

Kaderbrief 2021-2022

Versie juni 2021

aTO scholenkring

Inhoud

Inleiding 3

Terugblik op 2020-2021 4

Onze missie en kernwaarden: de basis van ATO-Scholenkring 5
- Onze missie 5
- Kernwaarden 5

Strategische thema's 2021-2022 ATO-breed 6
- Personeel en organisatie 6
- Kwaliteit en onderwijs 7
- Bedrijfsvoering, huisvesting en ICT 7
- Financiën 8

Thema's koersplan en ontwikkelingen op de scholen 9
- Thema 1 Oog voor de ander en de wereld om je heen Expertgroep Onderwijs 10
- Thema 2 Creatief denken en verwonderen 10
- Thema 3 Jezelf kennen en blijven ontwikkelen 10
- Thema 4 Durven kiezen en anders durven te zijn 11

Prestatie-indicatoren 12

Bijlage 1 Denkkader toezicht en verantwoording 13
Bijlage 2 Planning en controlcyclus: zo werken we aan onze doelen 14
Bijlage 3 Omgevingsanalyse: dit speelt er om ons heen 15
Bijlage 4 Acties en routing 16

Inleiding

Dit is de kaderbrief 2021-2022. Hierin lees je welke doelen we in het komende jaar willen bereiken en wat we daarin investeren. De kaderbrief is een afgeleide van ons koersplan. Het koersplan geeft richting aan de ontwikkeling die we aan willen brengen. De kaderbrief geeft aan wat we in het komende jaar willen realiseren en geeft sturing aan de organisatie. Daarnaast bevat de kaderbrief ook informatie voor de begroting 2022.
Om de kaderbrief te maken hebben we informatie opgehaald in de organisatie en kijken we naar landelijke en stedelijke ontwikkelingen. Dat alles is door het bestuur gewogen met als resultaat deze kaderbrief, waarin we focus aanbrengen. We danken iedereen voor de geleverde input.

We maken in de Kaderbrief onderscheid tussen de strategische doelstellingen voor de lange termijn (onze vier thema's) en jaarlijkse doelen die te maken hebben met de actualiteit, personeel en organisatie, kwaliteit, ICT en digitalisering, huisvesting en financiën.

Leeswijzer

- Allereerst blikken we terug op het afgelopen jaar: een schooljaar dat in het teken stond van corona. Dit had en heeft veel impact op onze scholen, en daarmee ook op ontwikkelingen en onze ambities. In dit hoofdstuk beschrijven we wat dit betekent voor deze kaderbrief.
- In het hoofdstuk *Onze missie en kernwaarden* staan we kort stil bij onze missie, kernwaarden en het ATO-manifest[1].
- In het *Strategische thema's 2021-2022 voor ATO en* lees je welke stappen we zetten om onze besturingsfilosofie te realiseren en een toekomstbestendige en duurzame organisatie te zijn.
- In het hoofdstuk *Thema's koersplan en ontwikkelingen op de scholen* gaan we in op de vier hoofdthema's uit ons koersplan en welke doelen we hiervoor stellen.
- Tot slot vind je in het hoofdstuk *Prestatie-indicatoren*, de doelen normen die we vastgesteld hebben.
- In de bijlagen lees je hoe onze *Planning- en controlcyclus* werkt, zodat je inzicht hebt hoe we werken aan onze doelstellingen en hoe we onze kwaliteit steeds meten en verbeteren. In de *Omgevingsanalyse* vind je een opsomming van de landelijke- en lokale ontwikkelingen die impact hebben op onze koers.

Tot slot

Een goede organisatie heeft enthousiaste, betrokken en inspirerende medewerkers die met elkaar de verantwoordelijkheid nemen om elke dag het best passende onderwijs te bieden aan leerlingen.

Laten we er met elkaar een bijzonder en verbindend schooljaar van maken!

Ankie de Laat en Hans Tijssen
College van Bestuur ATO-Scholenkring

[1] Deze staat uitgebreid omschreven in ons Koersplan en onderliggende documenten die te vinden zijn op onze website: *www.ato-scholenkring.nl*.

Terugblik op 2020-2021

In het schooljaar 2020-2021 hadden we volop te maken met de impact van corona. De scholen hebben zich enorm ingespannen om het onderwijs onder alle omstandigheden door te laten gaan, en daar zijn we trots op! We gaven op een goede manier vorm aan onderwijs op afstand, hebben op allerlei gebieden hele mooie resultaten behaald en bovenal kregen we inzichten die we meenemen naar deze nieuwe kaderbrief.

Tegelijkertijd heeft dit jaar veel van ons allen gevraagd. Er was nauwelijks mogelijkheid tot fysieke ontmoeting en verbinding, voor visiebijeenkomsten en geen tijd om dieper in te gaan op drijfveren en ambities. Dat heeft impact gehad op iedereen; op schoolteams, op het directieberaad met nieuwe directeuren en op de staf die grotendeels thuis heeft gewerkt. Sommige ontwikkelingen en plannen uit de vorige kaderbrief zijn vertraagd of stil komen te liggen. We zien dit als een logisch gevolg van de corona pandemie.

We kijken kritischer dan voorheen naar waar we in het nieuwe schooljaar echt de focus op willen en moeten leggen. De directeuren en de staf hebben daar volop input voor geleverd.

Wat betekent dit voor de kaderbrief 2021-2022?

We nemen een deel van de kaderbrief van 2020-2021 mee naar het nieuwe jaar. Het wordt een jaar waarin we vooral de diepte in willen gaan om de basis op orde te krijgen. Deze ‘basis op orde’ omvat twee sporen:

1. **Goed onderwijs**
   We focussen ons op goede onderwijskwaliteit. De gelden van het Nationaal Programma Onderwijs zetten onze scholen in voor goed onderwijs en voor kansengelijkheid. We willen hierbij ook specifiek aandacht besteden aan de professionalisering van de medewerkers vanuit onze nieuwe visie Leren & ontwikkelen. De thema’s uit het Koersplan zoals wereldburgerschap, Engels, onderzoeksmatig werken en digitalisering blijven belangrijk binnen ATO-Scholenkring.

2. **Interne organisatie**
   We besteden in 2021-2022 expliciet aandacht aan onze samenwerkingscultuur, het Rijnlands werken en de doorontwikkeling van het stafbureau. Het managementstatuut moet nog doorleefd worden zodat deze ondersteunend kan zijn aan de samenwerking tussen College van Bestuur, directeuren en staf. Ook kijken we het komende jaar hoe we de inrichting van de staf het beste aan kunnen laten sluiten bij de behoeften aan ondersteuning.

Onze missie en kernwaarden: de basis van ATO-Scholenkring

Onze missie

Bij ATO-Scholenkring willen we dat kinderen kunnen opgroeien als veerkrachtige, gelukkige wereldburgers die vol zelfvertrouwen en met oog voor de ander in de maatschappij staan. We hebben aandacht voor de ontwikkeling van basisvaardigheden en kwaliteiten, maar ook voor ieders rol in de samenleving. Daarom dagen we kinderen uit om nieuwsgierig te zijn en zich respectvol te gedragen naar zichzelf en de ander. We leren hun te (blijven) leren, te reflecteren op zichzelf en om te gaan met veranderingen. Op deze wijze wil ATO-Scholenkring ieder kind uit 's-Hertogenbosch gelijke kansen en goed onderwijs bieden.

Kernwaarden

Het ATO-manifest is onderdeel van onze besturingsfilosofie en leidend voor hoe we de dingen doen. We zijn herkenbaar door de kernwaarden die passen bij het algemeen bijzondere en openbare onderwijs:

- Ieder kind is welkom en iedereen is benoembaar, ongeacht afkomst, godsdienst of levensbeschouwing.
- We handelen vanuit wederzijds respect voor de cultuur, levensbeschouwing of godsdienst van leerlingen, ouders en personeelsleden.
- We besteden in het onderwijs actief aandacht aan uiteenlopende levensbeschouwelijke, godsdienstige, culturele en maatschappelijke waarden en normen.
- We betrekken leerlingen, ouders en personeelsleden actief bij de besluitvorming over doelstellingen en werkomstandigheden.
- We bieden de gelegenheid om levensbeschouwelijk of godsdienstig onderwijs te volgen.

ATO-Scholenkring heeft vijf kernwaarden:

- Verbinding
- Vertrouwen
- Vakmanschap
- Inspiratie
- Eigenheid

Strategische thema's 2021-2022 voor ATO

Elke dag werken we aan het versterken van onze interne organisatie en inrichting, zodat we onze missie en doelstellingen realiseren. Zo willen we een toekomstbestendige en duurzame organisatie worden en zijn. Dit vraagt om aandacht voor de ontwikkeling van ATO-Scholenkring op allerlei gebieden. Daar investeren we in.

Het College van Bestuur, de staf en de expertgroepen houden zich bezig met (strategische) thema's die te maken hebben met personeel en organisatie, kwaliteit, bedrijfsvoering en financiën.

Personeel en organisatie

Organisatie

Binnen ATO-Scholenkring hebben we een besturingsfilosofie waarin we verantwoording en verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie neerleggen met autonomie voor de professional. We hebben met elkaar afgesproken dat we hierin een doorontwikkeling willen maken. Daarbij komen thema's als aansturing, bevlogenheid, leiderschap, vertrouwen, verbinding, regie en autonomie aan bod. We willen met elkaar in gesprek over de Rijnlandse manier van werken. Hiebij heeft de werkgroep De kracht van het DB een belangrijke rol. We zullen ons zowel bij de samenwerkingscultuur als bij het Rijnlands werken laten ondersteunen.
Investering: €25.000

Inrichting stafbureau

We willen komend jaar met elkaar kijken naar de inrichting van de staf zodat deze passend is bij de behoeften van de verschillende afdelingen en van het bestuur. We hebben een bestuurlijke visitatie aangevraagd bij de PO-raad en zullen dit als ontwikkelvraag daarin meenemen.
Investering: €5.000

Visie Leren & ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid

Het afgelopen jaar hebben we een nieuw functiehuis ontwikkeld en zijn we volop met de employee journey aan de slag gegaan. Er is een nieuw waarderingsbeleid ontwikkeld. In het schooljaar 2021-2022 komt de focus te liggen op onze visie Leren & ontwikkelen en op duurzame inzetbaarheid. Dit vraagt dat we kritisch kijken naar de hieraan gekoppelde HR-instrumenten en de beleidsstukken. Hierbij heeft de expertgroep Personeel een belangrijke rol.
Investering: €10.000

ATO-academie

Leren en kennis delen doe je niet alleen door fysiek samen te komen. In het vorige schooljaar hebben we allemaal de omslag gemaakt naar (meer) online werken. Hierin zien we goede kansen voor onze ATO-academie: een platform voor onder andere e-learning met waardevolle content zoals filmpjes, artikelen, podcasts, trainingen en worskhops van zowel externe partijen als van onze eigen medewerkers. Hierbij heeft het InnovatieLAB een belangrijke rol. De ATO-academie kan een kans bieden aan het delen van vakkennis maar ook aan het vergoten van vaardigheden en het ontwikkelen van een beroepshouding. Hierbij heeft de expertgroep Personeel een belangrijke rol.
Investering: €75.000

Kwaliteit en onderwijs

Kwaliteit is een cruciaal onderdeel van elk proces binnen de school. Systematisch meten we onze kwaliteit zowel in de groep, in de school als op bestuursniveau. We kijken in brede zin naar kwaliteit, gericht op kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. Scholen hebben focus op doelen en resultaten. Via een zelfevaluatie maken de scholen de kwaliteit inzichtelijk en via interne audits geven we vorm aan met en van elkaar leren. Hierbij heeft de expertgroep Kwaliteit een belangrijke rol. We hebben een kwaliteitsbeleidsplan en kwaliteitscyclus opgesteld. Komend jaar gaan we een verbeterslag maken in cyclisch denken en werken. We zetten hier gedurende schooljaar 2021-2022 de kwaliteitsmedewerker volledig voor in.
Investering: : €75.000

Onderwijs en InnovatieLAB

ATO-Scholenkring heeft een innovatieLAB met ervaren specialisten die onderzoek doen op allerlei gebieden. Met de conclusies kunnen zij scholen adviseren. Hierbij ligt een belangrijke rol voor de expertgroep Onderwijs. De belangrijkste opdrachten voor het innovatieLAB in het komende jaar zijn:

1. Het onderzoeksmatig werken onder de aandacht brengen bij de scholen en zo de onderzoekscultuur naar een volgende fase brengen.
2. Ondersteuning bij het verhogen van de didactische vaardigheden met name op het gebied van rekenen en wiskunde.
3. De kennis en inzichten delen via de ATO –academie.

Investering: €15.000

Nationaal Programma Onderwijs

De scholen hebben via een schoolscan de achterstanden vanwege corona in beeld gebracht. Deze analyse heeft geleid tot een keuze van interventies uit de menukaart en een schoolprogramma met concrete doelen en resultaten. De scholen monitoren de behaalde resultaten en bedden het Nationaal Programma Onderwijs in, in de kwaliteitscyclus. De scholen verantwoorden zich over de behaalde resulaten in de kwaliteitsgesprekken.

Bedrijfsvoering, huisvesting en ICT

Huisvesting en huisvestingsbeleid

De afgelopen jaren hebben we kwaliteisnormen met betrekking tot huisvesting vastgelegd. Voor het komende jaar staan op de planning:

- Het afronden van de gebouwenschouw op basis van de ATO-kwaliteitsnormen.
- De financiële doorrekening van het nieuwe meerjarenonderhoudsplan (MJOP).
- Het bepalen van prioriteiten.
- Het afronden van de discussie met de gemeente over het juridisch eigendom van het niet-onderwijskundige gedeelte van kindcentra.
- Het op de agenda houden van onderwijshuisvesting als onderdeel van het integraal huisvestingsplan (IHP) en het voeren van ‘op overeenstemming gericht overleg’ (OOGO) hierover.
- In wijken waar scholen te maken krijgen met leegstand voeren we met elkaar het gesprek over de toekomst.
- Er wordt een plan opgesteld voor de uit te voeren duurzaamheidsmaatregelen en de verplichtingen om aan de klimaatdoelstellingen te voldoen.

Investering: €10.000

Gebouwenbeheer
Het beheer van de gebouwen hebben we ondergebracht bij de Stichting Beheer Kindcentra (SBK). Het komend jaar bespreken we hoe de samenwerking en dienstverlening geoptimaliseerd kan worden. Dit doen we door het uitvoeren van een knelpunteninventarisatie en een tevredenheidsonderzoek. Hierbij heeft de expertgroep Bedrijfsvoering een belangrijke rol.
Investering: -

ICT en digitalisering
Komend schooljaar ontwikkelen we in gezamenlijkheid een strategische visie op ICT en digitalisering. Naast de inzet van ICT-middelen en de digitale snelweg bevat deze visie ook de digitale vaardigheden van medewerkers en de plek van ICT in het onderwijs. De bestuurlijke verantwoordlijkheid die we hebben ten aanzien van Digidact zullen er toe leiden dat we hierin samen optrekken met Signum. Het resultaat van dit visietraject zal een Digitaliseringsagenda voor ATO zijn.
Investering: € 25.000,-

Financiën

Financieel beleid
Met diverse geledingen uit onze organisatie willen wij de kaders en het financieel beleid bespreken, heroverwegen en actualiseren. Dit doen we met het Koersplan als uitgangspunt: 'Vanuit onze visie op gelijke kansen voor alle kinderen willen we de financiële middelen zo verdelen dat alle kindcentra in staat zijn om onze missie te realiseren. Dit vraagt om een heroverweging van de toedeling van middelen, wat we in gezamenlijkheid zullen oppakken.' Hier ligt een belangrijke rol voor de expertgroep Bedrijfsvoering.
Investering:-

Vermogenspositie
De Inspectie hanteert een nieuwe signaleringswaarde voor bovenmatig eigen vermogen; het vermogen van ATO-Scholenkring ligt boven die signaleringswaarde. In gezamenlijkheid en in dialoog met de verschillende geledingen binnen onze organisatie, gaan we de kaders heroverwegen. We duiden wat de minimale omvang van ons eigen vermogen is en kwantificeren de risico's. Op basis hiervan bepalen we de financiële ruimte die er dan nog overblijft en welke extra investeringen we daarmee willen doen.
Investering: -

Thema's koersplan en opdrachten voor de scholen

Vier thema's

Elk jaar gaan de ATO-scholen aan de slag met onze vier thema's en de onderzoeksvragen. De vier thema's uit het Koersplan zijn: Jezelf kennen en blijven ontwikkelen, Oog voor de ander en de wereld om je heen, Durven kiezen en anders durven te zijn en Creatief denken en verwonderen.

Zoals eerder beschreven willen we komend schooljaar de focus leggen op goed onderwijs en het ontwikkelen van de interne organisatie. Met betrekking tot het Koerpslan kunnen scholen de ingezette ontwikkelingen op de thema's verder uitvoeren, passend bij hun schoolontwikkeling. We hebben geen specifieke doelen opgenomen waar de scholen het komend jaar aan moeten werken. We benoemen slechts het aandachtgebied en geven scholen ruimte om hun eigen ontwikkeling hierin door te maken. We vragen de scholen die dit doen, om dit in hun eigen jaarplan op te nemen.



Thema 1 Oog voor de ander en de wereld om je heen

Bij ATO-Scholenkring hechten we waarde aan verbinding met de wereld om ons heen: van dichtbij tot veraf, persoonlijk en online. Op de scholen bieden we algemeen bijzonder en openbaar onderwijs. We gaan er vanuit dat geen mens hetzelfde is; ieder heeft zijn eigen talent en recht op gelijke kansen. We vinden het belangrijk dat kinderen openstaan voor diversiteit en zonder oordeel contact durven te maken. Daarom hebben we aandacht voor verschillende culturen, voor ontmoeting en samenwerking, voor de Engelse taal en voor duurzaamheid. Zo helpen we kinderen om op te groeien tot wereldburgers en om hun bijdrage te leveren aan de maatschappij.

Wereldburgerschap

Een vreemde taal leren, kennis over de wereld en burgerschapsvaardigheden helpen kinderen om hun rol in de wereld te onderzoeken. Bovenschools wordt in de periode 2018 -2021 geïnvesteerd vanuit de Nutsgelden om het programma te ontwikkelen, te coördineren en te organiseren.
Investering: € 100.000,- over een periode van 4 jaar.

We gaan verder met het (door)ontwikkelen en verbinden van (bestaande) lesprogramma's op het gebied van muziek, bewegen (dans) en Engels binnen het programma Wereldburgerschap, met het inbedden van het programma binnen het curriculum en het verbinden aan de kerndoelen
Investering: € 7.500,- per school per jaar



Thema 2 Creatief denken en verwonderen

Creativiteit gaat over verbeelden en nieuwsgierigheid, over inspiratie en talent. Over iets nieuws zien (kansen of oplossingen voor problemen), iets nieuws ontdekken en iets nieuws doen of maken. Bij ATO-Scholenkring stimuleren we creativiteit en mogen kinderen experimenteren en vrij denken, zodat zij - ook als zij opgroeien - kansen blijven zien en durven grijpen. We zetten de belevingswereld van kinderen centraal, zodat zij hun nieuwsgierigheid en verwondering kunnen behouden. Het inzetten van technologie en beweging draagt daar in grote mate aan bij.

Niet stapelen maar vervangen

Om creatief denken en verwonderen mogelijk te maken werken we intensief samen met de educatieve partners in de stad aan de doorontwikkeling van het project 'Niet stapelen maar vervangen'. Dit project maakt gebruik van de aanbodsdoelen van SLO.
Investering: €15.000,- projectleider



Thema 3 Jezelf kennen en blijven ontwikkelen

Bij ATO-Scholenkring staan we voor het bieden van goed onderwijs in een uitdagende leeromgeving. Vanzelfsprekend richten we ons op kennisoverdracht en hebben we aandacht voor basisvakken, zoals rekenen en taal, en voor sociale vaardigheden, zoals samenwerken en communiceren. We vinden bovendien dat je jezelf beter kunt ontwikkelen als je weet wie je bent en wat je kwaliteiten zijn. Daarom geven we kinderen de ruimte om hun eigenheid te ontdekken en helpen we hen te reflecteren op zichzelf. We vinden mentale veerkracht belangrijk: als je lekker in je vel zit en mentaal in evenwicht bent, dan functioneer je beter,

sta je positiever in het leven, heb je minder last van stress en ben je in staat om bij problemen te zoeken naar oplossingen.

Resultaten, referentieniveaus en didactisch handelen

De afgelopen periode zijn we bezig geweest met de professionalisering van directeuren en IB'ers op het gebied van referentieniveaus, het lezen van de onderwijsresultaten en het duiden daarvan vragen voortdurend aandacht.
Investering: -

Sociale veiligheid en welbevinden

Welbevinden van kinderen is belangrijk en we zien de resultaten terug in onze kwaliteitsmetingen zoals de KCM-monitor, maar ook in de analyses van sociale veiligheid en welbevinden die jaarlijks afgenomen worden, de exit vragenlijsten groep 8 en bevindingen vanuit schoolbezoeken. Deze gegevens worden gepubliceerd bij Scholen op de kaart (Vensters PO).
Investering:€ 20.000,-



Thema 4 Durven kiezen en anders durven te zijn

De maatschappij verandert razendsnel. Omdat kennis en informatie snel verouderen, is het belangrijk om te blijven leren en vragen te blijven stellen. Daarom stimuleren we bij ATO-Scholenkring een onderzoekende houding. We geven kinderen de ruimte om kind te zijn en te leren van de fouten die ze maken. Om lef te tonen door (moeilijke) stappen te zetten en om te durven zijn wie ze zijn. Ongeacht of ze ondernemer, programmeur of bakker willen worden. Door samen te werken met ouders en partners inspireren we kinderen te ontdekken waar zij gelukkig van worden. We kijken over de grenzen van ons eigen onderwijs heen.

Gelijke ontwikkelkansen

Bij ATO-Scholenkring vinden we het belangrijk dat ieder kind gelijke kansen krijgt. De achtergrond van een kind, het opleidingsniveau van ouders, de financiële situatie maar óók de coronacrisis mag geen beperkende factor zijn voor de ontwikkeling. Daarom heeft elke school bij het inzetten van de middelen van het Nationaal Programma Onderwijs oog voor hoe deze bijdragen aan kansengelijkheid.
Investering: -



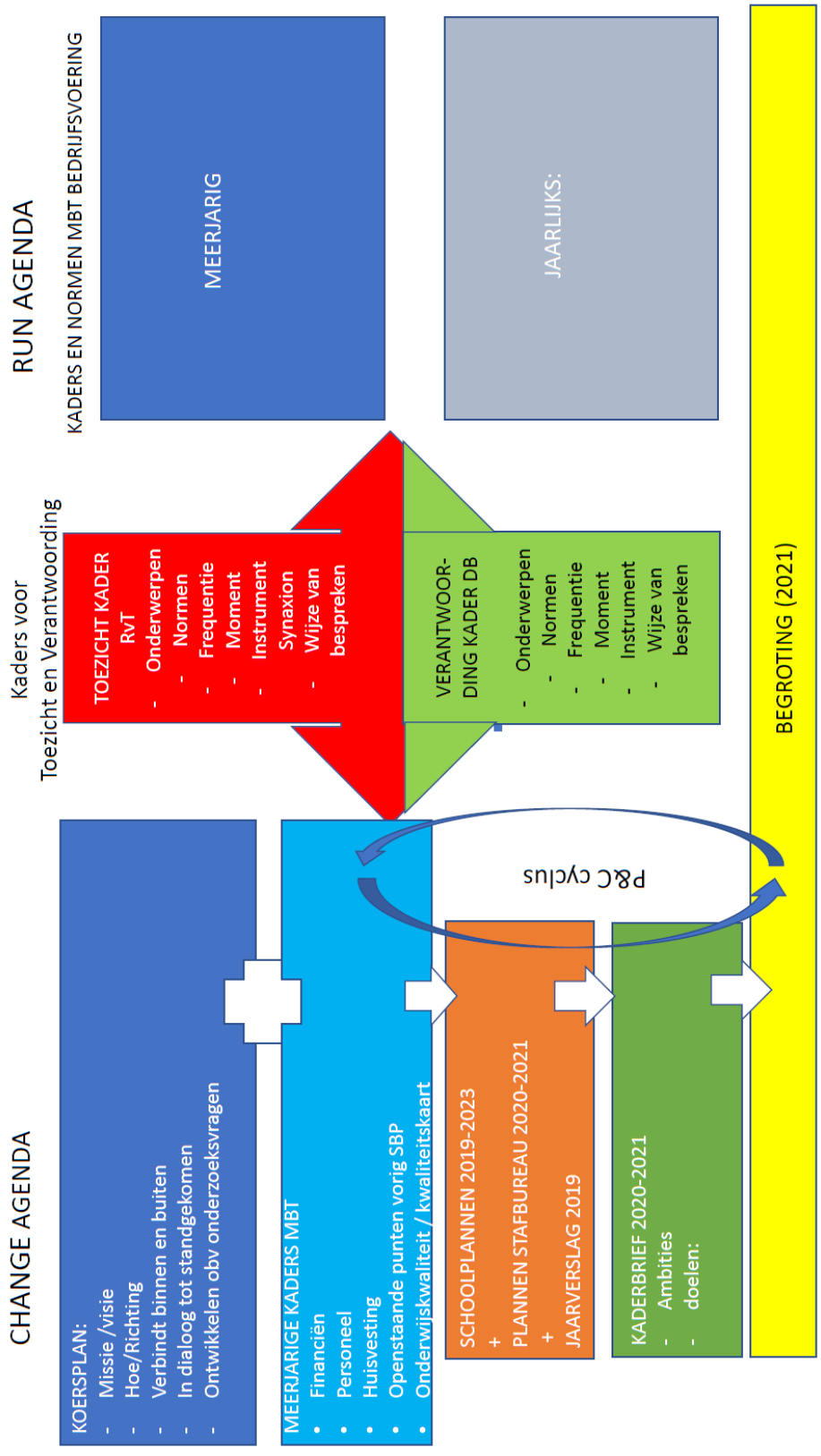
Prestatie-indicatoren

	Kwaliteitscriteria Onderwijs en Kwaliteit	Bron	Norm
1	De school maakt onderwijskwaliteit inzichtelijk via een zelfevaluatie in afstemming met het team.	Instrument naar keuze	100%
2	De eindopbrengsten liggen minimaal op niveau 1F en 1S/2F.	Synaxion/Parnassys	100%
3	De school heeft een ambitie (eigen norm school) geformuleerd voor de referentieniveaus.	Kwaliteitsgesprek	100%
4	Scholen hebben een kind centrumplan op weg naar fase 4-5.	Kwaliteitsgesprek	100%
5	De vervolgbestemming van leerlingen is bekend en komt overeen met de verwachtingen.	Aantal heroverwegingen Op en afstroom samen niet hoger dan 25%	<25%
6	De school maakt inzichtelijk hoe het NPO programma ingebed is in de jaarlijkse kwaliteitscyclus.	Kwaliteitsgesprek	100%

	Kwaliteitscriteria Personeel en Organisatie	Bron	Norm
1	Het ziekteverzuim wordt teruggebracht.	Synaxion	≤4,5%
2	Iedere medewerker heeft een gesprek conform de gesprekkencyclus.	DDGC	100%
3	Scholen waarvan de werkdruk niet afgenomen is, analyseren met Edudat de oorzaak en interventies.	KCM 2021 Terugkoppeling in kwaliteitsgesprek	< 2,6
4	De toelichting van scholen op de website van Scholen op de kaart is actueel.	Vensters PO	100%
5	Stafbureau en CvB werkt actief met SharePoint en Teams.	CvB/Staf	100%
6	De flexpool voorziet in de vraag voor vervanging.	Vervangingsmanager	100%

	Kwaliteitscriteria Financiën en Huisvesting	Bron	Norm
1	Investeringsplannen zijn actueel en worden gerealiseerd (ICT, meubilair en leermiddelen).	Staf in samenwerking met SBK en Digidact	100%
2	De scholen voldoen aan de kwaliteitscriteria van ATO.	Radar	100%

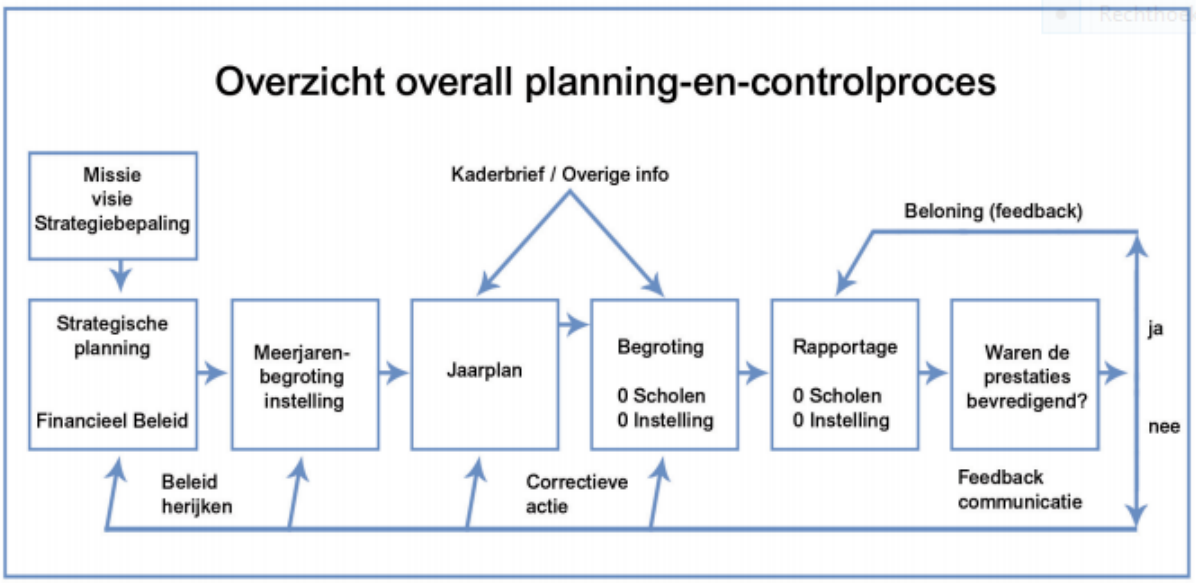
Bijlage 1 Denkkader toezicht en verantwoording



Bijlage 2 Planning en controlcyclus: zo werken we aan onze doelen

ATO-Scholenkring heeft een strategisch beleidsplan (koersplan) dat door de Raad van Toezicht is vastgesteld voor vier jaar (2019-2023). Dit koersplan geeft richting en ruimte. Als afgeleide van het koersplan maken we ieder jaar een kaderbrief. Daarin beschrijven we wat de doelen en prestatie-indicatoren voor het schooljaar zijn en welk budget we daarvoor uittrekken. Zo hebben we met elkaar focus. Elke school maakt aan de hand van de kaderbrief een eigen jaarplan en begroting.

Tijdens het schooljaar leggen we verantwoording af over het bereiken van de gestelde doelen en de prestatie-indicatoren. Dat doen we met kwartaalrapportages en een jaarverslag. Elke directeur bespreekt met het College van Bestuur of de schooldoelen ook bereikt worden. We hebben hierbij oog voor maatwerk. De bereikte prestatie-indicatoren nemen we op in de ATO-kwaliteitskaart.



Over de kaderbrief

Het College van Bestuur heeft de eerste versie van de kaderbrief opgesteld. De directeuren en de staf hebben input geleverd. De planning met stappen staat in bijlage 4.

Bijlage 3 Omgevingsanalyse: dit speelt er om ons heen

Diverse externe factoren en actuele thema's hebben invloed op onze koers en spelen een belangrijke rol voor ATO-Scholenkring. We hebben hier doorlopend oog voor, zodat we indien nodig tijdig bij kunnen sturen. Het gaat om:

Landelijk:

- Kabinetsplannen
- Curriculum
- Corona en afstandsonderwijs
- Wetsvoorstel andere bekostiging
- Cao-akkoord
- Lerarentekort
- Passend onderwijs / inclusiever onderwijs
- Digitaliseringsagenda
- Nieuwe bekostiging 1 januari 2023

Lokale samenwerking, ontwikkeling en afspraken:

- SSPOH
- Ontwikkelagenda Kindcentra
- Bossche Educatieve Agenda (samen met kinderopvang en voortgezet onderwijs)
- SWV PO de Meierij: ontwikkelagenda onderwijs-jeugdhulp
- Onderwijs Mobiliteitscentrum 073
- Educatieve partners (Niet Stapelen Maar Vervangen)
- Partnerschap Opleiden in de School

De thema's hebben we ook meegenomen bij het bepalen van de doelen van deze kaderbrief.

Bijlage 4 Acties en routing

Hieronder het tijdspad en de stappen die doorlopen worden bij het ontwikkelen van de kaderbrief.

Ophalen input voor kaderbrief middels gesprekken met CvB, directeuren, P&O en financiën, verwerken input tot kaderbrief, vastellen budgetten voor investeringen en KPI's benoemen	Juni 21
Bespreken kaderbrief in DB	6 juli 21
Bespreken kaderbrief met GMR	12 juli 21
Vasstellen kaderbrief door CvB	28 september 21
Bespreken kaderbrief met RVT	8 oktober 21