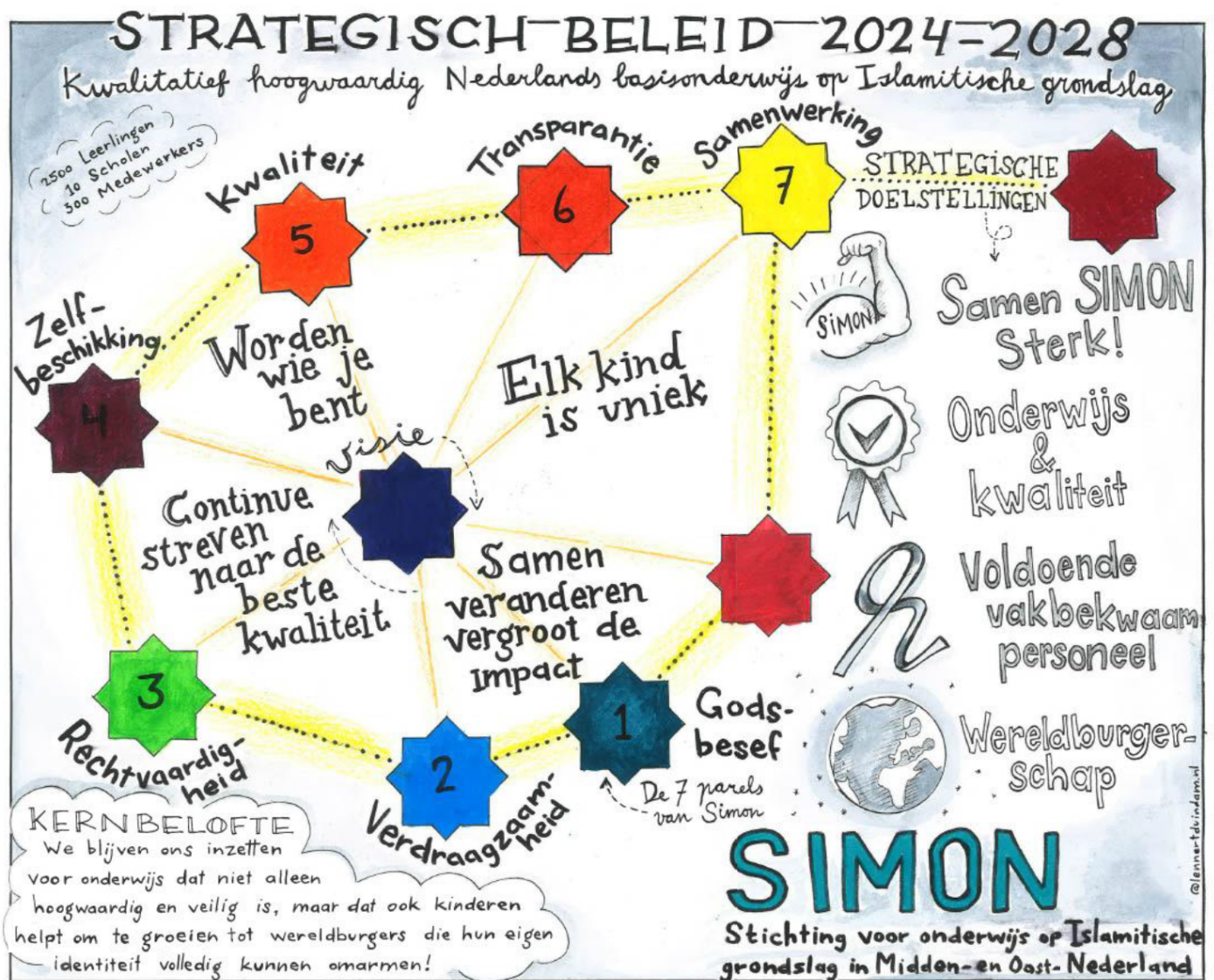


Strategisch beleidsplan 2024-2028



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	3
1.1 Voorwoord	3
1.2 Onze opdracht	3
2 Beschrijving van de organisatie	6
2.1 Gegevens	6
2.2 SIMON in cijfers	6
2.3 De besturingsfilosofie	6
2.4 Het bestuursbureau	9
2.5 De leiding van de scholen	10
2.6 Bedrijfsvoering	10
3 Sterkte-zwakte-analyse	11
3.1 De SWOT-analyse: het overzicht	11
4 De missie van de organisatie	12
4.1 Missie	12
4.2 Onze slogan	13
4.3 Onze kernwaarden	14
4.4 Visie	15
4.5 Strategische SIMON-doelen voor 2024-2028	17
4.6 Samen SIMON sterk!	18
4.7 Onderwijs en Kwaliteit	20
4.8 Voldoende bekwaam personeel	25
4.9 Wereldburgerschap	28
5 De domeinen	29
5.1 Nawoord Raad van Toezicht	29
6 Actiepunten 2024-2028	30
7 Meerjarenplanning 2024-2025	32
8 Meerjarenplanning 2025-2026	33
9 Meerjarenplanning 2026-2027	34
10 Meerjarenplanning 2027-2028	35
11 Formulier "Instemming met het strategisch beleidsplan"	36
12 Formulier "Goedkeuring van het strategisch beleidsplan"	37
13 Formulier "Vaststelling van strategisch beleidsplan"	38

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Beste ouders/verzorgers, collega's en samenwerkingspartners,

Met trots presenteren wij het strategisch beleidsplan 2024-2028 van Stichting SIMON hierna genoemd als SIMON, de stichting voor Onderwijs op Islamitische grondslag in Midden- en Oost-Nederland.

Sinds 2003 werken de scholen van SIMON intensief samen aan het bieden van kwalitatief hoogwaardig Nederlands basisonderwijs op islamitische grondslag. Wij streven naar het beste onderwijs voor elk kind. Dankzij het gezamenlijke beleidsplan 2019-2024 zien wij dat onze scholen meer samenwerken en de kwaliteit van het onderwijs binnen de hele stichting is verbeterd.

In de afgelopen jaren hebben we met succes de brede identiteit van SIMON verder ontwikkeld. De SIMON Academie en de ICT-infrastructuur zijn zowel in gebruik als in veiligheid stevig neergezet. Voor de komende jaren willen we verder bouwen aan:

- Het versterken van wereldburgerschap;
- Het waarborgen van voldoende en vakbekwaam personeel;
- Het verhogen van de kwaliteit op zowel onderwijskundig als organisatorisch gebied.

De vruchtbare samenwerking van de afgelopen jaren vormt de basis voor onze keuze om deze koers voort te zetten, met als motto: "Samen SIMON Sterk!"

De uitspraak "Worden wie je bent!" blijft daarbij een leidraad en stimuleert ons om voortdurend inhoudelijke gesprekken te voeren.

Tijdens de beleidsperiode 2020-2024 hebben we met onze strategische koers een solide basis gelegd om onze kernwaarden en identiteit verder vorm te geven. In 2023 hebben we het beleid van de afgelopen vier jaar geëvalueerd en gesprekken gevoerd over de richting voor de komende vier jaar. De waardevolle input die hieruit voortkwam, is verwerkt in onze nieuwe strategie voor 2024-2028, die u kunt teruglezen in dit beleidsdocument.

Samen doen we de volgende belofte:

We blijven ons inzetten voor onderwijs dat niet alleen hoogwaardig en veilig is, maar dat ook kinderen helpt om te groeien tot wereldburgers die hun eigen identiteit volledig kunnen omarmen.

Met vriendelijke groet, Stichting SIMON

Wij willen samen in de komende beleidsperiode uitvoering gaan geven aan onze strategie om zo – In shâ 'Allâh - 'Als God het wil' onze doelen te bereiken.

Stichting SIMON zet zich in op met kwalitatief onderwijs onze kinderen gelijke kansen te bieden. Dit doen we vanuit veiligheid, erkenning, wederzijds vertrouwen en vanuit het motto 'Worden wie je bent'. SIMON helpt de kinderen vanuit Islamitische levensbeschouwelijke identiteit een trouwe dienaar ('Abd) van de Schepper en een voorbeeldig mens voor zijn omgeving (Galifa) te zijn. Vanuit deze overtuiging bereiden we alle leerlingen zo goed mogelijk voor op hun toekomst. We werken daarbij samen met leerlingen, ouders/verzorgers, en onderwijs- en maatschappelijke partner Samen creëren we een omgeving waarin leren en ontwikkelen voorop staan, zowel in het klaslokaal als daarbuiten.

1.2 Onze opdracht

Bij SIMON staat onze islamitische grondslag centraal, waarbij we ons laten leiden door de Qoer'ân en de Soenna. Tegelijkertijd bieden we ruimte voor persoonlijke geloofsuitingen, zolang deze passen binnen de theologische kaders en de Nederlandse wet- en regelgeving. Het motto "eenheid in verscheidenheid" weerspiegelt deze benadering: we verwelkomen leerlingen en medewerkers, zowel

moslim als niet-moslim, die de grondslag van SIMON als basis respecteren. Hiermee benadrukken we de waarde van ieders bijdrage en respecteren we individuele geloofsbeleving.

Onze visie op onderwijs

Alle scholen van SIMON delen een gezamenlijke visie op leren, geworteld in onze islamitische identiteit en een positieve toekomstverwachting. Wij geloven dat ieder kind de kans moet krijgen om te worden wie hij of zij is, waarbij de school een essentiële rol speelt in dat ontwikkelproces. Onze aanpak is gebaseerd op:

- Onze taak als onderwijsinstelling op islamitische grondslag;
- Onze gezamenlijke maatschappelijke opdracht;
- Onze visie op leren, professionaliteit en verandering;
- De overtuiging dat we onze ambities alleen samen kunnen realiseren;
- De gedrevenheid om voortdurend te verbeteren.

Onze taak als onderwijsinstelling

SIMON onderscheidt zich door haar islamitische levensbeschouwelijke identiteit, die een belangrijke rol speelt in ons onderwijs. We streven ernaar onze leerlingen niet alleen als moslim op te laten groeien, maar hen ook te ondersteunen in het begrijpen en zelfstandig toepassen van islamitische waarden. Door hen te leren over de Schepper en de persoonlijke relatie met Allah, willen we hen helpen hun identiteit te ontdekken en ontwikkelen. Deze bewustwording vormt een stevige basis waarmee ze vol vertrouwen de wereld in kunnen stappen, anderen ontmoeten en hun waarden delen. We willen onze leerlingen zelfbewust en weerbaar maken, zodat ze als moslim actief kunnen bijdragen aan de samenleving.

Het karakter en gedrag van onze leerlingen staan centraal in onze scholen. Zoals de Profeet Mohammed (vrede zij met hem zei: "Ik ben slechts gezonden om de gunsten van het goede gedrag te voltooien." Daarom richten wij ons op de ontwikkeling van sociaal-emotionele intelligentie en karaktervorming, naast de cognitieve en spirituele competenties van de leerlingen. De Qoer'ân en het voorbeeld van de Profeet Mohammed (vrede zij met hem vormen daarbij onze leidraad.

Onze maatschappelijke opdracht

SIMON zet zich in voor gelijke kansen voor alle kinderen door het bieden van kwalitatief hoogwaardig Nederlands onderwijs op islamitische grondslag. Wij leren onze leerlingen de essentiële kennis en vaardigheden, zoals taal, rekenen en wereldkennis, waarbij we hen ook voorbereiden op hun rol in de samenleving. We erkennen de diversiteit tussen onze leerlingen en passen ons onderwijs hierop aan, met ruimte voor persoonlijke ontwikkeling.

Daarnaast is het onze opdracht om bij te dragen aan maatschappelijke vraagstukken zoals kansengelijkheid, inclusie en wereldburgerschap. Dit doen we door voortdurend te leren en onszelf te blijven ontwikkelen, zowel binnen onze organisatie als door interactie met externe ontwikkelingen en ideeën. Op deze manier zorgen we ervoor dat ons onderwijs actueel, kwalitatief en passend blijft, nu en in de toekomst.

Kort samengevat: SIMON helpt kinderen vanuit hun islamitische levensbeschouwing om trouwe dienaren van de Schepper te worden en voorbeeldige mensen in hun omgeving.



2 Beschrijving van de organisatie

2.1 Gegevens

Gegevens van de organisatie	
Administratienummer	31076
Naam	SIMON
Bestuurder	Younes Hanin en Latifa Benbouker
Adres	De Mulderij 4
Postcode + Plaats	3831 NV Leusden
E-mailadres	cvb@simonscholen.nl
Telefoonnummer	033 - 433 73 36
Website	https://www.simonscholen.nl



2.3 De besturingsfilosofie

Besturingsfilosofie Stichting SIMON

Bij SIMON geloven we dat goed bestuur begint met samenwerking en gedeelde verantwoordelijkheid. Ons streven is niet alleen om onderwijs te bieden, maar ook om een gemeenschap te bouwen waar elk individu, zowel leerling als medewerker, zich gewaardeerd en

gehoord voelt. Onze besturingsfilosofie is gebaseerd op de volgende kernprincipes.

1. Het onderwijskundig proces als vertrekpunt voor organisatieontwikkeling

In alles wat wij doen, staat het onderwijskundig proces centraal. Het werken met onze leerlingen en hun ouders/verzorgers bepaalt de inhoud van ons handelen, en de organisatie wordt daarop afgestemd. Dit betekent dat al onze activiteiten moeten bijdragen aan de ontwikkeling en het resultaat van de leerling. Het onderwijskundig proces vormt de basis van het bestaan van onze organisatie; alle keuzes en structuren binnen SIMON zijn gericht op het ondersteunen en versterken van het onderwijs.

2. Verbinding

Verbinding is essentieel binnen onze organisatie. Dit betekent dat er een sterke connectie is met jezelf, met de ander en met onze gezamenlijke onderwijsopdracht. Als scholengroep binnen SIMON streven we ernaar dat iedereen verbonden is met de missie en waarden van onze stichting, om zo samen onze doelen te bereiken.

3. Besluiten nemen in samenspraak

Wij hechten grote waarde aan het nemen van besluiten in gezamenlijkheid. Alleen door met elkaar in gesprek te gaan, te luisteren naar diverse perspectieven en in open dialoog te blijven, kunnen we de beste beslissingen nemen die ons onderwijs vooruithelpen. Samen komen we verder.

4. Samen werken aan een gezamenlijk doel

Onze missie is duidelijk: we bieden kwalitatief hoogwaardig, passend en eigentijds onderwijs op islamitische grondslag. Dit doel is het fundament onder al onze inspanningen. Elke school, elk team en elke medewerker draagt bij aan dit doel, met de vrijheid om binnen de kaders keuzes te maken die aansluiten bij hun specifieke context en behoeften.

5. Vertrouwen

Bij SIMON zien we fouten als een normaal onderdeel van het leerproces. We gaan er open en respectvol mee om en beschouwen ze als kansen om te leren en te groeien. Vertrouwen vormt de basis van onze samenwerking, waarbij we erop vertrouwen dat iedereen zijn best doet en de ruimte krijgt om te leren.

6. Ambitieuze normen met passende ondersteuning

We stellen hoge, maar haalbare verwachtingen. Deze normen zijn gezamenlijk bepaald en vormen de basis voor ons streven naar continue verbetering. We bieden hierbij de benodigde ondersteuning, zodat elk kind de kans krijgt om te slagen. Onze medewerkers worden hierin begeleid door het kwaliteitsteam, dat met hen meewerkt aan de ontwikkeling van hun school en het onderwijs.

7. Vakmanschap

Bij SIMON streven we naar het hoogste niveau van vakmanschap. Onze medewerkers zijn experts in hun vakgebied en zetten zich voortdurend in om hun kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen. Vakmanschap betekent ook dat we elkaar uitdagen om het beste uit onszelf te halen, altijd met het oog op verbetering van het onderwijs.

8. Samen leren en groeien

We geloven dat groei en ontwikkeling alleen mogelijk zijn door samenwerking. Binnen SIMON leren we van en met elkaar. Door open te staan voor reflectie en het delen van kennis, blijven we in beweging. Samen staan we sterker en tillen we het onderwijs naar een hoger niveau.

9. Inspiratie

Wij organiseren momenten van inspiratie om onze medewerkers gedreven en gemotiveerd te houden in hun werk en ontwikkeling. Inspiratie zorgt ervoor dat we vernieuwend blijven denken, met enthousiasme blijven werken, en samen blijven streven naar vooruitgang.

10. Ontmoetingen als basis voor verbinding

We maken ruimte voor ontmoetingen. Niet alleen om elkaar te leren kennen, maar om duurzame

relaties te bouwen die tegen verschillen en spanningen bestand zijn. In een gemeenschap van vertrouwen kunnen we ideeën uitwisselen, successen vieren en uitdagingen aangaan.

11. Verschillen omarmen: ieder kind is uniek

Bij SIMON zien we elk kind als uniek en van waarde. We omarmen diversiteit en geloven dat elk kind het recht heeft om gezien, gehoord en uitgedaagd te worden op een manier die bij hem of haar past. Onze professionals zijn voortdurend op zoek naar hoe we die verschillen kunnen erkennen en benutten, om zo voor elk kind het beste onderwijs te bieden.

12. Dynamisch en flexibel ontwikkelen

We werken planmatig en doelgericht, maar met ruimte voor flexibiliteit. Onze besturingsfilosofie biedt ruimte voor verantwoorde afwijkingen van het plan als dat bijdraagt aan ons gezamenlijke doel. Wij geloven dat we continu in ontwikkeling zijn, dat leren een nooit eindigend proces is, en dat de kracht van onze organisatie ligt in het vermogen om te blijven groeien en aanpassen.

Bij SIMON bouwen we aan een cultuur van respect, wederzijdse steun en waardering. Een cultuur waarin iedere medewerker zich veilig voelt om zichzelf te zijn en waarin samen leren en groeien de sleutel is tot succes.

'Worden wie je bent!
'Je kan elkaar alleen
maar helpen als je weet
van elkaar wat je nodig
hebt'.

13. De kracht van samenwerking: meerwaarde door samen te werken

Het is wetenschappelijk bewezen dat samenwerking meerwaarde biedt in het onderwijsproces. Door samen te werken, brengen we onze professionals vanuit verschillende invalshoeken bijeen, wat leidt tot versterking van de kwaliteit van ons onderwijs. Bij SIMON staan bestuur, directeuren en bestuursmedewerkers voortdurend in nauw contact met elkaar. We bespreken de kansen en uitdagingen waarmee we te maken hebben en onderzoeken gezamenlijk wat nodig is om deze om te zetten naar positieve resultaten voor onze leerlingen. Samenwerking binnen onze organisatie zorgt ervoor dat we breed gedragen besluiten kunnen nemen en dat de kwaliteit van het onderwijs op al onze scholen verder wordt versterkt.

14. Ontmoetingen faciliteren als basis voor verbinding en ontwikkeling

Bij SIMON geloven we dat persoonlijke ontmoetingen essentieel zijn voor het bouwen van een sterke gemeenschap. Door elkaar te leren kennen, ontstaan mogelijkheden om kennis te delen, nieuwe informatie uit te wisselen, elkaar te adviseren en gezamenlijk nieuwe inzichten op te doen. Deze ontmoetingen stellen ons in staat om voor onze leerlingen het best mogelijke onderwijs te realiseren. Daarnaast helpt het ons om belangen en perspectieven van anderen te begrijpen, wat samenwerking explicieter en effectiever maakt. Ontmoetingen zijn ook belangrijk om samen successen te vieren, tevreden te zijn met de resultaten die we samen bereiken, en om af en toe samen te ontspannen. Zo bouwen we aan een cultuur van wederzijdse waardering en respect.

15. Diversiteit omarmen: elk kind is uniek en doet ertoe

Wij dagen onze professionals voortdurend uit om de verschillen tussen kinderen te herkennen en te waarderen. Elk kind is uniek, met eigen talenten, behoeften en perspectieven. Binnen SIMON omarmen

we deze diversiteit en stimuleren we onze medewerkers om nieuwsgierig te blijven en altijd op zoek te gaan naar wat er nog niet zichtbaar is. Dit doen we vanuit het besef dat ieders werkelijkheid slechts één van de vele waarheden is, en dat we veel kunnen leren door open te staan voor andere perspectieven. Onze professionals worden aangemoedigd om deze nieuwsgierige en leergierige houding over te brengen op onze leerlingen, zodat zij zich vrij voelen om zichzelf te zijn en de wereld te ontdekken.

16. Flexibel en planmatig in ontwikkeling: ruimte voor aanpassing

Bij SIMON hanteren we een planmatige ontwikkelingscyclus (PDCA: Plan-Do-Check-Act), waarbij we voortdurend evalueren, bijsturen en verbeteren. Hoewel we duidelijke doelen stellen en planmatig werken, erkennen we dat het onderwijsdomein dynamisch is. Nieuwe inzichten, cijfers en feiten kunnen leiden tot aanpassingen in onze strategie. Wij geloven dat het belangrijk is om flexibel te blijven en, waar nodig, beargumenteerd van het plan af te wijken. Dit alles binnen de gestelde kaders en altijd met het gezamenlijke doel van beter onderwijs voor ogen. Onze organisatie is daarom voortdurend in ontwikkeling, en we blijven openstaan voor veranderingen en innovaties die bijdragen aan de verbetering van ons onderwijs.

17. Cultuur van respect, groei en wederkerigheid

SIMON streeft naar een cultuur waarin iedere medewerker zich gerespecteerd en gesteund voelt. We moedigen een werkomgeving aan waarin medewerkers de ruimte hebben om zichzelf te zijn, zich kwetsbaar durven op te stellen en tegelijkertijd assertief kunnen optreden wanneer dat nodig is. Onze cultuur is er een van wederkerigheid, waarin we van elkaar leren en elkaar steunen. Wij erkennen dat we allemaal afhankelijk zijn van elkaar, en dat onze gezamenlijke inspanningen bijdragen aan het grotere geheel. In zo'n omgeving kunnen we groeien, ontwikkelen en met vertrouwen werken aan onze onderwijsopdracht.

18. Fouten zien als onderdeel van het leerproces

In lijn met ons vertrouwen in een cultuur van respect en groei, zien wij bij SIMON 'fouten' als een normaal en noodzakelijk onderdeel van het leer- en ontwikkelingsproces van elke medewerker. Het maken van fouten biedt waardevolle leermomenten. We spreken hier open en respectvol over, leren van deze momenten, en gebruiken ze om onszelf en ons onderwijs voortdurend te verbeteren. Het vertrouwen in elkaar en in ons gezamenlijke leerproces is een essentieel onderdeel van de manier waarop wij ons onderwijs en onze organisatie ontwikkelen.

19. Inspiratie als drijvende kracht voor ontwikkeling

Bij SIMON stimuleren we inspirerende momenten die onze medewerkers gedreven en enthousiast houden. Inspiratie geeft energie en zet ons aan tot verdere ontwikkeling, innovatie en het leveren van topkwaliteit in ons onderwijs. Door samen te werken, te reflecteren en inspiratie op te doen, blijven we groeien en vernieuwen, zodat we altijd het beste uit onszelf en ons onderwijs kunnen halen.

Met deze besturingsfilosofie bouwen we aan een gemeenschap waarin samenwerking, respect, groei en een gedeelde visie centraal staan. Samen streven we ernaar elk kind een veilige, uitdagende en inspirerende leeromgeving te bieden, zodat zij zich kunnen ontwikkelen tot zelfbewuste wereldburgers die trots zijn op hun identiteit en klaar zijn om een positieve bijdrage te leveren aan de samenleving.

2.4 Het bestuursbureau

Het bestuursbureau wordt geleid door het College van Bestuur: Younes Hanin (voorzitter CvB) & Latifa Benbouker (lid CvB).

Het bestuursbureau van onze stichting heeft twee hoofdtaken. Het treedt namens de Raad van Toezicht op als werkgever en geeft leiding aan de scholen van de stichting. Daarnaast verricht het kantoor ondersteunende diensten voor de scholen.

Op ons bestuursbureau zijn werkzaam:

- Ali Turk - controller
- Annette Soedito - bestuurssecretaresse
- Atika Aaras - beleidsmedewerker Coaching & Methodeontwikkeling

- Bahaeddin Budak - beleidsmedewerker Identiteit
- Bayram Uysal - beleidsmedewerker Personeel & Organisatie
- Daniël Rense - beleidsmedewerker ICT
- Jasmien Hafez - beleidsmedewerker HRD
- Scherry Snel - functioneel applicatiebeheerder
- Zeynep Taspinar - kwaliteits(zorg)coördinator

2.5 De leiding van de scholen

Onze stichting bestaat uit tien scholen, elk onder leiding van een integraal verantwoordelijk directeur. Naast de directeur heeft iedere school een eigen leidingstructuur, waarbij sommige scholen gebruikmaken van bouwcoördinatoren en intern begeleiders, die al dan niet deel uitmaken van het managementteam (MT). In het schoolplan van elke school is helder omschreven hoe de 'schoolleiding' wordt vormgegeven. Alle directeurs hebben de opleiding tot schoolleider afgerond of volgen deze momenteel, en zijn geregistreerd in het Schoolleidersregister.

2.6 Bedrijfsvoering

Onze bedrijfsvoering is transparant en gericht op het faciliteren, ondersteunen en stimuleren van onderwijsondersteunende processen, zowel op school- als stichtingsniveau. Om verspilling te voorkomen en de beschikbare middelen optimaal te benutten, richten we ons in de komende beleidsperiode op het verder professionaliseren van onze interne organisatie. Dit omvat onder andere een heldere en correcte beschrijving van de administratieve processen, een integrale planning- en controlcyclus, effectief risicomanagement, een meerjarige begrotingscyclus en de implementatie van strategisch HR-beleid.

Daarnaast is het verduurzamen van schoolgebouwen essentieel om de klimaatdoelstellingen uit het Klimaatakkoord te behalen. Dit betekent dat onze gebouwen niet alleen een gezond binnenklimaat moeten hebben en energie-efficiënt moeten zijn, maar ook hun CO₂-uitstoot moeten minimaliseren. Belangrijker nog, de schoolgebouwen moeten het onderwijs optimaal ondersteunen, afgestemd zijn op het aantal leerlingen, inclusief en toegankelijk zijn, en toekomstbestendig worden ontworpen.

Om deze klimaatdoelstellingen te bereiken, volgen we een aanpak via drie sporen:

1. Energiebesparende maatregelen om het verbruik te minimaliseren;
2. Een duurzaam meerjarenonderhoudsplan voor langetermijnbeheer en duurzaamheid;
3. Onderwijsadaptieve ontwerpen bij renovatie en nieuwbouw, zodat de gebouwen flexibel blijven aansluiten op de veranderende onderwijsvormen en -behoeften.

3 Sterkte-zwakte-analyse

3.1 De SWOT-analyse: het overzicht

De SWOT-analyse van SIMON toont aan dat er sterke fundamenten zijn voor een kwalitatief hoogstaand onderwijsaanbod met een duidelijke islamitische identiteit. Tegelijkertijd zijn er verschillende uitdagingen en externe bedreigingen waarmee rekening moet worden gehouden, vooral in een dynamische en veranderlijke onderwijsomgeving. Het effectief benutten van kansen op het gebied van duurzaamheid en professionalisering zal cruciaal zijn voor de toekomst van de organisatie.

Sterke punten

- -Islamitische Identiteit: SIMON biedt een unieke islamitische levensbeschouwelijke identiteit, die leerlingen helpt hun geloof en waarden te begrijpen en toe te passen vanuit de missie van 'Worden wie je Bent'.
- -Kwalitatief onderwijs: Er is een sterke focus op kwalitatief onderwijs, gericht op het behalen van referentieniveaus in taal en rekenen en het ondersteunen van kansengelijkheid.
- -Ondersteunende structuren: De aanwezigheid van educatieve partnerschappen tussen leerkrachten, ouders/verzorgers en leerlingen bevordert een sterke samenwerking en kennisuitwisseling.
- -Professionele ontwikkeling: Door professionele leergemeenschappen (PLG's) en intervisiemomenten kunnen leerkrachten en directeuren continu leren en verbeteren.

Zwakke punten

- -Afhankelijkheid van externe financiering: De bekostiging op basis van T=0 kan financiële druk uitoefenen, wat de operationele flexibiliteit beperkt.
- -Variabele kwaliteit: Het kwaliteitsniveau van onderwijs kan verschillen tussen scholen, afhankelijk van lokale omstandigheden en beschikbaarheid van middelen.
- -Veranderingen in wetgeving: Aanpassingen in wet- en regelgeving kunnen een impact hebben op de implementatie van beleidsplannen.
- -Beperkte digitalisering: Hoewel digitale geletterdheid wordt bevorderd, kan de integratie van ICT in alle aspecten van het onderwijs inconsistent zijn.

Kansen

- -Groeiende Leerlingenpopulatie: De mogelijkheid om in te spelen op de groei van het aantal leerlingen biedt kansen voor uitbreiding en ontwikkeling van nieuwe scholen.
- -Samenwerkingen met Externe Partners: Het aangaan van partnerschappen met hogescholen, gemeenten en culturele instellingen kan de onderwijskwaliteit verbeteren en middelen vergroten.
- -Versterking van Onderwijsinnovatie: Door te investeren in eigentijds onderwijs en het gebruik van nieuwe technologieën kan de school beter inspelen op de behoeften van een veranderende maatschappij.
- -Focus op Duurzaamheid: De aandacht voor duurzaamheid in schoolgebouwen kan leiden tot een gezondere leeromgeving en het behalen van klimaatdoelstellingen.
- -Transparante Communicatie: Heldere communicatie en duidelijke verantwoordelijkheden binnen de organisatie zorgen voor een goede samenwerking en begrip van elkaars rollen.
- -Verbeterplan vanuit Herstelopdracht: De herstellopdracht biedt een kans om gerichte verbeterplannen te ontwikkelen, waardoor de onderwijspraktijk en de organisatie als geheel kunnen worden versterkt.

Bedreigingen

- -Concurrentie van Andere Scholen: De concurrentie met andere onderwijsinstellingen kan invloed hebben op de inschrijving en het behoud van leerlingen.
- -Veranderingen in de Samenleving: Maatschappelijke veranderingen en de diversiteit in leerling populaties kunnen uitdagingen met zich meebrengen in het aanbod van passend onderwijs.
- -Financiële Onzekerheid: Economische fluctuaties kunnen leiden tot onzekerheid in de financiering van onderwijsinitiatieven.
- -Risico op Kansengelijkheid: Ondanks de inspanningen om gelijke kansen te bieden, kan het risico op kansengelijkheid toenemen, vooral met de opkomst van digitale leermiddelen.

4 De missie van de organisatie

4.1 Missie

Onze missie: 'Alle kinderen van de SIMON-scholen zullen actief gestimuleerd worden om vanuit de identiteit, de visie, de kernwaarden en de kernopdracht betekenisvolle leerervaringen op te doen, die hen voorbereiden op een actieve rol in de samenleving. Leerlingen, ouders, bestuur en team zullen samenwerken om authentiek leren mogelijk te maken. Dit vanuit onze visie om alle kinderen in Midden- en Oost-Nederland te laten worden wie ze zijn en het creëren van gelijke kansen door kwalitatief, passend en eigentijds onderwijs te bieden vanuit islamitisch perspectief.'

SIMON is werkgever voor primair onderwijs aan 4- tot 12-jarigen in Midden- en Oost-Nederland.

SIMON is er omdat kwalitatief, Islamitisch onderwijs de basis is voor een goede toekomst van onze kinderen en onze samenleving.

Wij weten hoe leren werkt. Kwalitatief onderwijs begint bij ons: we houden van ons vak en maken ons samen sterk voor de visie 'Worden wie je bent!' en bieden alle kinderen gelijke kansen. Samen, want als je écht verder wil komen, heb je elkaar nodig.

SIMON is er om 'worden wie je bent' mogelijk te maken. Dit doen we samen vanuit hoge verwachtingen over de ontwikkeling van kinderen, leerkrachten en het onderwijs. Wij geloven dat iedereen vanuit zijn of haar kracht en talent iets toevoegt.

Wij werken intensief samen met onze partners aan ontwikkelkansen, aan het verbeteren van onderwijs en aan onze persoonlijke ontwikkeling. Hiermee leggen wij een basis, zodat kinderen verantwoordelijk willen en kunnen zijn in en voor de samenleving. Want elk individu doet ertoe.

SIMON is een lerende organisatie. Zij geeft richting en betekenis aan het werken in een school en bouwt evaluatie en reflectie in haar processen in. Bestuur, team, leerlingen en ouders werken in veiligheid, erkenning en wederzijds vertrouwen om authentiek leren mogelijk te maken. Zodat ieder mag worden wie hij of zij is!

Bij SIMON streven we ernaar om alle kinderen kwalitatief, passend en eigentijds onderwijs te bieden.

Kwalitatief Onderwijs

Kwalitatief onderwijs houdt in dat we lesgeven vanuit diepgaand inzicht in hoe leren plaatsvindt, met hoge verwachtingen voor alle leerlingen. Wij organiseren het leerproces zodanig dat kennisoverdracht effectief plaatsvindt en dat kinderen zich ontwikkelen tot waardevolle leden van de maatschappij. Goed onderwijs bevordert kansengelijkheid en draagt bij aan een duurzame toekomst.

Dit betekent dat leerlingen de referentieniveaus van het basisonderwijs behalen, vooral op het gebied van taal en rekenen. Tevens leren zij hoe ze zich tot elkaar verhouden binnen de context van actief burgerschap en verwerven zij basiskennis over de wereld, in lijn met de kerndoelen.

SIMON biedt een veilige omgeving voor leerlingen, medewerkers en ouders/verzorgers. We besteden aandacht aan het welbevinden van onze leerlingen en omarmen de diversiteit tussen hen. Iedere school binnen onze stichting formuleert ambities voor taal en rekenen, afgestemd op de unieke populatie van de school.

Passend Onderwijs

Effectief onderwijs vereist een aanpak die aansluit bij de behoeften van alle leerlingen. Passend onderwijs betekent dat wij elk kind de kans bieden om de kerndoelen te behalen. Dit vereist duidelijke onderwijsplannen die per school kunnen verschillen, rekening houdend met het gegarandeerde aanbod waar elk kind recht op heeft.

Daarnaast streven we ernaar om een breed scala aan ontwikkelingsmogelijkheden te bieden, waaronder taal, rekenen, digitale geletterdheid en actief burgerschap. Wij besteden ook aandacht aan andere essentiële kennis en vaardigheden, zoals bewegen, kunst en cultuur, natuur, wetenschap, techniek en duurzaamheid. We erkennen dat kinderen verschillen en dat deze diversiteit gerespecteerd moet worden.

Eigentijds Onderwijs

Bij SIMON is voortdurende verbetering van het onderwijs een kernprioriteit. Wij blijven onszelf informeren over de laatste inzichten en wetenschappelijke kennis over effectief leren en de organisatie van onderwijs. Eigentijds onderwijs omvat ook het gebruik van ICT, waarbij we de nieuwste technologieën en middelen inzetten om het lesgeven te ondersteunen. We zijn ons bewust van de risico's van het versterken van kansenongelijkheid en werken actief aan het waarborgen van technologische randvoorwaarden voor alle leerlingen.

Daarnaast ontwikkelen we structureel de digitale geletterdheid van onze leerlingen. Eigentijds onderwijs is afgestemd op de ontwikkelingen in onze samenleving en blijft voortdurend in beweging. Wij bereiden onze leerlingen voor op een succesvol leven en helpen hen om hun plek in de maatschappij te vinden. Dit omvat onderwijs in natuur, wetenschap en techniek, milieu, duurzaamheid, gezond leven, kunst en cultuur, mediawijsheid en de impact van ons gedrag op zowel de mens als de wereld.

SIMON is een lerende organisatie. Zij geeft richting en betekenis aan het werken in een school en bouwt evaluatie en reflectie in haar processen in. Bestuur, team, leerlingen en ouders werken in veiligheid, erkenning en wederzijds vertrouwen om authentiek leren mogelijk te maken. Zodat ieder mag worden wie hij of zij is!

4.2 Onze slogan

'Worden wie je bent'

Bij SIMON vormt de islamitische levensbeschouwelijke identiteit de kern van ons onderwijs. Wij streven ernaar onze leerlingen een sterk islamitisch bewustzijn mee te geven.

Ons doel is dat zij zich niet alleen als moslim identificeren, maar ook de islamitische waarden begrijpen en deze op een overtuigende en zelfstandige manier toepassen. We willen onze leerlingen helpen de kennis van de Schepper Allah te verankeren en hen leren hoe zij een persoonlijke geloofsrelatie met Allah kunnen opbouwen, voortkomend uit gehoorzaamheid aan Zijn Woord.

Door onze leerlingen in hun bewustwording te ondersteunen, dragen we bij aan hun ontwikkeling om "te worden wie ze zijn." Op jonge leeftijd hen positief bewust te maken van hun identiteit biedt een stevige basis voor hun verdere leven. Dit stelt hen in staat om vanuit hun eigen geloofsovertuiging de wereld te verkennen, nieuwe mensen te ontmoeten en hun waarden te delen. Wij streven ernaar elk kind zelfbewust en weerbaar te maken, zodat zij als moslim optimaal kunnen participeren en een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan de samenleving waarvan zij deel uitmaken.

De Profeet Mohammed (vrede zij met hem) heeft gezegd: "Ik ben slechts gezonden om de gunsten van goed gedrag (akhlaq) te voltooien."

Kiezen voor SIMON betekent kiezen voor een schoolklimaat waarin goed gedrag (akhlaq) centraal staat. Wij geloven dat een kind alleen kan slagen in de samenleving wanneer zijn of haar karakter en gedrag goed gevormd zijn. De ontwikkeling van sociale en emotionele intelligentie (gedrag) beschouwen wij als minstens zo belangrijk als die van cognitieve intelligentie (kennis). De boodschap van de Koran en het voorbeeld van de Profeet Mohammed (vzmh) vormen hierbij onze leidraad.

4.3 Onze kernwaarden

Onze kernwaarden, voortvloeiend uit onze missie 'Worden wie je bent', staan omschreven in ons handboek 'Worden wie bent'. Daar worden onze kernwaarden omschreven in '7 parels van uitmuntendheid':

1. Godsbesef
2. Verdraagzaamheid
3. Rechtvaardigheid
4. Zelfbeschikking
5. Kwaliteit
6. Transparantie
7. Samenwerking

De Parels van uitmuntendheid

Wij staan voor waardenvormend onderwijs. Wij werken vanuit de parels van uitmuntendheid. De parels/kernwaarden zijn een nadere invulling van de grondslag en spelen een centrale rol in ons onderwijs. Dit noemen we waardenvormend onderwijs. Dit start bij de focus op en verinnerlijking van het goede gedrag (Aglâq).



Elk mens is uniek en leert op een eigen manier. Ook is het afhankelijk van de leeftijd hoe waarden gevormd worden. Daar elk mens uniek is, hechten we naast waardenvormend onderwijs binnen SIMON ook veel waarde aan talentontwikkeling. Alleen dan kun je 'Worden wie je bent'. (Bron: BLISS-leertraject)

Bijlagen

4.4 Visie

‘Worden wie je bent!’

Onze benadering vraagt dat we onze manier van werken hierop afstemmen. SIMON organiseert zich als een voorwaardenscheppende leeromgeving, waarbij we voortdurend gericht zijn op onze maatschappelijke en educatieve opdracht. Dit omvat een constante uitwisseling van informatie en kennis, en het opbouwen van sterke onderlinge relaties. Door samen te werken, verbeteren we ons onderwijs continu, zodat onze leerlingen, zichzelf en de wereld om ons heen hiervan profiteren.

Onze Visie op Leren, Identiteit, Professionaliteit en Verandering

De visie van SIMON luidt: "SIMON is een lerende organisatie die richting en betekenis geeft aan het onderwijs en evaluatie en reflectie in al haar processen integreert. Bestuur, team, leerlingen en ouders/verzorgers werken samen in een veilige omgeving, gekenmerkt door erkenning en wederzijds vertrouwen, om authentiek leren mogelijk te maken."

Hierop voortbouwend heeft SIMON vier onderling verbonden kerngedachten geformuleerd die als basis dienen voor ons onderwijs en onze organisatie. Deze zijn in de bijlage opgenomen.

SIMON: Samen Sterk voor Ieder Kind

Wij staan samen voor elk kind en creëren een omgeving waarin ieder kind gezien wordt. Alle kinderen verdienen een plek in de wereld, ongeacht hun achtergrond. Het is onze taak hen onderwijs te bieden en hen te begeleiden in hun ontwikkeling (Biesta, 2015). Wij geloven dat elk kind unieke talenten heeft, en het is onze opdracht hen te helpen deze talenten te ontdekken en te ontplooien, met respect voor hun individuele ontwikkelmogelijkheden. Het doel is om ‘iets’ toe te voegen aan de ontwikkeling van onze leerlingen.

Binnen het kader van educatief partnerschap investeren wij op schoolniveau in de samenwerking tussen leerkrachten, ouders/verzorgers en kinderen. Samen delen zij kennis over het onderwijs en het kind, vanuit het besef dat de ontwikkeling van een kind zich niet beperkt tot de klas en school, maar ook thuis, bij buitenschoolse opvang, op sportclubs en in de buurt plaatsvindt. Het is van belang om de verschillende perspectieven, leerdoelen en hulpvragen samen te brengen voor passende ondersteuning in leren en lesgeven. Daarnaast bereiden wij kinderen voor op een persoonlijke toekomst in een snel veranderende maatschappij, waarbij de voorbereiding op deze maatschappij centraal staat.

Binnen SIMON stimuleren we de samenwerking tussen onze professionals door het opzetten van professionele leergemeenschappen (PLG). In deze groepen zijn leerkrachten verantwoordelijk voor het leren van specifieke leerlingengroepen, volgens afgesproken werkwijzen. Dit bevordert de onderlinge kennisuitwisseling en gezamenlijke verbetering van het onderwijs. In de PLG ontwikkelen en onderhouden zij hun vakmanschap en expertise.

De directeuren dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor alle leerlingen op onze SIMON-scholen. Zij werken samen in verschillende werkgroepen, versterken elkaar, en leren van en met elkaar met het doel om continu te verbeteren en kwalitatief onderwijs te waarborgen. Het vakmanschap van directeuren staat hierbij centraal. Samenwerkende directeuren hebben een positieve invloed op de kwaliteit en effectiviteit van leerkrachten, wat uiteindelijk ten goede komt aan de leerlingen waarvoor zij samen verantwoordelijk zijn. Vanuit deze gedeelde verantwoordelijkheid kunnen zij ook gezamenlijk initiatieven ontplooien voor alle kinderen in hun stad of regio.

Continu Verbeteren

Wij beschouwen continu verbeteren op twee niveaus:

SIMON als onderwijsorganisatie met 300 professionals.

SIMON als deel van de maatschappelijke omgeving.

Door onze visie op leren, identiteit, professionaliteit en verandering te blijven ontwikkelen, blijven we ons onderwijs en onze organisatie verbeteren.

Hierop voortbordurend heeft SIMON vier kerngedachten die nauw met elkaar verbonden zijn en als basis gelden voor ons onderwijs en onze organisatie:



Het ontwerpen van een visie is als het ware het beklimmen van een berg, waarbij we nieuwe en weidse gezichten aanschouwen. We zien dan onverwachte verbindingen tussen onze uitgangspunten en de rijke omgeving waarin onze scholen staan.

**‘De visie ieder kind kan alles leren,
zorgt ervoor dat we uitgaan van hoge
verwachtingen van kinderen.’**

SIMON samen sterk voor ieder kind

Bij SIMON staan we samen voor ieder kind. We creëren een inclusieve omgeving waarin elk kind wordt gezien en gewaardeerd, ongeacht zijn of haar achtergrond. Elk kind verdient een plek in de wereld, en het is onze verantwoordelijkheid om hen les te geven en te onderwijzen (Biesta, 2015). Wij geloven dat ieder kind unieke talenten heeft, en het is onze opdracht om hen te helpen deze talenten te ontdekken en te ontwikkelen, met oog voor hun individuele ontwikkelmogelijkheden. Ons doel is om wezenlijk bij te dragen aan de groei en ontwikkeling van ieder kind.

Educatief Partnerschap

Onder de noemer educatief partnerschap investeren wij op schoolniveau in de samenwerking tussen leerkrachten, ouders/verzorgers en leerlingen. Samen delen zij hun kennis over onderwijs en de specifieke behoeften van elk kind. We zijn ervan overtuigd dat de ontwikkeling van een kind zich niet beperkt tot de klas en school, maar ook plaatsvindt thuis, bij de buitenschoolse opvang, op de sportclub en in de buurt. Daarom is het van essentieel belang om verschillende perspectieven, leerdoelen en hulpvragen samen te brengen, zodat we passende ondersteuning kunnen bieden in het leerproces.

Vorbereiding op de Toekomst

Wij bereiden onze leerlingen voor op een persoonlijke toekomst in een snel veranderende maatschappij. Dit houdt in dat de voorbereiding op deze dynamische wereld centraal staat in ons onderwijs. We doen dit vanuit onze islamitische identiteit, waarbij we verbinding leggen met onze omgeving, waaronder stedelijke netwerken, maatschappelijke partners, kinderopvang, peuterspeelzaalwerk, het voortgezet onderwijs, pabo's, universiteiten, onderzoekers en culturele instellingen. Wij geloven dat we onze ambities alleen kunnen waarmaken door samen te werken.

Professionele Leergemeenschappen

Binnen SIMON stimuleren we de samenwerking tussen onze professionals door het opzetten van professionele leergemeenschappen (PLG). In deze groepen nemen leerkrachten de verantwoordelijkheid voor het leren van specifieke leerlingengroepen volgens afgesproken werkwijzen. Dit stelt hen in staat om van elkaar te leren en gezamenlijk het onderwijs te verbeteren. In de PLG ontwikkelen en onderhouden ze hun vakmanschap en expertise, wat niet alleen ten goede komt aan hun eigen ontwikkeling, maar ook aan de kwaliteit van het onderwijs dat we onze leerlingen bieden.

Cultuur van Wederzijdse Ondersteuning

Bovendien bevorderen wij een cultuur van wederzijdse ondersteuning, waarbinnen professionals zich veilig voelen om ideeën en ervaringen te delen. Deze open communicatie leidt tot innovatie en verbetering van ons onderwijsaanbod. We moedigen medewerkers aan om hun kwetsbaarheden te delen en elkaar te helpen in het leerproces, wat bijdraagt aan een positieve en stimulerende leeromgeving voor zowel leerlingen als personeel.

Door deze gezamenlijke inspanningen en onze toewijding aan de ontwikkeling van ieder kind, streven wij ernaar een positieve impact te maken op hun leven en hen voor te bereiden op een succesvolle toekomst in de maatschappij.

4.5 Strategische SIMON-doelen voor 2024-2028

In de voorgaande beleidsperiode hebben we als organisatie stappen gezet door focus aan te brengen op acht speerpunten: identiteit, professionele cultuur, onderwijsaanbod, leerlingen, personeel, profilering, en ouderbetrokkenheid. Dit heeft ertoe geleid dat we een solide basis hebben, waarop wij kunnen voortbouwen. De komende beleidsperiode hebben we vier strategische lijnen, waarlangs we onze strategische doelen willen realiseren:

1. Samen SIMON Sterk!

Doel: Het versterken van de gedachte bij elk personeelslid dat we samen een stichting vormen waarbij we met elkaar verantwoordelijk zijn voor kwalitatief hoogstaand onderwijs vanuit islamitisch perspectief aan alle kinderen op elke SIMON-school.

2. Onderwijs en Kwaliteit!

Doel: Iedere professional binnen SIMON is actief en gezamenlijk bezig met kennisdeling en de ontwikkeling van hun (persoonlijk) vakmanschap. Dit met als doel om ieder kind blijvend passend onderwijs te kunnen bieden en het onderwijzen continu te verbeteren en te innoveren op basis van de

veranderingen in de samenleving.

3. Voldoende vakbekwaam personeel

Doel: We zorgen in de komende jaren voor voldoende en goed gekwalificeerd personeel voor SIMON. SIMON staat om zojuist genoemde reden binnen de regio bekend als een professionele en ambitieuze organisatie, een aantrekkelijke werkgever en een betrouwbare, betekenisvolle en zichtbare samenwerkingspartner.

4. Wereldburgerschap

Doel: De leerlingen beheersen sociale doelen van burgerschap betreffende kennis, gedrag, taaluitingen en vaardigheden, die zij nodig hebben om zich als wereldburger stevig te kunnen ontwikkelen en staande te kunnen houden. Volgens SIMON is de mens geschapen met de verantwoordelijkheid om op aarde voor vrede en veiligheid te zorgen. Dit wordt Galífa genoemd (wereldburger). SIMON ziet het als haar taak om leerlingen, vanuit haar islamitische levensbeschouwelijke identiteit, mede op te voeden en te begeleiden tot democratische, participerende, coöperatieve en breed ontwikkelde burgers van de Nederlandse samenleving.

Wij beschrijven deze strategische doelen om onze ambitie in de komende jaren te realiseren. Deze doelen worden de komende vier jaar vertaald en geconcretiseerd in de jaarplannen van iedere school en in de jaarplannen van onze stichting.

‘Elk ander is tenslotte ook een ik, die verbonden is met zijn omgeving.’

4.6 Samen SIMON sterk!

Kerngedachte: Hoe versterken we de gedachte bij elk personeelslid dat we samen 1 stichting vormen waarbij we met elkaar verantwoordelijk zijn voor kwalitatief hoogstaand Islamitisch onderwijs aan alle kinderen op elke school.

Strategisch doel:

Samenwerking in en op de school heeft ertoe geleid dat de kwaliteit van het leren van kinderen, de sociale veiligheid en het welbevinden meetbare positieve ontwikkelingen laten zien.

Basisvoorwaarde:

Iedere professional binnen SIMON is actief en gezamenlijk bezig met kennisdeling en de ontwikkeling van hun (persoonlijk) vakmanschap. Dit met als doel om ieder kind blijvend goed, passend, eigentijds onderwijs te kunnen bieden en het onderwijzen continu te verbeteren en te innoveren op basis van de veranderingen in de samenleving.

Voorwaarden:

- Er is een heldere transparante communicatie.
- Afspraken zijn helder geformuleerd en duidelijk gecommuniceerd.
- Er komen duidelijke afspraken wie waarvoor verantwoordelijk is op stichtingsniveau, schoolniveau en binnen de werkgroepenstructuur.
- Er is duidelijkheid in de kaders en de spelregels vanuit het bestuursbureau. De opdrachten zijn voor iedere school helder.
- Elke professional is zich bewust van de bestuursaanstelling op SIMON-niveau in plaats van de aanstelling op schoolniveau.

Onderliggende doelen die wij in de komende beleidsperiode willen realiseren:

- De bekostiging wordt op basis van T=0 gefinancierd.
- Het bestuursbureau ondersteunt bij beleidsrijk begroten zowel op financieel als personeel gebied. Vanaf 2024 worden de begrotingsgesprekken met zowel HRM als financiën gevoerd.
- Vanaf 2024 wordt het communicatiebeleid herschreven met als doel elkaar beter te informeren, zodat we weten waar iedere school mee bezig is.
- Er wordt in 2024 beleid opgesteld om SIMON in staat te stellen te anticiperen op de sterke groei van leerlingen.
- Er wordt een strategisch huisvestingsplan ontwikkeld hoe om te gaan met de nieuwbouw en de groei van de huidige scholen en het stichten van nieuwe scholen.
- SIMON is in staat om binnen alle lagen van en met elkaar te leren t.b.v. onderwijskwaliteit. Er komen intervisiemomenten tussen ervaren directeuren en startende directeuren. In 2024 volgt een voorstel hoe dit het beste ingevoerd en uitgevoerd kan worden.
- Er vindt collegiale consultatie plaats tussen collega-scholen. In 2025 volgt een voorstel hoe dit het beste ingevoerd en uitgevoerd kan worden. Hierbij wordt er rekening gehouden met het positioneren en faciliteren van de interne specialisten t.b.v. SIMON brede inzet (SIMON teacher developers).
- De competitie van de Talentenwedstrijd van SIMON wordt er afgehaald, en wordt een 'Talentendag', van en voor de leerlingen van SIMON. Begin 2024 wordt een ander voorstel ontwikkeld dat eventueel in 2024 in zal gaan.
- Er komen educatieve trips om met en van elkaar te leren. Zowel op stichtings- als op schoolniveau worden deze trips tussen 2025 en 2027 gepland voor medewerkers of leerlingen.
- Vanaf 2025 heeft elke -SIMON-school specialisten voor taal, rekenen en gedrag. Er wordt onderzocht of een specialist voor digitale geletterdheid wenselijk is op elke school.
- Samen opleiden in de school versterken door professionalisering betrokkenen en warme contacten met de Hogescholen.
- Er wordt beleid ontwikkeld m.b.t. voeden, managen en waarderen van talentvolle medewerkers.

PLG's

- Al onze scholen zijn aan het einde van deze beleidsperiode professionele leergemeenschappen. Waarin professionele leergemeenschappen samen verantwoordelijkheid dragen voor de brede ontwikkeling, het leren van alle kinderen en de werkwijzen beheersen voor het maken van beredeneerde keuzes. We volgen de ontwikkeling op basis van kwalitatieve metingen: scenariobeschrijving Adviesteam en op basis van interne audit.

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Alle geledingen binnen SIMON zijn aan het einde van deze beleidsperiode professionele leergemeenschappen en werken met verschillende (werk)structuren.	gemiddeld
SIMON ontwikkelt en implementeert een communicatiebeleid voor effectieve en efficiënte communicatie.	gemiddeld
SIMON heeft een beleid en een aanpak ontwikkeld voor de gezondheid en welzijn van medewerkers.	gemiddeld
Er wordt beleid ontwikkeld om SIMON in staat te stellen te anticiperen op de sterke groei van leerlingen.	hoog
Alle scholen zijn in staat om beleidsrijk te begroten met een uniforme aanpak en ondersteuning vanuit het bestuursbureau.	hoog

Actiepunt scholen	Prioriteit
Alle geledingen binnen SIMON zijn aan het einde van deze beleidsperiode professionele leergemeenschappen en werken met verschillende (werk)structuren.	gemiddeld
SIMON ontwikkelt en implementeert een communicatiebeleid voor effectieve en efficiënte communicatie.	gemiddeld
SIMON heeft een beleid en een aanpak ontwikkeld voor de gezondheid en welzijn van medewerkers.	gemiddeld
Er wordt beleid ontwikkeld om SIMON in staat te stellen te anticiperen op de sterke groei van leerlingen.	hoog
Alle scholen zijn in staat om beleidsrijk te begroten met een uniforme aanpak en ondersteuning vanuit het bestuursbureau.	hoog

4.7 Onderwijs en Kwaliteit

Strategisch doel:

Iedere professional binnen SIMON is actief en gezamenlijk bezig met kennisdeling en de ontwikkeling van hun (persoonlijk) vakmanschap. Dit met als doel om ieder kind blijvend goed, passend, eigentijds onderwijs te kunnen bieden en het onderwijs continu te verbeteren en te innoveren op basis van de veranderingen in de samenleving.

Onderliggende doelen die wij in de komende beleidsperiode willen realiseren: Organisatie kwaliteit op stichting en schoolniveau

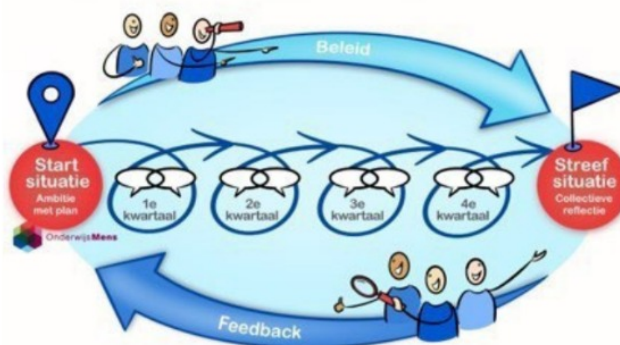
- We bestendigen de toekomst van SIMON voor de komende jaren door een vast CvB, vaste directies en IB-ers op elke school, aanwezig, zichtbaar en dienend.
- De actieve betrokkenheid van de RvT wordt vanaf 2024 ervaren door bestuursmedewerkers en directies binnen SIMON.
- In 2027 is elke SIMON-school doorgegroei naar een sterke basisschool/IKC, waarbij de veiligheid en ontwikkelmogelijkheden van elk kind centraal staan.
- Elke school onderzoekt in 2025 of het huidige onderwijsconcept voldoet en past bij de leerlingenpopulatie. Vanaf 2026 worden eventuele aanpassingen gedaan, die in 2025 planmatig beschreven zijn.
- Er wordt vanaf 2024 gewerkt aan een eenduidig, doorgaande pedagogische en educatieve lijn en een doorgaande lijn van zorg en naschoolse activiteiten. In 2026 wordt dit gemeten via een interne audit door de kwaliteitscoördinatoren.
- We peilen jaarlijks de tevredenheid van leerlingen, medewerkers en ouders/verzorgers. De mate van tevredenheid ligt elk jaar hoger dan de peiling van 2022-2023.
- We ontwikkelen een sociale en morele vormgeving van de visie op brede identiteit en burgerschap, waarbij kinderen de kans krijgen zich kunnen ontplooiën tot harmonische, sociale, creatieve en kritische persoonlijkheden die zich zelfstandig en in groepsverband kunnen bewegen in de maatschappij.
- We onderzoeken vanaf 2025 tweejaarlijks welke maatschappelijke veranderingen spelen en welke invloeden deze ontwikkelingen hebben op onze scholen.
- Elke SIMON-school ontwikkelt in 2024 op schoolniveau een visie op inclusiviteit passend bij de SIMON-visie op inclusiviteit en geeft de grenzen van eigen kunnen hierbij aan in het schoolondersteuningsprofiel.
- We versterken vanaf 2025 het educatief partnerschap met ouders/verzorgers. Dit wordt zichtbaar in het contract dat elke school met haar ouders/verzorgers opstelt en ondertekend vanaf 2025.
- Zelfregulering: SIMON is in 2027 financieel gezond, heeft een sluitende begroting voor 2028 en

de voorzieningen en reserves zijn in 2028 voldoende.

Onderwijs en kwaliteit

- Er wordt vanaf 2024 in alle SIMON-scholen gewerkt aan een doorgaande pedagogische en educatieve lijn en een doorgaande lijn van zorg en naschoolse activiteiten.
- In 2025 evalueren we en geven we opnieuw vorm aan de sociale doelen van burgerschap betreffen kennis, vaardigheden en houdingen die leerlingen nodig hebben om zich in sociale situaties redzaam te gedragen.
- We creëren vanaf 2025 PLG's waarbij ieder vanuit zijn of haar rol rondom de leerling staat.
- Binnen de SIMON-scholen vinden we ontwikkelleeftijd belangrijker dan kalenderleeftijd.
- De SIMON-scholen halen wat leerprestaties betreft het maximale uit alle leerlingen. Vanaf 2025 zijn er duidelijke afspraken gemaakt over het niveau van de ambities van de opbrengsten op referentieniveau 1F 1S/2F op alle hoofdvakken.
- We voldoen minimaal aan basiskwaliteit van de inspectie. We werken mee aan het versterken van de basisvaardigheden.
- De leerlingen werken met een optimale intrinsieke motivatie.
- Er is sprake van een zo groot mogelijk eigenaarschap bij het leren van de leerlingen.
- Versterken en borgen van goed onderwijs voor elke leerling door kennis te vergroten van leerlijnen, doelen, didactiek en pedagogiek en het koppelen van literatuur en onderzoek aan de lessen.
- De SIMON-scholen hebben basiskwaliteit en extra ondersteuning ingericht.
- Elke SIMON-school ontwikkelt een visie op NT2 onderwijs.
- Teams van de SIMON-scholen durven samen gericht te kijken bij andere scholen die kwalitatief goed bekend staan.
- Elke SIMON-school heeft in 2025 goed VVE-beleid ontwikkeld en beschikt over een VVE-coördinator.
- Elke SIMON-school geeft op een structurele en inzichtelijke manier vorm aan de kerndoelen rondom digitale geletterdheid.

Leidinggeven aan onderwijskwaliteit



'Elke SIMON-medewerker evalueert en reflecteert via de vraag: 'Op welke manier wil ik leren en hoe kan dat mij en de kinderen weer verder ontwikkelen?'

Vanuit de overtuiging 'Worden wie je bent' organiseren wij Nederlands primair onderwijs op Islamitische grondslag. Samen met collega's, leerlingen en ouders/verzorgers bieden wij vanuit ons onderwijs een stabiele en veilige basis zodat kinderen verstandig staan van hun eigen kunnen, ongeacht waar hun wieg heeft gestaan. Onze taak is leerlingen de basiskennis, -vaardigheden en -attitude aan te leren. Dat betekent dat er ambities zijn geformuleerd ten aanzien van de resultaten van onze leerlingen. Daarnaast formuleren wij doelen om in de komende beleidsperiode een verdiepingsslag te maken in onze samenwerking met ouders/verzorgers en leerlingen (educatief partnerschap), als professionals onderling (professionele leergemeenschap/directeuren leerkring) en met onze samenwerkingspartners ten gunste van de kwalitatieve basis van ons onderwijsaanbod.

Onderliggende doelen die wij in de komende beleidsperiode willen realiseren:

Referentieniveaus en ambities

- SIMON streeft ernaar dat aan het eind van deze beleidsperiode 100% van alle leerlingen de basisschool verlaat met een taal- en rekenniveau van 1F. Dat is een stijging van 10% ten opzichte van de huidige norm.
- Voor veel scholen geldt dat hun populatie veel meer dan dit niveau aankan. Daarom formuleert iedere SIMON-school ambities voor taal en voor rekenen die passen bij de kenmerken van de schoolpopulatie, waarbij een bepaald percentage leerlingen het 2F voor taal en het 1S voor rekenen moet kunnen behalen. Daarnaast stellen scholen extra ambities op passend bij hun populatie en curriculum. De directeur zal zich verantwoorden in de managementrapportages en wordt uitgedaagd om realistische en ambitieuze doelen te stellen.

Sociale veiligheid en welbevinden

- Alle scholen werken preventief aan een veilige omgeving waarin kinderen tot leren kunnen komen en interveniëren indien nodig. Alle scholen monitoren jaarlijks de sociale veiligheid en welbevinden bij de leerlingen. Daarnaast nemen we tweejaarlijks een tevredenheidsspeiling af bij zowel leerlingen, als bij ouders/verzorgers, als bij medewerkers, waarin ook de meting sociale veiligheid en welbevinden is opgenomen.

Kansengelijkheid

- In samenwerking met educatieve partners streven wij naar een toename in kansengelijkheid voor alle kinderen van 4 tot 12 jaar. We bieden speciale aandacht en deskundigheid voor de kinderen die een extra zetje in de rug nodig hebben, omdat zij vanuit huis minder kansen hebben op een goede onderwijs carrière. Ons succes meten we af aan de uitstroom op referentieniveau, het percentage kinderen dat vanuit de onderwijsachterstandenbeleid scholen uitstroomt naar havo/vwo.

Onderliggende doelen die wij in de komende beleidsperiode willen realiseren:

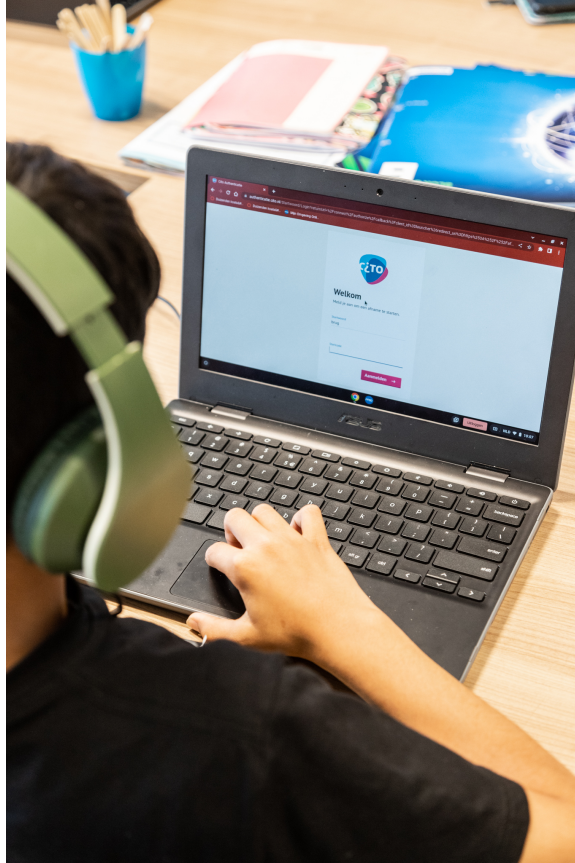
Innoveren van onderwijs

We vinden het belangrijk dat kennis ontwikkeld en gedeeld wordt, maar ook dat deze van betekenis is voor het kind in de klas en waar mogelijk in samenhang wordt vormgegeven.

- Scholen stellen concrete doelen op voor hun aanbod, naast taal en rekenen, passend bij hun populatie en hun schoolconcept.

Onze samenleving is voortdurend in ontwikkeling en dat vraagt ook dat wij ons onderwijsaanbod voortdurend tegen het licht houden om te zien of dit nog aansluit. Daarnaast bekijken we binnen SIMON op welke wijze wij kunnen innoveren in het onderwijs, steeds meer op basis van (analyse van) data.

Naast optimalisatie en innovatie van ons onderwijsaanbod investeren wij binnen SIMON in een leven lang leren. Wij vragen van onze professionals, in de scholen en op het bestuursbureau, dat zij actief bezig zijn met de ontwikkeling van hun persoonlijk vakmanschap, zodat zij vanuit deskundigheid kunnen reageren op de continue verandering die vanuit hun vakgebied wordt gevraagd. Het gezamenlijk leren wordt, naast de professionele leergemeenschappen en netwerken, vormgegeven in de SIMON-Academie. Het aanbod wordt getoetst aan onze visies en die van externe partners. De Academie faciliteert ook in het leren van en met elkaar en zet daartoe bij voorkeur 'eigen' experts in. Dit biedt de mogelijkheid om onze eigen experts als trainers in te zetten en dus een verruiming in hun loopbaan te geven in verbinding met onderwijzen.



Actiepunt bestuur	Prioriteit
Alle scholen van SIMON hebben een geactualiseerd ICT-aanbod en een schooleigen visie op de ontwikkeling van 'mediawijsheid' bij de kinderen.	hoog
SIMON verbetert de kennisdeling en persoonlijke ontwikkeling van alle onderwijsprofessionals binnen SIMON. Elke school heeft minimaal 2 PLG's.	hoog
Directeuren en bestuursmedewerkers werken in kwaliteitsteams volgens een cyclus.	gemiddeld
Er wordt vanaf 2024 gewerkt aan een eenduidig, doorgaande pedagogische en educatieve lijn.	gemiddeld
SIMON evalueert en geeft opnieuw vorm aan de sociale doelen van burgerschap betreffen kennis, vaardigheden en houdingen die leerlingen nodig hebben om zich in sociale situaties te bewegen..	gemiddeld
SIMON streeft ernaar dat aan het eind van deze beleidsperiode 100% van alle leerlingen de basisschool verlaat met een taal- en rekenniveau van 1F.	hoog
Scholen stellen concrete doelen op voor hun aanbod, naast taal en rekenen, passend bij de populatie binnen de school.	hoog
SIMON ontwikkelt op schoolniveau een visie op inclusiviteit in het schoolondersteuningsprofiel.	gemiddeld
SIMON hanteert een aanpak om de intrinsieke motivatie van leerlingen te bevorderen.	gemiddeld
Alle scholen van SIMON hebben een geactualiseerd ICT-aanbod en een schooleigen visie op de ontwikkeling van 'mediawijsheid' bij de kinderen.	gemiddeld

Actiepunt scholen	Prioriteit
Alle scholen van SIMON hebben een geactualiseerd ICT-aanbod en een schooleigen visie op de ontwikkeling van 'mediawijsheid' bij de kinderen.	gemiddeld
SIMON verbetert de kennisdeling en persoonlijke ontwikkeling van alle onderwijsprofessionals binnen SIMON. Elke school heeft minimaal 2 PLG's.	hoog
Directeuren en sbestuursmedewerkers werken in kwaliteitsteams volgens een cyclus.	gemiddeld
Er wordt vanaf 2024 gewerkt aan een eenduidig, doorgaande pedagogische en educatieve lijn.	gemiddeld
SIMON evalueert en geeft opnieuw vorm aan de sociale doelen van burgerschap betreffen kennis, vaardigheden en houdingen die leerlingen nodig hebben om zich in sociale situaties te bewegen..	gemiddeld
SIMON streeft ernaar dat aan het eind van deze beleidsperiode 100% van alle leerlingen de basisschool verlaat met een taal- en rekenniveau van 1F.	hoog
Scholen stellen concrete doelen op voor hun aanbod, naast taal en rekenen, passend bij de populatie binnen de school.	hoog
SIMON ontwikkelt op schoolniveau een visie op inclusiviteit in het schoolondersteuningsprofiel.	gemiddeld
SIMON hanteert een aanpak om de intrinsieke motivatie van leerlingen te bevorderen.	gemiddeld
Alle scholen van SIMON hebben een geactualiseerd ICT-aanbod en een schooleigen visie op de ontwikkeling van 'mediawijsheid' bij de kinderen.	gemiddeld

4.8 Voldoende bekwaam personeel

‘Mijn droom is dat leerkrachten kinderen zien en waardering geven. Dat het kind leert wie hij of zij is, omdat er een juf of meester in het kind gelooft.’

Kerngedachte: We ontwikkelen de komende vier jaar genoeg vakbekwame normatieve professionals. Dat vraagt om strategisch HRM.

Strategisch doel:

SIMON heeft in de komende jaren voldoende en vakbekwame, normatieve professionals in dienst.

Om dit te bevorderen staat SIMON binnen elke regio bekend als een professionele en ambitieuze organisatie, een aantrekkelijke werkgever en een betrouwbare, betekenisvolle en zichtbare samenwerkingspartner.

Onderliggende doelen die wij in de komende beleidsperiode willen realiseren:

- De gesprekkencyclus heeft vanaf 2024 een waarderend karakter gericht op continue ontwikkeling van de professional.
- Vanaf 2024 leiden we personeel speciaal voor SIMON op via de SIMON-Academie voor relevante functies, specialisaties, en op basis van professionaliseringsbehoefte/noodzaak. We verkennen het opzetten van geaccrediteerde interne opleidingen en voeden, managen en waarderen talentvolle medewerkers.
- Iedere medewerker maakt vanaf 2025 gebruik van de beschikbare middelen en mogelijkheden om 'fit voor ons vak' te zijn en te blijven.
- Strategisch HRM beleid opzetten, actueel houden en alle kwaliteitsaspecten borgen.
- Vanaf 2025 werken we samen in professionele leergemeenschappen, waarin onze organisatie zich verbetert, doordat elke medewerker zich continu verder ontwikkelt als professional door te vragen wat zijn of haar volgende stap is.
- We werken vanaf 2025 op elke school met kwaliteitsteams.
- SIMON faciliteert interne deskundigheidsbevorderingen en kennisdeling voor alle medewerkers. De waarde van de SIMON-Academie is het boeien en binden en het tonen van goed werkgeverschap.
- SIMON is een goede werkgever en heeft waardering voor haar personeel. SIMON zorgt voor goede voorzieningen en arbeidsvoorwaarden.
- SIMON heeft in 2026 een actueel functiehuis dat tijdig voorziet in relevante functies.
- Iedere medewerker toont in 2026 eigenaar te zijn van de eigen ontwikkeling.

Onze professionals zijn het fundament van ons onderwijs van de toekomst en daar zijn we zuinig op. Als SIMON vinden we het dan ook belangrijk om de komende periode te blijven investeren in onze mensen, zowel in persoonlijke ontwikkeling, in samenwerking en in goed werkgeverschap. Dit gaan we onder andere realiseren door een strategisch HRM-beleid op te stellen en te implementeren. Wij bouwen door aan een organisatie waar het fijn en inspirerend is om te werken, en waarin iedereen wordt uitgedaagd de beste versie van zichzelf te zijn. Waarin we op een professionele wijze met elkaar samenwerken en optimaal gebruik maken van de diversiteit in de organisatie. Een organisatie waarbij feedback in de gesprekkencyclus centraal staat, om jezelf steeds in relatie tot de ander en de organisatie te bespiegelen.

Vanuit communicatie investeren en ondersteunen we in het vertellen van ons verhaal intern, maar vooral ook extern. De boodschappen en de uitstraling zijn uniform en consistent, passend bij de identiteit van SIMON. Een identiteit die door de ontmoetingen met andere identiteiten ook voortdurend in ontwikkeling is.

Bouwen aan de toekomst van het onderwijs zien we als belangrijke gezamenlijke opdracht: wij maken de toekomst met elkaar. Als we samenwerken als collectief kunnen we daadwerkelijk veranderingen aanbrengen die impact hebben. Die impact willen wij de komende jaren realiseren op hedendaagse maatschappelijke thema's als kansengelijkheid, inclusie, armoedebestrijding en leren omgaan met verschil binnen onze samenleving.

Hierin zoeken wij actief de samenwerking met onze partners in de wijk, gemeente en regio. Als SIMON leveren wij een actieve bijdrage aan de brede dialoog vanuit landelijke initiatieven die over de toekomst van onderwijs wordt gevoerd.

Daarnaast zullen wij als organisatie onze verantwoordelijk nemen en aanstekelijk zijn in de ontwikkeling van een sterke kennisinfrastructuur binnen onderwijsinstellingen. Het gaat hierbij zowel om het verbinden van kennis (met bruikbare kennis voor onderwijsprofessionals als gevolg) als het verbinden van mensen met expertise (met ontmoeting en samenwerking tot gevolg). Dit met als doel om bestaande kennis en expertise uit grote onderzoeken, maar ook vanuit kleine onderwijsverbeteringen te ontsluiten en benutten voor het nemen van onderbouwde besluiten voor onderwijsverbetering en innovatie. Dit helpt ons om grote vraagstukken, zoals het realiseren van passend onderwijs, het zorgen voor gelijke kansen, het recht doen aan verschillen, het binnenhalen van de ontwikkelingen en realiteiten van onze samenleving en het gebruik van nieuwe technologische ontwikkelingen voor betere leerprocessen duurzaam op te lossen. Op deze manier zetten wij ons in voor een samenleving waarin leren en ontwikkelen voor iedereen is weggelegd.

Goed, aanstekelijk en aantrekkelijk werkgeverschap

- Implementatie van Strategisch HRM-beleid in 2024-2028.
- De ambitie voor het gemiddelde medewerkertevredenheid in 2025 is 8,0 ten opzichte van het landelijk gemiddelde 7,5 (meting 2021).
- We werken toe naar een professionele organisatie waarin we een resultaat- en ontwikkelcyclus inrichten om elkaar op PLG-niveau van feedback voorzien. Om dit te realiseren faciliteren we in teamdynamiek. Iedere medewerker wordt gestimuleerd zich te ontwikkelen, passend bij de ontwikkeling van de school.
- De implementatie van SIMON als werkgeversmerk op de arbeidsmarkt en het professionaliseren van ons interne wervingsproces leidt ertoe dat onze vacatures voor onderwijzend personeel binnen de gestelde termijn worden ingevuld met kandidaten die passen bij de Islamitische Identiteit van SIMON.

Optimaliseren bedrijfsvoering

- Vanuit de gedeelde verantwoordelijkheid voor kwalitatief goede huisvesting geven wij vanuit een integraal huisvestingsplan tot 2028 uitvoering aan 2 grotere (ver) nieuwbouwtrajecten binnen de gestelde tijdslijnen en het beschikbare budget ten behoeve van duurzame en energie-neutrale schoolgebouwen die voldoen aan de wensen en behoefte van de directie en stakeholders.

Actiepunt bestuur	Prioriteit
SIMON leidt personeel op via de SIMON Academie voor relevante functies, specialisaties en op basis van professionaliseringsbehoefte.	gemiddeld
SIMON heeft strategisch HRM beleid, houdt deze actueel en borgt alle kwaliteitsaspecten.	hoog
SIMON heeft een actueel functiehuis dat voorziet in relevante functies.	gemiddeld
SIMON is een goede werkgever en heeft waardering voor haar personeel, met een ruimvoldoende tevredenheidspercentage van medewerkers.	gemiddeld
SIMON zorgt voor goede voorzieningen en arbeidsvoorwaarden.	gemiddeld
SIMON professionaliseert haar interne en externe wervingsproces, waarmee onze vacatures voor personeel binnen de gestelde termijn worden ingevuld.	hoog
SIMON faciliteert interne deskundigheidsbevorderingen en kennisdeling voor alle medewerkers. De waarde van de SIMON Academie is het boeien en binden en het tonen van goed werkgeverschap.	gemiddeld
SIMON hanteert een aanpak om startende leerkrachten en leerkrachten i.o. op te leiden in diverse leerroutes.	hoog
Het 'Samen opleiden' is binnen SIMON stevig verankerd met alle scholen als Opleidingsschool.	hoog

Actiepunt scholen	Prioriteit
SIMON leidt personeel op via de SIMON Academie voor relevante functies, specialisaties en op basis van professionaliseringsbehoefte.	gemiddeld
SIMON heeft strategisch HRM beleid, houdt deze actueel en borgt alle kwaliteitsaspecten.	hoog
SIMON heeft een actueel functiehuis dat voorziet in relevante functies.	gemiddeld
SIMON is een goede werkgever en heeft waardering voor haar personeel, met een ruimvoldoende tevredenheidspercentage van medewerkers.	gemiddeld
SIMON zorgt voor goede voorzieningen en arbeidsvoorwaarden.	gemiddeld
SIMON professionaliseert haar interne en externe wervingsproces, waarmee onze vacatures voor personeel binnen de gestelde termijn worden ingevuld.	hoog
SIMON faciliteert interne deskundigheidsbevorderingen en kennisdeling voor alle medewerkers. De waarde van de SIMON Academie is het boeien en binden en het tonen van goed werkgeverschap.	gemiddeld
SIMON hanteert een aanpak om startende leerkrachten en leerkrachten i.o. op te leiden in diverse leerroutes.	hoog
Het 'Samen opleiden' is binnen SIMON stevig verankerd met alle scholen als Opleidingsschool.	hoog

4.9 Wereldburgerschap

Kerngedachte: We leiden onze kinderen op tot bewuste en verantwoord wereldburgers (Galifa)

Strategisch doel:

Vormgeven van burgerschap: De sociale doelen van burgerschap betreffen [media]kennis, vaardigheden, houdingen en gedrag die leerlingen nodig hebben om zich in de maatschappij en de wereld stevig te kunnen ontwikkelen en staande te kunnen houden en zich in sociale situaties redzaam te gedragen.

Onderliggende doelen die wij in de komende beleidsperiode willen realiseren:

- We leren onze kinderen om bewuste en verantwoorde wereldburger te zijn door actief iets voor een ander te doen.
- Op alle SIMON-scholen leren leerlingen democratische burgers te worden door een leerlingenraad te kiezen, om dienstbaar te zijn voor de ander.
- We laten vanaf 2024 duidelijker zien dat we al jaren de kennis van andere culturen in relatie tot de eigen cultuur stimuleren onder godsdienstonderwijs.
- We zoeken als SIMON-scholen jaarlijks verbinding met andere geloofsovertuigingen binnen onze gemeente.
- We stimuleren transparante en objectieve berichtgeving binnen en tussen SIMON-scholen.
- We organiseren excursies, die burgerschap versterken zoals een bezoek aan de Tweede Kamer en Europees Parlement. We sturen onze kinderen vanaf 2025 de wereld in door (digitale) uitwisseling met andere landen en eventueel educatieve trips/uitjes.
- In 2026 evalueren we de visie op smalle en brede identiteit en vertalen we deze naar activiteiten.

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Alle leerlingen van SIMON beheersen de sociale doelen van burgerschap die gemonitord wordt met een erkende burgerschapsmeting.	hoog
Elke school werkt met een leerling portfolio als inspirerend ontwikkelinstrument voor leerkracht en leerling.	gemiddeld
Elke school werkt met een burgerschapsprogramma passend bij de uitgangspunten van de SLO-doelen.	hoog
SIMON voert het vierjarige BLISS cyclus uit en ontwikkelt varianten van het leertraject.	gemiddeld
SIMON is voorbeeld stellend in de omgang met de geledingen vanuit de professionele cultuur principes.	hoog

Actiepunt scholen	Prioriteit
Alle leerlingen van SIMON beheersen de sociale doelen van burgerschap die gemonitord wordt met een erkende burgerschapsmeting.	hoog

5 De domeinen

5.1 Nawoord Raad van Toezicht

Met veel vertrouwen en vol energie gaan wij verder met onze opdracht 'Worden wie je bent!'

Dat vertrouwen komt voort uit het gevoel dat we de juiste dingen doen, met de juiste mensen en dat we het samen doen vanuit krachtige verbindingen met focus op de bedoeling. Samen zijn we dit strategisch beleidsplan gestart en we hebben elkaar nodig om de strategische doelen succesvol te behalen.

We willen u uitnodigen om samen of met mij in gesprek te gaan over onze opdracht. Wij staan altijd open voor andere inzichten, omdat dit kan bijdragen aan het vergroten van onze wijsheid en het zicht op de werkelijkheid.

Wij kijken met vertrouwen naar de toekomst. We hebben vertrouwen in elkaar: in ons potentieel én ons kunnen. Vanuit ons onderwijs kunnen wij – als God het wil - met elkaar kinderen een stabiele en veilige basis bieden, zodat zij mogen worden wie ze zijn, ongeacht waar hun wieg heeft gestaan.

Ik nodig u graag uit om samen deze opdracht voor de komende jaren aan te gaan.

Yunus Kucuk

Voorzitter Raad van Toezicht SIMON



6 Actiepunten 2024-2028

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Samen SIMON sterk!	Alle geledingen binnen SIMON zijn aan het einde van deze beleidsperiode professionele leergemeenschappen en werken met verschillende (werk)structuren.	gemiddeld
	SIMON ontwikkelt en implementeert een communicatiebeleid voor effectieve en efficiënte communicatie.	gemiddeld
	SIMON heeft een beleid en een aanpak ontwikkeld voor de gezondheid en welzijn van medewerkers.	gemiddeld
	Er wordt beleid ontwikkeld om SIMON in staat te stellen te anticiperen op de sterke groei van leerlingen.	hoog
	Alle scholen zijn in staat om beleidsrijk te begroten met een uniforme aanpak en ondersteuning vanuit het bestuursbureau.	hoog
Onderwijs en Kwaliteit	Alle scholen van SIMON hebben een geactualiseerd ICT-aanbod en een schooleigen visie op de ontwikkeling van 'mediawijsheid' bij de kinderen.	hoog
	SIMON verbetert de kennisdeling en persoonlijke ontwikkeling van alle onderwijsprofessionals binnen SIMON. Elke school heeft minimaal 2 PLG's.	hoog
	Directeuren en bestuursmedewerkers werken in kwaliteitsteams volgens een cyclus.	gemiddeld
	Er wordt vanaf 2024 gewerkt aan een eenduidig, doorgaande pedagogische en educatieve lijn.	gemiddeld
	SIMON evalueert en geeft opnieuw vorm aan de sociale doelen van burgerschap betreffen kennis, vaardigheden en houdingen die leerlingen nodig hebben om zich in sociale situaties te bewegen..	gemiddeld
	SIMON streeft ernaar dat aan het eind van deze beleidsperiode 100% van alle leerlingen de basisschool verlaat met een taal- en rekenniveau van 1F.	hoog
	Scholen stellen concrete doelen op voor hun aanbod, naast taal en rekenen, passend bij de populatie binnen de school.	hoog
	SIMON ontwikkelt op schoolniveau een visie op inclusiviteit in het schoolondersteuningsprofiel.	gemiddeld
	SIMON hanteert een aanpak om de intrinsieke motivatie van leerlingen te bevorderen.	gemiddeld
	Alle scholen van SIMON hebben een geactualiseerd ICT-aanbod en een schooleigen visie op de ontwikkeling van 'mediawijsheid' bij de kinderen.	gemiddeld
	SIMON leidt personeel op via de SIMON-Academie voor relevante functies, specialisaties en op basis van professionaliseringsbehoefte.	gemiddeld
	SIMON heeft strategisch HRM beleid, houdt deze actueel en borgt alle kwaliteitsaspecten.	hoog
Voldoende bekwaam personeel		

	SIMON heeft een actueel functiehuis dat voorziet in relevante functies.	gemiddeld
	SIMON is een goede werkgever en heeft waardering voor haar personeel, met een ruimvoldoende tevredenheidspercentage van medewerkers.	gemiddeld
	SIMON zorgt voor goede voorzieningen en arbeidsvoorwaarden.	gemiddeld
	SIMON professionaliseert haar interne en externe wervingsproces, waarmee onze vacatures voor personeel binnen de gestelde termijn worden ingevuld.	hoog
	SIMON faciliteert interne deskundigheidsbevorderingen en kennisdeling voor alle medewerkers. De waarde van de SIMON Academie is het boeien en binden en het tonen van goed werkgeverschap.	gemiddeld
	SIMON hanteert een aanpak om startende leerkrachten en leerkrachten i.o. op te leiden in diverse leerroutes.	hoog
	Het 'Samen opleiden' is binnen SIMON stevig verankerd met alle scholen als Opleidingsschool.	hoog
Wereldburgerschap	Alle leerlingen van SIMON beheersen de sociale doelen van burgerschap die gemonitord wordt met een erkende burgerschapsmeting.	hoog
	Elke school werkt met een leerling portfolio als inspirerend ontwikkelinstrument voor leerkracht en leerling.	gemiddeld
	Elke school werkt met een burgerschapsprogramma passend bij de uitgangspunten van de SLO-doelen.	hoog
	SIMON voert het vierjarige BLISS cyclus uit en ontwikkelt varianten van het leertraject.	gemiddeld
	SIMON is voorbeeld stellend in de omgang met de geledingen vanuit de professionele cultuur principes.	hoog
Stelselkwaliteit	Het onderwijs brengt leerlingen kennis, houdingen en vaardigheden bij die aansluiten bij de behoeften van de samenleving	hoog
	Het onderwijs brengt leerlingen kennis, houdingen en vaardigheden bij die aansluiten bij de mogelijkheden en talenten van leerlingen	hoog

7 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Samen SIMON sterk!	SIMON ontwikkelt en implementeert een communicatiebeleid voor effectieve en efficiënte communicatie.
	Alle scholen zijn in staat om beleidsrijk te begroten met een uniforme aanpak en ondersteuning vanuit het bestuursbureau.
Onderwijs en Kwaliteit	SIMON verbetert de kennisdeling en persoonlijke ontwikkeling van alle onderwijsprofessionals binnen SIMON. Elke school heeft minimaal 2 PLG's.
	SIMON streeft ernaar dat aan het eind van deze beleidsperiode 100% van alle leerlingen de basisschool verlaat met een taal- en rekenniveau van 1F.
	Scholen stellen concrete doelen op voor hun aanbod, naast taal en rekenen, passend bij de populatie binnen de school.
Voldoende bekwaam personeel	SIMON leidt personeel op via de SIMON-Academie voor relevante functies, specialisaties en op basis van professionaliseringsbehoefte.
	SIMON professionaliseert haar interne en externe wervingsproces, waarmee onze vacatures voor personeel binnen de gestelde termijn worden ingevuld.
Wereldburgerschap	Alle leerlingen van SIMON beheersen de sociale doelen van burgerschap die gemonitord wordt met een erkende burgerschapsmeting.
	Elke school werkt met een burgerschapsprogramma passend bij de uitgangspunten van de SLO-doelen.

Het strategisch beleidsplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

8 Meerjarenplanning 2025-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Samen SIMON sterk!	SIMON heeft een beleid en een aanpak ontwikkeld voor de gezondheid en welzijn van medewerkers.
	Er wordt beleid ontwikkeld om SIMON in staat te stellen te anticiperen op de sterke groei van leerlingen.
Onderwijs en Kwaliteit	SIMON streeft ernaar dat aan het eind van deze beleidsperiode 100% van alle leerlingen de basisschool verlaat met een taal- en rekenniveau van 1F.
	SIMON ontwikkelt op schoolniveau een visie op inclusiviteit in het schoolondersteuningsprofiel.
Voldoende bekwaam personeel	SIMON is een goede werkgever en heeft waardering voor haar personeel, met een ruimvoldoende tevredenheidspercentage van medewerkers.
	SIMON zorgt voor goede voorzieningen en arbeidsvoorwaarden.
	SIMON hanteert een aanpak om startende leerkrachten en leerkrachten i.o. op te leiden in diverse leerroutes.

Het strategisch beleidsplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

9 Meerjarenplanning 2026-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Onderwijs en Kwaliteit	SIMON evalueert en geeft opnieuw vorm aan de sociale doelen van burgerschap betreffen kennis, vaardigheden en houdingen die leerlingen nodig hebben om zich in sociale situaties te bewegen..
	SIMON streeft ernaar dat aan het eind van deze beleidsperiode 100% van alle leerlingen de basisschool verlaat met een taal- en rekenniveau van 1F.
Voldoende bekwaam personeel	SIMON heeft een actueel functiehuis dat voorziet in relevante functies.
Wereldburgerschap	Elke school werkt met een leerling portfolio als inspirerend ontwikkelinstrument voor leerkracht en leerling.
Stelselkwaliteit	Het onderwijs brengt leerlingen kennis, houdingen en vaardigheden bij die aansluiten bij de behoeften van de samenleving

Het strategisch beleidsplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

10 Meerjarenplanning 2027-2028

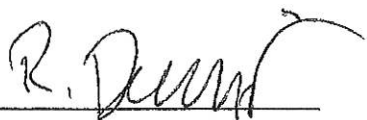
Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Samen SIMON sterk!	Alle geledingen binnen SIMON zijn aan het einde van deze beleidsperiode professionele leergemeenschappen en werken met verschillende (werk)structuren.
Onderwijs en Kwaliteit	Directeuren en bestuursmedewerkers werken in kwaliteitsteams volgens een cyclus.
	Er wordt vanaf 2024 gewerkt aan een eenduidig, doorgaande pedagogische en educatieve lijn.
	SIMON streeft ernaar dat aan het eind van deze beleidsperiode 100% van alle leerlingen de basisschool verlaat met een taal- en rekenniveau van 1F.
	SIMON hanteert een aanpak om de intrinsieke motivatie van leerlingen te bevorderen.
Voldoende bekwaam personeel	SIMON heeft strategisch HRM beleid, houdt deze actueel en borgt alle kwaliteitsaspecten.
	SIMON faciliteert interne deskundigheidsbevorderingen en kennisdeling voor alle medewerkers. De waarde van de SIMON Academie is het boeien en binden en het tonen van goed werkgeverschap.
	Het 'Samen opleiden' is binnen SIMON stevig verankerd met alle scholen als Opleidingsschool.
Wereldburgerschap	SIMON voert het vierjarige BLISS cyclus uit en ontwikkelt varianten van het leertraject.
	SIMON is voorbeeld stellend in de omgang met de geledingen vanuit de professionele cultuur principes.
Stelselkwaliteit	Het onderwijs brengt leerlingen kennis, houdingen en vaardigheden bij die aansluiten bij de mogelijkheden en talenten van leerlingen

Het strategisch beleidsplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

11 Formulier "Instemming met het strategisch beleidsplan"**Bestuursnummer:** 31076**Naam:** SIMON**Adres:** De Mulderij 4**Postcode:** 3831 NV**Plaats:** Leusden**VERKLARING**

Hierbij verklaart de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van bovengenoemde bestuur in te stemmen met het **van 2024 tot 2028** geldende strategisch beleidsplan.

Namens de GMR,

naam Bukiye Demir*functie* voorzitter GMR*plaats* Amersfoort*datum* 13-11-2024*handtekening**naam**functie**plaats**datum**handtekening*

12 Formulier "Goedkeuring van het strategisch beleidsplan"**Bestuursnummer:** 31076**Naam:** SIMON**Adres:** De Mulderij 4**Postcode:** 3831 NV**Plaats:** Leusden

VERKLARING

De Raad van Toezicht van bovengenoemde bestuur heeft het **van 2024 tot 2028** geldende strategisch beleidsplan goedgekeurd.

Namens de Raad van Toezicht,

naam Yunus Küçük*naam**functie* Voorzitter RvT*functie**plaats* Oudorp NH*plaats**datum**datum**handtekening**handtekening*

13 Formulier "Vaststelling van strategisch beleidsplan"

Bestuursnummer: 31076

Naam: SIMON

Adres: De Mulderij 4

Postcode: 3831 NV

Plaats: Leusden

VERKLARING

Het bestuur heeft het **van 2024 tot 2028** geldende strategisch beleidsplan vastgesteld.

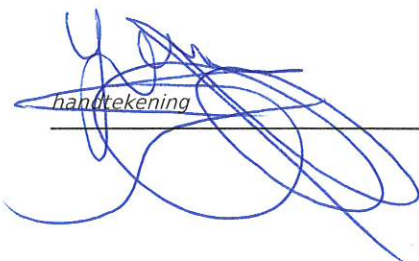
Door het bestuur,

naam Younes Manin

functie Voorzitter CuB

plaats Leusden

datum _____

handtekening 

naam Latifa Benbouker

functie Lid CuB

plaats Leusden

datum _____

handtekening 