

Strategisch beleidsplan 2023-2027

**Vereniging Scholen met de Bijbel
Horst en Telgt
ERMELO**



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
2 Beschrijving van de organisatie	5
2.1 Gegevens	5
2.2 Bestuur	5
2.3 De besturingsfilosofie	5
2.4 De leiding van de school	5
2.5 Onze medewerkers	5
2.6 De omgeving	6
3 Trends en ontwikkelingen	7
3.1 Trends en ontwikkelingen	7
4 Sterkte-zwakte-analyse	8
4.1 Context - analyse	8
4.2 De SWOT-analyse: de matrix	8
5 De missie van de organisatie	9
5.1 Onze Missie	9
5.2 Onze slogan	9
5.3 Onze kernwaarden	9
5.4 Eigen kwaliteit: onze parels	10
5.5 Onze kernthema's en doelen	10
5.6 Onze visie	12
5.7 Wat vraagt dit van ons?	13
6 De domeinen	14
6.1 Identiteit	14
6.2 Gelijke kansen geven	14
6.3 Burgerschap	14
6.4 Digitale technologie	15
6.5 Organisatie	15
6.6 Medewerkers	16
6.7 Profilering en marketing	16
6.8 Financiën en beheer	16
6.9 Gebouwen en huisvesting	17
6.10 Kwaliteitszorg	18
6.11 Stelselkwaliteit	18
6.12 Resultaten	19
6.13 Privacy	19
7 Actiepunten 2023-2027	20
8 Meerjarenplanning 2023-2024	21
9 Meerjarenplanning 2024-2025	22
10 Meerjarenplanning 2025-2026	23
11 Meerjarenplanning 2026-2027	24

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

In ons strategisch beleidsplan worden de koers en de doelstellingen van onze schoolvereniging voor de jaren 2023-2027 beschreven. Ons meerjarenbeleid is tot stand gekomen na een dialoog met diverse betrokkenen. In ons strategisch beleidsplan worden de beleidsuitgangspunten en de doelen van onze organisatie beschreven. Daarnaast hebben we in ons strategisch beleidsplan de actiepunten geformuleerd waaraan we als vereniging in alle geledingen werken in de komende (vier) jaren. Bij de actiepunten onderscheiden we actiepunten voor het bestuur en actiepunten voor de school.

Ons strategisch beleidsplan vormt een kader voor de school bij het schrijven van het schoolplan. Een kader, omdat de school niet alle actiepunten uit het strategisch beleidsplan integraal zal overnemen; van de school verwachten we dat ze gefundeerde keuzes maken op basis van het strategisch beleid, dat ze het strategisch beleid van de vereniging vertalen naar het schoolniveau. Op schoolniveau zullen we ons strategisch beleidsplan resp. schoolplan steeds omzetten in een jaarplan met daaraan gekoppeld een jaarverslag.

2 Beschrijving van de organisatie

2.1 Gegevens

Gegevens van de organisatie	
Naam van het bevoegd gezag	Vereniging Scholen met de Bijbel Horst en Telgt
Adres	Zeeweg 98
Postcode	3853 LN
Plaats	Ermelo
Website-adres	www.goedeherderschool.nl
Telefoon	0341-552312
E-mailadres	directie@goedeherderschool.nl / bestuur@goedeherderschool.nl

2.2 Bestuur

Vereniging scholen met de Bijbel is een organisatie voor primair onderwijs. Het bestuur heeft 1 school, de Goede Herderschool. Zodoende is het bestuur een zogenaamde eenpitter!

Op 01 februari 2023 had de school 217 leerlingen. Het toezicht en het bestuur van onze vereniging werken sinds 2012 met een code voor goed bestuur. Daarom is er sprake van een scheiding tussen toezicht en bestuur. Het toezichthoudend bestuur bestaat uit 3 personen (zie de schoolgids voor de gegevens) Het dagelijks bestuur bestaat uit drie personen, met o.a. de directeur-bestuurder. Hij geeft samen met het MT leiding aan de organisatie. Het schoolbestuur is aangesloten bij samenwerkingsverband Zeeluwe.

2.3 De besturingsfilosofie

Onze vereniging realiseert zich dat (een) goed bestuur van groot belang is voor de eigen organisatie en dat (een) goed bestuur bijdraagt aan goed onderwijs voor ieder kind. We onderschrijven in dit verband de Code Goed Bestuur (PO). Bij de besturing van de organisatie gaan we uit van een aantal kernwaarden die van belang zijn voor de competenties en het gedrag van onze medewerkers:

Kernwaarden die wij als algemeen bestuur aan elkaar hebben uitgesproken zijn: betrouwbaarheid en vertrouwen, respect en veiligheid, jezelf zijn, zorg, eerlijkheid en dankbaarheid, plezier, genieten en creativiteit. Kernwaarden die wij binnen het algemeen bestuur belangrijk vinden naar elkaar toe, maar ook waarden die wij naast onze christelijke identiteit mee willen geven aan het onderwijzend personeel. We waarderen het onderwijsteam sterk, dragen er zorg voor dat zij hun dagelijks werk goed kunnen uitvoeren en willen daarin zoveel mogelijk faciliteren. Het veilige klimaat, de tevredenheid onder de medewerkers, het lage ziekteverzuim en het plezier dat het team met elkaar uitstraalt willen we graag behouden.

2.4 De leiding van de school

Onze vereniging heeft één school, de Goede Herderschool, geleid door een directeur. De directeur is tevens voorzitter van de schoolleiding, waarin naast de directeur de bouwcoördinatoren en de IB'ers functioneren. De school heeft in het schoolplan beschreven wat zij verstaat onder "schoolleiding". De directeur heeft de opleiding tot schoolleider gevolgd en staan geregistreerd in het schoolleidersregister. De directeur is tevens directeur-bestuurder.

2.5 Onze medewerkers

Onze medewerkers –zowel onderwijsgevend als niet-onderwijsgevend- zijn betrokken en ambitieus. Ze stellen zich samen-lerend op en tonen eigenaarschap. Het streven naar kwaliteitsverbetering is vanzelfsprekend: ze willen voorop lopen, ze zijn ambitieus. In het kader van eigenaarschap worden de medewerkers uitgedaagd om verantwoordelijkheid te nemen voor de ontwikkeling van de school en de

eigen ontwikkeling. Op onze school zien we een heel beperkt verloop dit heeft, in ons geval, o.a. te maken met de betrokkenheid van de medewerkers op onze organisatie.

2.6 De omgeving

Onze school speelt een prominente en invloedrijke rol in de buurtschappen Horst en Telgt. De school doet er toe en vormt de kern van het buitengebied van Ermelo. We nemen actief deel aan overleggen die betrekking hebben op de nabij buurt. Stellen, indien nodig, het schoolgebouw/plein beschikbaar. Naast het schoolbelang stellen we in onze overleggen (met o.a. gemeente) ook de belangen van de buurt aan de orde. Verder is er een goede samenwerking met het nabij gelegen buurthuis en is er regelmatig afstemming met het bestuur van de buurtvereniging.

3 Trends en ontwikkelingen

3.1 Trends en ontwikkelingen

Onze organisatie heeft veel sterke kanten uiteraard zijn er ook aandachtspunten; er zijn kansen en bedreigingen (zie hoofdstuk 4). We beschikken over een missie, kernwaarden en verschillende visies (hoofdstuk 5 en 6) en we hebben speerpunten geformuleerd op basis van zelfevaluaties.

Desalniettemin staat onze organisatie niet op zichzelf. Ook trends en ontwikkelingen in onze “omgeving” (lokaal, regionaal en landelijk) zijn van invloed op ons beleid. We moeten en willen daar waar relevant inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen, omdat we een organisatie willen zijn die midden in de samenleving staat.

Voor ons zijn de volgende trends en ontwikkelingen van belang:

1. Sterk toenemende aandacht voor veiligheid en (actief) burgerschap;
2. Toenemende aandacht voor de omgang met kansen(on)gelijkheid;
3. Het bestuur moet zicht hebben op de kwaliteit van de school;
4. De bestuursgesprekken met de Inspectie van het Onderwijs;
5. Toename van het leerlingaantal;
6. Steeds grotere vraag naar buitenschoolse kinderopvang;
7. Digitalisering van de samenleving – digitale geletterdheid – mediawijsheid – slimme technologie;
8. Aandacht voor duurzaamheid;
9. Herwaardering praktische vaardigheden.

Op basis van gemaakte keuzes hebben we een aantal speerpunten voor onze vereniging.

NOG EVEN TOEVOEGEN WELKE KEUZES EN TRECHTEREN.

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Faciliteren van aanbod Voorschoolse - en naschoolse opvang	laag
Faciliteren van voldoende personele formatie zodat brede onderwijsaanbod gehandhaafd kan blijven	gemiddeld

4 Sterkte-zwakte-analyse

4.1 Context - analyse

De belangrijkste aspecten zijn:

STERKE KANTEN	AANDACHTSPUNTEN
* Financieel solide	* Burgerschapsonderwijs concretiseren
* Christelijke identiteit staat hoog in 't vaandel	* Bestuurlijke structuur functioneel houden
* Mooi en modern schoolgebouw	* Eenpitters-rol als bestuur
* Balans in: sturing en ruimte	* Organisatiestructuur uitzetten zodat ad hoc punten minder bepalend zijn
* Goede eindleeropbrengsten	* Leeropbrengsten op niveau houden: basis op orde
* Passend onderwijs	
* Laag ziekteverzuim	

KANSEN	BEDREIGINGEN
* Nieuwbouw van huizen (wijken)	* Lange wachtlijsten voor aanmeldingen
* Goede relatie met de gemeente met oog op eventuele uitbreiding	* Landelijke trend: daling personele bezetting
* Inhoudelijke bestuurlijke contacten met andere besturen arrangeren	* Regel - en verantwoordingsdruk
* Gemeentelijk beleid m.b.t. IKC's	* Achterblijvende indexatie rijksbekostiging
* Inzetten op een lerende cultuur op school en in bestuur	

4.2 De SWOT-analyse: de matrix

5 De missie van de organisatie

5.1 Onze Missie

Het is een verworven recht voor kinderen om onderwijs te ontvangen. Wij willen dit recht bieden en aanvullen zodat kinderen kunnen opgroeien en zichzelf kunnen ontwikkelen binnen een sociale leefgemeenschap. Ook vinden we het een belangrijke opdracht om kinderen te vormen in een christelijke levenswijze. Juist binnen deze levenswijze vormen onze kernwaarden een belangrijk uitgangspunt die ouders delen of respecteren en die we meegeven aan de kinderen. Als vereniging willen wij onze kinderen laten opgroeien op een schoollocatie die rust, overzicht en orde biedt, maar waar elke leerling ook de verbondenheid en betrokkenheid ervaart van anderen (zowel op school als vanuit de buurt). Zo ligt het onderwijs ingebed in een groter geheel en is opgroeien en ontwikkelen niet iets van 8.40-14.45 uur, maar omvat het 'het geheel van leven'.

De vereniging heeft één school onder haar hoede en daarmee vormt zij een zogenoemde éénpitter. Het algemeen bestuur en de leden van de vereniging blijven dit als een kans voor de gemeenschap zien. Op deze wijze kan men dicht bij de eigen identiteit blijven, geeft dit relatief veel vrijheid en ruimte om zelfstandig keuzes te maken. Het dagelijks bestuur wenst geen excellente school te zijn, maar wil continuïteit en stabiliteit van kwalitatief goed onderwijs op basis van de christelijke grondslag blijven bieden.

Kwalitatief goed onderwijs wil elke schoolvereniging bieden, zo ook wij. Dit is op verschillende onderwijskundige wijze te realiseren. Hooiveld (2011) beschrijft daartoe 4 verschillende vormen van onderwijs, waarbij de typering 'gemeenschapsschool' het beste bij ons past. Dit heeft te maken met de visie op 3 zeer relevante thema's; het curriculum, de organisatie en pedagogiek. Wat betreft het curriculum zien wij dat leerlingen zich concentrisch ontwikkelen (sprongsgewijs). Het begeleiden van talenten op allerlei thema's zien wij als een groot goed. Een leerling is een subject en niet een object waar je iets instopt en al van te voren weet wat er uit komt. De organisatievorm in ons onderwijs is groepsgericht, dat heeft alles te maken met onze identiteit. We groeien, ontwikkelen en vormen ons binnen mogelijkheden en de kaders van de groep. Het gaat er niet om excellent te zijn in je eentje maar om 'goed genoeg' te ervaren binnen de groep. Op pedagogisch vlak bieden we structuur, duidelijkheid en hanteren we consequent omgangsregels. Dit hebben leerlingen nodig om zich veilig en vertrouwd binnen de schoolse setting te voelen. Natuurlijk willen we ook zien en handelen naar dat wat een individuele leerling nodig heeft om zich voldoende veilig en vertrouwd te voelen zodat de leerling toekomt aan de eigen ontwikkeling.

Onze samenleving verandert, het economisch model wat onder onderwijssysteem vooral heeft gevormd verlaten we meer en meer. In onze huidige samenleving is het belangrijk dat je jezelf kent, dat je mee kan bewegen en blijft leren. Andere vaardigheden komen daardoor meer centraal te staan, zoals de 21e -eeuwse vaardigheden. We spiegelen ons aan deze veranderingen door te onderzoeken en kritisch te bekijken wat dit betekent voor ons onderwijsaanbod. In de voorgaande jaren, maar ook de komende jaren hebben we dit nadrukkelijk gedaan vanwege de nieuwbouwplannen. Onder 'wat gaan we doen', hebben we onze visie concreet uitgewerkt.

5.2 Onze slogan

Onze slogan

Goede Herderschool, geeft uw kind de ruimte!

5.3 Onze kernwaarden

Kernwaarden die wij als algemeen bestuur aan elkaar hebben uitgesproken zijn: betrouwbaarheid en vertrouwen, respect en veiligheid, jezelf zijn, zorg, eerlijkheid en dankbaarheid, plezier, genieten en creativiteit. Kernwaarden die wij binnen het algemeen bestuur belangrijk vinden naar elkaar toe, maar ook waarden die wij naast onze christelijke identiteit mee willen geven aan het onderwijzend

personeel. We waarderen het onderwijsteam sterk, dragen er zorg voor dat zij hun dagelijks werk goed kunnen uitvoeren en willen daarin zoveel mogelijk faciliteren. Het veilige klimaat, de tevredenheid onder de medewerkers, het lage ziekteverzuim en het plezier dat het team met elkaar uitstraalt willen we graag behouden.

Zoals de familiale cultuur binnen het algemeen bestuur (zowel dagelijks als toezichthoudend) zichtbaar is, zo komt deze cultuur ook op andere terreinen binnen de school naar voren. Het heeft ons als school al veel en ver gebracht. Zeker daar waar het gaat om alles wat rond en om een school gebeurt. Wij willen de meer adhoc cultuur binnen het team versterken. Elkaar bevragen, bezoeken in de klas, onderzoeken en benutten van elkaars kwaliteiten, maar ook externe gerichtheid op ontwikkelingen in het onderwijs zal het onderwijsaanbod versterken. Deze externe gerichtheid hebben we nodig vanwege onze positie als éénpitter.

Onze kernwaarden:



Betrouwbaarheid/
vertrouwen



Respect en
veiligheid



Eerlijkheid en
dankbaarheid

5.4 Eigen kwaliteit: onze parels

Vanzelfsprekend zorgt onze vereniging voor basis- en stelselkwaliteit. Onze financiën zijn op orde en onze school levert de verwachte kwaliteit. Onze ambities reiken verder dan het leveren van basis- en stelselkwaliteit: we willen ook toegevoegde waarde hebben, we willen ook de basis- en stelselkwaliteit ontstijgen. Ons bestuur heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op onze parels:

	Parel	Standaard
	De school beschikt over een duidelijke, specifieke christelijke identiteit	VS2 - Schoolklimaat
	De leerlingen en medewerkers voelen zich aantoonbaar veilig in de school	VS1 - Veiligheid
	We hebben naast de groepsbezetting een breed palet aan personele ondersteuning van de leerlingen en medewerkers	OP1 - Aanbod
	Het verantwoordelijkheidsgevoel onder de medewerkers is hoog en het ziekteverzuim laag	VS2 - Schoolklimaat
	Er is een duidelijke structuur in de kwaliteitszorg binnen de school	OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding

5.5 Onze kernthema's en doelen

Kernthema's voor de wijze van besturen:

- Formaliseren van de kerntaken: de Code Goed Bestuur is recent uitgewerkt en staat hierboven ook beschreven. Het dagelijks bestuur werkt met een jaarplanning waarin verschillende inhoudelijke besprekonderwerpen een plek krijgen. Deze planning is is terug te vinden in het jaarlijks vergaderschema. Tevens is de directeur per 1 januari 2020 mede bestuurder, binnen het dagelijks bestuur. Hiermee wordt getracht de kwetsbare kant (sterke gerichtheid en volgzzaamheid van de directeur) te verminderen en meer eigen verantwoordelijkheid te nemen. De taken van het dagelijks- en toezichthoudend bestuur zijn in de statuten opgenomen en nader uitgewerkt in bestuurs- en directiestatuut.
- Externe samenwerking: het dagelijks bestuur zal zich meer extern willen richten door actief samenwerking te zoeken met andere éénpitters.
- Positie directeur: Het toezichthoudend bestuur stelt een bestuurs- en directiestatuut vast. In

bestuurs- en directiestatuut zijn de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen het dagelijks bestuur, directeur-bestuurder en toezichthoudend bestuur nader uitgewerkt en verdeeld. Het bestaande statuut zal op gezette tijden door het TB worden herzien.

- Ontwikkeling bestuur: zoals het dagelijks bestuur haar personeel stimuleert tot leren, zo is het wenselijk dat het algemeen bestuur ook zelf in ontwikkeling blijft en daar waar nodig zichzelf schoolt om op diverse thema's goed te kunnen functioneren. We kunnen hierin kiezen voor een teambrede scholing maar individuele bestuursleden kunnen ook zelf een kernthema volgen. Het AB heeft onlangs een uitgebreide bestuursscholing gevolgd via Verus. Nieuwe leden zullen op hun terrein ook scholing volgen.

- Samenwerking MR: er is een samenwerking met de medezeggenschapsraad. Primair is de rol van de MR om ons als dagelijks bestuur en toezichthouders te adviseren. We nodigen hen actief 1 keer per jaar uit bij een vergadering van het algemeen bestuur en wij worden 1 keer per jaar uitgenodigd. We vragen hen dan om zelf input aan te leveren voor de vergadering. Deze samenwerking zullen we in komende jaren continueren.

Kernthema's voor personeelsbeleid:

- Talentontwikkeling: ons beleid is erop gericht om kwaliteiten te behouden, maar ook op het stimuleren en ontwikkelen van talenten onder de medewerkers. Diversiteit wordt van elkaar gezien en wordt al gebruikt, maar dit willen we de komende jaren nog meer benutten. De basis, elke groep een eigen leerkracht, blijft staan. Dit wordt aangevuld met: vakspecialisten (opdat enthousiasme van het vak wordt overgedragen en kwaliteit gewaarborgd blijft) en onderwijsassistenten (zodat de werkdruk niet toeneemt maar de taken wel meer verdeeld kunnen worden).

- Scholing: onderwijs ontwikkelt zich, jaarlijks zijn er onderwerpen waar het onderwijs in algemene zin veel op inzet. Wij willen ons focussen op dat wat relevant is voor onze school, in onze omgeving, met deze kinderen en deze ouders. Daarbinnen stimuleren we leerkrachten om (1) actief tot leren te komen, (2) zelfreflectie op eigen onderwijsaanbod te realiseren, (3) elkaar meer en meer kritisch te bevragen op het dagelijks handelen en (4) van en met elkaar te leren. Daarvoor is het nodig dat elke leerkracht een eigen plan heeft hoe hij of zij zich wil ontwikkelen en waaruit zichtbaar is hoe dit bijdraagt aan het team en onderwijs als geheel. Deze plannen worden jaarlijks doorgesproken tussen medewerkers en directie.

- Flexibiliteit en wendbaarheid binnen de school: het onderwijsteam bestaat uit 20 leerkrachten met een diversiteit in man/vrouw, leeftijd en leefsituatie. De afgelopen jaren, maar ook komende jaren treden leerkrachten uit dienst vanwege hun pensioengerechtigde leeftijd. Dat zorgt voor (gezonde) dynamiek binnen het team, waar aandacht voor nodig is. Borgen van kwaliteit(zorg) en kennis, maar ook aanwenden van nieuw talent. Tot op heden blijkt dit voor onze school geen grote zorg, iets waar we dankbaar voor zijn. Men wil graag op de Goede Herderschool werken en laten we dit behouden!

- Professionele cultuur: om de cultuur meer richting een adhocratie cultuur te versterken is een vorm van collegiale consultatie gewenst opdat leerkrachten binnen het team meer van en met elkaar leren, elkaars talenten zien en durven aan te spreken. We zien dat deze beweging de laatste jaren gemaakt is en zullen dit blijven stimuleren.

Kernthema's voor het onderwijsaanbod:

- Traditioneel onderwijs: we zijn, volgens typering van Hooiveld een gemeenschapsschool. We bieden daarmee vrij traditioneel onderwijs aan. Dit is waar we goed in zijn en past bij de populatie leerlingen en onderwijzend personeel. Tevens bereiken we hiermee een mooi en positief leerrendement. Enkele aandachtspunten op het gebied van kwaliteitszorg, talentontwikkeling en ICT worden in het schoolplan actief uitgewerkt.

- Gemeenschapszin: na de realisatie van de nieuwbouw willen we de gemeenschapszin, zoals deze al aanwezig is, meer stimuleren in de gezamenlijke ruimte. Ook benutten we de ruimte voor het verder vormgeven aan talentontwikkeling en zal het traditionele model van klassikaal onderwijs iets minder op de voorgrond staan. Overigens blijft dit wel de basis van ons onderwijs vormen!

- Thuisnabij onderwijs: voor ieder kind willen we, waar mogelijk, thuisnabij onderwijs aanbieden. Wanneer een leerling onvoldoende baat heeft bij het bestaande basisaanbod dan benutten we in eerste instantie onze eigen mogelijkheden (zoals ambulante tijd, onderwijsaanpassingen). Waar we

ons in willen versterken is de samenwerking met lokale basisscholen om binnen de gemeentegrens van Ermelo voor ieder kind passend onderwijs te realiseren. Daarvoor is een samenwerking gestart met de andere schoolbesturen in de gemeente Ermelo en de gemeente Ermelo. Dit zal de komende vier jaar versterkt en uitgewerkt worden.

- Burgerschap: als bestuur vinden we het belangrijk dat we de kinderen klaarmaken voor de maatschappij waar ze als volwassenen in terecht komen maar ook nu als kinderen al onderdeel vanuit maken. We zullen er als bestuur op toezien dat de school dit thema komende jaren actief en praktisch zal uitwerken binnen de school. Vanuit onze identiteit sluiten we niemand uit en willen we er voor zorgen dat de school een veilige plek is voor alle leerlingen om zich verder te ontwikkelen, zowel cognitief als sociaal.

- Basis op orde: het onderwijsaanbod is erg breed, veel facetten van de ontwikkeling van het kind komen op een basisschool aan de orde. We vinden het als bestuur belangrijk dat de school aandacht heeft voor de basisvakken (rekenen, taal en burgerschapsontwikkeling) Deze moeten op orde zijn. Met oog op onze kwaliteitszorg zullen we hier nu en komende jaren, ook als bestuur, de focus op hebben.

Kernthema's voor de schoollocatie:

- Nieuwbouw: sinds enige jaren beschikken we over een schitterend, nieuw schoolgebouw waarin we onze visie op leren en onderwijzen goed inhoud kunnen geven. Waar nodig zullen we komende jaren de ruimtes in het gebouw nog verder optimaliseren.

- Buitenterrein: na oplevering van het schoolgebouw is overgegaan tot de inrichting van het buitenterrein. Daarbij staat ontdekkend spelen en leren in een veilige en leerrijke omgeving centraal. Met oog op duurzaamheid en verwondering is een groot deel van het terrein groen ingericht. De kinderen zullen actief betrokken worden bij het onderhouden van deze ruimte.

- Brede school: onze school heeft een nauwe samenwerking met de peuteropvang die in het schoolgebouw is gevestigd. De directeur geeft zelf direct leiding aan deze organisatie en door een nauwe personele samenwerking is sprake van een duidelijke doorgaande lijn tussen peuteropvang en basisschool. Bestuurlijk gezien stimuleren we deze samenwerking. In achterliggende periode zijn we van het traditionele overblijven overgegaan op een continuooster. Hiertoe is in goed overleg met de MR een peiling uitgevoerd onder ouders en medewerkers. Dit rooster functioneert momenteel naar volle tevredenheid, als bestuur zullen we er op toezien dat het geheel aan de wettelijke normen (CAO en gemaakte uren leerlingen) blijft voldoen.

Voorts is de samenwerking met BSO Kleurrijk aangegaan. Dit is een zelfstandige partij die de VSO en BSO voor haar rekening neemt. Tussen de leiding van Kleurrijk en de directeur vindt een periodieke afstemming plaats over de dagelijks gang van zaken. De BSO is gevestigd in het buurthuis naast de school. Als bestuur zien we erop toe dat deze BSO toegankelijk is voor alle leerlingen van onze school.

	Speerpunten
1.	Formaliseren code goed bestuur
2.	Blijvend professionaliseren als bestuur

5.6 Onze visie

Kwalitatief goed onderwijs wil elke schoolvereniging bieden, zo ook wij. Dit is op verschillende onderwijskundige wijze te realiseren. Hooiveld (2011) beschrijft daartoe 4 verschillende vormen van onderwijs, waarbij de typering 'gemeenschapsschool' het beste bij ons past. Dit heeft te maken met de visie op 3 zeer relevante thema's; het curriculum, de organisatie en pedagogiek. Wat betreft het curriculum zien wij dat leerlingen zich concentrisch ontwikkelen (sprongsgewijs). Het begeleiden van talenten op allerlei thema's zien wij als een groot goed. Een leerling is een subject en niet een object waar je iets instopt en al van te voren weet wat er uit komt. De organisatievorm in ons onderwijs is groepsgericht, dat heeft alles te maken met onze identiteit. We groeien, ontwikkelen en vormen ons binnen mogelijkheden en de kaders van de groep. Het gaat er niet om excellent te zijn in je eentje maar om 'goed genoeg' te ervaren binnen de groep. Op pedagogisch vlak bieden we structuur,

duidelijkheid en hanteren we consequent omgangsregels. Dit hebben leerlingen nodig om zich veilig en vertrouwd binnen de schoolse setting te voelen. Natuurlijk willen we ook zien en handelen naar dat wat een individuele leerling nodig heeft om zich voldoende veilig en vertrouwd te voelen zodat de leerling toekomt aan de eigen ontwikkeling.

Onze samenleving verandert, het economisch model wat onder onderwijssysteem vooral heeft gevormd verlaten we meer en meer. In onze huidige samenleving is het belangrijk dat je jezelf kent, dat je mee kan bewegen en blijft leren. Andere vaardigheden komen daardoor meer centraal te staan, zoals de 21e -eeuwse vaardigheden. We spiegelen ons aan deze veranderingen door te onderzoeken en kritisch te bekijken wat dit betekent voor ons onderwijsaanbod. In de voorgaande jaren, maar ook de komende jaren hebben we dit nadrukkelijk gedaan vanwege de nieuwbouwplannen. Onder 'wat gaan we doen', hebben we onze visie concreet uitgewerkt.

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Visie op bestuursvorm bespreken	gemiddeld

5.7 Wat vraagt dit van ons?

Als éénpitter werken we met een dagelijks bestuur waaronder de directeur-bestuurder als enige bezoldigd is. De overige leden, ook van het toezichthoudend bestuur zijn onbezoldigd. Dat maakt ons enerzijds kwetsbaar, immers vind maar eens de juiste expertise om bestuurlijk goed te functioneren. Anderzijds zorgt de betrokkenheid vanuit de gemeenschap ervoor dat er jaarlijks tot op heden bestuurders zijn gevonden met diverse expertise. Indien de expertise binnen het bestuur niet beschikbaar is, zoeken we of binnen de vereniging of extern naar tijdelijke expertise. Er is bewust voor gekozen om het huidige bestuursmodel te houden (vergadering november 2019) maar de directeur als directeur-bestuurder aan te stellen. Feitelijk voert de directeur-bestuurder alle uitvoerende taken uit, maar voert hij voor advies en vaststelling het gesprek met het dagelijks bestuur. De huidige cultuur binnen het algemeen bestuur is tamelijk familiair gericht (Cameron en Quinn, 2011), er is een grote onderlinge betrokkenheid op elkaar en bij de school, sterke verbondenheid en loyaliteit. Het vraagt van ons als algemeen bestuur om intern kritisch te zijn. Daartoe willen we een open houding versterken waarbij we elkaar aanspreken en bevragen op onze verantwoordelijkheden en zo de bewustwording van de rol als algemeen bestuur te verstevigen. De kritische reflectie op onze werkwijze en verandering van rollen binnen het bestuur vanaf januari 2020 draagt hiertoe bij. Binnen onze wijze van besturen zijn ook kenmerken zichtbaar van een adhocratie cultuur. Vooral het ondernemende komt tot uitdrukking in ons handelen. Als dagelijks bestuur zullen we opzoek moeten gaan naar meer externe gerichtheid door in gesprek te zijn met het toezichthoudend bestuur en/of andere partijen die ons van kritische feedback kunnen voorzien of een spiegel voorhouden.

6 De domeinen

6.1 Identiteit

In onze vereniging wordt gewerkt vanuit de grondslag die haar oorsprong vindt in Gods Woord, de Bijbel. Dit is de basis van ons bestaan, maar geeft ook de richting van ons bestaan aan. In ons werken, denken en handelen (binnen de vereniging) leven we aan onze kinderen en personeelsleden voor dat we afhankelijk zijn van de Ene, De Here Jezus, onze Goede Herder. Hiervoor verwijzen we naar de gelijkenis waarin Jezus zegt dat Hij de Goede Herder is (Johannes 10: 11-16).

Als mens mogen we voor God en met Hem leven. Dit doen we altijd in relatie tot en met anderen. Het leven en opgroeien binnen een gemeenschap vormt een basis en oefenplaats voor de plek die wij nu en de leerlingen later in de maatschappij mogen innemen. Dit lijkt als vanzelfsprekend, immers daartoe leidt een school op. Maar de sociale dimensies die binnen een gemeenschap leven, zoals aanpassen, volgen van, waarderen en accepteren van verschillen, jezelf niet centraal zien maar de gemeenschap, geeft richting aan onze visie op onderwijs. Daarbij komt onze identiteit zichtbaar tot uiting in de opdracht die wij onszelf toe-eigenen; het Evangelie uitdragen aan de kinderen en hen op jonge leeftijd in relatie brengen met Jezus Christus. Zijn liefde en trouw kennen en doorgeven, vraagt van al onze medewerkers dat zij bewust christen zijn en actief meeleven in hun eigen kerkelijke gemeente.

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Identiteit 1x per 4 jaar bespreken	laag

6.2 Gelijke kansen geven

De Onderwijsraad definieert kansengelijkheid als: het onderwijs biedt gelijke kansen voor individuen om onderwijs te genieten en om zich te vormen, te ontwikkelen en te scholen gedurende de levensloop. De Inspectie van het Onderwijs (2017) definieert kansengelijkheid zo ongeveer op dezelfde wijze: het onderwijs is er op gericht om de leerlingen de kennis en de vaardigheden te bieden waarmee ze zich later een positie in de maatschappij kunnen verwerven. En: alle leerlingen moeten gelijke (dezelfde) kansen krijgen om hun talenten zo goed mogelijk te ontwikkelen.

Binnen de context van onze scholen richten we ons met name op het geven van gelijke kansen aan leerlingen waarvan de ouders/verzorgers laag opgeleid zijn. Onze kernvraag is dan: hoe zorgen we voor kansengelijkheid voor lage SES-leerlingen, voor leerlingen uit gezinnen waarvan de ouders laag opgeleid zijn, voor leerlingen die te maken hebben met een thuissituatie met veel belemmerende factoren?

In het algemeen is ons uitgangspunt dat het bieden van kansengelijkheid begint met een goede schoolleiding en goede leraren. De schoolleiding vinden wij van essentieel belang, omdat hij/zij –als cultuurbouwer, en vanuit een gezamenlijke visie- ervoor zorgt dat de leraren zich steeds ontwikkelen. De schoolleiding zorgt ervoor, dat de leraren goed lesgeven en dat zij oog hebben voor gelijke kansen. De leraren hebben een leer-attitude, ze willen voortdurend beter worden. Ze hebben oog voor de leerlingen waarvan de kansen onder druk staan vanuit de thuissituatie, ze hebben oog voor de talenten van de leerlingen en ze maken aantoonbaar werk van kansengelijkheid.

Alle scholen van onze stichting beschikken over beleid waarin beschreven staat hoe de school (lees: de schoolleiding en de leraren) concreet bijdragen aan het bieden van gelijke kansen aan alle leerlingen. Dit beleid wordt met een vastgestelde frequentie geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.

6.3 Burgerschap

Onze school besteedt systematisch aandacht aan (actief) burgerschap (en sociale cohesie). Dat doet ze niet alleen omdat de wet Burgerschap dat verplicht, maar ook omdat ze het meegeven van burgerschapsvaardigheden aan de leerlingen belangrijk vindt. Als bestuur voelen en weten we ons verantwoordelijk voor de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs in het algemeen, en wettelijk zijn we verantwoordelijk voor een schoolcultuur die in overeenstemming is met de basiswaarden en de universeel geldende fundamentele rechten en vrijheden van de mens. Wij monitoren –vanuit onze

zorgplicht voor de schoolcultuur- of er op de school op deze wijze gehandeld wordt. Tevens monitoren wij of er op de school actief geoefend wordt ten aanzien van de basiswaarden, en of er sprake is van een schoolcultuur waarin alle stakeholders zich veilig en geaccepteerd voelen. Denk hierbij aan de veiligheidsmonitor die jaarlijks wordt afgenomen.

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Wijze waarop burgerschap vorm krijgt binnen onze school monitoren	gemiddeld

6.4 Digitale technologie

Onder digitale technologie verstaan we het gebruik van computers, software, digitale leerplatformen en ondersteunende technologie. We onderscheiden technologie voor leerlingen en technologie voor onze medewerkers. In beide gevallen beschikt onze school over hardware en software voor de leerlingen die up-to-date is. De medewerkers zorgen ervoor, dat deze middelen effectief worden ingezet. De leraren kunnen beschikken over een digitaal schoolbord, over digitale leermiddelen en een effectief (digitaal) leerlingvolgsysteem. Alle medewerkers zijn voldoende in staat om de digitale middelen optimaal te benutten. Daar waar nodig wordt scholing en professionalisering door de ICT-ers en/of de netwerkbeheerder (Serve IT) aangeboden.

Wij vinden als vereniging dat het bij dit aspect niet alleen draait om technologie. Ook digitale geletterdheid is een zaak die aandacht vraagt. Digitale geletterdheid is van belang voor leerlingen om toegang te krijgen tot informatie en om actief te kunnen deelnemen aan de hedendaagse (kennis)maatschappij én aan de toekomstige maatschappij. Leerlingen zijn digitaal geletterd als ze overweg kunnen met, en inzicht verkrijgen in ICT, digitale media en andere technologieën die hiervoor nodig zijn. Het is niet alleen van belang dat leerlingen bewust leren omgaan met de huidige digitale technologie, maar ook dat zij inzicht verwerven in de onderliggende concepten en dat zij een kritische, onderzoekende en nieuwsgierige houding ontwikkelen.

Digitale geletterdheid heeft een aantal inhoudelijke domeinen die wij belangrijk vinden voor het onderwijs op onze school. Daarom is er op onze school gericht aandacht voor:

- **ICT-basisvaardigheden:** hierbij gaat het om de kennis en vaardigheden die nodig zijn om de werking van computers en netwerken te begrijpen.
- **Informatievaardigheden:** het scherp kunnen formuleren van een informatievraag, het zoeken en vinden van bronnen waarin antwoorden op de informatievraag te vinden zijn, het analyseren van die bronnen, het selecteren van bruikbare informatie en het verwerken ervan. In de context van digitale geletterdheid gaat het om het gebruik van digitale middelen bij het proces van informatieverwerking, -verwerking en -verstrekking.

6.5 Organisatie

Het algemeen bestuur bestaat uit een dagelijks bestuur en een toezichthoudend bestuur. De omschrijving van taken en functies staat beschreven in het bestuurs- en directiestatuut.

Het dagelijks bestuur bestaat uit 3 leden, waaronder de directeur-bestuurder. De bestuursleden van het dagelijks bestuur hebben onderling de taken verdeeld. In de maandelijkse vergadering worden de verrichte taken met elkaar besproken. Ook tal van andere zaken worden geagendeerd. Enkele leden hebben tevens een afstemmingsfunctie met andere besturen / organisaties in de omgeving. Zoals bijv. het samenwerkingsverband Zeeluwe.

Onafhankelijk van het dagelijks bestuur functioneert het toezichthoudend bestuur. Zij bestaat uit 5 leden en komt 2 keer per jaar samen. Het toezichthoudend bestuur nodigt 2 keer per jaar het dagelijks bestuur uit bij een vergadering. Het dagelijks bestuur zorgt dat zij haar toezichthouders actief informeert door haar jaarplan, notulen en andere relevante informatie per kwartaal te delen.

Wanneer we in dit plan spreken over 'het bestuur' doelen we op het dagelijks bestuur.

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Rollen TB/DB/AB scherp houden	hoog

6.6 Medewerkers

Wij vinden de kwaliteit van onze medewerkers van doorslaggevend belang in relatie met de kwaliteit van een school. De schoolleider geeft leiding aan de schoolontwikkeling, maar ook aan het leren van de leraren. Vanzelfsprekend zorgen de directeur (geregistreerd schoolleider) in de eerste plaats voor zijn eigen professionele ontwikkeling. Daarnaast ontwikkelt hij op zijn school een professionele cultuur die borgt dat de leraren met en van elkaar leren. Een kernwoord daarbij is eigenaarschap: hij maakt de leraren zo veel mogelijk medeverantwoordelijk voor de schoolontwikkeling en de eigen professionele ontwikkeling. Voor wat betreft het laatste aspect: de schoolleider zorgt ervoor, dat hij de leraren uitdaagt en stimuleert om zich passend te ontwikkelen. Passend betekent: passend bij de fase van ontwikkeling van de leraar. Daarbij maken we onderscheid tussen startbekwame, basisbekwame en vakbekwame leraren. Voor (de resultaten van) de leerlingen is het van belang, dat de leraren up-to-date zijn. Dat ze beschikken over actuele kennis en vaardigheden om het leren van de leerlingen te optimaliseren. We verwachten van de leraren, dat ze werk maken van hun eigen professionele ontwikkeling (POP) en dat ze deze ontwikkeling bespreken in de diverse gesprekken met de schoolleiding. Naast de schoolleiding en de leraren onderscheiden we "overig personeel". Voor vrijwel iedere functie (of taak) beschikt onze vereniging over een taak-functiebeschrijving. Ook aan deze categorie medewerkers worden hoge kwaliteitseisen gesteld. Immers: gezamenlijk werken we aan het ontwikkelen van leerlingen.

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Randvoorwaarden creëren zodat medewerkers graag bij deze school willen (blijven) werken	laag
Middelen beschikbaar (blijven) stellen voor scholing van de medewerkers	laag

6.7 Profileren en marketing

Onze vereniging wil zich de komende jaren sterk blijven profileren als een organisatie die zorgt voor goed onderwijs aan haar leerlingen. Onze school, ons onderwijs moet aantrekkelijk zijn voor ouders, kinderen en personeel. Hierbij spelen onze kernwaarden een belangrijke rol. Het algemene doel is, dat de bestaande leerlingen, ouders en medewerkers zich prettig voelen binnen deze organisatie en dat dit voor de toekomst ook het geval zal zijn.

Het is in de eerste plaats nodig dat onze organisatie een duidelijk profiel heeft; en dat geldt ook voor onze school. Net zoals onze organisatie beschikt iedere school over een missie, een heldere visie, kernwaarden en een heldere beschrijving van haar profiel. Het profiel bevat de ambities van de school met betrekking tot onderwijs, personeel, ouders en omgeving.

In het kader van profilering en marketing is het communicatiebeleid van belang. Immers: het profiel van de organisatie en de school moet 'bekend' zijn bij onze doelgroep. Belangrijke middelen zijn: de nieuwsbrief, de schoolgids, de website, parro, gezamenlijke scholengids in Ermelo etc. Deze middelen worden gebruikt om onze huidige 'klanten' te informeren, maar ook om nieuwe 'klanten' te werven. In het kader van werving hanteren we momenteel de scholengids die in heel Ermelo wordt verspreid. Alhoewel een actieve werving op dit moment niet nodig is doen we hier wel met alle scholen van Ermelo aan mee.

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Positie van de school in de buurt met oog op toenemende woningbouw	gemiddeld
Gemeentebreed beleid formuleren met oog op aanwas leerlingen	gemiddeld
Samenwerking met andere schoolbesturen -	gemiddeld

6.8 Financiën en beheer

Wij hechten aan kwalitatief goed onderwijs zoals uit bovenstaande missie blijkt.

De schoolleiding, de leraren en het overig personeel “maken” de kwaliteit van een school, maar daarnaast zijn goede faciliteiten en voorzieningen van belang.

Wij zijn financieel een gezonde vereniging met ruime middelen om goed onderwijs te realiseren.

We kunnen voldoende financiële middelen blijvend inzetten voor het onderhouden van de onderwijskwaliteit en de ambities van de school, zoals geformuleerd in het schoolplan (doelmatigheid). Vanzelfsprekend verwerven en besteden we de onderwijsbekostiging rechtmatig, dat wil zeggen conform de wet- en regelgeving.

We zijn een gezonde en solide vereniging, en dat willen we ook blijven (continuïteit), omdat niet alleen de kinderen van vandaag, maar ook die van morgen goed onderwijs moeten krijgen.

De externe geldstromen komen op schoolniveau binnen en worden daar beheerd.

Het dagelijks bestuur beheert de budgetten en legt verantwoording af aan het toezichthoudend bestuur.

Om de continuïteit te waarborgen beschikken we over meerjarenbeleid en bespreken we ons financieel beleid frequent met onze financiële dienstverlener Dyade, gevestigd te Ede.

Maar ook met onze toezichthouders, de MR en de accountant.

Het meerjarenbeleid schetst onze financiële uitgangssituatie, onze beleidskaders, onze reserves, ons bestedingspatroon en geeft informatie over onze vorm(en) van rapporteren volgens de cyclus van planning en control (bijv. 4 keer per jaar bespreekt de penningmeester de financiële positie van de school met de directeur-bestuurder).

Op basis van de begroting en daarin vastgestelde doelen worden uitgaven gedaan, daarmee is de begroting een belangrijk sturingselement.

We verwachten dat ons leerlingaantal rond de 225 stabiel blijft. Dit is realistisch gezien de trend binnen het buitengebied de gemeente Ermelo en wordt ook ondersteund door de leerlingenprognose die is opgesteld ten behoeve van de nieuwbouw. Daar we komende jaren waarschijnlijk met nog meer nieuwbouw in de nabije schoolomgeving te maken krijgen zullen we daarom wachtlijsten voor nieuwe leerlingen moeten hanteren. Het overleg met de gemeente Ermelo over dit onderwerp is al langere tijd gaande.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school werkt in het kader van het strategisch beleidsplan met een beleidsrijke begroting

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Jaarlijks het beleid rondom de financiën en het beheer agenderen	gemiddeld

6.9 Gebouwen en huisvesting

Het schoolgebouw en het schoolplein vormt het visitekaartje voor de huidige en de potentiële ouders; ze vormen het gezicht naar buiten toe. We onderkennen de samenhang tussen een schoon, goed onderhouden gebouw en een plezierige werk- en leeromgeving. En de samenhang tussen een geordende omgeving en leerprestaties van de leerlingen. Ons schoolgebouw en het bijbehorende schoolplein is modern, veilig en gedeeltelijk (al) duurzaam. Het onderhoud, de inrichting en de uitstraling wijzen op kwaliteit en professionaliteit. In het kader van onderwijsvernieuwing (m.n. zelfstandig samenwerken, groepsopdrachten etc.) en passend onderwijs is er in toenemende mate behoefte aan een andersoortige indeling van de scholen. Wat vroeger een aantal lokalen was, wordt meer en meer een gebouw met een grote hoeveelheid kleinere en flexibel te gebruiken, multi-functionele ruimtes. Ruimtes die gebruikt kunnen worden voor, onder en na schooltijd. Door de nieuwbouw van ons pand hebben we ingezet op het aanpassen van ons schoolwerk-omgeving aan de eisen van de toekomst. Om dit zo te houden hebben we als bestuur een meerjarenonderhoudsplan opgesteld.

6.10 Kwaliteitszorg

De school van onze vereniging pleegt systematisch kwaliteitszorg. Ze beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg en ze werkt vanuit een meerjarenplanning aan de continue ontwikkeling van de kwaliteit van de school en de medewerkers. We beschouwen kwaliteitszorg en personeelsbeleid als onlosmakelijk, omdat ons personeel de kern van kwaliteit vormt. In beginsel werkt de school vanuit de PDCA-cyclus. Ze heeft haar kwaliteit beschreven (zie ook de schoolplannen) en handelen daarnaar. Vervolgens beoordelen ze (zelfevaluatie) regelmatig –conform de meerjarenplanning- of de kwaliteit van de school in orde is. Ook laten ze hun kwaliteit systematisch door ouders en leerlingen beoordelen met behulp van vragenlijsten. Komende tijd zullen we met andere besturen het contact zoeken om tot bestuurlijke visitatie te komen. . Op basis van de beoordelingen worden er verbeterpunten gekozen en nader uitgewerkt. Gelet op de documenten die een rol spelen bij kwaliteitszorg geldt: de school werkt met een jaarplan en een jaarverslag.

Op bestuursniveau wordt de kwaliteitszorg gemonitord. Speerpunten daarbij zijn de onderwijsresultaten, het lesgeven (de onderwijsleerprocessen), de zorg en begeleiding en het schoolklimaat (m.n. veiligheid). Tijdens de management-rapportagegesprekken zijn de kwaliteitszorg van de school, de resultaten, de diverse beoordelingen en de verbeterplannen prominente gespreksthema's. Indien de monitoring uitwijst, dat de onderwijskwaliteit tekort schiet, dan worden – na analyse- verbeteringen doelgericht doorgevoerd. Vanuit het dagelijks bestuur is regelmatig overleg met de IB-er om over bovenstaande zaken van gedachten te wisselen.

Met betrekking tot de kwaliteitszorg gaat onze vereniging uit van de volgende prestatie-indicatoren:

1. Onze school haalt een eindscore die boven de ondergrens en op die van onze schoolnorm ligt
2. Onze scholen halen tussenresultaten die tenminste op onze eigen schoolnormen liggen
3. Op onze scholen is meer dan 90% van de leerlingen tevreden over de veiligheid op school
4. Op onze scholen is meer dan 90% van de leraren tevreden over de veiligheid op school
5. Op onze scholen is meer dan 90% van de ouders tevreden over de veiligheid op school
6. Op onze scholen is meer dan 90% van de leerlingen tevreden over de school
7. Op onze scholen is meer dan 90% van de leraren tevreden over de school
8. Op onze scholen is meer dan 90% van de ouders tevreden over de school
9. De scholen hebben een basisarrangement (Inspectie van het Onderwijs)
10. Het ziekteverzuim is lager dan 3%

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Visie, ambities en doelen [2025] (BKA1)	3
Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Uitvoering en kwaliteitscultuur [2025] (BKA2)	3,14
Basiskwaliteit PO (versie 2021) - Evaluatie, verantwoording en dialoog [2025] (BKA3)	3

6.11 Stelselkwaliteit

Het toezicht van de Inspectie van het Onderwijs richt zich ook op de context waarbinnen ons bestuur en onze school hun werk doen. Daartoe hanteert de inspectie een raamwerk dat is opgebouwd aan de hand van de drie kernfuncties van het onderwijs: kwalificatie, socialisatie (inclusief persoonsvorming) en allocatie. Wij willen dat onze leerlingen kennis en vaardigheden opdoen (kwalificatie) die bij hun mogelijkheden en talenten passen (allocatie), zodat ze kunnen bijdragen aan de samenleving en de arbeidsmarkt (socialisatie). Om dit te realiseren is het van belang dat we op school goed onderwijs geven, onderwijs waarin alle leerlingen zich maximaal kunnen ontwikkelen en waarin alle leerlingen gelijke kansen hebben.

Om vast te kunnen stellen of we de drie kernfuncties succesvol (en in samenhang) waarmaken, meten we het raamwerk met de drie kernfuncties en de voorwaarden die nodig zijn voor de realisatie daarvan één keer per vier jaar. Naast de drie kernfuncties meten we tegelijkertijd de voorwaarden die cruciaal zijn voor de realisatie van de drie kernfuncties. Immers, wij willen graag dat het onderwijs zodanig toegerust en georganiseerd is dat het voor continuïteit kan zorgen en kan bijdragen aan de drie

kernfuncties. We doorlopen daarbij de cyclus voor kwaliteitszorg: meten, analyseren, actiepunten vaststellen en verbeteren (of borgen). De uitkomsten laten zien of ons bestuur en onze school goed functioneren in relatie tot de geformuleerde stelselkwaliteit.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Stelselkwaliteit PO (versie 2021) - Kernfunctie Kwalificatie (SK1)	3
Stelselkwaliteit PO (versie 2021) - Kernfunctie Socialisatie (SK2)	3
Stelselkwaliteit PO (versie 2021) - Kernfunctie Allocatie (SK3)	3
Stelselkwaliteit PO (versie 2021) - Voorwaarden (SK4)	3,3

6.12 Resultaten

Onze school geeft goed, opbrengstgericht onderwijs. In het kader van het thema 'kwalificatie' brengen onze school kennis, vaardigheden en houdingen bij die aansluiten bij de mogelijkheden en de talenten van de leerlingen, en bij de behoeften van de samenleving. Goed onderwijs leidt in onze visie tot goede (passende) resultaten. We onderscheiden daarbij cognitieve resultaten, sociale resultaten en vervolgsucces. Onze school brengt de cognitieve resultaten van de leerlingen in beeld met behulp van methodegebonden toetsen en Cito-toetsen (in het LOVS ParnasSys). Voor de sociale resultaten gebruikt de school de Kanjertraining. Het vervolgsucces (plaats in VO in jaar drie t.o.v. het gegeven advies) wordt inzichtelijk gemaakt in de Schoolrapportage (Mijnschoolplan) en Scholen op de kaart.

Om vast te kunnen stellen of de resultaten van voldoende niveau zijn, heeft de school eigen schoolnormen vastgesteld voor de cognitieve en de sociale resultaten en het vervolgsucces. De school gebruikt de Schoolrapportage (Mijnschoolplan) als analysetool. De behaalde resultaten worden daarin vergeleken met de schoolnormen. In de gesprekken met het bestuur vormen de behaalde resultaten van de school een vast agendapunt.

6.13 Privacy

Vanaf 25 mei 2018 is de nieuwe privacy-wetgeving van kracht. Alle organisaties in Nederland moeten voldoen aan de aangescherpte wet op de gegevensbescherming (AVG). Dit geldt uiteraard ook voor onze organisatie. In beginsel gaat het daarbij om de privacy van de medewerkers, de leerlingen en de ouders/verzorgers. Wij zijn ons bewust van onze verantwoordingsplicht om aan te geven welke technische en organisatorische maatregelen we hebben getroffen om persoonsgegevens te beschermen. Onze belangrijkste beginselen zijn: rechtmatigheid, transparantie, doelbinding en juistheid.

We hebben als schoolbestuur een functionaris voor de gegevensbescherming (FG) aangesteld. Deze functionaris controleert of de AVG goed wordt toegepast en nageleefd. Om te voldoen aan de AVG hebben we omschreven welke persoonsgegevens de school verzamelt, waarom dit wordt gedaan, wat ze ermee doen en hoe lang ze de informatie bewaren. Onder persoonsgegevens verstaan we alle informatie die herleidbaar is naar een natuurlijke persoon. We verzamelen (en bewaren) niet meer gegevens dan strikt noodzakelijk is.

De school vraagt de personen waarvan ze gegevens verzamelen expliciet om toestemming voor het gebruik van de gegevens voor specifieke doeleinden. De school zorgt er voor dat de toestemming goed wordt gedocumenteerd en zorgvuldig wordt bewaard. De school is zich ervan bewust dat de personen waarvan gegevens verzameld worden, inzicht kunnen vragen in de gegevens, aanpassingen kunnen eisen (als de gegevens niet correct zijn) en kunnen vragen om de gegevens te wissen of over te dragen. De school zorgt ervoor dat de ouders duidelijk en schriftelijk worden geïnformeerd.

Onze school werkt met veel bedrijven (aanbieders) samen. Het is voor de school verplicht om een verwerkersovereenkomst met de aanbieder(s) op te stellen. Daarin is in ieder geval opgenomen onder welke voorwaarden de gegevensverwerking mag plaatsvinden en wat er met de gegevens gebeurt als de samenwerking stopt.

Het AVG beleid komt ook regelmatig ter sprake in het overleg met de MR.

7 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	Formaliseren code goed bestuur	hoog
	Blijvend professionaliseren als bestuur	hoog
Trends en ontwikkelingen	Faciliteren van aanbod Voorschoolse - en naschoolse opvang	laag
	Faciliteren van voldoende personele formatie zodat brede onderwijsaanbod gehandhaafd kan blijven	gemiddeld
Onze visie	Visie op bestuursvorm bespreken	gemiddeld
Identiteit	Identiteit 1x per 4 jaar bespreken	laag
Onderwijs	Onderwijsopbrengsten monitoren	gemiddeld
	Structureel voldoende middelen beschikbaar stellen voor Passend Onderwijs en monitoren hoe dit invulling krijgt	gemiddeld
Burgerschap	Wijze waarop burgerschap vorm krijgt binnen onze school monitoren	gemiddeld
Organisatie	Rollen TB/DB/AB scherp houden	hoog
Medewerkers	Randvoorwaarden creëren zodat medewerkers graag bij deze school willen (blijven) werken	laag
	Middelen beschikbaar (blijven) stellen voor scholing van de medewerkers	laag
Profilering en marketing	Positie van de school in de buurt met oog op toenemende woningbouw	gemiddeld
	Gemeentebreed beleid formuleren met oog op aanwas leerlingen	gemiddeld
	Samenwerking met andere schoolbesturen -	gemiddeld
Financiën en beheer	Jaarlijks het beleid rondom de financiën en het beheer agenderen	gemiddeld

8 Meerjarenplanning 2023-2024

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Formaliseren code goed bestuur
	Blijvend professionaliseren als bestuur
Trends en ontwikkelingen	Faciliteren van aanbod Voorschoolse - en naschoolse opvang
	Faciliteren van voldoende personele formatie zodat brede onderwijsaanbod gehandhaafd kan blijven
Onze visie	Visie op bestuursvorm bespreken
Identiteit	Identiteit 1x per 4 jaar bespreken
Onderwijs	Onderwijsopbrengsten monitoren
	Structureel voldoende middelen beschikbaar stellen voor Passend Onderwijs en monitoren hoe dit invulling krijgt
Burgerschap	Wijze waarop burgerschap vorm krijgt binnen onze school monitoren
Organisatie	Rollen TB/DB/AB scherp houden
Medewerkers	Randvoorwaarden creëren zodat medewerkers graag bij deze school willen (blijven) werken
	Middelen beschikbaar (blijven) stellen voor scholing van de medewerkers
Profilering en marketing	Positie van de school in de buurt met oog op toenemende woningbouw
	Gemeentebreed beleid formuleren met oog op aanwas leerlingen
Financiën en beheer	Jaarlijks het beleid rondom de financiën en het beheer agenderen

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 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Formaliseren code goed bestuur
	Blijvend professionaliseren als bestuur
Trends en ontwikkelingen	Faciliteren van aanbod Voorschoolse - en naschoolse opvang
	Faciliteren van voldoende personele formatie zodat brede onderwijsaanbod gehandhaafd kan blijven
Onderwijs	Onderwijsopbrengsten monitoren
	Structureel voldoende middelen beschikbaar stellen voor Passend Onderwijs en monitoren hoe dit invulling krijgt
Medewerkers	Randvoorwaarden creëren zodat medewerkers graag bij deze school willen (blijven) werken
	Middelen beschikbaar (blijven) stellen voor scholing van de medewerkers
Profilering en marketing	Gemeentebreed beleid formuleren met oog op aanwas leerlingen
	Samenwerking met andere schoolbesturen -
Financiën en beheer	Jaarlijks het beleid rondom de financiën en het beheer agenderen

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 2025-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Trends en ontwikkelingen	Faciliteren van aanbod Voorschoolse - en naschoolse opvang
	Faciliteren van voldoende personele formatie zodat brede onderwijsaanbod gehandhaafd kan blijven
Onze visie	Visie op bestuursvorm bespreken
Onderwijs	Onderwijsopbrengsten monitoren
	Structureel voldoende middelen beschikbaar stellen voor Passend Onderwijs en monitoren hoe dit invulling krijgt
Burgerschap	Wijze waarop burgerschap vorm krijgt binnen onze school monitoren
Organisatie	Rollen TB/DB/AB scherp houden
Medewerkers	Randvoorwaarden creëren zodat medewerkers graag bij deze school willen (blijven) werken
	Middelen beschikbaar (blijven) stellen voor scholing van de medewerkers
Profilering en marketing	Positie van de school in de buurt met oog op toenemende woningbouw
	Samenwerking met andere schoolbesturen -
Financiën en beheer	Jaarlijks het beleid rondom de financiën en het beheer agenderen

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 Meerjarenplanning 2026-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Trends en ontwikkelingen	Faciliteren van voldoende personele formatie zodat brede onderwijsaanbod gehandhaafd kan blijven

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.