

23 juli 2021



Tuinstraat 1  
5531 GK Bladel  
Postbus 169  
5530 AD Bladel  
Telefoon 0497 - 361 261  
[info@piusx-college.nl](mailto:info@piusx-college.nl)  
[www.piusx-college.nl](http://www.piusx-college.nl)

# Strategisch beleidsplan 2021-2025

Naam notitie/procedure/afpraak	Strategisch beleidsplan 2021-2025
Eigenaar/portefeuillehouder	Maarten de Veth
Versienummer	1.0 18 maart 2021 1.1 17 mei 2021 1.2 31 mei 2021 2.0 7 juni 2021
Status document (concept, voorstel, besloten, vastgesteld)	Vastgesteld
Datum laatste statuswisseling	7 juni 2021

# Inhoudsopgave

Inleiding.....	2
Hoofdstuk 1    Wie zijn wij?.....	3
Onze missie .....	3
Visie en strategie .....	3
Waarden en normen.....	4
Hoofdstuk 2    Beleidsterreinen .....	6
Onderwijs .....	7
Onderwijs en begeleiding .....	9
Bedrijfsvoering .....	10
Kwaliteitszorg .....	12
HRM-beleid.....	14
Hoofdstuk 3    In verbinding met onze omgeving.....	16
Ouders.....	16
De gemeenschap Bladel.....	16
Voortgezet Onderwijs Best-Oirschot (VOBO) .....	16
Hoofdstuk 4    Slotwoord .....	17

X

Bijlage 1: Koerskaart

Bijlage 2: Resultaat-KPI's en Proces-KPI's

# Inleiding

Dit strategisch beleidsplan is een koersplan waarin we beschrijven wie we zijn, waar we voor staan en waarin we willen ontwikkelen. Het Nationaal Programma Onderwijs, dat we in schooljaar 2021-2022 opstarten en dat 2,5 jaar doorloopt, sluit in haar opzet aan op onze strategische koers.



Het strategisch beleidsplan geeft geen antwoord op alle vragen. Het is immers geen keurslijf, maar een 'levend' document dat we gedurende de komende 4 jaar verder uitwerken. Dit proces van ontwikkeling doorlopen we samen en leggen we jaarlijks in de betreffende afdelingsplannen vast. Dit gehele proces van ontwikkeling bepaalt uiteindelijk het resultaat van ons werk.

Het strategisch beleidsplan is een resultaat van de inspanning van alle betrokkenen in en om de school: de teams/secties, het OOP, de MR, de directie, de Raad van Toezicht en de verschillende stakeholders, zoals bijvoorbeeld gemeenten.

Het is zeer verheugend dat alle betrokkenen een bijdrage leveren aan de totstandkoming van dit plan. Daarmee kan het rekenen op een breed draagvlak.

Ik heb er het volste vertrouwen in dat dit plan bijdraagt aan het thuis voelen op onze school, aan het bieden van uitstekend onderwijs en aan een brede vorming van alle leerlingen die de komende jaren het Pius X-College bezoeken.

Maarten de Veth  
Rector/Bestuurder

# Hoofdstuk 1      Wie zijn wij?

Elke dag gaan zo'n 2.250 leerlingen en 320 medewerkers naar het Pius X-College. Binnen het Pius X-College vertegenwoordigen we alle studierichtingen: praktijkonderwijs, vmbo, havo, atheneum en gymnasium, tweetalig onderwijs (TTO) en de wereldklas. Wij bieden hiermee kansen aan alle typen leerlingen. Van binnen is van deze grote school niet veel te merken. Hoewel de school qua oppervlakte en leerlingenaantal tot de grootse scholengemeenschappen in de Kempen behoort, voelt het als een kleinschalige school. Elke leerweg heeft een eigen (deel van het) gebouw en een eigen team. Een veilige omgeving waar iedere leerling zich thuis voelt en waarin we talenten verder ontplooiën en ontwikkelen. We zijn trots op de collegiale, warme sfeer en de grote betrokkenheid bij elkaar en onze school.



## Onze missie

Wij geven leerlingen onderwijs op zo'n manier dat zij het beste uit zichzelf halen en voorbereid zijn op een passende toekomst. Wij geloven dat dit streven het beste tot zijn recht komt als wij een sfeer scheppen waar zij zich thuis voelen.

Bij de realisatie van deze missie hebben wij extra aandacht voor:

- ...de snel ontwikkelende samenleving, waarbij enerzijds een persoonlijke mening wordt gewaardeerd en anderzijds een wendbare en tolerante houding aanwezig dient te zijn.
- ... de directe omgeving, die een respectvolle verbinding moet waarborgen, zowel relationeel (we zijn een gemeenschap) als zakelijk.
- ... de wensen van kinderen en ouders, want samen stellen we aandachtsvelden vast, maken we plannen en bouwen we aan onze toekomst.

## Visie en strategie

Ons fundament, onze visie en de strategische pijlers waarmee we onze missie realiseren, zijn:

- Werken en leren in een omgeving waarin wij ons thuis voelen

Om jezelf te ontwikkelen, is het van belang dat je je thuis voelt, dat je jezelf bent. Deze gedachte baseren we op de basisbehoeften die elk kind kent, zoals een veilige omgeving. De vervulling is voorwaardelijk voor de ontwikkeling tot een gezonde, volwaardige volwassene. Daarnaast gaat het ook om een goede relatie met de opvoeders (ouders en docenten), een gevoel van waardering voor individuele competenties en een groeiende autonomie. Ons onderwijs houdt dus niet op bij kennisoverdracht. Persoonsvorming en democratisch burgerschap hebben nadrukkelijk een plaats in ons pedagogisch handelen en het onderwijsprogramma. Voor de realisatie van onze missie en doelstelling is '**Voel je thuis!**' ons belangrijkste pedagogische uitgangspunt.

- Adaptief onderwijs

Adaptief onderwijs betekent dat we zoeken naar manieren om tegemoet te komen aan verschillen in onderwijsbehoeften bij leerlingen. Dat doen we door het verzorgen van goed onderwijs dat passend is en aansluit bij de individuele mogelijkheden van de leerlingen.

- Wij doen dat in een school die een ‘lerende organisatie’ wil zijn

Voor ons is een lerende organisatie een omgeving waarin wij:

- uitnodigen tot uitproberen, tot experimenteren, tot het nemen van initiatieven...
- vooraf vertrouwen geven en pas achteraf verantwoording bespreken...
- accepteren dat iedereen fouten mag maken. Die bespreken we in een veilig werkklimaat, zodat we ervan leren...
- verantwoordelijkheid nemen voor het geheel en niet alleen voor een eigen specifieke taak...
- verantwoordelijkheden zoveel mogelijk laag in de organisatie leggen, namelijk in afdelingen, teams en secties.



- We zijn gepassioneerd, ambitieus en resultaatgericht

We houden van confrontatie met gepassioneerde mensen. We vinden het mooi als iemand ergens echt voor wil gaan. Dat verwachten we ook van onszelf. Daarom vertalen we onze missie, visie en strategie in concrete doelen. Voor elk niveau. Zowel voor medewerkers als voor leerlingen. Deze doelen stellen we jaarlijks op, bespreken we tussentijds en beoordelen we aan het eind. Deze beoordeling bedoelen we stimulerend en geeft input voor een volgende stap in de ontwikkeling van uitdagingen en plannen. Zo maken we zoveel mogelijk groei zichtbaar en tastbaar, zowel voor individuen als voor onze organisatie.

- We werken onderling verbindend en met zorg voor elkaar

Belangrijk bij dit uitgangspunt is dat wij veelvuldig informatie met elkaar delen. Zowel voorvallen en ideeën als successen en tegenslagen. Informatie delen is de bron van leren. We spreken elkaar aan, gevraagd en ongevraagd. Een constructieve confrontatie schuwen we niet: zonder wrijving geen glans. In principe willen we co-creëren, waarbij we het beste vanuit ieders standpunt horen en inzetten.

## Waarden en normen

Om je thuis te voelen, heb je wel een huis nodig. En dat hebben we: onze school. Op die plek is alles zichtbaar: in activiteiten, in gedrag, in waarden en in normen. Zo realiseren we wat we willen bereiken en blijven we ondertussen onderling goed samenwerken.

### Onze waarden

Vanuit onze missie zijn de volgende kernwaarden leidend voor ieders handelen, en dus zichtbaar in ieders dagelijks werk:

- wij zijn daadwerkelijk in jou als mens geïnteresseerd;
- wij dagen je uit het beste in jezelf naar boven te halen;
- wij leren je verantwoordelijkheid te nemen en eigen keuzes te maken;
- we stimuleren jouw ontwikkeling tot een democratisch burger die een bijdrage levert in onze maatschappij;
- daarin werken we samen met je ouders en met partners buiten de school;
- we mogen allemaal fouten maken, en proberen daarvan te leren.

In onze school, in onze brede scholengemeenschap, zien en kennen wij jou. Of je nu een leerling, ouders of medewerker bent. We hebben zorg voor jou, voor iedereen!

Leerlingen ondersteunen wij met het ontwikkelen van een moreel kompas. We maken hen bewust van zichzelf en de wereld om hen heen. De pedagogische relatie van leraar en leerling is leidend en essentieel in dit ontwikkelingsproces en staat daarom centraal.

X

In onze school mag je fouten maken en gaan we vooral op zoek naar wat je kunt en wat je talenten zijn: “We corrigeren niet met het rode potlood, maar met het groene”. We geven feedback om ervan te leren. Binnen en buiten de klas krijg je de ruimte om te ontdekken wat bij je past en leer je om je eigen keuzes te maken. Wij stimuleren dit vanuit ons pedagogisch en didactisch handelen, het onderwijsaanbod en een passende leeromgeving.

Voor onze medewerkers betekent dit dat we toewerken naar een professionele cultuur waarbinnen we elkaar aanspreken, ondersteunen en elkaar aanmoedigen. Wij gaan op zoek naar ieders kwaliteiten. We benutten in plaats van bestrijden. Het gedrag van alle betrokkenen leidt naar de doelen van de school en naar een toename van het welbevinden van iedereen.

Onze professionele cultuur stelt enerzijds eisen aan onze professionals, maar biedt hen anderzijds ook kans om zich te verbeteren. We willen onze collega's uitdagen om gebruik te maken van de ruimte in onze organisatie, zolang iedereen hierbij actief in verbinding blijft en onze afspraken respecteert.

Naar onze leerlingen toe vertaalden we bovenstaande kernwaarden als volgt kernachtig:

Op het Pius X-College

- ben jij aan zet.
- ontdek je jezelf.
- hebben wij oog voor jou.
- hangt een gemoedelijk sfeer.

#### Onze normen

Onze normen bepalen we door doelen te stellen en daarover afspraken te maken. Deze afspraken gaan over hoe we onze doelen behalen en hoe we ze omzetten in concrete meetbare resultaten. In de kern hebben zij altijd een directe relatie met de realisatie van onze missie, visie, strategie en waarden.

Een en ander wordt vormgegeven in afdelingsplannen omgezet naar jaardoelstellingen. Zij hebben een cyclisch karakter (PDCA).

We verwachten van iedereen de ambitie om deze plannen en doelen op te stellen en afspraken daarover na te komen. De doelen zijn uitdagend geformuleerd, realistisch en haalbaar. Dit kunnen organisatiebrede doelen zijn, maar ook teamgerichte doelen of persoonlijke doelen.

## Hoofdstuk 2      Beleidsterreinen

Koers betekent voor ons een richtpunt, een uitdaging. We realiseren ons dat we niet alles perfect kunnen invoeren en dat we tegen hindernissen en beperkingen gaan aanlopen (bijvoorbeeld wettelijke verplichtingen). Maar we houden ervan om uitdagingen aan te gaan en we laten ons inspireren door onze idealen. Hieronder formuleren wij de koers van en voor een aantal belangrijke beleidsterreinen.



In volgorde komen aan bod:

### A. Onderwijs

1. Ruimte voor talent
2. Leren voor de toekomst
3. Omgevingsgericht leren
4. Onbegrensd leren
5. Leren op maat

### B. Onderwijs en begeleiding

### C. Bedrijfsvoering

1. Financiën
2. Gebouwen en terreinen
3. Informatiebeveiliging en persoonsgegevensbescherming
4. ICT

### D. Kwaliteitszorg

### E. HRM-beleid

## Onderwijs

### Ruimte voor talent

We vertalen de kernwaarden naar onderwijs dat past bij de leerling van nu. We gaan dan ook meer vorm en inhoud geven aan eigentijdse en toekomstgerichte didactische concepten. Hierin dagen we leerlingen uit om hun talenten te ontdekken en optimaal in te zetten voor hun eigen toekomst en voor de samenleving. Wij kiezen daarbij niet alleen voor 'schoolse kennis', maar juist ook voor de brede ontwikkeling van onze leerlingen (Biesta). We willen dat leerlingen antwoord kunnen geven op de vragen: 'Wie ben ik? Wat kan ik? Wat wil ik?'. In het te ontwikkelen Pius+document krijgen leerlingen de mogelijkheid om hun persoonlijke ontwikkeling vast te leggen.

X

We richten het onderwijsproces en de schoolorganisatie zo in dat onze leerlingen ontdekken welke kwaliteiten zij hebben en hoe zij die verder ontwikkelen. Wij zoeken gericht naar mogelijkheden om het onderwijs voor leerlingen interessanter, efficiënter, aantrekkelijker en effectiever te maken. Daarnaast sturen en begeleiden we ze in het nemen van eigen verantwoordelijkheid in hun leerproces; we zetten ze in een actieve(re) rol. In dit groeiproces heeft iedere leerling een mentor die, meer als coach, de leerling (bege-)leidt naar zelfstandigheid en zelfverantwoordelijkheid.

Daarom zetten we met pedagogisch en didactisch handelen in op een formatieve cultuur. Hiermee zijn summatief en formatief toetsen in evenwicht. Met het geven van gerichte feedback op inhoud en proces maken wij leerlingen bewust van hun ontwikkeling en leerproces. We dagen ze daarmee uit eigen doelen te stellen en inzicht te verwerven. Binnen het formatief leren in de klas is er ruimte voor herhaling of verrijking en tempodifferentiatie. Hierbij maken we meer en meer gebruik van digitale leermiddelen. Het gebruik van een iPad als persoonlijk device ter ondersteuning van het onderwijsleerproces wordt hierdoor steeds belangrijker.

De onderwijsorganisatie passen we zodanig aan dat leerlingen tijd en ruimte krijgen om buiten het reguliere lesprogramma eigen keuzes te maken: een verrijkingsaanbod, een verbredings- en/of ondersteuningsaanbod. We geven leerlingen letterlijk de ruimte om hun talenten of interesses te ontdekken en door te ontwikkelen. We vragen daarbij van onze collega's om hun curriculum zo efficiënt mogelijk te maken, waarbij het 'leerdoel denken' centraal staat.

Ook buiten schooltijd ontdekken en ontwikkelen leerlingen hun talenten. De school stimuleert ze deel te nemen aan tal van activiteiten, bijvoorbeeld Pius X-tv, Open Pius Podium, Schoolsport, het atelier, Probotix.

### Leren voor de toekomst

We bereiden onze leerlingen voor op een samenleving die snel verandert. Daarnaast zorgen we ervoor dat ze zich staande houden en kunnen aanpassen in de snel veranderende samenleving. We geven onze leerlingen een basis om 'een leven lang te leren'. Daarom krijgen de 21st Century Skills een steeds belangrijkere plek in het curriculum: samenwerken, kritisch denken, probleemoplossend handelen, ICT- en mediawijsheid, creatief denken, sociale vaardigheden en vaardigheden om het eigen leren te sturen.



## Omgevingsgericht leren

We zoeken in het onderwijsproces naar de overgang van schoolkennis naar praktijk. Dat doen we omdat wij het leren nog contextrijker en interessanter willen maken voor onze leerlingen. We verweven het organiseren van diverse activiteiten en de lesstof met de buitenwereld. We zoeken daarbij de samenwerking met (hightech) bedrijven en maatschappelijke en culturele organisaties in de omgeving. Het Pius X-College maakt dan ook sinds enkele jaren deel uit van het netwerk 'Sterk Techniek Onderwijs' en 'Brainport'. Daarnaast zoeken we steeds naar mogelijkheden om de expertise uit de Brainportomgeving te benutten, zodat we het leerproces optimaliseren.

X

## Onbegrensd leren

Onze leerlingen groeien op in een wereld die onbegrensd is en voortdurend verandert. Onze sociale verhoudingen en de richting waarin onze samenleving zich ontwikkelt, worden sterk beïnvloed door gebeurtenissen en ontwikkelingen in de wereld. Om deze reden maakt internationalisering een onlosmakelijk deel uit van onze onderwijsopdracht. Leerlingen moeten, naast een Nederlandse identiteit, ook in sociaal en cultureel opzicht 'global awareness' ontwikkelen. Hiervoor zijn internationale competenties binnen de Brainportregio onmisbaar. Wij hebben het dan over taalvaardigheid in één of meer moderne vreemde talen, bewustwording van 'global awareness', een positieve houding ten opzichte van andere culturen en vaardigheden voor internationale samenwerking en communicatie. In het te ontwikkelen 'Pius+document' zijn burgerschapsvorming, persoonsvorming en culturele vorming belangrijke pijlers. Ook 'internationalisering' draagt bij aan de brede vorming van onze leerlingen. We streven ernaar om elke internationaliseringsactiviteit op een specifieke wijze te verankeren binnen het onderwijsprogramma van iedere afdeling.

## Leren op maat

We willen onze jongeren laten groeien tot evenwichtige, zelfbewuste burgers, die goed functioneren in de maatschappij. In dat proces zijn zelfvertrouwen, keuzemogelijkheden en waardering van belang als katalysator. De kans op waardering is groter naarmate we ieders individuele talenten meer tot ontwikkeling brengen en daardoor zichtbaar maken. We zien het als onze opdracht om de talenten van elke afzonderlijke leerling te herkennen en daarop in te spelen. In het vakkenaanbod, maar ook in het aanbod van buitenlesactiviteiten spelen we in op de verschillen tussen leerlingen.

Inzicht hebben in leerhouding, tempo, kennisverwerking, leerstijlen, executieve functies en daarop inspelen krijgt de komende beleidsperiode nadrukkelijker de aandacht. De basisondersteuning in de lessen willen we verstevigen, waarbij we het signaleren en aanpakken van mogelijk belemmerende factoren de nadruk geven. We gaan meer aandacht besteden aan onderpresteren, excelleren, het leren-leren, executieve functies en de (sociale) vaardigheden. De docentvaardigheden stemmen we hierop af.

## *Onze ambities*

- We ontwikkelen een toetsbeleid met een goede balans tussen formatieve en summatieve toetsing.
- We richten onze organisatie zo in dat er ruimte ontstaat voor verrijking, verbreding en ondersteuning.
- We bieden verschillende programma's en/of stromen aan waarin leerlingen hun cognitieve én andere talenten (muziek, sport, beeldend, et cetera) uitbouwen.

- We maken gebruik van ICT-toepassingen om meer maatwerk te realiseren voor onze leerlingen.
- We zorgen ervoor dat elke leerling de verdieping en begeleiding krijgt die nodig is om het onderwijs met goed succesvol te doorlopen.
- We scholen onze docenten in het geven van formatieve feedback.

## Onderwijs en begeleiding



*Van curatief werken in een ‘verwijscultuur’ naar preventiever handelen in een aanspreekcultuur*

We wijzigen onze mindset binnen het onderwijs van curatief naar preventief. Dat betekent dat we niet omgaan met verschillen, maar zoveel mogelijk uitgaan van verschillen. Zo voldoen we aan de begeleidingsbehoeften van leerlingen en daarmee aan de eisen van passend onderwijs.

De ondersteuning en begeleiding willen we zo dicht mogelijk bij het primaire proces inrichten.

We bieden een optimale ondersteuningsstructuur en werken cyclisch en planmatig. De ondersteuning is met name gericht op het leerproces en de schoolloopbaan van leerlingen. De docent signaleert preventief de extra ondersteuningsbehoeften van leerlingen en stemt het handelen hierop af (gedifferentieerd). De mentor, als spil van de begeleiding, begeleidt de leerlingen in het leerproces. Ouders zien we hierbij als educatieve partner. We werken doel- en resultaatgericht en staan voor een gegarandeerde kwaliteit van ondersteuning voor elke leerling.

### *Onze ambities*

- Wij beschrijven de basisondersteuning en gaan hierop sturen.
- Wij optimaliseren de ondersteuningsstructuur en laten deze aansluiten op de basisondersteuning.
- Wij ontwikkelen ons didactisch repertoire waardoor we steeds beter kunnen inspelen op de individuele behoeftes van onze leerlingen.
- Wij werken cyclisch en planmatig.
- Wij scholen de mentoren op versterkt mentoraat en coachingsvaardigheden.

## Bedrijfsvoering

Onder het beleidsterrein bedrijfsvoering verstaan wij alle secundaire processen die ondersteunend zijn aan ons onderwijs. Onze algemene ambitie is dat wij met onze bedrijfsvoering het onderwijs zo goed mogelijk faciliteren.

Voor de medewerkers die werkzaam zijn binnen administratie, financiën en facilitair, betekent dit dat wij werken in een professionele cultuur. We nemen hierin verantwoordelijkheid voor en leggen verantwoording af over onze bijdragen. We verwachten dat de schoolleiding en de onderwijsprofessionals ons als toegevoegde waarde ervaren.



Wij werken vanuit de volgende deelgebieden:

- Financiën.
- Gebouwen en terreinen.
- Informatiebeveiliging en persoonsgegevensbescherming.
- ICT.

### 1. Financiën

Onze financiële huishouding heeft een solide basis, is transparant, borgt verantwoording naar de belanghebbenden en maakt keuzes mogelijk. Zo is ons onderwijs ook op de lange termijn stuurbaar, betaalbaar en beheersbaar. Wij willen 'in control zijn', rekening houdend met de effecten van sociale, economische en maatschappelijke ontwikkelingen op de inrichting van ons onderwijs.

Wij voeren daarom periodiek overleg met alle afdelingen binnen onze school over de financiële stand van zaken en onderlinge samenwerking. Dit vraagt van ons proactief, positief kritisch, co-creërend en wendbaar gedrag.

#### *Onze ambities*

- Wij zorgen voor en beheren een up-to-date financieel overzicht van inkomsten en uitgaven voor onze organisatie.
- Wij optimaliseren onze juiste, tijdige en transparante informatievoorziening over de financiële stand van zaken.
- Wij maken tijdig inzichtelijk welke kansen en risico's er zijn bij (veranderende) interne processen en externe ontwikkelingen.
- Wij monitoren een doelmatig beheer van onze financiële middelen, zowel kwalitatief als kwantitatief.
- Wij zorgen ervoor dat de solvabiliteit ligt tussen de streefwaarden 50-70 en de liquiditeit tussen 1-2.

### 2. Gebouwen en terreinen

Als school zijn wij verantwoordelijk voor een efficiënte, veilige en duurzame werk- en leeromgeving voor al onze leerlingen en medewerkers. Naast onze eigen voorkeuren hebben we te maken met verplichtingen uit de Wet Voortgezet Onderwijs en Arbo- & Milieuwetgeving.

Wij willen onze leeromgeving, klaslokalen, inventaris en overige middelen zo goed mogelijk aansluiten op het onderwijs waar wij voor staan. Omdat het onderwijsconcept hierin leidend is, gaan diverse onderwijsafdelingen regelmatig overleggen. In onze

bedrijfsvoering hebben wij onverminderd aandacht voor een gezond klimaat en waarborgen wij veiligheid, zowel in de gebouwen als op de pleinen.

#### *Onze ambities*

- Wij richten onze leeromgeving (gebouw, lokalen, terreinen) zodanig in dat deze de onderwijskundige en maatschappelijke doelstellingen fysiek ondersteunt.
- Wij stemmen de aanschaf van nieuwe inventaris af op de vraag vanuit de onderwijsprofessionals. Wij toetsen dit proces op efficiency, effectiviteit en duurzaamheid.
- Wij dagen leerlingen uit mee te denken en mee te doen in het realiseren van een veilige, duurzame en energievriendelijke school.
  - Onze medewerkers staan garant voor een veilige school, maar we betrekken leerlingen hierbij. Denk bijvoorbeeld aan het inzetten van leerlingen als ‘stewards’.
  - Ook gaan wij in samenwerking met leerlingen een eigen gezonde catering opstellen.
  - Wij willen voldoen aan de norm ‘frisse school’. Daarom gaan wij voor alle gebouwen een gedegen ventilatiesysteem realiseren.
- Wij zoeken extern actief naar mogelijkheden om leerlingen meer praktisch gericht onderwijs te geven. Onze contacten met het bedrijfsleven en overheidsinstanties leveren hieraan een essentiële bijdrage.

X

### **3. Informatiebeveiliging en persoonsgegevensbescherming**

- Voortgezet onderwijsinstellingen hebben de wettelijke taak om compliant te zijn aan de privacywetgeving. Dit komt voort uit de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de Uitvoeringswet AVG. Ook andere specifieke wetgeving, zoals de Wet op het Voortgezet Onderwijs, de Archiefwet en het Wetboek van Strafrecht (wanneer het gaat over computercriminaliteit) bevatten privacyverplichtingen. Onze school heeft dan ook de taak om te zorgen voor een adequate organisatie op het gebied van informatiebeveiliging en bescherming van persoonsgegevens, inclusief toetsing en feedback via PDCA-cycli.
- Op dit moment heeft het Pius X-College belangrijke stappen gezet. Dit is te danken aan het Informatiebeveiliging en Privacy beleid, het aanstellen van de Functionaris Gegevensbescherming en de Privacy Officer, het aanstellen van een privacyteam en de geformuleerde privacy PDCA-cycli. Jaarlijks rapporteert de FG de status van AVG compliancy aan de bestuurder. De organisatie rapporteert via de Privacy Management Letter en het AVG-inventarisatieschema.
- In 2020 was het Pius X-College beperkt AVG-compliant. Dit betekent dat Pius X de privacyrichtlijnen grotendeels documenteerde, maar er nog onvoldoende sprake is van een stabiele werking in de schoolpraktijk. Zolang onze school en de medewerkers nog stappen te zetten hebben om volgens de AVG-richtlijnen te werken, loopt onze school een verhoogde kans op datalekken en onrechtmatige verwerking van persoonsgegevens.
- Het Pius X-College neemt zich voor om in 2025 gevorderd AVG-compliant te zijn. Dit betekent dat de school kan aantonen dat het opgestelde beleid in de praktijk gegarandeerd werkt. Pius X bereikt dit door met het privacyteam en ondersteuning van de FG, de privacy PDCA-cycli uit te voeren.

### **4. ICT**

ICT geeft een belangrijke bijdrage aan de onderwijskwaliteit en is inmiddels onmisbaar. Onze ICT-infrastructuur is betrouwbaar, van hoge kwaliteit en ondersteunt alle benodigde functionaliteiten. Het faciliteert niet alleen het dagelijkse reguliere onderwijs, maar ook onderwijsinnovatie (online werken) en overige onderlinge contacten. Tevens helpt het bij het optimaliseren van onze bedrijfsvoering. We willen dan ook onverminderd verder investeren in professionalisering van onze ICT-afdeling, in kennis van alle medewerkers en in techniek, veiligheid en privacybescherming.



### *Onze ambities*

- De komende jaren onderzoeken we de ervaringen die we samen hebben opgedaan met onderwijs op afstand en plaats onafhankelijk werken en leren en hoe we deze verder kunnen ontwikkelen. In samenwerking met alle afdelingen streven we naar de best denkbare, toekomstgerichte oplossingen. Wij doen daar proactief voorstellen voor.
- Verdere professionalisering van ons roosterbureau zorgt ervoor dat leerlingen meer regie pakken over hun eigen leerproces. Ditzelfde geldt ook voor onze collega's bij het invullen van hun eigen 'professionele ruimte'.
- Met het programma Zermelo zorgen wij voor nog meer efficiëntie in diverse schoolroosters. Zo ontstaat er de komende jaren een rooster dat 'formatief onderwijs' mogelijk maakt.
- Wij zorgen voor de juiste (digitale) tools voor docenten, zodat ze leerlingen optimaal kunnen begeleiden. De ICT-afdeling organiseert daarom de komende jaren, in co-creatie met de IT-werkgroep, regelmatig bijscholingen.
- Wij willen dat in 2024 100% van de leerlingen een eigen iPad tot zijn of haar beschikking heeft, uiteraard ondersteund door een stabiel en betrouwbaar digitaal netwerk.

### **Kwaliteitszorg**

*Via een kwaliteitszorgsysteem naar een kwaliteitscultuur.*

'Elk kind heeft recht op goed onderwijs'. Dit recht is vastgelegd in de Wet voor het Voortgezet Onderwijs en het toezicht daarop in het toezichtskader van de inspectie. Eén van de pijlers van dit toezichtskader is het kwaliteitsgebied "Kwaliteitszorg en Ambitie". (KA). Dit kwaliteitsgebied bestaat uit drie onderdelen:

1. Kwaliteitszorg (KA1): het verplichten van de school tot het hebben van een stelsel van kwaliteitszorg op basis van verbetering van het onderwijs: cyclisch, systematisch en planmatig.
2. Kwaliteitscultuur (KA2): het kennen van een professionele kwaliteitscultuur en het transparant en integer functioneren.
3. Verantwoording en dialoog (KA3): toegankelijk en betrouwbaar verantwoording afleggen als school over doelen en resultaten en daarover actief een dialoog voeren.

### Waar gaan we voor?

Het Pius X-College werkt aan een samenhangend stelsel van kwaliteitszorg dat gericht is op het bewaken van de voortgang en realisatie van onze doelen en ambities. In onze visie op kwaliteit dragen alle medewerkers verantwoording voor het behalen van doelen en ambities. Het Pius X-College wil de komende vier jaar een school worden met een professionele kwaliteitscultuur. Wij gaan ervan uit dat kwaliteit een individueel en een collectief aspect bevat. Naast basiskwaliteiten waaraan het onderwijs of de individuele medewerker dient te

voldoen, werken we aan gezamenlijke ambities. Als persoon en als organisatie (zie bijlage 1). Uiteindelijk streven we naar een kwaliteitsgerichte manier van denken en werken in ons dagelijks werk. Anders gezegd: kwaliteit is een belofte die we dagelijks waarmaken.

### Hoe richten we dit in?

We ontwikkelden een koerskaart die op basis van het strategisch beleidsplan een goede samenvatting geeft van de kaders die we op school hanteren en de richting waarin we ons ontwikkelen (zie bijlage 1). Daarnaast zijn alle huidige onderwijsprocessen binnen de school samengebracht in een PDCA-cyclus. We maken vanuit dit schema via toetsbare doelen een koppeling naar ons dagelijks werk. De PDCA-cyclus is tevens een agenda en een jaarplanning. Door schoolbreed te gaan werken volgens de PDCA-cyclus, krijgen we uiteindelijk zicht op de kritische prestatie-indicatoren die we opstelden. In deze cyclus vervullen teams van wisselende samenstelling hun eigen specifieke rol. Daarmee zien we ook of ons onderwijs zich in de juiste richting ontwikkelt en sturen we waar nodig bij (zie bijlage 2).



### Hoe gaan we te werk?

We zijn ons ervan bewust dat het realiseren van een kwaliteitscultuur een leerproces is. Het Pius X-College wil dan ook een lerende organisatie zijn. We leren met en van elkaar in kortcyclische processen waarbij we elkaar veelvuldig feedback geven.

De basis voor ons leren is steeds het voeren van het juiste gesprek. Dat doen we op basis van de juiste informatie, met focus op de gestelde doelen, in competente teams, in het stramen van Plan-Do-Check-Act en in onderlinge samenhang met de overige overleggen.

### PLAN - DO - CHECK - ACT

- PLAN:           Wat willen we bereiken. Waarom en hoe?  
DO:             Uitvoeren wat we plannen en meten van de uitkomsten.  
CHECK:         Bespreken van uitkomsten en lering hieruit trekken.  
ACT:            Plan bijstellen en verbeteracties uitvoeren.

### Kritische Prestatie Indicatoren

Deze vormen de ruggengraat van onze informatievoorziening en hangen direct samen met de koers van de school. De indicatoren op strategisch niveau zijn bepaald (zie bijlage 2). Daarop aanhakend maken teams afspraken over de onderliggende processen en leggen deze vast.

Essentieel is dat we hierbij niet uitgaan van één planning & control cyclus, maar dat we de deelprocessen leidend laten zijn in relatie tot de schoolloopbaan (van instroom tot uitstroom voor de verschillende leerwegen). Elk deelproces heeft namelijk zijn eigen verantwoordelijken en deelnemers, specifieke overlegstructuur en ritme en behoefte. Bovendien zijn er naast de primaire onderwijsprocessen ook nog de processen op personeelsvlak en 'huis op orde'. Uiteindelijk knopen we alle processen naar 'boven toe' aan elkaar zodat er een overzicht ontstaat van de hoofddoelen, te weten "voel je thuis", Welbevinden en Resultaten.

### *Onze ambities*

- Wij stellen de PDCA-cyclus vast, voorzien de KPI's van streefwaardes en er maken een vaste afspraak over de basisset aan rapportages.
- Wij richten de kwaliteitscyclus in en werken ermee.
- Iedere medewerker van het Pius X-College kent de kaders en doelen van de Koerskaart, weet van welk (deel-)proces hij deel uitmaakt en draagt daar actief aan bij.

## HRM-beleid



'Voel je thuis!' is niet alleen ons belangrijkste pedagogische uitgangspunt, het is ook de basis voor het HRM-beleid. Vanuit deze basis is het HRM-beleid zodanig ingericht dat we onze leidinggevenden en medewerkers stimuleren, faciliteren en uitdagen hun werk zo goed mogelijk uit te voeren. Zij halen zo het beste uit zichzelf en realiseren daarmee de ambities en doelen van onze organisatie (en zichzelf). Onze afdeling HRM heeft in dit proces een (beleids-)adviserende, ondersteunende en faciliterende rol. Via de volgende aandachtsvelden willen we dit faciliteren voor Pius X-College.

### Een professionele cultuur

In een professionele cultuur stimuleren we leidinggevenden en medewerkers om hun competenties en passend gedrag in te zetten en zich te blijven ontwikkelen (leven lang leren; lerende organisatie). Alle leidinggevenden en medewerkers nemen regie, tonen eigenaarschap en leggen verantwoording af over hun professioneel handelen (professionele ruimte). Feedback geven en ontvangen is de basis, fouten mogen/moeten we maken om te leren. Samenwerking en waardering zijn vanzelfsprekend.

### *Onze ambities*

- Wij zien in de activiteiten en het gedrag van alle medewerkers de strategische pijlers en kernwaarden terug. Hierdoor is herkenbaar en herleidbaar waar de organisatie voor staat. Om dit te realiseren, vertalen we de strategische pijlers en kernwaarden naar een Pius X-profiel voor alle medewerkers. Dit profiel bestaat uit vijf basis-competenties die gekoppeld zijn aan de professionele cultuur. Hierbij denken we bijvoorbeeld aan vakmanschap, persoonlijk leiderschap, verbinder, lerend & reflecterend vermogen en passie. Het Pius X-profiel willen we de komende jaren vertalen naar verschillende HRM-instrumenten en notities.
- We krijgen zicht op wat ons uitgangspunt 'Voel je thuis!' betekent voor onze organisatie en vertalen dit naar diverse HRM-instrumenten. Mede hierdoor wordt 'Voel je thuis!' zichtbaar en hanteerbaar voor medewerkers en leerlingen.
- Wij willen het HRM-beleid opnemen in een systeem van kwaliteitszorg. Zo toetsen, evalueren en optimaliseren we datgene wat we doen in een cyclisch proces.

### Leiderschap

Leidinggevenden zijn in staat hun (onderwijskundig) leiderschap af te stemmen op dat waar de situatie om vraagt c.q. nodig heeft (situationeel leiderschap). Zij stellen kaders op, voeren een professionele dialoog met medewerkers en maken (ontwikkelingsgerichte) afspraken over het professioneel handelen en de professionele ruimte. Zij hebben een richtinggevende, ondersteunende en faciliterende rol voor de medewerkers. Zichtbaarheid, waardering, vertrouwen en oprechte interesse (het vervullen van een voorbeeldfunctie) zijn vanzelfsprekend.

### *Onze ambities*

- We hebben zicht op de verschillende leiderschapsstijlen en -kwaliteiten van de leidinggevend en zetten hiervoor een instrument in voor 360 graden feedback.

### Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is een breed begrip dat is vertaald in verschillende speerpunten en HRM-instrumenten. Het HRM-beleid is gericht op het versterken, stimuleren en ondersteunen van medewerkers om duurzaam inzetbaar te zijn en te blijven. Het uitgangspunt hierbij is dat alle medewerkers bevoegd, bekwaam en inzetbaar zijn (en blijven) voor het uitvoeren van hun functie. Medewerkers nemen regie en verantwoordelijkheid voor hun leer- en ontwikkelproces en duurzame inzetbaarheid. Leidinggevend ondersteunen, faciliteren en adviseren hen.



### *Onze ambities*

- Wij benutten de talenten van medewerkers optimaal. Daarnaast faciliteren we hen om van en met elkaar te leren. Tot slot zorgen wij ervoor dat ze de ruimte hebben om regie te nemen en eigenaar te zijn van hun professioneel handelen. We werken hiervoor onder andere met een strategische personeelsplanning gericht op de komende 4 jaar om het kwantitatieve en kwalitatieve verloop van personeel in beeld te krijgen.
- We hebben zicht op het welbevinden, de vitaliteit en het welzijn van de medewerkers. We weten hoe wij (en zichzelf) dit beïnvloeden, versterken en ondersteunen. Deze inzichten vertalen wij naar verschillende HRM-instrumenten.
- We vinden een verzuimpercentage tussen de 3 en 4% realistisch en acceptabel.
- We vernieuwen/optimaliseren het huidige werkverdelingsbeleid.

### De betekenis van het strategisch beleidsplan voor onze HRM-afdeling

De strategische pijlers en kernwaarden hebben ook consequenties voor onze activiteiten en ons gedrag in de samenwerking met anderen. De volgende uitgangspunten helpen dit te realiseren:

- We worden inhoudelijk betrokken bij school-, en afdelingsontwikkelingen, speerpunten en zaken, zodat we daarop anticiperen, adviseren, ondersteunen en faciliteren.
- We zijn aanspreekpunt voor medewerkers, leidinggevend en directie, zowel op uitvoerend, tactisch als strategisch niveau.
- We nemen de professionele ruimte voor de uitvoering van werkprocessen en leggen hiervoor verantwoording af.
- We zijn een afdeling die 'midden' in de organisatie staat (zichtbaar en toegankelijk voor iedereen).
- We hebben een proactieve houding en een signalerende rol.
- We blijven ons ontwikkelen en zijn op de hoogte van de laatste HRM-ontwikkelingen en wet- en regelgeving.



## Hoofdstuk 3 In verbinding met onze omgeving

### Ouders

Ouders zijn serieuze gesprekspartners. Wij communiceren actief met hen op basis van gelijkwaardigheid. In onze gesprekken met ouders staan de talenten en passies van de leerling centraal. We leggen verantwoording af aan de ouders. Samen gaan we een pedagogisch partnerschap aan waarbij we de wederzijdse verwachtingen helder formuleren.

X

### De gemeenschap Bladel en haar omgeving

Het Pius X-College staat midden in de Kempische gemeenschap. Het is voor ons dan ook vanzelfsprekend om met hen in verbinding te staan. Dit doen we door te luisteren, samen te werken en via co-creatie. We staan actief in verbinding met de gemeente, het bedrijfsleven en met partners in de keten. Daarnaast staan we in het bijzonder in verbinding met stichting Kempenkind, het Regionaal Samenwerkingsverband Eindhoven-de Kempen en het Huis van de Brabantse Kempen.

Naast de partners binnen de gemeente voelen wij ons zeer verbonden met het Orionnetwerk, Brainport, STO (Sterk Techniek Onderwijs), cultuurloperschool, Nuffic en universiteiten/HBO/MBO. We kiezen ervoor de genoemde verbindingen te behouden en waar mogelijk nieuwe tot stand te brengen. Onze partners zijn immers essentieel in het kader van kansengelijkheid en betekenisvol leren.

### Voortgezet Onderwijs Best-Oirschot (VOBO)

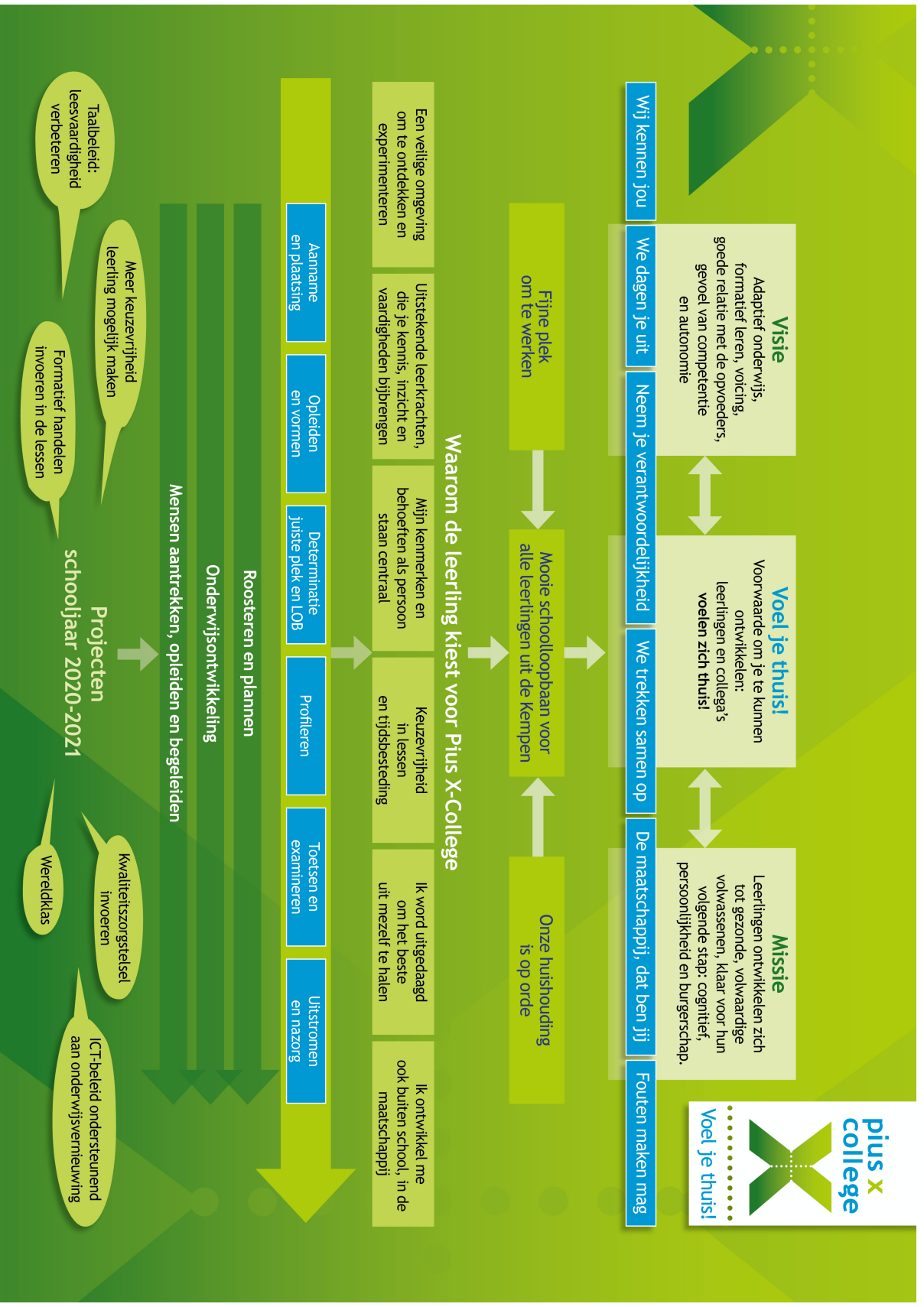
Gezien de krimp van 5% neemt de kwetsbaarheid van het Pius X-College in de komende jaren verder toe. Het garanderen van een onderwijsaanbod van een brede school in onze regio komt daarmee verder onder druk te staan. De personele risico's worden groter. Dit gaat met name over het aantrekken van gekwalificeerd personeel, zowel onderwijzend als ondersteunend. Vanuit deze gedachte zochten wij de samenwerking met VOBO. Hierin willen we in gezamenlijkheid werken aan een share servicecentrum en het met elkaar versterken van het onderwijsaanbod.

## Hoofdstuk 4 Slotwoord

In dit strategisch beleidsplan bepalen we de richting voor onze strategische keuzes in de periode 2021-2025.

Daarmee geven we in grote lijnen aan hoe wij onze energie en middelen in de komende jaren inzetten. In de komende periode werken wij deze keuzes verder uit. Hierbij past geen blauwdrukbenadering. We gaan in gesprek met zowel interne als externe betrokkenen om onze doelen in co-creatie verder uit te werken tot concrete (afdelings-) plannen. Zoeken naar voorbeelden waar het goed gaat, in plaats van waar het niet goed gaat. Leren en inspireren dus. Geen papieren plannen, maar een aanpak vanuit de praktijk met alle betrokkenen. Teams en medewerkers krijgen daarbij actief en expliciet de ruimte om hun eigen ambities te realiseren, mits deze passen in het geschetste perspectief. Veranderen is doen. Juist door iets te gaan doen, zet je dingen in beweging, waardoor het denken automatisch ook mee verandert. Met elkaar verder op weg om het thuisgevoel vast te houden en te versterken. Dit vraagt samenwerkingsbereidheid, creativiteit en lef.





Bijlage 1 Koerskaart



## Niveau 1 & 2: Resultaat-KPI's en Proces-KPI's

