkelen. Samenwerking waarbij je naar elkaar luistert, vragen stelt, feedback vraagt en geeft, is een belangrijke voorwaarde voor optimale prestaties.

Missie en visie

Missie - waar we voor staan

Tabijn staat garant voor hoge kwaliteit. We richten ons op de brede ontwikkeling van kinderen van 0 tot 13 jaar.

Vanuit de kernwaarden ambitie, plezier, verbinding en vertrouwen worden medewerkers en kinderen voortdurend gestimuleerd te leren van elkaar en te werken aan hun eigen ontwikkeling en resultaten.

Visie - waar we voor gaan

Tabijn wil het beste onderwijs en de beste opvang bieden van de regio. Wij stimuleren kinderen van 0 tot 13 jaar in hun ontwikkeling zodat zij het maximale uit zich zelf halen.

Deskundige en betrokken medewerkers, innovatieve leermiddelen en een inspirerende omgeving maken dit mogelijk.



Terugblik op beleidsperiode 2014-2018

Om bestuurlijke continuïteit te borgen is in gesprek met de bestuurder, algemene directie, de schooldirecteuren en de sectormanagers de voorgaande beleidsperiode geëvalueerd. Belangrijkste uitkomsten die we meenemen in de komende periode:

- ✓ Tabijn heeft in de afgelopen strategisch meerjarenbeleidsperiode een **stevig en herkenbaar imago** opgebouwd. Dit is merkbaar in het leerlingenaantal, dat Tabijnbreed licht gegroeid is tegen de regionale tendens van krimp in. De organisatie is financieel gezond en staat te boek als een **betrouwbaar werkgever**.
- ✓ Het **verbeteren van de opbrengsten** is Tabijnbreed opgepakt en gerealiseerd. Analyses en de acties die daarop volgen, zijn sterk verbeterd. Vrijwel alle **scholen scoren nu op of boven de norm** van de centrale eindtoets. Eén school heeft het **predicaat excellent**. Alle scholen hebben een basis-toezichtarrangement vanuit de onderwijsinspectie. Alle scholen onderschrijven het belang van het stimuleren van eigen verantwoordelijkheid van leerlingen voor het eigen leerproces.
- ✓ **Professionalisering is concreet opgepakt** in de doorontwikkeling van de HR-cyclus en collegiale consultatie binnen de scholen. Collegiale consultatie moet in de vorm van peer reviews nog verder ontwikkeld worden binnen veel Tabijnscholen. Tegelijkertijd zijn er andere vormen van leren en delen van ervaring opgezet. Onder andere **kennisnetwerken voor diverse functiegroepen** in de organisatie.

De professionele leergemeenschappen die op sommige scholen zijn opgezet, zijn hier ook een voorbeeld van. Daarnaast biedt de **Tabijnacademie** een mooi aanbod en platform om deskundigheid te bevorderen en ervaring uit te wisselen. Medewerkers maken er veel en graag gebruik van.

- ✓ De **betrokkenheid van ouders** is versterkt door het invoeren van het communicatieplatform 'Social Schools'. Dit is succesvol gebleken en geeft mogelijkheden tot verdere ontwikkeling van communicatie met ouders in de toekomst.



Strategische koers 2019 - 2022 met ambities

Op basis van de evaluatie van de afgelopen strategische periode en inzicht in de actuele trends en ontwikkelingen die Tabijn raken, is gekozen voor een strategische koers 2019 – 2022 die drie ambities omvat. Een ambitie op het gebied van de kinderen, van het personeel en van de organisatie. Deze zijn:

Brede ontwikkeling van kinderen

Tabijn werkt vanuit een gedeelde visie op de brede ontwikkeling van kinderen van 0 tot 13 jaar continu aan de verbetering van de kwaliteit van haar opvang en onderwijs. In de komende periode 2019-2022 definieert en implementeert zij haar kwaliteitscriteria waaraan al haar dienstverlening voldoet. Hiermee biedt zij gegarandeerde kwaliteit in opvang en onderwijs en is daarop aanspreekbaar. Ontwikkeling van kindcentra in eigen beheer is hierin een belangrijke ambitie.

Werkplezier van personeel

Tabijn biedt een uitdagend en inspirerend werkklimaat aan al haar medewerkers waarin zij met plezier hun werk doen en daarin duurzaam en breed inzetbaar zijn. In de komende periode 2019-2022 ontwikkelen alle medewerkers zich zodanig dat zij voldoen aan de kwaliteitsnormen van Tabijn. Tabijn formuleert wat zij verwacht van haar medewerkers en wat medewerkers kunnen verwachten van Tabijn.

Toekomstbestendige organisatie

Tabijn werkt aan een duidelijk herkenbaar organisatieprofiel waarin haar kernwaarden: ambitie, plezier, verbinding en vertrouwen, concreet worden gemaakt en doorleefd. In de komende periode 2019-2022 verstevigt zij haar marktaandeel en is in staat om in de licht krimpende markt een stabiele omvang te behouden.

Strategische koers 2019-2022

8



1

Brede ontwikkeling van
kinderen 0-13 jaar

2

Werkplezier van personeel

3

Toekomstbestendige
organisatie

Strategische ambities en prioriteiten 2019

Strategische ambitie #1 - Brede ontwikkeling van kinderen

We werken vanuit een gedeelde visie aan de brede ontwikkeling van kinderen van 0 tot 13 jaar. Cognitieve ontwikkeling, sociaal-emotionele ontwikkeling en ontwikkeling van andere talenten maken daar deel van uit. Ontwikkeling van kindcentra in eigen beheer is hierin een belangrijke ambitie.

Prioriteiten 2019

1. Kwaliteit zichtbaar verankeren middels: implementatie Handboek Kwaliteitszorg Tabijn 2018 op alle scholen en optimalisatie Early Warning Systeem. De basiskwaliteit moet beschreven zijn in het schoolplan 2019-2023 en zichtbaar zijn. Daarbovenop hebben scholen extra eigen aspecten van kwaliteit (ambitieniveau) geformuleerd. Elke Tabijnschool laat de eigen aspecten van kwaliteit op overtuigende wijze zien in het aanbod. Hierbij kan gedacht worden aan stimuleren van eigen verantwoordelijkheid, 21e eeuwse vaardigheden, wetenschap en techniek, muziek, creativiteit, bewegen en ondernemend leren.
2. Beschrijving op Tabijnniveau van het pedagogisch beleid 0 tot 13 jaar met aandacht voor de doorgaande lijn.
3. Bovenschoolse optimalisatie van een kindvolgsysteem dat aansluit bij IKC-ontwikkelingen (doorgaande lijn) en waarbinnen aandacht is voor meerdere ontwikkelingsgebieden.
4. Digitaal burgerschap een plaats geven in het curriculum.

Strategische ambitie #2 - Werkplezier van personeel

We hebben een uitdagend en inspirerend werkklimaat voor alle medewerkers, waarin zij met plezier hun werk doen en waarin zij duurzaam en breed inzetbaar zijn.

Prioriteiten 2019

1. Implementatie strategisch personeelsbeleid Tabijn met initiatieven die positief bijdragen aan het werkplezier van medewerkers en hun ambitie om zich verder te ontwikkelen aanwakken.
2. Werkdrukgeden worden efficiënt ingezet om werkdruk te verminderen en het plezier te vergroten. Scholen hebben een plan van aanpak en voeren dit uit.
3. Collegiale consultatie wordt op elke school ingericht.
4. Er wordt een Tabijn-leiderschapsprogramma ontwikkeld voor directeuren van scholen en kindcentra.
5. Studiereis organiseren om inspirerende kindcentrumvoorbeelden te zien; draagt bij aan collectief leren en het in kaart brengen van welke vormen van kindcentra er zijn die passend zijn bij de ambitie van Tabijn.

Strategische ambitie #3 - Toekomstbestendige organisatie

Tabijn herzielt de inrichting van haar organisatie, passend bij de ambitie om de brede ontwikkeling van kinderen in een doorgaande lijn te stimuleren. Versteving marktaandeel en behoud omvang in licht krimpende markt.

Prioriteiten 2019

1. Tabijn richt de organisatiestructuur toekomstbestendig, dus in lijn met haar ambities, in om haar activiteiten professioneel en financieel goed te faciliteren.
2. Er is een stappenplan voor heel Tabijn met een tijdpad per school om tot kindcentrumvorming te komen. Kindcentra zijn een goed vertrekpunt voor gelijke mogelijkheden voor elk kind. Binnen Tabijnkindcentra zijn verschillende vormen mogelijk.
3. Bovenschools wordt een brede ontwikkeling van kinderen gefaciliteerd in tijd en geld. Dit draagt bij aan de KwaliteitsPLUS van Tabijn. Tabijn investeert in 2019-2022 extra in muziek, dans/beweging en buitenruimtes. Deze laatste keuze is gebaseerd op de wensen van haar belangrijkste stakeholder: de kinderen.

Koersplan 2019-2022 - Samenvatting

Brede ontwikkeling van kinderen van 0-13 jaar

- Naast cognitieve ontwikkeling, aandacht voor muziek, creativiteit, techniek, beweging
- Duidelijke basiskwaliteit onderwijs en opvang & op elke school een zichtbare PLUS

Werkplezier van personeel

- Uitdagend en inspirerend werkklimaat
- Persoonlijke ontwikkeling staat voorop
- Werkdruk ↓ en werkplezier ↑

Toekomstbestendige organisatie

- Van scholen naar kindcentra
- Duidelijk herkenbaar organisatieprofiel
- Versteving marktaandeel en behoud stabiele omvang in licht krimpende markt





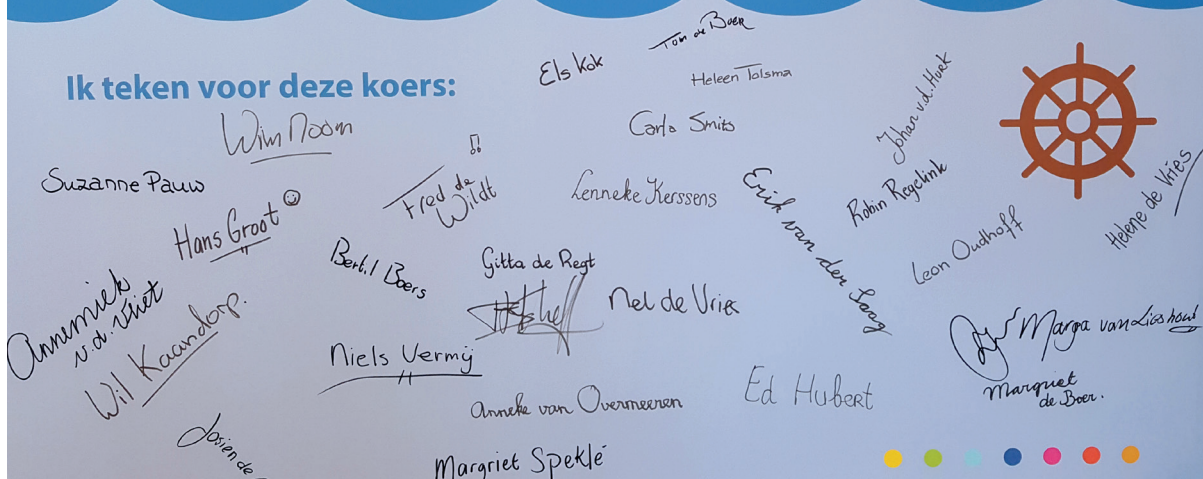
Bijlage: Tekensblad

Koersplan 2019 - 2022

Tabijn, dat zijn wij!

14

Ik teken voor deze koers:



Sfeerimpressie nieuwjaarsbijeenkomst 2019



Ruimte voor notities

Foto's:

Vincent Basler (blz. 15 links onder)

Tabijn

Pixabay

© Tabijn 2019

