

# Strategisch beleidsplan

*2022-2026*

Januari 2022



School *met de* Bijbel *Emst*

---

## Contactgegevens

School met de Bijbel

Stationsweg 87

8166 KA Emst

Telefoon 0578-661288

Email: [directie@smdbemst.nl](mailto:directie@smdbemst.nl)

Website: [www.schoolmetdebijbel-emst.nl](http://www.schoolmetdebijbel-emst.nl)



## Inhoud

1. Inleiding.....	4
2. Wie zijn wij .....	5
3. Doelen van het strategisch beleidsplan .....	6
3.1 Samenhang tussen SBP en operationele plannen .....	6
4. Relevante externe en interne ontwikkelingen .....	7
4.1 Overheid en wetgeving.....	7
4.2 Maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen .....	7
4.3 Externe ontwikkelingen op lokaal niveau .....	7
4.4 Interne ontwikkelingen.....	7
5. Sterkte-zwakte analyse .....	8
6. Algemene conclusie.....	10
7. Beleidsvoornemens .....	11
7.1 Identiteit.....	12
7.2 Onderwijs, zorg en veiligheid.....	14
7.3 Kwaliteitszorg.....	17
7.4 Personeel en organisatie .....	20
7.5 Financiën .....	23
7.6 Huisvesting .....	24
7.7 Bestuurlijk handelen.....	26
7.8 Communicatie en samenwerking .....	29
8. Beleid en evaluatie .....	31



# 1. Inleiding

In dit document wordt het strategisch beleidsplan (SBP) van de Vereniging tot Stichting en Instandhouding van een school met de Bijbel gevestigd te Emst beschreven. De Vereniging tot Stichting en Instandhouding van een school met de Bijbel te Emst stelt zich ten doel het in standhouden van een christelijke school voor het primair onderwijs in Emst. De vereniging aanvaardt als grondslag voor haar handelen de Bijbel, Gods Woord.

In dit strategisch beleidsplan beschrijven we de hoofdlijnen van ons beleid voor 2022-2026.

## *Missie en visie*

Wij geloven dat ieder kind een uniek schepsel is, gemaakt door God. Wij zien ieder kind als waardevol. In ons doen en laten weten wij ons afhankelijk van Gods genade.

***“Leren en leven vanuit het Evangelie”***, dat is wat we voor onze leerlingen verlangen. We zien de gebrokenheid in onszelf en in de wereld en willen kinderen voorgaan op de weg achter Christus aan. We hopen eraan bij te dragen dat zij christelijke wereldburgers worden. Wij streven ernaar dat al ons doen en laten op school is doorspekt van de Liefde van Christus.

Wij zijn ons ervan bewust dat een kind tot ontwikkeling komt, wanneer het met plezier naar school gaat en zich veilig en gewaardeerd weet door medeleerlingen en leerkrachten.

Wij zijn ervan overtuigd dat het belangrijk is dat we samen met kinderen en ouders optrekken. Zo kunnen we samen het onderwijs afstemmen op de behoeftes van de leerling. We zien de school daarbij als een ‘lerende gemeenschap’ waarin ouders, kinderen, leerkrachten en alle andere betrokkenen een plaats hebben, zich veilig weten en er een goed klimaat is.

In 1939 startte in Emst een school voor christelijk onderwijs, een zogenaamde “School met de Bijbel”. In 4 groepen wordt er aan ruim 100 leerlingen onderwijs gegeven. Op school is de boodschap van de Bijbel ons uitgangspunt. Dit gebeurt op diverse manieren, o.a. door gebed en lezen uit de Bijbel, godsdienstlessen, het vieren van christelijke feesten, maar zeker ook door de manier waarop de medewerkers omgaan met de kinderen en de leerstof. In onze manier van opvoeden en onderwijs is Gods Woord onze gids. En dat heeft betekenis voor ons hele onderwijs. Hoewel onze Leidraad eenduidig is, zullen wij zorgvuldig en met respect met andere meningen en opvattingen omgaan.

In dit beleidsplan vertalen we onze visie en missie naar strategische doelen op alle domeinen van de school.



## 2. Wie zijn wij

De vereniging is opgericht op 14 maart 1927. Vanaf 1939 wordt er onderwijs gegeven aan kinderen in de School met de Bijbel gevestigd aan de Stationsweg te Emst.

### 2.1 Grondslag en identiteit

In de statuten wordt de grondslag van de vereniging als volgt verwoord: 'De grondslag van de Vereniging is Gods Heilig en onfeilbaar Woord, opgevat in de zin, die daaraan wordt gehecht door de Drie Formulieren van Enigheid, vastgesteld door de Nationale Synode van Dordrecht, gehouden in de jaren 1618-1619. Alle handelingen en uitspraken van de vereniging zullen hiermee in overeenstemming moeten zijn en het beoogde onderwijs zal in de geest daarvan moeten worden gegeven. ' In dit SBP vertalen we deze grondslag naar kwalitatieve doelen.

### 2.2 Organisatie

In het kader van de wettelijke scheiding van bestuur en toezicht is er een dagelijks bestuur, bestaande uit twee vrijwillige bestuurder en de directeur-bestuurder (directeur van de school) en een toezichthoudend bestuur bestaande uit 4 leden.

De directeur is integraal verantwoordelijk voor het ontwikkelen en uitvoeren van beleid. De eindverantwoordelijkheid berust bij het bestuur als geheel.

De stelregel in de organisatie is dat collectieve belang voor het persoonlijk belang gaat. Dat betekent dat de inzet van medewerkers en middelen moeten leiden tot het behalen van de organisatiedoelen zoals beschreven in dit beleidsplan.



### 3. Doelen van het strategisch beleidsplan

In het SBP worden de gewenste ontwikkelingen en strategische keuzes ten aanzien van de volgende beleidsterreinen beschreven:

- Identiteit
- Onderwijs en ondersteuning
- Kwaliteitszorg
- Personeel en leiderschap
- Communicatie en belanghebbenden
- Bestuurlijk handelen
- Financiën, huisvesting en bedrijfsvoering

Van deze beleidsterreinen worden de volgende aspecten op hoofdlijnen beschreven:

- De huidige situatie
- Relevante interne en externe ontwikkelingen
- Kansen en bedreigingen
- Het gewenste resultaten
- De prioriteiten in uitvoering van het gewenste beleid

Het SBP vormt de kaders voor de beleidscyclus binnen de schoolorganisatie en is richtinggevend voor de plannen van de toekomst. Bestuursbesluiten, operationele plannen en resultaten zullen steeds getoetst worden aan het SBP. Slechts bij uitzondering kan er op grond van argumenten afgeweken worden van de geformuleerde kaders in dit SBP.

#### 3.1 Samenhang tussen SBP en operationele plannen

De bronnen die we gebruikt hebben voor het opstellen van het SBP zijn: koersplan (maart 2021), praktijkobservaties, SWOT-analyse, statuten, schoolgids 2021, jaarplan, bestuursreglement en het voorgaande schoolplan.

Het SBP geeft de richting van het beleid voor de komende jaren aan. De concrete invulling van het strategisch beleid gebeurt door middel van de operationele plannen of beleidsplannen t.a.v. specifieke deeltherreinen, die op schoolniveau ontwikkeld worden. Het SBP is daarmee de basis en het vertrekpunt voor beleidsvorming en uitwerking. De hoofdlijnen van beleid, zoals die geformuleerd zijn in het SBP, vormen de basis van gesprekken over de voortgang en uitvoering van beleid tussen het toezichthoudend bestuur en het dagelijks bestuur.

Allereerst volgt nu een analyse van de relevante ontwikkelingen en de sterkte en zwakte van de school. Vervolgens worden deze bevindingen vertaald naar nieuwe strategische doelen.



## 4. Relevante externe en interne ontwikkelingen

### 4.1 Overheid en wetgeving

Wij zien de volgende landelijke, maatschappelijke ontwikkelingen:

- Toenemende eisen aan onafhankelijk bestuur en toezicht, de Code Goed Bestuur 2021 stelt hoge eisen aan bestuur en toezicht.
- Verandering in inspectietoezicht, kwaliteitszorg op bestuursniveau heeft grote prioriteit.

### 4.2 Maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen

Er zijn duidelijk maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen waarneembaar. Deze veranderingen hebben hun weerslag op de positie van de school. We denken aan:

- Burgerschap wordt als verplicht vak door de overheid ingevoerd. De vertaalslag naar onze identiteit vraagt doordinking en bezinning.
- Ouders zijn meer betrokken op voortgang van het individuele leerproces. Er lijkt minder betrokkenheid op de school als geheel.
- De technologische ontwikkelingen zoals robotisering en social media vragen om een vertaling naar ons onderwijs.
- Er lijkt minder binding met instituten zoals de kerk.
- Passend onderwijs vraagt veel maatwerk van onze school. De balans tussen het individueel belang en het klassenbelang is een uitdaging.
- Ontlezing, het aantal leesuren dat een kind in zijn jeugd maakt daalt fors door de beeldcultuur.

### 4.3 Externe ontwikkelingen op lokaal niveau

- Demografische krimp in het onderwijs.
- Schaalvergroting/ bestuurlijke fusies in de regio.
- Voor starters is het moeilijk om te vestigen in de regio.

### 4.4 Interne ontwikkelingen

- Licht stijgende leerlingenprognose.
- Toenemend besef van de krapte op de arbeidsmarkt.
- Nieuw organisatiemodel rond de aansturing van de klassen.
- Er wordt meer appèl gedaan op eigenaarschap en persoonlijke ontwikkeling binnen de school.
- Toename van de formatieve versnippering wat een risico vormt voor de continuïteit van het onderwijs.
- Behoefte aan passende voorschoolse educatie voor onze populatie.
- Werken met een nieuw bestuursmodel vraagt ontwikkeling van de daarbij behorende competenties.
- Er kan een discrepantie ervaren worden tussen de 'gewenste' identiteit en de realiteit.



## 5. Sterkte-zwakte analyse

### Sterke punten

- Vanuit onze identiteit geven we de leerlingen waarden en normen mee/christelijke burgerschapsvorming
- De school heeft een goede ICT-infrastructuur
- Degelijk en goed onderhouden gebouw
- Voldoende financiële reserve
- Bevlogen en hardwerkend team
- Eenduidige koers met draagvlak binnen het team.
- Het gemeenschapsdenken is sterk verweven binnen de gemeenschap van Emst
- Betrokkenheid van het bestuur en toezichthouders op de school is positief
- Het team volgt scholing m.b.t. eenduidige didactische aanpak en hoge verwachtingen voor kinderen.

### Zwakke punten

- Bestuurskracht: kleine organisatie, éénpitter
- Ouders spreken niet allemaal positief over de school.
- Er is een discrepantie tussen de beleden en beleefde identiteit.
- Veroudering gebouw geeft hogere onderhoudskosten
- Door hoog verloop van IB'ers en schoolleiders is de kwaliteitszorg en aansturing kwetsbaar.
- Borging van ontwikkelingen

### Kansen

- Vanuit onze Boodschap vanuit het Evangelie hebben wij veel te bieden aan (nieuwe) ouders en leerlingen
- Door de interne ontwikkelingen (nieuwe methodes, meer eenduidige aanpak en uitstraling) zien we dat meer ouders geïnteresseerd zijn in onze school.
- De basis voor een goede kwaliteitsstructuur is er
- Voldoende ervaren personeel om startende leerkrachten te begeleiden.
- Het sterke gemeenschapsgevoel kan worden gebruikt om de school te versterken
- Er is veel gaande m.b.t. de professionele leercultuur
- Opleiden van ondersteuners als leerkracht, ten einde een beschermende flexibele schil te organiseren ten behoeve van de continuering van het primaire proces





## Bedreigingen

- De breedte van onze achterban vraagt om heldere kaders m.b.t. de identiteit.
- De kwetsbaarheid van de organisatie,
- Een klein team betekent, dat er bij wisseling opeens een andere structuur ontstaat in het team.
- Bestuurlijke competenties van vrijwillige bestuurders
- De stabiliteit van de resultaten.



## 6. Algemene conclusie

Voor alle betrokken bij de school is **identiteitsontwikkeling** een belangrijk thema. Wie zijn wij als het gaat om: geloven, leven, leren en doen? Wat stralen wij hiervan uit naar de buitenwereld en hoe geven wij vanuit die identiteit vorm aan alle aspecten van onze onderwijsorganisatie?

De **gemeenschap** is een belangrijke eigenschap van het dorp en de school. We zien kansen om alle betrokkenen van de school banierdragers te maken. Dat ze trots zijn op de school en dit uitstralen naar de buurt. Dat alle betrokkenen van de school op eigen wijze bijdragen aan de gemeenschapsvorming.

**Hoge verwachtingen** hebben effect. We zien hierin een uitdaging voor de toekomst zowel richting leerlingen als medewerkers onderling. De stabiliteit in de onderwijsresultaten moet minder afhankelijk zijn van situationele factoren. Eenduidige didactische aanpak is hierin een belangrijke factor.

Organisatieontwikkeling: wij dienen het beleidsvoerende vermogen van de organisatie te ontwikkelen en **gedeeld leiderschap** verder te implementeren. Duidelijkheid creëren op taken en bevoegdheden op alle niveaus. Hieraan gelieerd is het professionele handelen. Op alle lagen van de organisatie zijn gesprekken gaande over het gewenste professionele gedrag. De uitdaging is om dit gedrag uit te werken in een professioneel manifest en te middels cyclische evaluaties te borgen.

Samenvattend is het algemeen gewenste beleid als volgt:

- Verder werken aan een stevige basis waarin kwaliteit niet afhankelijk is van een aantal individuele personen.
- Werken aan een stabiele organisatie waarin rust en veiligheid heerst.
- Het imago van de school en het onderwijs op de school een boost geven.
- Realiseren van een professionele cultuur in alle lagen van de organisatie.
- Werken aan een duidelijke rolverdeling tussen MR, bestuur, toezicht en directie.



## 7. Beleidsvoornemens

Om zorg te dragen voor continue verbeteringen wil het bestuur en management de beleidsvoornemens binnen de looptijd van dit SBP realiseren.

Per onderwerp wordt de huidige situatie beschreven, vervolgens de sterkte en zwakte beschreven met de eventuele kansen en bedreigingen in de toekomst.

Ieder onderwerp wordt voorzien van een conclusie waarin het beleidsvoornemen is beschreven voor de komende periode

De volgende onderwerpen komen aan bod:

- Identiteit
- Onderwijs, zorg en veiligheid
- Kwaliteitszorg
- Personeel en organisatie
- Financiën
- Huisvesting
- Bestuurlijk handelen
- Communicatie en samenwerking



## 7.1 Identiteit

### 7.1.1 De huidige situatie

De school heeft tot taak de kinderen de christelijke normen en waarden bij te brengen, die vanuit het Evangelie worden aangereikt en hen te stimuleren ernaar te leven en te handelen. In al ons handelen is het Woord van God leidend.

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 evenwichtige burgers die zich verantwoordelijk weten voor de wereld om hen heen.

Onze school staat open voor alle aangemelde leerlingen, mits hun ouders met de grondslag instemmen of die respecteren. Dat houdt in dat de leerlingen deelnemen aan alle activiteiten, dus inclusief die activiteiten die in verband staan met het christelijke karakter van de school. De christelijke identiteit komt tot uiting in o.a. het onderwijs en de levenswijze van de leerkrachten (en de stagiaires) en in de wijze van omgang met kinderen, leerkrachten en ouders. Daarnaast komt de identiteit tot uiting in het pedagogisch klimaat, de mentaliteit en de werksfeer op school en in het op een positieve manier onderhouden van de relatie met de christelijke gemeenschap.

### 7.1.2 Nulmeting

#### Sterke punten:

- Het godsdienstonderwijs maakt deel uit van de aangeboden lesstof.
- De leerkrachten en het overige personeel zijn zelf kerkelijk meelevend en praktiserend gelovig.
- Identiteit is onderdeel van het benoemingsbeleid.
- Aannamebeleid leerlingen: ouders moeten grondslag respecteren/ onderschrijven.
- Er is een goede relatie met lokale kerkelijke gemeenten.

#### Zwakke punten:

- De opvattingen over de 'gewenste' identiteit ligt binnen de school vrij divers.

#### Kansen:

- Als Christelijke school vinden we het belangrijk om kinderen de normen en waarden bij te brengen die ons vanuit de Bijbel worden aangereikt. Wij bieden daarmee een interessant alternatief voor ouders die niet christelijk of kerkelijk meelevend zijn maar wel graag zien dat hun kinderen worden opgeleid in een omgeving waar deze christelijke normen en waarden hoog in het vaandel staan.
- Als christelijke 'betrokken' gemeenschap kunnen wij voor de lokale gemeenschap tot een voorbeeld zijn.



**Bedreigingen:**

- Vanuit de overheid en maatschappij wordt meer en meer ingevuld hoe we vanuit seculier perspectief moeten denken over thema's als burgerschap en genderidentiteit.
- Een medewerker kan gaandeweg de jaren zijn/haar een andere opvatting over identiteit ontwikkelen die consequenties kan hebben voor zijn/ haar benoeming.
- Ouders kunnen zich kandidaat stellen voor de MR zonder dat ze de grondslag van de vereniging onderschrijven.

**7.1.3 Beleidsvoornemen**

Een belangrijke voorwaarde om de christelijke identiteit van onze school te waarborgen is het onderlinge gesprek over wat ons drijft en bindt. Daarbij mogen ook de verschillen benoemd worden.

Wij willen als school uitdrukkelijk en herkenbaar vormgeven aan onze eigen identiteit met de Bijbel en de christelijke traditie als leidraad. Dit zien we niet als een inperking of belemmering, maar juist als een wezenlijke voorwaarde voor pluriformiteit en openheid, ook ten aanzien van andere tradities en levensbeschouwingen.

- Eens per twee jaar organiseren van een bezinningsbijeenkomst met MR/bestuur/toezicht/personeel om met elkaar in gesprek te blijven over de identiteit van jezelf, de school en de vereniging.
- Duidelijk schoolprofiel ontwikkelen w.b. de identiteit van de school, gevat in een schoolspecifiek identiteitsprofiel.
- Ontwikkelen van een curriculum voor burgerschap dat past binnen onze visie op christelijk burgerschap.
- Vieringen organiseren die identiteitsbeleving stimuleren.



### 7.1.4 Kaders en informatiebehoefte toezicht

Toetsingskader / indicatoren	Informatiebehoefte
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De identiteit werkt zichtbaar en merkbaar door in de vakken en de leermiddelen.</li> </ul>	Rapportage
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle medewerkers onderschrijven de identiteitsdoelen en maken dit zichtbaar en merkbaar in hun handelen.</li> </ul>	Rapportage
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De school functioneert als een 'betrokken' gemeenschap.</li> </ul>	Rapportage / OTP
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vieringen stimuleren het gemeenschapsgevoel en zijn stimulerend in identiteitsbeleid</li> </ul>	Rapportage
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De school heeft een gestructureerd aanbod op het gebied van burgerschap en mediawijsheid.</li> </ul>	Rapportage
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er is een school specifiek identiteitsprofiel.</li> </ul>	Identiteitsprofiel
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er is een helder benoemings- en aannamebeleid.</li> </ul>	Benoemings- en aannamebeleid
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er zijn actuele en passende methoden voor Bijbelse geschiedenis en kerkgeschiedenis.</li> </ul>	Rapportage

## 7.2 Onderwijs, zorg en veiligheid

### 7.2.1 Huidige situatie

Het onderwijskundige beleid van onze school is gericht op het bevorderen van de ontwikkeling van elk kind. Ons onderwijskundige aanbod proberen we aan te laten sluiten bij de unieke talenten van elk kind, waarbij we de kinderen stimuleren om te reflecteren en samen te werken. Daarbij willen we leerlingen een rijke leeromgeving bieden.

Het proces om te werken aan goed onderwijs met gebruikmaking van de juiste didactische strategieën is gestart. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het EDI-model. De zorgstructuur die dit moet ondersteunen is eveneens in ontwikkeling.

In de dagelijkse praktijk werken we volgens het leerstofjaarklassensysteem, waarbinnen leerlingen die meer aandacht nodig hebben individueel of in een subgroep een passend leerstofaanbod krijgen. Dit geldt zowel voor kinderen die onder het gemiddelde presteren als voor hen die meer uitdaging nodig hebben. Wij hebben hierbij hoge verwachtingen van de kinderen.

Het werken aan goed onderwijs betekent voor ons dat we zorgen voor effectief onderwijs, waarbij we voortdurend reflecteren op het effect hiervan als het gaat om doelstellingen, inhoud en didactiek.



### 7.2.2 Nulmeting

#### Sterke punten:

- Gezamenlijke opvatting over de urgentie m.b.t. de noodzakelijke veranderingen in didactiek.
- Door koersgericht leiderschap wordt er nu duidelijk gestuurd op innovatie en verbetering, de noodzakelijke veranderingen zijn geïnventariseerd.
- Betrokkenheid op elkaar en het individuele kind.
- Aandacht voor sociaal emotionele ontwikkeling.
- Een passende ICT-infrastructuur met voldoende ondersteunende software.
- De Eindopbrengsten zijn in de achterliggende drie jaar voldoende.
- De resultaten m.b.t. veiligheidsbeleving en welbevinden van personeel en leerlingen zijn voldoende.

#### Zwakke punten:

- De tussentijdse onderwijsresultaten blijven achter op de landelijke normen.
- Beleidsmatig is er weinig vastgelegd, waardoor de eenheid ontbreekt op een aantal terreinen.
- De zorg- en ondersteuningsstructuur kan effectiever worden ingezet.
- Doelen worden eerder naar beneden bijgesteld i.p.v. differentiatie op tijd en ondersteuning.

#### Kansen:

- De voorwaarden voor leerkrachten om goed onderwijs te kunnen geven krijgen steeds meer vorm: fris schoolgebouw, goede methoden en voldoende ondersteuning.
- Er is een ontwikkeling in de professionele cultuur van aanspreken en aangesproken worden.
- De gevoelde urgentie om goed onderwijs te geven wordt organisatiebreed gedeeld, waardoor het tempo van innovatie hoog ligt.
- Het eenduidige besef dat voor goede resultaten een duidelijke instructie belangrijk is.

#### Bedreigingen:

- De druk om te 'moeten' presteren kan de motivatie bij het personeel verminderen.
- Het proces van innovatie hangt af van koersgericht (interim)leiderschap, dit maakt het proces kwetsbaar.
- Een nieuwe koers voor onze school kan leiden tot personeelwisselingen.



### 7.2.3 Beleidsvoornemen

Het doel dat wij hebben is het geven van goed onderwijs, waarbij elk kind een passend onderwijsaanbod krijgt, zich veilig voelt en tot leren komt. Daarvoor hebben wij de volgende aandachtspunten:

- Het implementeren van Atelieronderwijs en de integratie van cultuuronderwijs daarbij.
- Het bevorderen van de doorgaande leerlijnen van de verschillende vakken tussen de (jaar)groepen
- Implementeren van doorlopende leerlijn voor spelling.
- Opstellen en implementeren van taalbeleidsplan.
- Implementeren van nieuwe taalmethode.
- Het implementeren van het EDI-model.
- Versterken van het Engels-onderwijs.
- Invoeren van een nieuwe integrale zaakvakmethode.
- Effectiever inrichten van de ICT-programma's.
- Implementeren van een doorlopende leerlingen zelfstandig werken (inclusief driehoeksgesprekken en leerkracht-leerlinggesprekken).
- Oriëntatie op een nieuw rapport
- Opstellen en implementeren van beleidsplan hoogbegaafdheid, inclusies een Eureka-Klas (plusklas)
- Eenduidige pedagogische aanpak ontwikkelingen en het monitoren van de veiligheidsbeleving.
- Eenduidige werkwijze ontwikkelen voor de zorg- en ondersteuningsstructuur

### 7.2.4 Kaders en informatiebehoefte toezicht

Toetsingskader / indicatoren	Informatiebehoefte
<ul style="list-style-type: none"><li>• De instroom, uitstroom en doorstroom voldoet aan de wettelijke norm.</li><li>• De CITO-eindopbrengsten / referentieniveaus liggen minimaal boven de door de Inspectie gehanteerde ondergrens.</li><li>• De onderwijstijd voldoet aan de wettelijke norm.</li><li>• Alle kerndoelen zijn vertaald naar de schoolpraktijk.</li><li>• Er is een duidelijke doorgaande en afgestemde (leer)lijn tussen de groepen/leerjaren</li><li>• De lesinstructie vindt in alle groepen plaats volgens het EDI-instructiemodel en met gevarieerde werkvormen.</li></ul>	Schoolgids / Rapportage  Rapportage CITO Eindresultaten  Schoolgids Schoolplan / rapportage  Rapportage  Rapportage





<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het didactisch handelen is in overeenstemming met de onderwijsbehoeften van de individuele leerlingen.</li> </ul>	Rapportage / WMK
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het leren samenwerken heeft een duidelijke plaats in het onderwijsaanbod.</li> </ul>	Rapportage / WMK
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De school heeft kwalitatief goede en actuele methoden.</li> </ul>	Rapportage / WMK
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De school waarborgt de veiligheid van alle direct bij haar betrokkenen. Er wordt rekening gehouden met elkaar en er is begrip voor elkaar.</li> </ul>	Rapportage ZIEN! / Oudertevredenspeiling / Personeelstevredenspeiling.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er is beleid voor zowel algemene als sociale veiligheid.</li> </ul>	Rapportage
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De zorgstructuur binnen de school is efficiënt ingericht en draagt bij aan kwalitatief hoge(re) zorg en onderwijsresultaten.</li> </ul>	Rapportage WMK
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elke leerling krijgt passende zorg binnen de grenzen van het ondersteuningsprofiel.</li> </ul>	Ondersteuningsprofiel

## 7.3 Kwaliteitszorg

### 7.3.1 De huidige situatie

Kwaliteitszorg is het geheel aan maatregelen waarmee een school op systematische wijze de kwaliteit van het onderwijs in brede zin bepaalt, bewaakt en verbetert. Onze school streeft kwaliteit na en zorgt ervoor dat de kwaliteit op peil blijft door afspraken systematisch en cyclisch te beoordelen en op basis van een evaluatieplan te verbeteren en te borgen.

De kwaliteitszorg is gekoppeld aan een integraal personeelsbeleid en er wordt naar gestreefd dat de medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die in ontwikkeling zijn. In het kwaliteitsbeleid worden de externe en interne kwaliteitspunten meegenomen. Extern aangedragen zijn de wettelijke eisen, zoals vastgelegd in de kerndoelen primair onderwijs, gecontroleerd door de onderwijsinspectie. Intern aangedragen zijn diverse evaluaties zoals de enquête onder ouders en de vragenlijsten vanuit Parnassys Integraal.



### 7.3.2 Nulmeting

#### Sterke punten:

- Het systeem van kwaliteitszorg werd eind 2019 tijdens het herstelonderzoek door de onderwijsinspectie als voldoende beoordeeld.
- De school beschikt over kwalitatief goede instrumenten (zoals de vragenlijsten vanuit Parnassys WMK).
- De opbrengsten zijn goed in beeld gebracht en worden voortdurend gemonitord.
- Het innovatieprogramma dat loopt, is sterk gericht op verbetering en stabilisering van de onderwijskwaliteit en de daarbij behorende opbrengsten.
- Binnen het team is een duidelijke focus ontwikkeld op kwaliteit.

#### Zwakke punten:

- De kwaliteitszorg organisatie-breed waarin er samenhang is tussen alle niveaus van de organisatie is nog onvoldoende.
- Het beleidsvoerend vermogen van de organisatie is zwak, al is dat nu wel in ontwikkeling.
- Het denken vanuit doelen en sturing is nog onvoldoende aanwezig bij zowel bestuur als toezicht.
- Er is nog geen integrale visie op kwaliteitszorg ontwikkeld.

#### Kansen:

- De huidige situatie geeft de kans om een nieuwe, veelbelovende richting te kiezen voor de school.
- De focus binnen het team ligt meer en meer op het ontwikkelen en leveren van kwaliteit, het gesprek hierover wordt voortdurend gevoerd.

#### Bedreigingen:

- Door de beperkte formatie (kleine school) is kwaliteitszorg afhankelijk van personen.



### 7.3.3 Beleidsvoornemen

- Het ontwikkelen van een integrale visie op kwaliteitszorg.
- Op alle niveaus een samenhangend systeem van kwaliteitszorg verder implementeren, waarbij concrete en meetbare doelen worden gesteld.

### 7.3.4 Kaders en informatiebehoefte toezicht

Toetsingskader / indicatoren	Informatiebehoefte
<ul style="list-style-type: none"><li>• De Inspectie beoordeelt alle aspecten op het onderdeel 'kwaliteitszorg en ambitie' minimaal als voldoende.</li><li>• Er is verbinding tussen de kwaliteitszorg op niveau van bestuur en toezicht en op schoolniveau.</li><li>• Kwaliteitszorg is een cyclisch proces, waarin de PDCA-cyclus in de praktijk zichtbaar wordt en waarbij meetbare doelen worden gesteld.</li><li>• Het systeem van kwaliteitszorg is helder uitgewerkt in een integraal kwaliteitszorgdocument en bekend bij de medewerkers.</li><li>• De harde en zachte data uit het kwaliteitszorgsysteem worden gebruikt ter verbetering van het onderwijsproces.</li></ul>	<p>Inspectierapport</p> <p>Schoolplan / SBK</p> <p>Procesinfo</p> <p>Beleidsdocument kwaliteitszorg</p> <p>Beleidsdocument kwaliteitszorg / rapportage</p>



## 7.4 Personeel en organisatie

### 7.4.1 De huidige situatie

De professionele organisatie is de basis van kwalitatief goed onderwijs. Deze organisatie bestaat uit mensen en kwaliteit zit in mensen. We hechten daarom veel belang aan de ontwikkeling van onze medewerkers. Bespreking van deze ontwikkeling vindt vaak informeel plaats, maar er vinden ook jaarlijks twee gesprekken plaats namelijk een startgesprek en een functioneringsgesprek. Daarnaast krijgt iedere collega minimaal twee lesbezoeken.

De persoonlijke ontwikkelingsplannen geven sturing aan het ontwikkelingsproces. Ontwikkeling van leerkrachtgedrag (pedagogisch en didactisch handelen) en leidinggevend gedrag wordt in toenemende mate bespreekbaar gemaakt. Ook worden mogelijk ambities van de leerkrachten bespreekbaar gemaakt. Het 'leren van elkaar' zien wij daarbij als een goed instrument.

De directeur-bestuurder heeft hierin een belangrijke stimulerende en faciliterende rol. Wij zien koersgericht leiderschap dan ook als een belangrijke eigenschap van de directeur-bestuurder. Dit betekent dat hij/zij als hitteschild fungeert, een feedbackcultuur organiseert, sturing geeft en verbinding weet te creëren.

Ook wil de school een aantrekkelijke organisatie zijn waar stagiaires kunnen leren en ontwikkelen.

### 7.4.2 Nulmeting

#### Sterke punten:

- Het personeel is gemotiveerd om een bijdrage te leveren aan de ingezette koers.
- Er is gemiddeld genomen een laag ziekteverzuim.
- Er is grote betrokkenheid op het onderwijs en de kinderen.
- Er is een duidelijk taakbeleid ingevoerd, waarin leerkrachten worden aangesproken op hun inhoudelijke kennis.
- Het personeel kent een evenwichtige mix in leeftijd en ervaring.

#### Zwakke punten:

- Er is een tijdelijke directeur-bestuurder, gezocht moet worden naar stabiliteit op directieniveau.
- De heersende familiecultuur kan belemmerend zijn voor de professionele ontwikkeling.
- De documenten rond personeelsbeleid zijn niet up-to-date en missen een integrale benadering.

#### Kansen:

- De NPO-gelden maken mogelijk dat er voldoende ondersteuning in de groep gegeven kan worden. Dit komt de kwaliteit van het onderwijs ten goede en verlaagt de werkdruk voor leerkrachten. Door de lichte groei kan deze ondersteuning waarschijnlijk gecontinueerd worden.



- Door de betrokken en informele sfeer binnen de school is zij een aantrekkelijke plek voor stagiaires en potentiële werknemers.
- De school maakt gebruik van LIO-stagiaires wat de mogelijkheid geeft om meer gebruik te maken van vrijkomende uren van vaste leerkrachten.

**Bedreigingen:**

- Het is op dit moment moeilijk om aan gekwalificeerd personeel te komen.
- Het aantal mannelijke afstuderende PABO-studenten is gering. Hierdoor is er disbalans tussen mannen en vrouwen voor de klas.
- Omdat de school een éénpitter is, zijn er geen overplaatsingsmogelijkheden en zodoende is er minder zicht op een goede loopbaanontwikkeling.

**7.4.3 Beleidsvoornemen**

- Bevorderen van de professionele cultuur, d.m.v. stimuleren van de feedbackcultuur.
- Het personeelsbeleid actualiseren en in samenhang brengen.
- Stabiele leiderschapspositie creëren in de persoon van de directeur-bestuurder.
- De positie van de school als aantrekkelijke werkgever vergroten.



#### 7.4.4 Kaders en informatiebehoefte voor toezicht

Toetsingskader / indicatoren	Informatiebehoefte
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De selectie- en benoemingsprocedure verloopt kwalitatief en procedureel goed, zodat het te benoemen personeel passend is.</li> </ul>	Rapportage
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het nemen van eigen verantwoordelijkheid is merkbaar binnen de school.</li> </ul>	Rapportage
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het team heeft een visie ontwikkeld op het begrip professionele cultuur en handelt daarnaar.</li> </ul>	Rapportage
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De directeur-bestuurder voert jaarlijks personeelsgesprekken met alle medewerkers zoals vastgelegd in het personeelsbeleid.</li> </ul>	Rapportage
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er is een samenhangend personeelsbeleid</li> </ul>	Rapportage
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het personeelsbeleid is op alle aspecten in lijn gebracht met de geldende CAO en de huidige wetgeving.</li> </ul>	Rapportage
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het ziekteverzuim is maximaal 5% per kalenderjaar.</li> </ul>	Rapportage, kengetallen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er is een evenwichtig taakbeleid, de werkdrukbeleving wordt regelmatig onderzocht.</li> </ul>	Zelfevaluatie WMK / rapportage
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het Dagelijks Bestuur heeft zicht op de kwaliteiten van de medewerkers (gerelateerd aan de bekwaamheidseisen PO) en zet deze in.</li> </ul>	Rapportage
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De samenwerking binnen de school wordt als constructief ervaren.</li> </ul>	Zelfevaluatie WMK / rapportage
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De school is aantrekkelijk voor stagiaires en investeert in het opleiden van nieuw talent.</li> </ul>	Rapportage Zelfevaluatie WMK / rapportage
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het bestuur / de directeur-bestuurder draagt / dragen een dienende houding uit.</li> </ul>	Rapportage / RI&E
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er is een actueel RI&amp;E inclusief plan van aanpak</li> </ul>	Rapportage / RI&E



## 7.5 Financiën

### 7.5.1 De huidige situatie

Financiën worden gezien als een middel om onze doelstellingen waar te maken. Wij willen daarbij verantwoord omgaan met de publieke middelen die ons toebedeeld worden. Door middel van periodieke evaluaties van kwartaalcijfers en analyse van verschillen ten opzichte van de begroting wordt de financiële prestatie gedurende het lopende boekjaar tegen het licht gehouden. Zo kan direct worden ingespeeld op veranderende financiële situaties. Ook wordt beleid gekoppeld aan de middelen.

De vereniging wil door middel van raad en daad de school ondersteunen in het realiseren van christelijk onderwijs. De vereniging stimuleert de identiteit en neemt een deel van de kosten daarvoor voor haar rekening. Daarnaast financiert de vereniging zaken die niet structureel uit de begroting kunnen worden betaald maar door medewerkers, directie en bestuur wel wenselijk worden geacht om de kwaliteit van het onderwijs op het gewenste niveau te kunnen waarborgen. Tot slot ondersteunt de vereniging personele activiteiten.

### 7.5.2 Nulmeting

#### Sterke punten:

- Goede financiële administratie.
- De Vereniging heeft een sterke liquiditeitspositie.
- Financiële draagkracht geeft mogelijkheden om zo nodig extra financiële ondersteuning te bieden bij investeringen die ten goede komen aan de kwaliteit van het onderwijs.
- Er zijn voldoende middelen om het schoolgebouw ook op langere termijn aantrekkelijk te houden.

#### Zwakke punten:

- De NPO-gelden zijn tijdelijk, waardoor straks weer formatie 'over' is.

#### Kansen:

- Doordat de vereniging zelfstandig is, kunnen de gelden effectief ingezet worden.
- De inzet van vrijwilligers werkt kostenbesparend.

#### Bedreigingen:

- Nieuwe bekostigingsstelsel vanuit de overheid kan negatief uitpakken.

### 7.5.3 Beleidsvoornemen:

- Het voeren van een stabiel financieel beleid, waarbij doelen aan middelen worden gekoppeld.
- Het behouden van de sterke liquiditeitspositie, ook op langere termijn zodat financiële tegenvallende resultaten kunnen worden opgevangen.



#### 7.5.4 Kaders en informatiebehoefte toezicht:

Toetsingskader / indicatoren	Informatiebehoefte
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De begroting is zoveel als mogelijk 'sluitend'.</li> <li>• De realisatie van het afgelopen boekjaar wijkt maximaal 10% af van de jaarbegroting.</li> <li>• De minimale hoogte van de algemene reserve (publiek) is het bedrag minimaal 20% van de totale exploitatiekosten.</li> <li>• De realisatie voldoet aan de eigen en Inspectienormen voor liquiditeit (2%), solvabiliteit (0,5%), weerstandsvermogen (15%) en kapitalisatiefactor.</li> <li>• De voorziening groot onderhoud bevat voldoende middelen voor het uitvoeren van de meerjarenonderhoudsplanning (MOP), deze wordt vierjaarlijks geactualiseerd en uitgevoerd volgens planning.</li> <li>• De begroting is gekoppeld aan beleidsvoornemens (zichtbaar in o.a. bestuursformatieplan).</li> <li>• Er is financieel meerjarenbeleid aanwezig, waarin de risico's zijn benoemd.</li> <li>• De financiële risico's zijn goed in beeld (o.a. leerlingenvervoer, treasurystatuut)</li> <li>• Het administratieve proces is goed op orde (functiescheiding, rol adm. kantoor).</li> </ul>	<p>(Meerjaren)begroting Jaarrekening</p> <p>Begroting / jaarrekening</p> <p>Fin. kwartaalrapportage / jaarrekening</p> <p>MOP</p> <p>Meerjarenbegroting</p> <p>Meerjarenbegroting / jaarrekening / fin. kwartaalrapportage Rapportage Rapportage / Handboek AO</p>

## 7.6 Huisvesting

### 7.6.1. De huidige situatie

Het is de visie van de vereniging om een schoolgebouw ter beschikking te hebben met voldoende lokalen en nevenruimtes, met een aantrekkelijke uitstraling en een hoogwaardige inrichting t.b.v. het zo goed mogelijk kunnen verzorgen van het onderwijs, zowel in klassikaal verband als in andere vormen.

De school is gehuisvest in een degelijk gebouw en heeft voldoende lokalen en nevenruimtes beschikbaar. Met betrekking tot de omvang van de huisvesting (aantal lokalen) is het bestuur in belangrijke mate afhankelijk van het beleid en de normering van de gemeente Epe. Aanvullend op het gemeentelijke beleid zijn ten laste van de vereniging twee lokalen gerealiseerd, waardoor extra ruimte beschikbaar is.

De vereniging heeft naast het schoolgebouw ook de beschikking over een eigen woning.





## 7.6.2 Nulmeting

### Sterke punten:

- Degelijk en fris gebouw.
- Voldoende ruimte, mede door de eigen lokalen van de vereniging.
- Goed onderhouden in afgelopen jaren.
- Voldoende financiële middelen om onderhoud uit te voeren.
- Groot buitenspeel terrein.
- Bereidwillige ouders die helpen schoolgebouw te onderhouden.
- Een woning beschikbaar, dat ook voor andere doeleinden te gebruiken is.
- Ventilatie is nieuw en voldoet aan de gestelde eisen.

### Zwakke punten:

- Veroudering van het gebouw: intensiever onderhoud nodig.
- Tweetal semipermanente lokalen die niet meer vervangen kunnen worden.
- Ruimtelijke indeling van het gebouw
- Onderhoudskosten eigen woning
- Zeer beperkte parkeerruimte voor halen en brengen van kinderen.
- Het speel terrein is verouderd.

### Kansen:

- De schoolwoning kan voor andere doeleinden worden gebruikt, bijvoorbeeld voor een peuterspeelzaal.
- Het verduurzamen van het gebouw waarbij meer energieneutraal gewerkt wordt.
- Wellicht aankopen meer eigen grond om veilig parkeren mogelijk te maken.

### Bedreigingen:

- Afname leerlingenaantal: minder bekostiging van het rijk.

## 7.6.3 Beleidsvoornemen

- Huisvesting verder moderniseren en frisse uitstraling geven.
- Oplossing voor parkeerproblematiek.
- Maatregelen nemen om meer energieneutraal te werken.



## 7.6.4 Kaders en informatiebehoefte toezicht

Toetsingskader / indicatoren	Informatiebehoefte
<ul style="list-style-type: none"><li>• De school heeft een adequate huisvesting i.r.t. de leerlingenaantallen.</li></ul>	Rapportage
<ul style="list-style-type: none"><li>• Huisvesting en pleininrichting stralen onze onderwijsvisie uit.</li></ul>	Rapportage
<ul style="list-style-type: none"><li>• Huisvesting en pleininrichting zijn goed onderhouden, tonen aantrekkelijk en stralen frisheid uit.</li></ul>	Rapportage
<ul style="list-style-type: none"><li>• Er is een actuele Risico Inventarisatie &amp; Evaluatie (RI&amp;E) aanwezig. Afwijkingen zijn in een verbeterplan opgenomen.</li></ul>	Rapportage
<ul style="list-style-type: none"><li>• Alle gebouwen, buitenterreinen, speeltoestellen en inventaris voldoen aan de wettelijke eisen (zichtbaar in onderhoudsrapportages en keuringsrapporten).</li></ul>	Rapportage
<ul style="list-style-type: none"><li>• De klimaatbeheersing is minimaal de daarvoor geldende wettelijke normen</li></ul>	Rapportage

## 7.7 Bestuurlijk handelen

### 7.7.1 De huidige situatie

Er is een duidelijke taak- en functiescheiding tussen bestuur en toezicht. Het dagelijks bestuur (twee vrijwillige bestuurders en de directeur-bestuurder) zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het beleid, terwijl de toezichthoudende bestuurders de wettelijke taak van intern toezicht hebben. Dit alles is beschreven in het bestuursreglement. Het bestuur wil zich houden aan de principes van de Code Goed Bestuur en ziet de toenemende eisen aan bestuur en toezicht als een kans om de organisatie te verbeteren.

### 7.7.2 Nulmeting

#### Sterke punten:

- Het bestuur beschikt over een actueel bestuursreglement.
- Het bestuur wordt geïnformeerd via de managementrapportage.
- Er is grote betrokkenheid op de school, zowel vanuit bestuur als toezicht.

#### Zwakke punten:

- Bestuursleden zijn vrijwilligers. Het is moeilijk om alle wet- en regelgeving te volgen en de consequenties ervan te overzien. Daarom is er vaak expertise van derden nodig.
- De rolopvatting van bestuur / directeur-bestuurder en toezicht is nog in ontwikkeling.



- De samenwerking met de MR is nog niet van het gewenste niveau.
- Er is nog geen duidelijke informatiestroom tussen directie – bestuur – toezicht.
- De school is als éénpitter kwetsbaar.

#### Kansen:

- Het benoemen van een nieuwe directeur-bestuurder geeft kansen om de gewenste ontwikkelingen vorm te geven.
- In de toekomst kan wellicht een geschikte scholengroep gevonden worden waar Emst zich thuisvoelt.

#### Bedreigingen:

- Kandidaat bestuursleden met relevante kennis en ervaring zijn lastig te vinden.
- Inspectie legt grotere verantwoording bij bestuurders, dit noodzaakt tot het beter opstellen, in beeld brengen en volgen van beleidsvoornemens van het bestuur en de directie.

#### 7.7.3 Beleidsvoornemen

- Het verder professionaliseren van bestuur en toezicht en een passende informatiestroom daarbij ontwikkelen.
- De gekozen bestuursstructuur (met een vrijwillig DB / directeur-bestuurder en toezichthoudend bestuur) verder implementeren.

#### 7.7.4 Kaders en informatiebehoefte toezicht

Toetsingskader / indicatoren	Informatiebehoefte
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Code Goed Bestuur is integraal deel van ons denken en handelen.</li> <li>• De vergaderingen van bestuur en toezicht zijn constructief, effectief en gericht op het gezamenlijke belang.</li> <li>• We reflecteren regelmatig op de principes van de Code Goed Bestuur en de betekenis daarvan voor onze situatie.</li> <li>• Toezichthouders doen jaarlijks aan zelfevaluatie, waarvan eens in de drie jaar onder leiding van een externe partij.</li> <li>• Het toezichthoudend bestuur voert twee keer per jaar een constructief en inhoudelijk gesprek met de MR.</li> <li>• Bestuur en toezicht volgen een integriteitscode en hebben beleid m.b.t. belangenverstrengeling.</li> <li>• Toezichthoudende bestuurders treden af na (maximaal) acht jaar.</li> </ul>	<p>Rapportage, praktijkinfo</p> <p>Jaarlijkse zelfevaluatie</p> <p>Jaarlijkse zelfevaluatie / externe audit</p> <p>Jaarlijkse zelfevaluatie</p> <p>Zelfevaluatie</p> <p>Rapportage</p> <p>Rooster van aftreden</p>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimaal één van de toezichthouders heeft geen kinderen op school.</li> <li>• Toezichthoudende bestuurders stellen jaarlijks een professionaliseringsagenda op.</li> <li>• Bestuur en toezicht werken samen met relevante bestuurlijke partijen, de meerwaarde daarvan is duidelijk aantoonbaar.</li> <li>• Bestuur en toezicht stellen een 'rijk' jaarverslag op waarin aandacht is voor gehaalde doelen, integriteit en reflectie op strategische ambitie van bestuur.</li> <li>• De klachtenprocedure wordt in alle gevallen goed gevolgd.</li> </ul>	<p>Samenstelling THB</p> <p>Professionaliseringsagenda</p> <p>Rapportage</p> <p>Jaarverslag</p> <p>Rapportage</p>
---	---



## 7.8 Communicatie en samenwerking

### 7.8.1 De huidige situatie

De school heeft als éénpitter een vrij eenzame positie. Deze positie kan ook als kwetsbaar gezien worden. De regelgeving wordt complexer, er wordt steeds meer van schoolbesturen gevraagd.

Tegelijkertijd ziet het bestuur dit ook als een kracht omdat dit de mogelijkheid geeft om vanuit eigen visie onderwijs vorm te geven en de budgetten maximaal in te zetten. Ook is de betrokkenheid op school groot.

Het bestuur heeft het voornemen om voorlopig zelfstandig te blijven, maar ziet tegelijkertijd de noodzaak om samen te werken waar dat nodig blijkt.

De situatie van onze school (enerzijds bestuurlijk eenzaam en anderzijds een betrokken ouderpubliek) vraagt een zorgvuldige communicatie en een duidelijk pr-beleid.

### 7.8.2 Nulmeting

#### Sterke punten:

- De school is een 'eigenheid' en valt niet in de schaduw van een grote scholenclub.
- Er is een grote betrokkenheid, binnen een betrokken familiecultuur.
- De school maakt ruim gebruik van adviespartners.

#### Zwakke punten:

- De school staat min of meer alleen en kan niet terugvallen op een netwerk.
- Ons bestuur bestaat uit vrijwillige bestuurders. Het is daardoor moeilijk een kundige gesprekspartner te zijn binnen het (groter wordende) samenwerkingsverband.
- Als éénpitter hebben we weinig invloed op de besluitvorming binnen het samenwerkingsverband passend onderwijs.
- Het 'ons kent ons' kan belemmerend werken in de professionalisering van de school.

#### Kansen:

- Een goed PR-beleid en werving leerlingen (bijv. flyer, website, advertenties);
- Doordat er geen gelden bovenschools afgedragen worden, kunnen de budgetten effectief ingezet worden.

#### Bedreigingen:

- Toenemende regelgeving op gebied van beleid en bestuur maakt de positie van een kleine éénpitter kwetsbaarder.
- Door een groter wordend samenwerkingsverband wordt de invloed van ons bestuur steeds kleiner.



### 7.8.3 Beleidsvoornemen

- Versterken van pr-beleid en positionering van de school.
- Werken aan een professionele oudercommunicatie.
- Op beleids- en bestuursthema's ondersteuning zoeken.

### 7.8.4 Kaders en informatiebehoefte toezicht

Toetsingskader / indicatoren	Informatiebehoefte
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er zijn effectieve hulpmiddelen voor zowel interne als externe communicatie</li> </ul>	Rapportage
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle relevante en openbare documenten zijn goed vindbaar</li> </ul>	Rapportage
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De school voldoet aan alle eisen m.b.t. de privacy-wetgeving, waarbij een FG-functionaris dit proces bewaakt.</li> </ul>	Rapportage
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De samenwerking met alle interne en externe belanghebbenden verloopt effectief.</li> </ul>	Rapportage
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De school kent een hoge ouderbetrokkenheid, waarbij minimaal 40% van de ouders actief participeert bij schoolactiviteiten. Hier is beleid op gemaakt.</li> </ul>	Rapportage, Personeelstevredenheidspeiling (PTP), Oudertevredenheidspeiling (OTP)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er zijn duidelijke afspraken m.b.t. de overdracht naar het VO.</li> </ul>	Rapportage
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er is een positieve en constructieve samenwerking met de MR. De MR ontvangt informatie op tijd en er is met regelmaat overleg.</li> </ul>	Rapportage
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle communicatie-uitingen zijn in een consistente huisstijl, aantrekkelijker en eenvoudig te raadplegen.</li> </ul>	Rapportage
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De oudertevredenheid is minimaal een 3.0 (schaal Parnassys).</li> </ul>	Rapportage
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klachten worden gemeld. Er is een actuele klachtenrapportage en de klachtenregeling is gepubliceerd.</li> </ul>	Rapportage
<ul style="list-style-type: none"> <li>• De naschoolse voorziening (bso) verloopt organisatorisch en pedagogisch goed</li> </ul>	Oudertevredenheidspeiling (OTP) Klachtenrapportage, schoolgids
	Rapportage



## **8. Beleid en evaluatie**

De genoemde beleidsvoornemens worden in het schoolplan verder uitgewerkt en van een plan van aanpak voorzien. Dit functioneert ook als rapportage die gevolgd kan worden door het toezichthoudend orgaan. Op deze manier krijgen actiepunten een plaats in de kwaliteitscyclus.

Jaarlijks wordt het Strategisch Beleidsplan integraal doorgenomen en besproken. Noodzakelijke beleidswijzigingen worden dan vastgesteld. In 2026 wordt het gehele Strategische Beleidsplan geëvalueerd en herzien.

