

 **PANTARUYN**

STRATEGISCH BELEIDSPLAN

2024-2028



SAMEN GROEIEN



INHOUDSOPGAVE

1. DIT IS PANTARIJN	05
1.1 Regionale Scholengemeenschap Pantarijn	05
1.2 Strategisch beleidsplan in zijn context	06
2. MISSIE	08
3. VISIE	10
4. SPEERPUNTPROGRAMMA'S	14
5. KERNWAARDEN	18
6. STRATEGISCHE BEDRIJFSVOERINGSOPGAVEN	19
7. STRATEGISCH BELEIDSPLAN IN WERKING	20
7.1 Doelen en meetmethoden	20
7.2 Monitoring en bijsturing- de PDLA-cyclus	22
7.3 Pantarijn-breed en lokaal	22

1. DIT IS PANTARIJN

1.1 REGIONALE SCHOLENGEMEENSCHAP PANTARIJN

Pantarijn is een regionale scholengemeenschap van openbaar voortgezet onderwijs, waar iedere leerling welkom is. Wij bieden een breed aanbod, van internationale schakelklas, gymnasium tot praktijkonderwijs. Zes locaties bieden ruimte aan ca. 2.700 leerlingen.

We vinden het prettig dat we elkaar kennen, dat geldt voor zowel leerlingen als medewerkers. Daarom zijn onze schoollocaties kleinschalig. Ze zijn ook veelkleurig en divers. Iedereen is welkom en respect voor de ander staat voorop. We hebben bij Pantarijn oog voor de ontwikkeling van ieders talent. Dat betekent dat we de leerling op

de juiste plek willen brengen en helpen om zich voor te bereiden op de toekomst. Leerlingen krijgen in de onderbouw les in zogenaamde dakpanklassen, klassen waarin onderwijs op meerdere niveaus wordt aangeboden.

Alle locaties zijn echt Pantarijn én hebben daarnaast ook een eigen karakter, net als broers en zussen binnen een gezin.

IN ELKE LOCATIE HEBBEN DE LEERLINGEN ZELF EEN 'MOTTO' GEKOZEN DAT PAST BINNEN PANTARIJN ÉN DAT DE LOCATIE TYPEERT



LOCATIE PANTARIJN MAVO/HAVO/VWO WAGENINGEN (MHV)

De MHV-locatie is een openbare school geïnspireerd vanuit het montessorionderwijs. De locatie biedt onderwijs op MAVO, HAVO en VWO-niveau. Bij het VWO hoort ook het nieuwe Gymnasium. Er is een sterk cultureel en een sterk bèta-profiel. De locatie kenmerkt zich door ruimte en aandacht voor eigen initiatief en individuele ontplooiing van leerlingen en docenten. Ondanks het feit dat dit een grotere locatie is, is het een locatie waar iedere leerling gekend en gezien wordt. Het motto is

'JE MAG ZIJN WIE JE BENT'

In het MHV -gebouw is ook **PantAgora** gehuisvest. Dit is een vorm van Agora-onderwijs dat wordt aangeboden voor leerlingen met een VMBO MAVO, HAVO of VWO-advies. Ieder kind leert hier op zijn of haar eigen manier. In de onderbouw leren de leerlingen via challenges en wordt het eigen maken van de vakinhoud door vakexperts ondersteund. Op PantAgora leer je niet omdat het moet, maar omdat je het wilt!

LOCATIE VMBO WAGENINGEN

De locatie verzorgt het onderwijs van de leerwegen VMBO basis, kader en kader plus. VMBO Wageningen is een kleinschalige locatie, waar leerlingen leren door te doen. Elke leerling kan kiezen uit vier verschillende profielen en kan daarnaast ook kiezen voor keuzevakken. De profielen zijn: Dienstverlening & Producten, Economie & Ondernemen, Techniek (PIE) en Zorg & Welzijn. In de Brug, een kleine klas, wordt de overstap naar het voorgezet onderwijs makkelijker gemaakt. Hier krijg je in het brugklasjaar les van vaste docenten in een eigen lokaal. Het motto is

'ONTDEK WAT BIJ JE PAST'

LOCATIE PRAKTIJKONDERWIJS WAGENINGEN

Op het praktijkonderwijs worden leerlingen voorbereid op de arbeidsmarkt en begeleid naar zelfstandig functioneren in de maatschappij. Het motto is

'DOEN WAAR JE GOED IN BENT'

DE LOCATIE INTERNATIONALE SCHAKELKLAS WAGENINGEN

De ISK Wageningen verzorgt onderwijs aan leerlingen die geen of weinig Nederlands spreken en die zich voorbereiden op een toekomst waarin het gebruik van de Nederlandse taal een belangrijke rol speelt. Het onderwijs van ISK is erop gericht om leerlingen na twee jaar te laten uitstromen naar het regulier onderwijs of de arbeidsmarkt. Bij de ISK past naadloos het Pantarijn-brede motto

'IEDEREEN IS WELKOM'

LOCATIE VMBO RHENEN

Locatie Rhenen is een kleinschalige en vooruitstrevende school met veel aandacht voor de ontwikkeling van leerlingen voor hun latere loopbaan. Na de onderbouw biedt de locatie eindonderwijs MAVO en VMBO kader en basis aan. Het motto van locatie Rhenen is

'WELKOM IN DE TOEKOMST'

DE LOCATIE KESTEREN

De locatie Kesteren is een fijne kleinschalige locatie. Kenmerkend voor de school is persoonlijke aandacht die de medewerkers voor hun leerlingen hebben. Leerlingen met een HAVO/VWO, MAVO/HAVO- of VMBO- advies kunnen op deze locatie een opleiding volgen. Zij kunnen hier een MAVO-diploma halen. Het is een gezellige school waar leerlingen de ruimte krijgen om hun niveau en talenten te ontdekken. Het motto is

'SAMEN KOMEN WE VERDER'

CENTRAAL BUREAU PANTARIJN (CBP)

De werking van de onderwijsactiviteiten op de verschillende locaties wordt ondersteund door onderwijs ondersteunend personeel. De OsD kent een aantal overkoepelende ondersteunende disciplines, zoals HR, financiën, ICT, facilitair, kwaliteitszorg, PR en communicatie.

1.2 STRATEGISCH BELEIDSPLAN IN ZIJN CONTEXT

In de afgelopen jaren zijn mooie stappen gezet in het realiseren van de missie en visie zoals die in het Strategisch Beleidsplan 2020-2024 zijn geformuleerd:

Bij Pantarijn kunnen leerlingen hun talenten ontdekken en ontwikkelen. Pantarijn wil onderwijs dat:

- uitdaagt, aanspreekt, ruimte geeft en activeert,
- van hoge kwaliteit is en
- gericht is op de algehele persoonlijke ontwikkeling (“hoofd, hart en handen”).

De Regionale scholengemeenschap wil een school zijn met:

- een schoolcultuur gebaseerd op ontmoeten, met respect en tolerantie,
- een veilig klimaat,
- een goede communicatie met leerlingen en ouders en
- competente medewerkers die zich blijvend ontwikkelen.

Gedurende de looptijd zijn vorderingen gemeten en werd er bijgestuurd. Voor het opstellen van het Strategisch Beleidsplan 2024-2028 is teruggekeken naar het voorgaande plan en de behaalde resultaten hierop. Er is onder meer gebruik gemaakt van de inzichten uit leerlingtevredenheidsenquêtes, medewerkerstevredenheidsenquêtes, het inspectierapport, arenagesprekken met leerlingen, ouders en stakeholders (onder andere vertegenwoordigers van stagebedrijven, zorgpartners, gemeenten, basisscholen). Met behulp van het strategieteam, een afvaardiging van medewerkers van alle locaties, en de input die is opgehaald tijdens een brede medewerkersbijeenkomst is dit nieuwe plan tot stand gekomen. Zo zorgen we ervoor dat we door bouwen op wat al is gerealiseerd, verbinding maken met lopende initiatieven en ook de komende vier jaar weer een mooie ontwikkelstap maken die past bij Pantarijn.

Dit is duidelijk merkbaar in het huidige Strategische Beleidsplan: herkenbaar doorbouwend op een aantal lange termijn thema's zoals geformuleerd in eerdere strategische beleidsplannen en gedragen ambities om de komende vier jaar verder te bouwen aan Pantarijn.

Om focus en scherpheid te realiseren in dit strategisch plan kennen de missie en visie een logische en actiegerichte opbouw:

Missie

Onze missie definieert de essentie van Pantarijn: wat zijn het essentiële doel en het karakter van Pantarijn. Daarmee leggen wij onze ontwikkelrichting en ambitie vast. Onze missie zorgt voor verbinding.

Visie

Wat zijn voor Pantarijn de belangrijkste domeinen om onze missie te kunnen realiseren, met andere woorden: op welke domeinen willen we inzetten op een verdere versterking om invulling te geven aan onze missie?

Speerpuntprogramma's

4 speerpuntprogramma's dekken samen de aandachtspunten van de visie-domeinen af. Als we deze vier programma's gedurende de looptijd van het Strategisch Beleidsplan waarmaken, realiseren we de gewenste doorontwikkeling op de visie-domeinen. Daarmee vullen we onze missie in.

De missie, visie en speerpuntprogramma's zijn opgesteld om richting te geven aan de toekomst van Pantarijn als organisatie én aan de individuele locaties en afdelingen. Het strategisch plan geeft richting aan ontwikkelingen en activiteiten op groepsniveau. Het geeft tevens het kader voor de locatie- en afdelingsplannen, waarin ruimte is om vanuit de eigen positie, kracht en uitdaging te werken aan het realiseren van de Pantarijn missie en visie.





HOE VRIJ
BEN JIJ?

HOE VRIJ
BEN JIJ?

HOE VRIJ
BEN JIJ?

2. MISSIE

De missie verwoordt de keuze van de ambitie van Pantarijn en zorgt voor verbinding.

Met 'basisvaardigheden' dekken we alles af wat nodig is om het gevolgde schoolniveau succesvol af te ronden. Voor de opleidingen die toewerken naar het behalen van een diploma betekent dit; alles wat nodig is om een diploma te halen. Voor de internationale schakelklas betekent dit; alles wat nodig is om de volgende stap succesvol te kunnen zetten. Basisvaardigheden reikt daarmee verder dan alleen de kernvakken

Bij 'levensvaardigheden' richten we ons op wat nodig is om 'een kind in de wereld te laten komen'.

Dus met aandacht voor:

- de kwalificatie; wat is de wereld en welke kennis, vaardigheden en competenties heb ik nodig in deze wereld.
- de socialisatie, wat zijn bestaande tradities, normen en waarden in die wereld.
- de subjectificatie, hoe verhoud ik mij tot die wereld en wat doe ik met mijn verantwoordelijkheid in deze wereld.

In onze missie beklemtonen we het belang om deze beide ontwikkelingen niet als losse delen te zien, maar ze juist intens en levensecht met elkaar te verweven. Tijdens lesuren gaat de ontwikkeling van basis- en levensvaardigheden hand in hand. Daarnaast zijn er extra activiteiten die leerlingen de kans bieden om zich verder te ontwikkelen passend bij zijn/haar/hen eigen interesses en talenten. Het in samenspel ontwikkelen van basis- en levensvaardigheden bij onze leerlingen zien we als de kern van onze opdracht.

MISSIE PANTARIJN

Pantarijn blinkt uit in onderwijs waarin de ontwikkeling van 'Basisvaardigheden' en 'Levensvaardigheden' hand in hand gaan. Beide vinden wij essentieel voor de vorming van onze leerlingen. Onze leerlingen en medewerkers voelen dat zij de ruimte hebben zich persoonlijk en in relatie tot anderen duurzaam te ontwikkelen. Ons motto is: 'iedereen is welkom'.



De invulling van 'Iedereen is welkom' zien wij breder dan de vanzelfsprekende rol van het openbaar onderwijs waar iedereen ongeacht achtergrond, religie en identiteit welkom is. We vinden het belangrijk om onderwijs te bieden op alle niveaus, zodat wij iedere leerling in het regulier voortgezet onderwijs welkom kunnen heten en een plek kunnen bieden.

Welkom zijn betekent óók dat een gevoel van sociale veiligheid hoge prioriteit heeft, zodat leerlingen en medewerkers zich welkom voelen, zichzelf durven laten zien en de ruimte ervaren om zich duurzaam te ontwikkelen.

Onder '7. Strategisch Beleidsplan in actie' wordt toegelicht hoe doelen gesteld zijn op deze missie en we hoe we monitoren of we onze doelen behalen.



3. VISIE

Er zijn vijf belangrijke domeinen gedefinieerd waarop we gaan doorbouwen. Als we samenwerken aan deze domeinen werken we samen aan het realiseren van onze missie.

VISIE PANTARIJN

Onze leerlingen en medewerkers:

- Voelen zich gezien en dagen elkaar uit zichzelf te laten zien.
- Onderzoeken, leren, ontwikkelen en reflecteren.
- Maken samen hun omgeving duurzaam beter.
- Leren samen en levensecht.
- Werken samen aan een krachtig netwerk in en rond Pantarijn.

Onze leerlingen en medewerkers voelen zich gezien en dagen elkaar uit zichzelf te laten zien

Dit vergt een veilige omgeving waarin we onbevangen luisteren naar onze leerlingen en naar elkaar. Met volle aandacht voor de diversiteit die we omarmen. Het vraagt een constructieve en nieuwsgierige houding. Leerlingen en medewerkers moeten zich natuurlijk ook willen laten zien. We stimuleren dit en zorgen voor een veilige omgeving voor iedereen. We hebben respect voor ieders bijdrage en rol binnen Pantarijn: docenten, onderwijsondersteunend personeel, leerlingen en ouders. Samen maken we van Pantarijn een plek waar iedereen zich welkom voelt en tot zijn recht komt.

Doordat we iedere leerling zien, kunnen we onze manier van werken afstemmen op wat onze leerlingen nodig hebben en bewust differentiëren. We doen dit binnen Pantarijn en in samenwerking met partners in het zorg- en ontwikkelveld.



Onze leerlingen en medewerkers onderzoeken, leren, ontwikkelen en reflecteren

We zijn een organisatie waarin we al onze medewerkers stimuleren om zich te blijven ontwikkelen. Waarin we onszelf uitdagen om te blijven leren en waarin we als organisatie professionalisering hoog in het vaandel hebben staan. We gebruiken hierbij kennis en inzichten van collega's en van externe deskundigen en partijen. De leerlingen merken onze nieuwsgierigheid en onze drive om onszelf en de organisatie zichtbaar te ontwikkelen. Zij worden hier door aangestoken. Ze ervaren de ontwikkelcultuur en de continue kwaliteitsverbetering van het onderwijs. In een ontwikkelcultuur past meer formatief handelen en minder summatieve toetsdruk.

Onze leerlingen en medewerkers maken samen hun omgeving duurzaam beter

We vinden het belangrijk dat onze leerlingen en medewerkers bewust nadenken over hun rol in de wereld. We leren hen een eigen mening te vormen. We richten ons in dialoog met en tussen leerlingen en medewerkers op bewustwording en kennis. We dagen hen uit om hun eigen normen en waarden te vormen over een duurzaam betere omgeving. En stimuleren en faciliteren hen daar naar te handelen.

We werken met een gemeenschappelijke aanpak, waarbij de thema's van de sustainable development goals (SDG's) van de Verenigde Naties dienen als inspiratie. Zij zorgen voor verbinding met de buitenwereld en creëren de basis voor een gemeenschappelijke taal. We kiezen voor een aanpak waarbij locaties, leerlingen, docenten en OOP de ruimte hebben om gezamenlijk en op hun eigen wijze een bijdrage te leveren aan een betere wereld. Dit betekent schoolbreed bijvoorbeeld aandacht voor één of meerdere

SDG's passend bij de school, gedragen door leerlingen en medewerkers.

In overleg met medewerkers en leerlingen wordt het grote onderwerp teruggebracht naar een stimulerend en haalbaar ambitieniveau. De gerealiseerde stappen zijn duurzaam in houding en gedrag verankerd.

We gaan stapsgewijs werken aan de verduurzaming van onze huisvesting. We maken bewuste keuzes, passend bij onze brede ambities en mogelijkheden.



In 2015 hebben alle leden van de Verenigde Naties een '2030 Agenda for Sustainable Development' aangenomen. De kern hiervan zijn 17 'Sustainable Development Goals' of duurzame ontwikkelingsdoelstellingen waar alle landen gezamenlijk aan werken. Deze 17 doelen gaan veel breder dan het domein van milieu-duurzaam.

Onze leerlingen en medewerkers leren samen en levensecht

Leren is een proces van doen en struikelen. Een proces wat niet ophoudt bij de schoolpoort. Pantarijn ademt een leercultuur waar leerlingen mogen leren door fouten te maken. Waar we de focus op presteren en controleren verbreden met aandacht voor doen, leren en waarderen. Dit vertaalt zich onder meer in formatief handelen en een coachende rol van de medewerkers.

Levensecht leren veronderstelt uiteraard ook dat we meegaan met onze tijd in het gebruik van digitale hulpmiddelen. En dat we gebruik maken van het krachtige netwerk rond Pantarijn, bijvoorbeeld voor stages in bedrijven en samenwerking met organisaties in de regio. Onze leerlingen lopen stage, leren buitenschools, doen mee met uitwisselingsprogramma's etc. Iedere locatie van Pantarijn heeft aanbod op het gebied van samen leren en levensecht leren in het kader van het ontdekken en ontwikkelen van talenten. We vinden het belangrijk om onze leerlingen de ruimte te bieden om te ontdekken wie zij zijn en wat bij hen past.

We vinden het niet alleen belangrijk dat onze leerlingen leren. Het leren en ontwikkelen van onze medewerkers is even belangrijk. Ieder medewerker die op Pantarijn werkt, helpt mee om onze ambities te realiseren. Samen leren en ontwikkelen is hiervoor een voorwaarde. Voor het succesvol realiseren van de ambities en doelen uit dit Strategisch Beleidsplan richten we ons op het ontwikkelen van:

- het werken en handelen in lijn met de kernwaarden (zie hoofdstuk 5)
- pedagogische competenties om levensvaardigheden te kunnen integreren
- kennis en vaardigheden om de leerling op de ontwikkeling van basis- en levensvaardigheden te kunnen coachen
- het differentiëren in pedagogisch en didactisch handelen (en dus ook focus op formatief kunnen handelen)
- het in staat zijn om te zien wat leerlingen en collega's nodig hebben en hierop je handelwijze kunnen aanpassen
- het vakoverstijgend denken en (samen)werken

Deze ontwikkeling realiseren we door individueel te leren en als team te leren.





Onze leerlingen en medewerkers werken samen aan een krachtig netwerk in en rond Pantarijn

Pantarijn is een regionale scholengemeenschap die gericht is op samenwerken vanuit nieuwsgierigheid, efficiëntie en kwaliteitsverbetering. We benutten elkaars kwaliteiten binnen en tussen de Pantarijn locaties en afdelingen. We benutten de kracht van de groep én de kracht van eigenaarschap, met respect voor ieders expertise. We uniformiseren processen en tools waar dat:

1. winst oplevert in eenduidigheid naar elkaar en naar leerlingen en ouders toe,
2. de bedrijfszekerheid verhoogt en
3. kostenefficiënt is,

zodat medewerkers minder tijd verliezen aan het uitvinden van hetzelfde wiel en we samen meer kunnen realiseren. We zetten in op samen doen wat samen kan, met ruimte voor het behouden van de eigenheid van locaties.

Het krachtige netwerk omvat ook verbinding met buiten. Onder anderen gemeenten, (zorg)omgeving, primair onderwijs, vervolgonderwijs, werkgevers etc.. Zo maakt Pantarijn bijvoorbeeld deel uit van de aspirant-opleidingschool Gelderse OnderwijsVallei: een samenwerking tussen WUR (Wageningen Universiteit), HAN (Hogeschool Arnhem Nijmegen), Radboud Universiteit, Het Streek en Pantarijn. Een samenwerking gericht op samen leren en ontwikkelen van (toekomstige) docenten.

Daarnaast maakt Pantarijn deel uit van meerdere netwerken in de regio. In 2025 zijn er onderwijsregio's gevormd en zal ook Pantarijn deel uitmaken van een onderwijsregio. We gaan aan de slag met realiseren van waardevolle samenwerkingen in deze onderwijsregio. Bij alle samenwerkingen staat het belang van de leerling centraal. Dit is een belangrijk uitgangspunt om een samenwerking aan te toetsen. Vanuit haar regionale functie, haar maatschappelijke verantwoordelijkheid en het belang van de leerlingen kijkt Pantarijn met open vizier naar (regionale) samenwerkingen. Potentieel waardevolle samenwerkingsopties worden getoetst aan (één of meer van) de volgende criteria:

- Het onderwijs voor de leerlingen wordt erdoor verbeterd
- Samenwerking heft kwetsbaarheden op
- De kleinschaligheid van de scholen van Pantarijn blijft behouden
- We richten ons voornamelijk op samenwerkingen in de regio
- Het stelt ons in staat ons brede aanbod te behouden, te versterken of verder uit te breiden.
- Het is passend bij de maatschappelijke verantwoordelijkheid die we als openbaar onderwijs hebben.



4. SPEERPUNT-PROGRAMMA'S

De vijf domeinen van de visie zijn structureel met elkaar verbonden en in grote mate afhankelijk van elkaar. Er is gekozen om te focussen op vier speerpuntprogramma's die samen alle aandachtspunten van de visie afdekken. Zodat het waarmaken van deze vier programma's de gewenste doorontwikkeling op de visie-domeinen realiseert en daarmee de missie invult.

De vier speerpuntprogramma's dienen in de loop van de vier jaar op meerdere manieren als leidraad:

- Ze bieden ruimte voor een passende vertaalslag naar een afdeling of locatie.
- Ze dienen als toetssteen: is een initiatief of project, hoe aantrekkelijk ook, wel strikt noodzakelijk binnen een of meerdere van de programma's?
- Ze geven sturing op de samenhang en evenwicht tussen de vier programma's. Ze zijn een afwegingskader voor efficiënt en effectief invullen van de programma's.

Pantarijn heeft een geschiedenis van aanzienlijke ruimte voor initiatieven, wat kan leiden tot een beeld van '1000 bloemen bloeien': veel waardevolle, maar kleine en losstaande initiatieven. Echter, 1000 bloemen vormen nog geen ecosysteem. De rol van de speerpuntprogramma's is het aanbrengen van richting in de 1000 bloeiende bloemen. Ruimte voor initiatief blijft behouden en initiatieven versterken elkaar. Het zijn Pantarijn-brede, 4-jarige programma's, waar in verbinding (intern en extern) gezamenlijke stappen gezet worden. Vier Pantarijn brede speerpuntprogramma's met gezamenlijke projecten en aanpakken op de locaties en afdelingen.

SAMEN AANDACHT VOOR ELKAAR

Zowel vanuit de leerlingen als vanuit de medewerkers komt er een heldere oproep voor meer samen, verbinding, aandacht voor elkaar. Meer verbinding en samenwerking in de locaties en tussen de locaties. Voor medewerkers en voor leerlingen.



**SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
SCHOOL**



**UITMUNTENDE
ONDERWIJS-
KWALITEIT**



**FIJNE
PLEK**

SAMEN AANDACHT VOOR ELKAAR

'Samen aandacht voor elkaar' gaat leiden tot (maar is ook een basisvereiste voor) beter onderwijs door van elkaar te leren. 'Jij denkt dat het niet kan, maar wij doen dat al'. Het ontmoeten van leerlingen van verschillende locaties en niveaus, die gezamenlijke activiteiten ondernemen, draagt bij aan de ontwikkeling van levensvaardigheden. Het past bij ons motto 'iedereen is welkom'. Pantarijn, dat zijn wij allemaal samen. Dit begint met elkaar ontmoeten en leren kennen.

Dit speerpuntprogramma vraagt het doorzetten van de cultuuromslag. Van 'vakdocent' naar verbonden en constructief samenwerkende teams van docenten (vanuit de gedachte dat docent zijn een collectief beroep is) en OOP'ers met een breder takenpakket. Binnen een veilige omgeving, zodat je jezelf ook durft te laten zien en durft samen te werken. Gelukkig is die veilige omgeving op de meeste plekken goed, maar nog niet overal zien we het gewenste niveau. In 2028 heeft Pantarijn de structuur en cultuur om samen-werken onder medewerkers te stimuleren. Met een gezamenlijk takenpakket, gekoppeld aan resultaatverantwoordelijkheid; gericht op het realiseren van de missie.

Een element in dit programma is het ontwikkelen van activiteiten waarin medewerkers en leerlingen van verschillende onderwijssoorten van Pantarijn elkaar ontmoeten en samenwerken.

Het programma 'samen aandacht voor elkaar' vormt een noodzakelijke voorwaarde voor de drie andere speerpuntprogramma's. Dit betekent niet dat eerst dit programma gerealiseerd moet worden, voordat aan de andere drie begonnen kan worden. Aan de vier programma's kan parallel invulling gegeven worden. Zij kunnen elkaar onderling versterken.

UITMUNTENDE ONDERWIJSKWALITEIT

Vorming is onze kernactiviteit en primaire opdracht. Integrale vorming, waarbij basisvaardigheden en levensvaardigheden hand in hand gaan, is onze trotse keuze. Het is onze ambitie om op deze wijze door te groeien in uitmuntend onderwijs. Wij zijn blij met de voldoendes die Pantarijn heeft ontvangen voor het bestuursgerichte vierjaarlijkse onderzoek wat door de inspectie is uitgevoerd in 2023. De herstelopdracht op het gebied van taal en burgerschap, die wij met vertrouwen van de inspectie hebben gekregen,

zien wij als een extra stimulans om de komende vier jaar verdere verbeterlagen te maken. We hebben er het volste vertrouwen in dat we over vier jaar minimaal nog steeds voldoen aan de inspectienormen. Maar hiermee zijn we niet tevreden. Voor het realiseren van onze definitie van uitmuntende onderwijskwaliteit vragen twee belangrijke onderwerpen de aandacht:

- Voldoende pedagogisch en didactisch deskundig personeel, dankzij aantrekkelijk werkgeverschap en continue ontwikkeling van medewerkers (belang aspirant opleidingsschool GOV). De uitdaging is groot gezien het lerarentekort. De samenhang met 'Fijne plek' is duidelijk.
- Het integreren van 'levensvaardigheden' in het curriculum van de school. Levensecht onderwijs waarin leerlingen en medewerkers aan competenties werken die passend zijn in het nu en in de toekomst.

Ook dit programma draagt bij aan alle vijf domeinen van de visie.

FIJNE PLEK

Een fijne plek voor medewerkers en leerlingen betekent minimaal dat men zich sociaal en psychologisch veilig voelt. Dit is een voorwaarde om tot ontwikkeling te kunnen komen. Pantarijn mikt hoger dan dat. Elkaar zien, respecteren, waarderen als docenten, OOP'er en leerlingen. Aanspreken en feedback geven. Feedback ontvangen, wetend dat die constructief bedoeld is. Je kunnen uitspreken en ontwikkelen. De verbondenheid; het Pantarijn-gevoel. Een fijne plek is ook een gebouw met een inrichting die functioneel en prettig is. Ondersteunend aan datgene wat Pantarijn wil zijn.



Een 'Fijne plek' is zeer veelomvattend: Het Pantarijn-gevoel vertalen in gedrag en voorzieningen. Dit wordt concreet gemaakt in de jaarplannen van de locaties en het Centraal Bureau Pantarijn. Dit programma draagt bij aan de vijf visie domeinen, met nadruk op het eerste 'Onze leerlingen en medewerkers voelen zich gezien en dagen elkaar uit zichzelf te laten zien'.

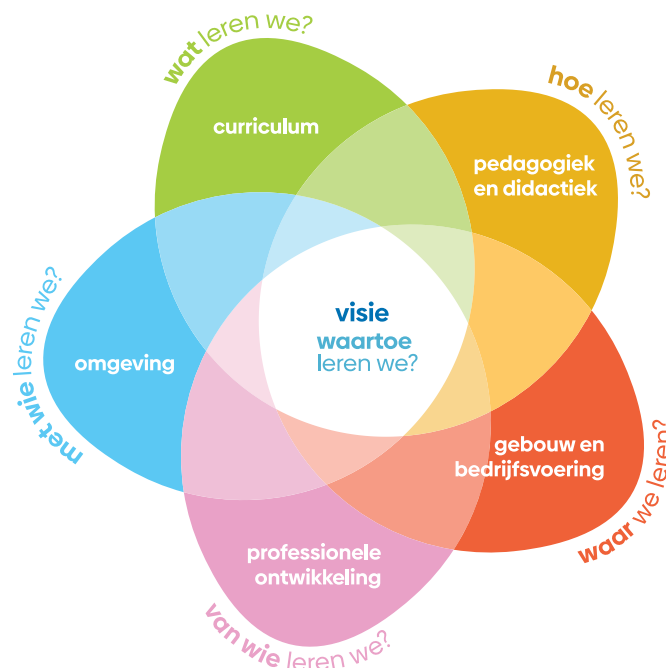
SUSTAINABLE DEVELOPMENT SCHOOL

Samen en levensecht 'een kind in de wereld laten komen' betekent ook: werken aan waardenvorming, kennis, inzicht en bijhorend gedrag.

De elementen van de Whole School Approach bieden een kapstok om te werken aan een integrale aanpak voor een duurzame ontwikkeling in het onderwijs. De benadering helpt om curriculum, didactiek, bedrijfsvoering en professionalisering in samenhang en in relatie met de visie van de school meer te richten op duurzame ontwikkeling. Concrete vragen die spelen in de leefwereld van de leerlingen of in de omgeving van de school vormen het vertrekpunt. Er gebeuren al veel dingen binnen de scholen die een stukje invulling geven aan Sustainable Development School. We gaan daarop doorbouwen.

De verbinding van de vijf elementen van de Whole School Approach leidt tot synergie en meerwaarde. Er wordt gewerkt binnen de context van de 17 Sustainable Development Goals en dus veel breder gekeken dan alleen naar de natuur.

Pantarijn-breed gaan we verbonden aan de slag met de SDG's via een Whole School Approach. Iedere school ontwikkelt een schoolbrede aanpak hoe zij hiermee aan de slag gaan. Een aanpak die verbindt in een gemeenschappelijke taal én de ruimte biedt voor diversiteit in de uitvoering.



Dit stimuleert de ontwikkeling van medewerkers en leerlingen op vijf aspecten.

- Zijn, de relatie tot het zelf: het innerlijk kompas, integriteit, openheid, zelfbewustzijn, bewuste aanwezigheid.
- Denken, cognitieve kwaliteiten en vaardigheden: het kritisch denkvermogen, lange termijn oriëntatie en visievorming
- Verbinden, met anderen en de wereld: waardering, verbondenheid, nederigheid, empathie en compassie
- Samenwerken, sociale vaardigheden: communicatieve vaardigheden, co-creatieve vaardigheden, inclusieve mentaliteit, vertrouwen, vaardigheid om anderen in beweging te krijgen
- Handelen, verandering sturen: moed, creativiteit, optimisme, doorzettingsvermogen.

Ook dit programma draagt bij aan alle vijf visie domeinen.





5. KERNWAARDEN

Wat zijn de waarden die ons als medewerkers van Pantarijn verbinden en drijven in ons gedrag? Waar herken je een typische Pantarijn medewerker aan en waar ligt het houvast voor elke medewerker in hoe de rollen en taken te vervullen? Op welk specifiek gedrag spreken we elkaar aan?

Pantarijn heeft vier kernwaarden geformuleerd. Vier woorden die elk specifiek voor Pantarijn geladen zijn.



VERBINDEND

Wij zoeken de samenhang en de verbinding op. Tussen en met leerlingen, docenten ('docent zijn, is een collectief beroep'), OOP, ouders, vervolgopleidingen, werkgevers, zorgprofessionals, etc. We gedragen ons nieuwsgierig en constructief. We benutten de kracht van de groep, met respect en waardering voor de verschillen. Vanuit het inzicht dat we samen meer bereiken. Ook al kan dit betekenen dat we zelf soms iets los moeten laten.

CONSTRUCTIEF

Onze energie wordt constructief gericht. 'Bewust' en 'nieuwsgierig' wordt doelgericht en daadkrachtig omgezet in opbouwende, toekomstgerichte actie en samenwerking.

NIEUWSGIERIG

We zijn nieuwsgierig naar elkaar, de persoon en de werkwijze. We zijn nieuwsgierig naar de ontwikkelingen in ons vakgebied en in de wereld van didactiek en pedagogiek. We zijn gericht op groei en ontwikkeling. Nieuwsgierig betekent ook: met respect het inzicht en de ervaringen van de ander waarderen. We ervaren ruimte om professioneel nieuwsgierig te zijn.

BEWUST

We zijn ons bewust van onze gezamenlijke en individuele rol en bijdrage. De keuzes die wij maken, maken wij bewust. We hebben daarbij nagedacht over het doel dat we nastreven en welk effect we willen bereiken met ons handelen. We nemen verantwoordelijkheid, reflecteren, leggen verantwoording af en werken toe naar resultaat.

6. STRATEGISCHE BEDRIJFSVOERINGS- OPGAVEN

Het realiseren van de missie vraagt, naast al het eerder genoemde, ook enkele strategische opgaven op het vlak van de bedrijfsvoering. Voor een aantal onderwerpen is de opgave voor de komende vier jaar vooral gericht op het behouden van het huidige niveau. Dit betekent niet, dat hier geen aandacht naartoe moet. Op andere onderwerpen is een duidelijke ontwikkelstap nodig.

BEHOUDEN VAN HUIDIGE STERKTE POSITIE

- Het behouden van een gezonde financiële positie is voorwaardelijk voor het kunnen realiseren van onze ambities.
- Pantarijn heeft grote en goede naamsbekendheid in de regio. Haar positie in (sociale) netwerken voor leerlingen, ouders en toekomstige medewerkers is goed. De basis hiervoor zijn de goede onderwijsresultaten in combinatie met de hoge mate van aandacht en ruimte voor de ontwikkeling van talenten van de leerling. Dit willen we behouden.

DOORONTWIKKELEN OF REALISEREN

- Pantarijn heeft strategisch personeelsbeleid ontwikkeld en geborgd. Het functiehuis moet worden geactualiseerd. De manier om taken te beleggen en verdelen wordt in de loop van de vier jaar onderzocht en mogelijk anders georganiseerd. Bijvoorbeeld: een onderzoek naar de mogelijke overgang van taakuren naar teamopdrachten, sturen op output in plaats van op inspanning. Dit laatste is ook van belang in het kader van het programma Samen meer aandacht voor elkaar.

- We hebben een aantal huisvestingsopgaven. Voor ISK moet structurele huisvesting worden gerealiseerd. In Kesteren wordt een aanbouw gerealiseerd. Voor PantAgora moet definitieve huisvesting binnen de bestaande gebouwen worden gekozen. Deze huisvestingsvraag hangt uiteraard samen met de evaluatie van de pilot bovenbouw PantAgora. De pilot loopt nog drie jaar, de evaluatie en besluitvorming vindt dus plaats binnen de periode van dit beleidsplan. De huisvestingsopgaven zijn direct verbonden aan het speerpuntprogramma Fijne plek.
- Doorontwikkeling naar een toekomstbestendig Centraal Bureau Pantarijn (CBP), passend bij de ontwikkeling van Pantarijn. Het CBP herinrichten en professionaliseren, zodanig dat onder meer bedrijfsvoeringsprocessen zoveel mogelijk zijn geüniformeerd en stuurinformatie beschikbaar is in de vorm van dashboards. Een belangrijk vraagstuk waarop ontwikkeling nodig is, is het Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy (IBP).
- De vorming van onderwijsregio's zal de komende jaren verder zijn beslag krijgen. Pantarijn is hierin een proactieve speler. Dit sluit aan bij ons geloof in de kracht van samenwerken en het vormen van netwerken.
- Ons motto is 'iedereen is welkom'. De komende jaren zijn er ontwikkelingen op het gebied van het realiseren van inclusiever onderwijs. Vanuit ons motto willen we hier actief een bijdrage aan leveren.

7. STRATEGISCH BELEIDSPLAN IN WERKING

Een Strategisch Beleidsplan is zo waardevol als de manier waarop het wordt ingevoerd, gemonitord en bijgestuurd.

7.1 DOELEN EN MEETMETHODEN

De vijf visiedomeinen en de speerprogramma's vormen geen doel op zich. Natuurlijk zullen er in een latere fase, bij de uitwerking en realisatie, operationele doelstellingen gekoppeld worden aan (onderdelen van) de speerpuntprogramma's. De echte doelen van het Strategisch Beleidsplan liggen op het niveau van de missie:

Pantarijn blinkt uit in onderwijs waarin de ontwikkeling van 'Basisvaardigheden' en 'Levensvaardigheden' hand in hand gaan. Onze leerlingen en medewerkers voelen dat zij de ruimte hebben zich persoonlijk en in relatie tot anderen duurzaam te ontwikkelen. Beiden vinden wij essentieel voor de vorming van onze leerlingen.

Ons motto is: 'iedereen is welkom'.

Voor de verschillende doelen in de missie lichten we toe wat het eigenlijke beoogde doel is, wat de ambitie is. We geven aan met welk meetbaar kenmerk we de vordering monitoren. Maar niet alles wat relevant en van belang is, is meetbaar. In dit plan staan vele doelen en activiteiten genoemd. Sommigen zijn meetbaar, anderen zijn merkbaar. Hieronder staan de hoofdoelen genoemd die we over vier jaar willen bereiken en waarvan we de voortgang jaarlijks zullen monitoren.

UITBLINKEN IN ONDERWIJS

Doel/ambitie van 'uitblinken in onderwijs'

De missie van Pantarijn zet in op het bieden van de maximale ontwikkelkansen voor iedere leerling. Wij blinken uit wanneer we erin slagen om, uiteraard binnen de inspectienormen, onze leerlingen maximale kansen te geven in het ontwikkelen van hun basisvaardigheden en levensvaardigheden.

Meetmethoden en monitoring

- Pantarijn voldoet aan de inspectienormen. Deze beschouwen we als een absolute ondergrens.
- Wij bieden onze leerlingen veel kansen. Dit blijkt uit de onderwijsresultaten waar wij positief afwijken ten opzichte van het landelijk gemiddelde.
- Desondanks liggen onze slagingspercentages op het landelijk gemiddelde.
- Onze docenten zijn deskundig in het begeleiden van het leerproces van onze leerlingen, waarbij lessen doelgericht zijn en afgestemd worden op de leerbehoeften van iedere leerling. Dit meten we door middel van een observatie-instrument. 80% procent van onze docenten voldoet aan de gestelde normen, waarbij 20% nog in ontwikkeling mag zijn op dit gebied.

BASISVAARDIGHEDEN EN LEVENSVAARDIGHEDEN

Doel/ambitie van 'basisvaardigheden en levensvaardigheden'

Leerlingen voelen zich toegerust om nu en in de toekomst goed in de samenleving te kunnen acteren.



Meetmethoden en monitoring

- Wij voldoen aan de wettelijke eisen rondom burgerschap.
- Daarnaast bieden wij levensechte activiteiten aan die leerlingen de kans bieden om zich verder te ontwikkelen, passend bij de eigen interesses en talenten.
- We hebben alle elementen in basis- en levensvaardigheden samengebracht in een geïntegreerd aanbod. Elke locatie heeft in het jaarplan uitgewerkt hoe dit eruit ziet, waarbij in tenminste 50% van ons aanbod aandacht is voor zowel basisvaardigheden als voor levensvaardigheden.
- Er zijn jaarlijks locatie-overstijgende activiteiten waar leerlingen elkaar ontmoeten en gezamenlijk activiteiten ondernemen.
- Iedere locatie heeft in het jaarplan uitgewerkt hoe er volgens de Whole School Approach aandacht is voor één of meerdere Sustainable Development Goals.
- In de contactmomenten met leerlingen is zowel aandacht voor de groei op basisvaardigheden als op de levensvaardigheden.

RUIMTE EN IN RELATIE ONTWIKKELEN (MEDEWERKERS)

Ambitie/doel 'ruimte en in relatie ontwikkelen' Pantarijn ontwikkelt een leer- en werkomgeving waarin de medewerkers zichzelf continu blijven ontwikkelen en zich ondersteund en gestimuleerd voelen in hun werk. Dit draagt bij aan hun leer- en werkplezier en aan het samen kunnen realiseren van uitblinkend onderwijs.

Meetmethoden en monitoring

- De NPS-score (in welke mate beveel je Pantarijn aan als werkgever) is ten minste gelijk aan de VO-benchmark
- In de medewerkerstevredenheidsonderzoeken geeft ten minste 80% van de medewerkers aan tevreden te zijn over de persoonlijke ontwikkeling.
- Er is een structuur en cultuur waarin medewerkers van Pantarijn elkaar ontmoeten en binnen hun eigen locatie en locatie-overstijgend samen leren en ontwikkelen.
- Elke locatie hanteert de gesprekscyclus volgens de vastgestelde richtlijnen.



IEDEREEN IS WELKOM

Ambitie/doel 'iedereen is welkom'

We cultiveren een schoolomgeving waar iedereen zich welkom voelt, met een breed aanbod waarin iedere leerling een passende plek vindt.

Meetmethoden en monitoring

- De scores op 'Sfeer en veiligheid' in tevredenheids-enquêtes voor leerlingen bevinden zich op elke locatie ten minste op de benchmark. We streven ernaar bij de 25% best presterende scholen te horen.
- Ons beleid en onze communicatie is inclusief.

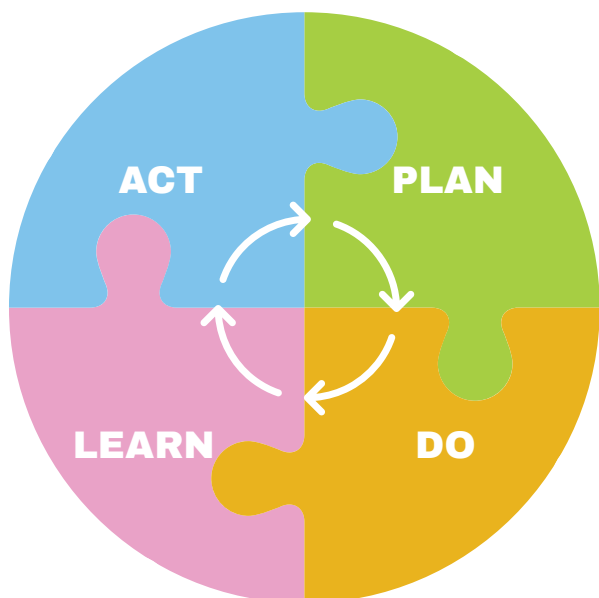
7.2 MONITORING EN BIJSTURING-DE PDLA-CYCLUS

We realiseren de Pantarijn missie uitgespreid over vier jaar, via vier speerpuntprogramma's die de vijf visiedomeinen afdekken. Een solide aanpak in een veranderlijke wereld. We zullen dus voortdurend monitoren en indien nodig bijsturen om slim en efficiënt de Pantarijn doelen voor 2028 te realiseren. De PDLA-cyclus zal voor de speerpuntprogramma's en voor alle plannen ingezet worden: het Pantarijn breed Strategisch Beleidsplan, de locatie- en afdelingsjaarplannen.

Voor een deel van onze projecten en doelen willen we dit doen door ons te verbinden aan onderwijsonderzoek. Door onderzoek 'in huis te halen' kunnen we werken aan innovatie, onderwijsverbetering en kwaliteit zoals de PDLA-cyclus. Dit kan een vliegwiel zijn voor verbetering.

7.3 PANTARIJN-BREED EN LOKAAL

Met de Missie heeft Pantarijn een duidelijke stip op de horizon gezet. Enerzijds is het structureel in het Strategisch Beleidsplan geborgd dat hier vooral in verbinding en samenhang aan gewerkt zal worden. Dat de kracht van de groep maximaal ingezet zal worden om met beperkte middelen aanzienlijke resultaten te verwezenlijken. Anderzijds is het een gegeven dat er bij de locaties verschillen zijn in hun afstand tot die stip. Daarom wordt er systematisch gewerkt met een cascadering. In eerste instantie ligt er een Pantarijn breed Strategisch Beleidsplan met vier Pantarijn-brede speerpuntprogramma's. Vervolgens worden er afdelings- en locatiejaarplannen gemaakt, die de concrete projecten, aanpakken en invullingen van het Strategisch Beleidsplan inkleuren. De vier Pantarijn-brede programma's zullen een invulling op organisatie-niveau, en op locatie- en afdelingsniveau kennen.



Klassiek wordt gesproken over de PDCA-cyclus: Plan-Do-Check-Act. Pantarijn kiest er, als scholengemeenschap gericht op leren, reflecteren, ontwikkelen voor om de puntmeting 'Check' te vervangen door het toekomstgerichte 'Learn'. Wat uiteraard een check inhoudt, maar een check die gericht is op een ontwikkelkans waarbij vervolgens Pantarijn-breed de voordelen geplukt worden van het leermoment.





 **PANTARIJN**

PANTARIJN.NL