

STRATEGISCH BESTUURSBELEIDSKADER

2023-2027

*Bestuur van de Vereniging tot stichting en instandhouding
van scholen met de Bijbel te Veen*

1. Inleiding

De beleidskeuzes van het bestuur voor de jaren 2023 - 2027 zijn verwoord in dit strategisch beleidskader. Voor deze vierjarige periode is gekozen omdat dit parallel loopt met de Schoolplanperiode. Het strategisch beleidskader wordt opgesteld onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de school en waar nodig jaarlijks geactualiseerd.

2. Doelstelling

De kaders gelden zowel voor de bestuurders, de toezichthouders als voor de directie van de school. Het is een periodieke verantwoording van de uitvoering van dit beleid te regelen. Het strategisch beleidskader is één van de middelen waarmee de bestuurder en de directeur-bestuurder verantwoording afleggen aan externe instanties zoals de ledenvergadering en de inspectie voor het onderwijs. Het strategisch beleidskader is opgesteld door de bestuurders van de school i.s.m. de directeur-bestuurder. Nadat de toezichthouders het beleidskader hebben goedgekeurd kan overgegaan worden tot uitvoering.

3. Maatschappelijke context

Bij ons strategisch beleid houden wij rekening met maatschappelijk ontwikkelingen. Bij de opstelling van dit beleidskader (begin 2020) hebben wij te maken met de volgende aspecten:

- ... Ouders worden steeds mondiger, waardoor open communicatie steeds belangrijker wordt.
- ... Er is een veranderende situatie door toename van tweeverdieners onder de ouders met o.a. gevolgen t.o.v. meningsvorming over en invulling van voor- en naschoolse opvang.
- ... De ontwikkelingen in de ICT vraagt een verantwoorde kennismaking met de wereld van de ICT
- ... Ouders gaan steeds meer hechten aan kwaliteit boven identiteit
- ... Steeds meer kinderen met een specifieke ondersteuningsbehoefte
- ... Steeds meer kinderen met een migranten achtergrond.

4.1 Richtinggevende uitspraken met betrekking tot de maatschappelijk context

- ✓ Artikel 23 van de Grondwet (vrijheid van inrichting onderwijs) komt steeds meer onder spanning te staan. In de strategie voor de lange termijn dient adequaat ingespeeld te worden op deze ontwikkelingen.
- ✓ Het bewaken van het karakter van een dorpschool.
- ✓ Opvoeden van de kinderen tot weerbaarheid in de maatschappij.
- ✓ Het belang van het verstrekken van kwalitatief goed onderwijs voor onze school wordt steeds groter.
- ✓ Het intensiveren van de contacten met de plaatselijke kerken om gezamenlijk het hoofd te bieden aan eventuele (ongewenst) maatschappelijke ontwikkelingen.
- ✓ Verkenning en zo nodig realiseren van bestuurlijke samenwerking.

4. Missie van het bestuur

De School met de Bijbel is een christelijke basisschool. Onze "missie" is gebaseerd op Gods Woord en de Drie formulieren van Enigheid, en omschreven in de Statuten van de Vereniging en uitgewerkt in het Schoolplan.

Onze levensbeschouwelijke identiteit staat in samenhang met de pedagogische en onderwijskundige identiteit.

Het bestuur heeft als missie voor haar werkzaamheden geformuleerd:

- ✓ Liefde en respect voor de naaste en tot eer van God.
- ✓ Het geven van kwalitatief goed onderwijs met een principiële boodschap gericht op alle kinderen van het dorp.

In ons schoolplan 2023-2027 is deze missie nader uitgewerkt.

5. Beleidsterreinen

Inleiding

Het strategisch beleidskader is tot stand gekomen vanuit twee bewegingen:

1. De kaders zoals die door het ministerie van OCW aangereikt worden.
2. De roeping die we als school hebben om kinderen op te voeden zodat ze te zijner tijd hun taak als verantwoordelijke burger in de maatschappij in kunnen/ willen nemen.

Verantwoordingsrapportage

De directeur-bestuurder verantwoordt zich aan de bestuurders onder andere middels een verantwoordingsrapportage. Deze verantwoordingsrapportage kent de onderstaande onderdelen.

5.1. Identiteit en kwaliteit

Identiteit en kwaliteit zijn voor ons beleid de pijlers waar onze school op rust. Vandaar dat ze in het strategisch beleidskader een integrale plaats krijgen. Bij elk onderdeel zijn zowel een identiteitstoets als een kwaliteitstoets opgenomen.

Er zitten ook kinderen op school waarvan de ouders niet bij een kerkgenootschap zijn aangesloten. Dit ervaren we als een kans om te evangeliseren.

5.1.1. Identiteit

De levensbeschouwelijke identiteit is systematisch onderwerp van gesprek, zowel binnen het bestuur als binnen het team. De wens daartoe wordt ingegeven door:

- a. Een christelijke school kan haar identiteit naar buiten en in de praktijk alleen waarmaken als deze ook onderwerp van voortdurende gedachtewisseling is.
- b. Er is sprake van een veelheid van ontwikkelingen in de samenleving die van betekenis zijn voor de dagelijkse praktijk van het onderwijs en die daarom om identitaire doordenking vragen (bijv. ontwikkelingen rond de media).
- c. Als christelijke school willen we voluit onze plaats in deze maatschappij innemen. In de sterk veranderende samenleving waarin christenen een minderheidspositie innemen en in toenemende mate ook geluiden worden gehoord die er voor pleiten dat religie niet richtinggevend mag zijn voor het handelen in het publieke domein, staan we voor de vrijheid van onderwijs en willen we de betekenis van het christelijk geloof voor de gehele samenleving gestalte geven.
- d. De sterk wijzigende samenleving is van invloed op het denken en leven van alle betrokkenen van de school. Dat vraagt van alle betrokkenen betrokkenheid, waakzaamheid en een houding van blijvende doordenking als het gaat om de identiteit en alle vragen die er mee samenhangen.

5.1.2. Richtinggevende uitspraken met betrekking tot onze identiteit

- ✓ De school heeft tot taak de kinderen de waarden en normen bij te brengen, die door de Bijbel worden aangereikt en er naar te leven en te handelen, om zich zodoende optimaal te kunnen ontplooiën in het maatschappelijke leven.
- ✓ We willen Bijbelgetrouw zijn in alle zaken.
- ✓ Vanuit het christelijke perspectief geven wij de kinderen een bewust mens- en maatschappijbeeld mee, zelfvertrouwen en respect voor zichzelf en de naaste.
- ✓ We besteden veel aandacht aan het mede opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle christelijke burgers die zich verantwoord weten voor de wereld om hen heen.
- ✓ Onze school staat open voor alle aangemelde leerlingen, als hun ouders onze grondslag onderschrijven of indien zij andersdenkend zijn nadrukkelijk aangeven de grondslag te respecteren. Dat houdt in dat de leerlingen deelnemen aan alle activiteiten, dus inclusief die in verband staan met het levensbeschouwelijk karakter van de school.
- ✓ Kinderen met een christelijke achtergrond willen we wapenen op identiteit, maar zien het ook als een taak om kinderen uit een onkerkelijk gezin in aanraking te brengen met de Bijbel en een christelijke levensstijl.
- ✓ Het positieve levensbeschouwelijke karakter willen we tevens inhoud geven door o.a. het goede voorbeeld van de leerkrachten, de mentaliteit en de werksfeer op school te waarborgen, de verhouding

tussen de teamleden onderling en de relatie van de school met de leerlingen, de ouders en de christelijke gemeenschap op een positieve manier te onderhouden.

- ✓ Bij de benoeming van personeel gaan wij uit van onze opgestelde benoemingscriteria
- ✓ Er worden alleen stagiaires aangenomen, die de identiteit onderschrijven.
- ✓ Activiteiten die ontwikkeld worden en het gebruik van lesmateriaal mogen niet in strijd zijn met de identiteit en de kwaliteit van de school.

5.1.3. Kwaliteit(szorg)

Als bestuur willen we kwalitatief goed onderwijs (doen) verzorgen. In toenemende mate constateren we dat de inspectie gericht is op een vorm van kwaliteitsdenken waarbij een eenzijdige nadruk gelegd wordt op de meetbare opbrengsten. Een en ander is voor ons reden om dit thema bij elk onderwerp expliciet aan de orde te stellen. Daarbij geldt dat de kwaliteit van het onderwijs van directe invloed is op de vorming van de leerling. Daarom willen we in onze "lerende" school professionele ontwikkeling (integraal personeelsbeleid, IPB) en schoolontwikkeling (kwaliteitszorg) samen laten gaan. De school zal ook in toenemende mate aangesproken worden op de behaalde onderwijsresultaten in plaats van op verrichte inspanningen. En omdat het bestuur van school verantwoordelijk is voor de kwaliteit van het gegeven onderwijs, is een goede, hanteerbare inrichting van de kwaliteitszorg een vereiste.

5.1.4. Kenmerken van goede kwaliteitszorg

Zorg voor kwaliteit gebeurt door het toepassen van de zogenaamde PDCA-cyclus (plan, do, check, act).

Centraal in deze aanpak dienen de volgende vragen te staan:

- ... Doen we de goede dingen?
Doelstellingen bepalen
- ... Doen we de dingen goed?
Kwaliteitscriteria bepalen
- ... Hoe weten we dat?
Instrumenten kiezen
- ... Vinden anderen dat ook?
Nagaan hoe intern en extern onze kwaliteit beoordeeld wordt
- ... Wat doen we met die wetenschap?
Verbeteracties of bijstelling van geformuleerde doelstellingen

5.1.5 Richtinggevende uitspraken met betrekking tot ons kwaliteitsbeleid

- ✓ Primair willen wij ons laten leiden bij 'kwaliteitszorg' door een positieve aandacht voor het welzijn van de kinderen.
- ✓ Aandacht voor een veilige schoolomgeving (letterlijk, zoals op schoolplein en naaste omgeving).
- ✓ In toenemende mate constateren we dat de inspectie gericht is op een vorm van kwaliteitsdenken waarbij een eenzijdige nadruk gelegd wordt op de meetbare opbrengsten. Een en ander is voor ons reden om dit thema bij elk onderwerp expliciet aan de orde te stellen.
- ✓ Anderzijds willen wij waken om niet door te slaan door eenzijdig de nadruk te leggen op kwaliteit van resultaten, waarin het accent ligt op de 'maakbaarheid' van de mens.
- ✓ Het feit dat burgerschap één van de aandachtsgebieden (kennisgebieden) wordt, geeft ons de ruimte om persoonsvorming ook specifiek aandacht te geven.

5.2 Onderwijs

5.2.2 Doel

De Oranje-Nassauschool wil, vanuit haar christelijke geloofsovertuiging, een veilige plek bieden voor ieder kind om zich optimaal en op alle levensgebieden te kunnen ontplooien, waarbij het plezier in het leren met en van elkaar gestimuleerd en begeleid wordt door een vakkundig en enthousiast team dat blijft werken aan de kwaliteit van het onderwijs én aan persoonlijke ontwikkeling.

5.2.2. Context

Onderwijs en zorg vinden niet plaats op een eiland. Naast de relaties in en rond de school zijn er een aantal externe factoren die van betekenis zijn bij het bepalen van de doelen van ons onderwijs.

- a. Bij alle veranderingen en vernieuwingen dient de verandercapaciteit van het team in kaart te worden gebracht. Tien procent van onze beschikbare tijd besteden we effectief aan het verbeteren, vernieuwen van ons onderwijs.
- b. In het primair onderwijs is het project Passend onderwijs van toepassing. Dat betekent concreet dat de school gehouden is elk kind dat zich bij de poort aanmeldt, ongeacht de capaciteiten, een passend onderwijsarrangement te leveren, hetzij in de eigen organisatie, hetzij in een instelling die aansluit bij de Bijbelse identiteit.
- c. Het toezichtkader van de inspectie heeft in de laatste jaren een zeer sterke spits gekregen naar het onderdeel "opbrengsten". Daarmee worden de meetbare opbrengsten van de vakken taal en rekenen bedoeld. Onvoldoende opbrengsten op een van beide terreinen leidt tot verscherpt toezicht en kan leiden tot het predicaat zwakke of zeer zwakke school.
- d. Er zijn tal van maatschappelijke ontwikkelingen die van invloed zijn op de kinderen en op de gezinnen waartoe de kinderen behoren. Voorbeelden zijn: mediaontwikkelingen, brede schoolontwikkeling, toename tweeverdieners, toename echtscheidingen, netwerksamenleving, migrantenkinderen en daardoor individualisering,

5.2.3. Richtinggevende uitspraken

- a. De doorgaande leer- en ontwikkelingslijnen in de school worden geoptimaliseerd.
- b. Het onderwijs voldoet aan de door de commissie Meijerink gestelde referentieniveaus
- c. Voor kinderen is een passende leerroute beschikbaar.

5.2.4. Identiteitstoets

- a) Veranderingen passen binnen het Bijbels mens- en kindbeeld dat wij hanteren.
- b) De nadruk op maximale ontplooiing van het individuele kind mag niet leiden tot individualisering. Samenwerkend leren is vanuit christelijk perspectief van essentieel belang en versterkt het samenbindende karakter van onze dorpschool.

5.2.5. Kwaliteitstoets:

- a. Het bestuur hecht aan goede opbrengsten van het onderwijs. Dit houdt concreet in dat de leerresultaten op school-, groeps- en individueel niveau tenminste zijn overeenkomstig de verwachtingen die gesteld mogen worden op grond van de leerling-populatie.
- b. Bij alle veranderingen die doorgevoerd worden, moet steeds voldoende aandacht geschonken worden aan de haalbaarheid van de veranderingen. Weegt een innovatie als verbetering op tegen de inspanningen die nodig zijn? Eén en ander mag de continuïteit van de school op geen enkele wijze in gevaar brengen. Anderzijds mag angst voor verandering geen excuus zijn om af te zien van invoering ervan.

5.3 Personeel, organisatie en professionalisering

5.3.1. Doel

Onze school wil met het integrale personeelsbeleid de doelen van de school zo optimaal mogelijk verwezenlijken en daartoe het functioneren van het personeel en het zich welbevinden in hun arbeidssituatie bevorderen. De organisatie is duidelijk in het maken van afspraken, in de manier van werken zodat ieder weet waar hij/zij aan toe is.

5.3.2. Context

In het verleden heeft de school een goede naam opgebouwd en dat willen we bevestigd zien.

Het bestuur wil als werkgever vanuit haar verantwoordelijkheid een goed werkklimaat stimuleren. Van de medewerkers wordt een respectvolle omgang met elkaar, met de kinderen en met de ouders verwacht. De teamleden zorgen voor een goede uitvoering van hun werk. Het team doet dit individueel, maar ook in gezamenlijkheid en draagt daarvoor verantwoordelijkheid. Personeelsleden werken in het belang van de schooldoelen aan hun competenties. De schoolorganisatie op haar beurt probeert zoveel mogelijk ruimte te bieden aan de ontplooiing van de medewerkers.

De organisatiecultuur die het bestuur voor staat is een professionele. Kernwoorden daarbij zijn verantwoordelijkheid, transparantie, leren van fouten, aanspreken van elkaar, samenwerking, resultaat- en oplossingsgericht.

5.3.3. *Richtinggevende uitspraken*

- a. Bij werving en selectie van personeel wordt nadrukkelijk aandacht besteed aan de grondslag en de missie van de school
- b. Ook in het personeelsbeleid wordt de christelijke identiteit van de school zichtbaar.
- c. Het personeel werkt in een klimaat waarin het personeel zich gewaardeerd weet en zich gestimuleerd voelt in de eigen ontwikkeling.
- d. De Bijbel vraagt dat het werk met de geschonken gaven zo goed mogelijk gedaan wordt. Het team doet dit in gezamenlijkheid en draagt daarvoor verantwoordelijkheid. Van het personeel wordt hoge kwaliteit verwacht.
- e. Ten aanzien van personeelsontwikkeling en opleiding wordt zoveel mogelijk gewerkt aan een teamsgewijze aanpak. Dit heeft tot voordeel dat de kans op resultaat het grootst is en het geheel binnen de school op elkaar aansluit.
- f. Personeelsleden werken in het belang van de schooldoelen aan hun competenties.
- g. De schoolorganisatie op haar beurt probeert zoveel mogelijk ruimte te bieden aan de ontplooiing van de medewerkers.
- h. Zowel op het niveau van bestuur, het team als de individuele leerkracht worden er doelen gesteld.
- i. Er wordt transparant beloningsbeleid ontwikkeld.
- j. Met vertrekkende personeelsleden wordt door de directeur-bestuurder een exitgesprek gehouden. De resultaten daarvan worden besproken met het bestuur.

5.3.4. *Identiteitstoets*

- a) Het personeel dient te voldoen aan de benoemingscriteria zoals aangegeven in de Statuten.
- b) Aspecten vanuit de benoemingscriteria vormen een onderdeel tijdens het jaarlijks functioneringsgesprek van personeelsleden met de directeur-bestuurder, en van de directeur-bestuurder met het bestuur.
- c) Eventuele samenwerking met andere partijen buiten de school kan en mag alleen na uitvoerig overleg, zodat er genoeg draagvlak is. Daarbij wordt zodanig gehandeld dat ongewenste en onomkeerbare stappen vermeden worden.

5.3.5. *Kwaliteitstoets*

- a) Onze school stelt zich ten doel haar medewerkers deskundig, inventief, creatief en flexibel te laten zijn; goede contactuele vaardigheden zijn hierbij onontbeerlijk.
- b) Hiertoe is een actief scholingsbeleid vereist en zullen de deskundigheden en bevoegdheden zo laag mogelijk in de organisatie worden neergelegd.
- c) Groeimogelijkheden voor individuele personeelsleden worden mede getoetst aan het schoolbelang.

5.4 **Financiën en begrotingscyclus**

5.4.1. *Doel*

Zorgen voor een goede financiële basis en als uitgangspunt werken met een sluitende exploitatie, geënt op reguliere financieringsbronnen. Ruimte bieden voor vernieuwingen mits financieel onderbouwd en verantwoord.

5.4.2. *Context*

Er is bij de overheid een ontwikkeling waarneembaar waaruit blijkt dat er mogelijk gevolgen qua financiering / budget komen voor de zogenaamde rijke scholen. Wij voldoen als school aan de door de overheid gestelde definitie.

Het bestuur voert een beleid dat wordt gevoed door een meerjarenvisie. Vanuit deze visie vindt (school)planvorming plaats door de directie inclusief een daaraan gerelateerde begroting. Het door de directeur-bestuurder opgestelde jaarplan met de daaraan gekoppelde financiële begroting voor het komende jaar worden jaarlijks door het bestuur beoordeeld en vastgesteld.

De financiële rapportage valt onder verantwoordelijkheid van de directeur-bestuurder. Tussentijds wordt door de directie (in samenwerking met de penningmeester of een financieel deskundige) een managementrapportage met verschillenanalyse tussen begroting en werkelijkheid aan het bestuur

uitgebracht. Met name de afwijkingen van de begroting worden in de kwartaalcijfers aan het bestuur gerapporteerd en toegelicht.

5.4.3. Richtinggevende uitspraken met betrekking tot ons beleid

- a. De zorg voor het dalend aantal leerlingen mag niet leiden tot korte termijn maatregelen. Altijd moet de lange termijn en de continuïteit van de school voorop staan.
- b. Er wordt een verdeling van 85% personeel en 15% materieel nagestreefd.
- c. Investeren ten behoeve van kwaliteit moet ten allen tijde prioriteit hebben. Nut en noodzaak van alle investeringen moeten voortdurend getoetst worden. Soms is het raadzaam een bepaalde investering later uit te voeren dan gewenst is, ten einde de effecten van de investering beter te kunnen beoordelen.
- d. De school investeert bewust in de kwaliteit van het onderwijs hierdoor neemt de reservepositie van de school af. De liquiditeitspositie wordt daarentegen goed in de gaten gehouden.
- e. Er wordt een risico-inventarisatie uitgevoerd, om zo helder te krijgen wat een noodzakelijke reservepositie is voor onze school.
- f. De door de overheid gestelde definitie ten aanzien van financiën mag niet leiden tot een investeringsdwang. Het beleid moet dusdanig evenwichtig en verantwoord zijn, dat het naar de overheid duidelijk verdedigbaar is.

5.4.4. Identiteitstoets:

- a. De wet- en regelgeving (CAO) wordt gevolgd.

5.4.5. Kwaliteitstoets:

- a. Er is een transparante financiële administratie.
- b. De financiële processen zijn transparant en beschreven.
- c. Er is een duidelijke planning- en controlcyclus.

5.5 Huisvesting en beheer

5.5.1. Doel

Zorgen voor adequate huisvesting bij wijzigende eisen en omstandigheden. Hetzelfde geldt voor het beheer. Daarbij hebben we speciale aandacht voor arbeidsomstandigheden, veiligheid en milieu.

5.5.2. Context

Vanuit de gemeente is beleid ontwikkeld ten aanzien van leegstand. De leegstaande lokalen die niet gebruikt worden voor het onderwijs, (kunnen) worden verhuurd. De verordening Onderwijshuisvesting geeft aan dat leegstand van lokalen in ons gebouw door de gemeente aan een schoolbestuur dat op basis van leerling telling recht heeft deze lokalen kan toewijzen. Uitgezonderd het door ons zelf gefinancierde lokaal. Dit vraagt van het bestuur een proactief beleid in meedenken met de Gemeente. Leerlingprognoses vormen de grondslag voor het aantal lokalen huisvesting. Hiervoor zijn gegevens als bevolkingsontwikkeling en woningbouwproductie essentieel.

5.5.3. Richtinggevende uitspraken m.b.t. ons beleid:

- a. Het bestuur is verantwoordelijk voor adequate huisvesting en een economisch verantwoord beheer van het gebouw. Huisvesting en beheer zijn geen doel op zich, maar middelen om de doelen van de organisatie te behalen.
- b. De directie zal inspelen op nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen en wettelijke verplichtingen zoals voor- en naschoolse opvang.
- c. De directie is verantwoordelijk voor het creëren van optimale leef-, speel- en werkomstandigheden waarbij veiligheid, effectiviteit en doelmatigheid belangrijke aandachtsgedebieden zijn.
- d. Het gebouw oogt goed, mede als gevolg van goed beheer (goed rentmeesterschap).

5.5.4. Identiteitstoets:

- a. Bij structureel verhuur van ruimten in de school geldt dat het activiteiten betreffen die niet in strijd zijn met onze identiteit en geen commerciële doelen als oogpunt hebben.

5.5.5. Kwaliteitstoets:

- a. Ons gebouw is een belangrijk visitekaartje naar buiten toe.

- b. De lasten van de huisvesting mogen nooit ten koste gaan aan de kwaliteit van het onderwijs.
- c. Aanvullende activiteiten mogen de corebusiness (namelijk onderwijsactiviteiten) niet hinderen en geen aanslag doen op tijd en energie van het personeel.
- d. De directie is verantwoordelijk voor de uitvoering van de onderhoudsplanning en de bijbehorende meerjarenbegroting. Het onderhoudsrapport en meerjarenplan van een extern bureau is hiervoor het uitgangspunt.

5.6. Dialoog (betrokkenheid en communicatie)

5.6.1. Doel

De missie en visie van de school – en alles wat daar voor komt kijken – goed voor het voetlicht brengen bij alle betrokkenen.

5.6.2. Context

- ... De relatie met de ouders is vanuit onze visie van groot belang. Niets is meer vanzelfsprekend. De achterban wordt mondiger en diverser (pluriformer). Dat vraagt meer communicatie: wat wil/verwacht men? Hebben wij nog wel een goed beeld van wat ouders willen/denken?
- ... Ouders worden optimaal geïnformeerd door de website, informatieavonden, contactavonden, schoolkrant, schoolgids, de zgn. Parro-app en de nieuwsbrief.
- ... Ouders worden zo mogelijk ingeschakeld bij allerlei schoolse en onderwijsondersteunende activiteiten zoals excursies, festiviteiten, hulp bij onderwijsactiviteiten en bij het onderhoud van het schoolgebouw
- ... Mochten ouders niet tevreden zijn over de kwaliteit van de door of namens school geleverde diensten dan functioneert de klachtenregeling of kunnen deze ook gedeeld worden via de enquêtes.
- ... De school gaat uit van een vereniging. Invloed op het beleid kan men doen gelden door middel van het lidmaatschap van de schoolvereniging.
- ... Het bestuur legt verantwoording af aan de algemene ledenvergadering.
- ... De directeur-bestuurder informeert de bestuurders en de toezichthouders periodiek. De directeur-bestuurder doet dit onder andere aan de hand van een verantwoordingsrapportage. Over deze rapportage gaat het bestuur in gesprek met de directeur-bestuurder.

5.6.3. Richtinggevende uitspraken:

- a. Een goed samenspel tussen ouders, leerlingen en schoolleiding is van groot belang. Om de gestelde doelen te bereiken heb je elkaar nodig. In goede harmonie wordt samengewerkt aan de toekomst van leerlingen. Dit betekent dat over en weer een beroep op elkaar mag worden gedaan als het gaat om informatievoorziening, meedenken met de ontwikkeling van de leerlingen t.a.v. de opvoeding en de vorming in het algemeen en van het leerproces in het bijzonder.
- b. Met betrekking tot leerlingenontwikkelingen moet zowel binnen het team als naar de ouders zo helder en duidelijk mogelijk gecommuniceerd worden. We willen eventuele afwijkingen schriftelijk vastleggen ten einde discussie achteraf en/of claims te voorkomen.

5.6.4. Identiteitstoets:

- a. De basis van onze communicatie is vertrouwen en respect.
- b. In de communicatie houden we rekening met de diversiteit van de achterban (taalgebruik).

5.6.5. Kwaliteitstoets:

- a. Alle uitgaande correspondentie moet herkenbaar zijn dat ze van school zijn.
- b. Alle uitgaande correspondentie is nadrukkelijk gescreend op begrijpelijkheid.
- c. Ouders voelen zich serieus genomen en daardoor zijn ze betrokken op het onderwijs en de vorming van het kind.

5.7 Schoolontwikkeling

5.7.1. Koppeling bestuursbeleid en schoolbeleid

Door de directeur-bestuurder is samen met het team een schoolplan opgesteld. Dit schoolplan ligt in lijn met het bestuursbeleid en is in afstemming met het bestuur opgesteld.

Het schoolplan kent de volgende thema's (over de realisering van deze thema's wordt via de verantwoordingsrapportage en de dialoog daarover) door de directeur-bestuurder gerapporteerd.

1. Versterking vakmanschap van leerkrachten

Binnen de lessen worden de vaardigheden uit het directe instructiemodel doordacht ingezet. We stimuleren het eigenaarschap van de leerlingen wat blijkt uit een actieve en positieve werkhouding van de leerlingen die met een juiste taakaanpak hun werk doen. De begeleiding van de leerkrachten en de middelen die we daarbij inzetten bevorderen dit.

2. Werken aan verantwoord burgerschap

We brengen een kerndoelendekkende schoolspecifieke leerlijn (met het aanbod voor) burgerschap in praktijk. We gebruiken voor het bepalen van bij de leerlingpopulatie behorende doelen een objectief meetinstrument. Het instrument geeft ons zicht op de kennis, houding en vaardigheden van de leerlingen wat betreft burgerschap

3. Bevorderen positief gedrag

We hebben een heldere en gedragen visie op wat we verstaan onder (on)gewent gedrag en de manier waarop we hier preventief aan werken en consequent in zijn. Dit heeft zijn positieve weerslag op het gedrag van de leerlingen binnen en buiten de groep.

4. Stimuleren van de ouderbetrokkenheid

Ouders worden tijdig en adequaat geïnformeerd over, en waar nodig betrokken bij de schoolontwikkeling en overige voor hen relevante zaken. Daarvoor gebruiken we middelen (bv. nieuwsbrieven en Parro) en momenten (bv. ouderavonden en luistergesprekken). De (ervarings)deskundigheid vanuit het 'ouder zijn' wordt actief benut bij het vaststellen van de manier waarop tegemoet gekomen wordt aan de ondersteuningsbehoefte van de leerlingen.

5. Zorgen voor preventieve en groepsnabij leerlingondersteuning

We organiseren de extra ondersteuning van leerlingen met onderwijsbehoeften op het gebied van gedrag, meer- en hoogbegaafdheid, lezen enz. 'zo dicht mogelijk' bij de (stam)groep. De aansluiting van wat in de groep gebeurt en buiten de groep gedaan wordt is optimaal; een goede afstemming tussen de verantwoordelijke groepsleerkracht en de onderwijsassistent is daarvoor voorwaardelijk. Om dit te realiseren werken we aan de versterking van het meer- en hoogbegaafdheidsbeleid en aan de doorontwikkeling van de groepsplannen en de individuele hulpplannen.

In bijlage 1 worden per ontwikkelthema de bijbehorende deelprojecten genoemd.

Bijlage 1: Ontwikkelthema's en daaraan gekoppelde projecten

<p>Ontwikkelthema 1: Versterking vakmanschap van leerkrachten</p> <p>Streefbeeld Binnen de lessen worden de vaardigheden uit het directe instructiemodel doordacht ingezet. We stimuleren het eigenaarschap van de leerlingen wat blijkt uit een actieve en positieve werkhouding van de leerlingen die met een juiste taakaanpak hun werk doen. De begeleiding van de leerkrachten en de middelen die we daarbij inzetten bevorderen dit.</p> <p>Deelprojecten</p> <ol style="list-style-type: none">1. Versterken van de toepassing EDI-model.2. Bevorderen eigenaarschap en actieve werkhouding en taakaanpak van de leerlingen.3. Door ontwikkelen kwaliteitskaarten.4. Actualiseren begeleiding startende leerkrachten.	<p>Ontwikkelthema 2: Werken aan verantwoord burgerschap</p> <p>Streefbeeld We brengen een kerndoelendekkende schoolspecifieke leerlijn (met het aanbod voor) burgerschap in praktijk. We gebruiken voor het bepalen van bij de leerlingpopulatie behorende doelen een objectief meetinstrument. Het instrument geeft ons zicht op de kennis, houding en vaardigheden van de leerlingen wat betreft burgerschap</p> <p>Deelprojecten</p> <ol style="list-style-type: none">1. Geïmplementeerde leerlijn burgerschap (inclusief objectief instrument en werken met op de leerlingpopulatie afgestemde doelen).	<p>Ontwikkelthema 3: Bevorderen positief gedrag</p> <p>Streefbeeld We hebben een heldere en gedragen visie op wat we verstaan onder (on)gewent gedrag en de manier waarop we hier preventief aan werken en consequent in zijn. Dit heeft zijn positieve weerslag op het gedrag van de leerlingen binnen en buiten de groep.</p> <p>Deelprojecten</p> <ol style="list-style-type: none">1. (her) Ontwikkelen visie op gewent gedrag.2. Aanpak van ruzies op het schoolplein.3. Onderzoek naar effectiviteit Kanjertraining.
<p>Ontwikkelthema 4: Stimuleren van de ouderbetrokkenheid</p> <p>Streefbeeld Ouders worden tijdig en adequaat geïnformeerd over, en waar nodig betrokken bij de schoolontwikkeling en overige voor hen relevante zaken. Daarvoor gebruiken we middelen (bv. nieuwsbrieven en Parro) en momenten (bv. ouderavonden en luistergesprekken). De (ervarings)deskundigheid vanuit het 'ouder zijn' wordt actief benut bij het vaststellen van de manier waarop tegemoet gekomen wordt aan de ondersteuningsbehoefte van de leerlingen.</p> <p>Deelprojecten</p> <ol style="list-style-type: none">1. Visievorming over de gewenste manier van communiceren met en betrekken van ouders.2. Borgen in de (overleg)structuur dat ouders adequaat betrokken worden bij het nadenken over de invulling van de ondersteuningsbehoefte van hun kind.	<p>Ontwikkelthema 5: Zorgen voor preventieve en groepsnabije leerlingondersteuning</p> <p>Streefbeeld We organiseren de extra ondersteuning van leerlingen met onderwijsbehoeften op het gebied van gedrag, meer- en hoogbegaafdheid, lezen enz. 'zo dicht mogelijk' bij de (stam)groep. De aansluiting van wat in de groep gebeurt en buiten de groep gedaan wordt is optimaal; een goede afstemming tussen de verantwoordelijke groepsleerkracht en de onderwijsassistent is daarvoor voorwaardelijk. Om dit te realiseren werken we aan de versterking van het meer- en hoogbegaafdheidsbeleid en aan de doorontwikkeling van de groepsplannen en de individuele hulplannen.</p> <p>Deelprojecten</p> <ol style="list-style-type: none">1. Implementeren van een geactualiseerd meer- en hoogbegaafdheidsbeleid (voor een aanpak binnen en buiten de groep)2. Versterken van formats door het toevoegen van richtvragen.3. Focus op de relatie met het leerkrachthandelen bij de analyse en duiding van groepsresultaten.	<p>Niet thema-gebonden projecten actiepunten</p> <ol style="list-style-type: none">1. Opstellen TBV voor teamleider en intern begeleider.2. Nadere analyse werkhouding leerlingen bij rekenen.3. Opzetten integrale visie op kwaliteitszorg.4. Check op juiste registratie gegevens in ParnasSys.5. Gerichte aanpak voor twee onderpresterende groepen.6. Opstellen analyseprocedure op schoolniveau.7. Invoering methodes (schrijfmethode, Wonderlijk gemaakt, Creatieve vorming).