

# Strategisch beleidsplan 2019-2023



**Stichting Hervormde Scholen  
Voorthuizen**

# Inhoudsopgave

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Inhoudsopgave</b>   | <b>2</b>  |
| <b>1 Inleiding</b>   | <b>3</b>  |
| 1.1 Voorwoord  | 3         |
| 1.2 De structuur   | 3         |
| <b>2 Beschrijving van de organisatie</b>                         | <b>4</b>  |
| 2.1 Gegevens   | 4         |
| 2.2 Bestuur  | 4         |
| 2.3 De leiding van de scholen                                    | 4         |
| 2.4 Onze medewerkers   | 5         |
| 2.5 De omgeving  | 5         |
| <b>3 Trends en ontwikkelingen</b>                                | <b>6</b>  |
| 3.1 Trends en ontwikkelingen                                     | 6         |
| <b>4 Sterkte-zwakte-analyse</b>                                  | <b>7</b>  |
| 4.1 De SWOT-analyse: het overzicht                               | 7         |
| 4.2 De SWOT-analyse: de matrix                                   | 7         |
| <b>5 De missie van de organisatie</b>                            | <b>9</b>  |
| 5.1 De missie  | 9         |
| 5.2 Onze slogan  | 9         |
| 5.3 Eigen kwaliteit: onze parels                                 | 9         |
| 5.4 Onze grote doelen  | 9         |
| <b>6 De domeinen</b>   | <b>11</b> |
| 6.1 Onderwijs  | 11        |
| 6.2 Personeel  | 12        |
| 6.3 Identiteit   | 12        |
| 6.4 Profilering en marketing                                     | 13        |
| 6.5 Financiën en beheer  | 14        |
| 6.6 Gebouwen en huisvesting                                      | 14        |
| 6.7 Organisatie  | 15        |
| 6.8 Kwaliteitszorg   | 15        |
| 6.9 Samenwerken met de ouders en de omgeving                     | 16        |
| <b>7 Aandachtspunten 2019-2023</b>                               | <b>18</b> |
| <b>8 Formulier "Instemming met het strategisch beleidsplan"</b>  | <b>19</b> |
| <b>9 Formulier "Goedkeuring van het strategisch beleidsplan"</b> | <b>20</b> |
| <b>10 Formulier "Vaststelling van strategisch beleidsplan"</b>   | <b>21</b> |

## 1 Inleiding

### 1.1 Voorwoord

In ons strategisch beleidsplan worden de koers en de doelstellingen van onze Stichting voor de jaren 2019-2023 beschreven. Ons meerjarenbeleid is tot stand gekomen na een intensieve dialoog met diverse betrokkenen: de directeur-bestuurders, de MT's, de GMR en de RvT. In ons strategisch beleidsplan worden de beleidsuitgangspunten en de ambities geformuleerd waaraan we als Stichting in alle geledingen en op alle scholen willen werken in de komende vier jaren. Daarnaast vormt ons strategisch beleidsplan een kader voor de scholen bij het schrijven van hun schoolplan. Een kader, omdat de scholen niet alle doelen uit het strategisch beleidsplan integraal gaan overnemen. Van de scholen verwachten we dat ze gefundeerde keuzes maken op basis van het strategisch beleid en dat ze het strategisch beleid van de stichting vertalen naar het schoolniveau. Zowel op bovenschools niveau als op schoolniveau zetten we ons strategisch beleidsplan resp. schoolplan steeds om in een jaarplan met daaraan gekoppeld een jaarverslag (evaluatie van het jaarplan).

### Bijlagen

Ons strategisch plan is een rompplan. Daarom verwijzen we naar de volgende stukken die digitaal op aanvraag beschikbaar zijn:

01. Identiteitsnotitie
02. Schoolgidsen van beide scholen
03. Het ondersteuningsplan SWV Rijn- en Gelderse Vallei
04. Bestuurs inspectie rapport 2018
05. De Statuten van de Stichting Hervormde Scholen te Voorthuizen
06. Het management statuut
07. De meerjaren begrotingen
08. Het bestuursformatie plan
09. Het (financiële) jaarverslag; jaarplannen en jaarverslagen
10. Functieboek en functiebouwwerk
11. Het (G)MR reglement SHS
12. Het reglement oudercommissie SHS
13. Het taakbeleid en taakverdeling

### 1.2 De structuur

Ons strategisch beleidsplan steunt inhoudelijk op de gesprekken die we voerden met onze stakeholders (zie voorwoord), op een grondige zelfevaluatie die we uitvoerden op basis van ons vorige strategisch beleidsplan en op een zelfevaluatie op basis van het Onderzoekskader 2017 van de Inspectie van het Onderwijs. Tenslotte hebben we de adviezen van de inspectie in de rapportage vierjaarlijks bestuursonderzoek ter harte genomen. De aandachtspunten die dat opleverde zijn verwerkt in de diverse hoofdstukken en paragrafen van ons strategisch beleidsplan. In ons strategisch beleidsplan beschrijven we onze organisatie (hoofdstuk 2), de trends en ontwikkelingen die de komende jaren een rol gaan spelen in ons onderwijs (hoofdstuk 3), onze sterke kanten en onze aandachtspunten (hoofdstuk 4), onze missie en visie(s) (hoofdstuk 5) en tenslotte –in hoofdstuk 6- de negen beleidsthema's die we belangrijk vinden voor onze stichting en onze scholen: (1) Onderwijs, (2) Personeel, (3) Identiteit, (4) Marketing en profilering, (5) Financiën en beheer, (6) Gebouwen en huisvesting, (7) Organisatie, (8) Kwaliteitszorg en (9) Samenwerken met ouders en de omgeving.

## 2 Beschrijving van de organisatie

### 2.1 Gegevens

| Gegevens van de organisatie |   |
|-----------------------------|---|
| Naam van het bevoegd gezag  | Stichting Hervormde Scholen te Voorthuizen  |
| Adres                       | Van den Berglaan 12   |
| Postcode                    | 3781GG  |
| Plaats                      | Voorthuizen   |
| Website-adres               | www.wheemschool.nl ( <a href="http://www.wheemschool.nl">http://www.wheemschool.nl</a> )<br>www.kwsvoorthuizen.nl ( <a href="http://www.kwsvoorthuizen.nl">http://www.kwsvoorthuizen.nl</a> ) |
| Telefoon                    | 0342-473052   |
| E-mailadres                 | directie@kwsvoorthuizen.nl<br>(mailto:directie@kwsvoorthuizen.nl)   |
|                             |   |

### 2.2 Bestuur

Sinds 2013 kent de Stichting Hervormde scholen een besturing met een College van Bestuur (CvB) en een Raad van Toezicht (RvT). Op deze wijze wordt er vormgegeven aan een scheiding tussen de functies van bestuur en intern toezicht (code goed bestuur in het primair onderwijs). De Stichting bestaat uit twee scholen: De Koning Wilhelmina School (KWS) en De Wheemschool. Deze scholen werkten onafhankelijk van elkaar en waren elkaars concurrenten. Door de nieuwe constructie willen we de samenwerking tussen de scholen vergroten en maken tot een sterk en herkenbaar brand in Voorthuizen. De scholen hebben nu een marktaandeel van ca 55%. Dit willen we uitbouwen naar 60% zijnde 530 leerlingen op beide scholen op de teldatum.

Per 01 augustus 2019 is er op de KWS een nieuwe directeur benoemd die zich in eerste instantie volledig op deze school gaat richten en geen bestuurstaken doet. Deze worden uitgevoerd door de directeur van De Wheemschool. Hiervoor zijn twee dagen op de begroting van het bestuur opgenomen. Beide directeuren overleggen twee wekelijks over de praktijk van beide scholen en bovenschoolse zaken.

Op het moment dat de directeur van de KWS meer ruimte krijgt en de mogelijkheden heeft om bestuurstaken uit te voeren vindt er een herverdeling van taken plaats en worden de arbeidsvoorwaarden aangepast.

Voordelen van deze constructie zijn:

- bestuurlijk kleine kwetsbaarheid bij het eventueel wegvallen van één van de bestuurders;
- eenvoud (geen bestuurlijke drukte) en korte herkenbare lijnen naar de werkvloer (actie-gericht);
- lage bestuurlijke kosten;
- zoveel mogelijk geld gaat rechtstreeks naar de scholen en dus naar de kinderen.

### 2.3 De leiding van de scholen

Onze Stichting bestaat uit 2 scholen. Iedere school heeft een directeur. Beide scholen hebben een MT bestaande uit een onder- bovenbouw coördinator en een IBer. Om van elkaar te leren en af te stemmen vergaderen beide MT's vier maal per jaar samen in een "groot" MT. Beide directeuren organiseren twee wekelijks een bovenschoolsoverleg. De planning en control cyclus is, naast andere noodzakelijke punten, leidend voor de agenda's

Onze identiteit is het anker voor ons beleid. Een belangrijk strategische uitgangspunt voor het CvB is dat we vanuit deze identiteit (zoals beschreven in onze statuten en identiteitsnotitie) werken aan een sterk en herkenbaar SHS. Dit om zoveel mogelijk kinderen in aanraking te brengen met het evangelie en kwalitatief hoogwaardig onderwijs te bieden: passend onderwijs en het ontwikkelen van talenten.

Het in stand houden van de sterke band met de Hervormde Gemeente in Voorthuizen behoeft aandacht. Per 01 augustus 2019 is er, door pensionering van de directeur op de KWS een nieuwe directeur benoemd.

Door het vertrek per 01 augustus 2019 van de directeur van de KWS vervalt de natuurlijke band die er altijd met de Hervormde Gemeente is geweest. De verbinding met deze gemeente is voor ons een inspiratiebron en helpt ons om een sterk merk te zijn in Voorthuizen. Om deze band in stand te houden, willen we een nieuwe structuur inrichten.



## 2.4 Onze medewerkers

De kwaliteit van ons onderwijs wordt voor het grootste gedeelte bepaald door de kwaliteit van de medewerkers die wij in dienst hebben. Zij worden geïnspireerd door onze Christelijke identiteit zoals deze is verwoord in onze Statuten, de identiteitsnotitie en de missie van onze scholen. We willen daarom blijvend investeren in kwalitatief goed personeel. We verwachten van medewerkers dat zij zich blijvend ontwikkelen. We onderscheiden opleidingen die moeten (om tekorten aan te vullen), mogen (opleidingen die aansluiten bij onze visie dan wel kunnen. De onderwijskundige concepten waarvoor de scholen kiezen, vragen om specifieke competenties van de medewerkers. In Persoonlijke Ontwikkelingsplannen (POP's) worden de benodigde competenties gekoppeld aan een passend ontwikkelingstraject per medewerker. Dit wordt gemonitord en gestuurd via de gesprekken volgens onze gesprekscyclus (zie integraal personeelsbeleidsplan)

We willen een lerende organisatie zijn. Dat vraagt om wendbare collega's die om kunnen gaan met veranderingen, leidinggevenden die veranderingen verankeren, een basisgevoel van veiligheid en vertrouwen, duidelijkheid rondom visie en doelen van de school en voorbeeld gedrag van de leiders. Bestuur, directie, MT en team geven elkaar gevraagd en ongevraagd advies. Collegiale consultatie speelt daarbij een belangrijke rol. Medewerkers zijn in dienst van de Stichting en kunnen ingezet worden op beide scholen.

## 2.5 De omgeving

De Stichting heeft te maken met een sterk veranderende samenleving (zie trends en ontwikkelingen). Trends als globalisering, secularisatie, digitalisering doen hun intrede, naast demografische ontwikkelingen zoals krimp. Ouders, overheden en instellingen hebben allerlei verwachtingen over onderwijs in algemene zin en de kwaliteit in het bijzonder. Als schoolbestuur willen we hierop anticiperen.

Beide scholen binnen de stichting vervullen een prominente rol binnen Voorthuizen. In het totaal zijn er op 1 oktober 2018, 934 basisschool leerlingen. Daarvan gaan er 512 (55%) naar onze scholen. Voorthuizen kent naast onze Stichting nog twee verenigingen: PCO Gelderse Vallei (Van den Berghschool (234) de Hoeksteen (96)) en de Eem-Vallei Educatief (de Regenboog (93)).

In Voorthuizen zijn nieuwbouwprojecten. De verwachting is niet dat hierdoor het aantal basisschool leerlingen toe neemt. Wel wordt de concurrentie door nieuwbouw van de Hoeksteen in de nieuwe wijk Wikselaar groter.

We kunnen hier een antwoord op geven door, met als uitgangspunt onze identiteit, te werken aan duidelijke onderwijs concepten voor beide scholen. Ouders weten waar ze op kunnen rekenen. Op deze wijze kunnen we een krimp, Stichting breed, voorkomen en zelfs in leerlingenaantal stijgen.

## 3 Trends en ontwikkelingen

### 3.1 Trends en ontwikkelingen

Om een gedegen SWOT analyse (zie hoofdstuk vier) te maken op bestuurlijk niveau zoemen we in dit hoofdstuk in op voor ons belangrijke trends op nationaal niveau. Daarnaast inventariseren we ook voor ons relevante trends m.b.t. het onderwijs en wel in het bijzonder het primair onderwijs in onze regio. We ontleen de gegevens aan de SER en de Onderwijsraad.

#### Trends op nationaal niveau

- Gunstige economische ontwikkelingen: de overheidsfinanciën staan er goed voor.
- Het aantal geboortes (1,48 kind per gezin) neemt af. Het ouderschap wordt uitgesteld. Er worden weinig kinderen geboren bij twintigers.
- Het merendeel (2 miljoen) van de kinderen woont in huishoudens met twee ouders. Er zijn 0,6 miljoen één ouder gezinnen. Traditionele huishoudens nemen af.
- De bevolking wordt internationaler. 5,4 miljoen mensen hebben een migratie achtergrond.
- Het opvoedende netwerk rond kinderen professionaliseert. Het gebruik van kinderopvang neemt toe.
- Activiteiten worden steeds meer van vaste tijdstippen losgekoppeld.
- Prestaties van mensen worden vaker gemeten en genormeerd en gebruikt voor beoordelingen.
- De eigen verantwoordelijkheid voor keuzes maakt mensen kwetsbaar, onzeker en gestrest.
- In 2017 behoorde 4 op de 10 jongeren tot een kerkelijke gezindte. De meeste noemen zich Katholiek; 5% hiervan is islamitisch.
- Begin jaren 80 had 27% van de bevolking van 4 jaar of ouder overgewicht. In 2017 is dat 43%.
- Smartphones (85% van de huishoudens) en laptops (78% van de huishoudens) zijn de meest gebruikte apparaten om mee te internetten. Een derde heeft een tablet, (smart) tv met set up box.
- Toepassingen van ICT nemen toe. Kennis wordt anders verkregen; mensen kunnen ICT steeds meer afstemmen op hun persoonlijke voorkeuren. Informatie en data zijn steeds toegankelijker.

#### Trends in het primair onderwijs

Wij hebben de opdracht zorg te dragen voor de brede ontwikkeling van leerlingen. Dat wil zeggen: zorgen dat alle kinderen zich op cognitief, sociaal emotioneel en lichamelijk gebied optimaal kunnen ontwikkelen en goed voorbereid zijn op hun verdere loopbaan (werken aan het ontwikkelen van waardige, vaardige en aardige burgers).

- Goede beheersing van taal (waaronder de Engelse taal) en rekenen is een voorwaarde voor de verdere ontwikkeling van kinderen. Dit mag niet leiden tot kwaliteitsvermindering van andere vakken.
- Een vereiste voor een goede ontwikkeling van leerlingen is onderwijs dat voor iedere leerling uitdagende doelen stelt. Van belang is daarvoor dat we op een opbrengstgerichte manier werken en de schoolprestaties regelmatig evalueren. Hierdoor is het mogelijk snel bij te sturen als een leerling of een groepje leerlingen extra hulp of extra uitdaging nodig heeft.
- Opbrengst gericht werken vraagt van een leerkracht en van de schoolleiding dat zij toetsresultaten kunnen omzetten in handelen en doelen.
- Bij passend en uitdagend onderwijs hoort een professionele schoolcultuur met goede leerkrachten en schoolleiders. We zijn bereid om verantwoording af te leggen aan leerlingen/ouders en de samenleving.
- De ontwikkeling van een kind vindt niet alleen plaats binnen de muren van de school. Ouders vervullen een belangrijke rol bij het leerproces op school. Daarom is een grote betrokkenheid van ouders bij school belangrijk (de school als gemeenschap).
- Er is een tekort aan leerkrachten, ondanks de daling van het aantal basisschool leerlingen (5%). Het aantal Pabo studenten is t.o.v. 2003 (9.700) fors gedaald (4.500). Het tekort ontstaat doordat een grote groep leerkrachten met pensioen gaat.
- Leraren zijn zeer tevreden over de inhoud, de mate van zelfstandigheid en de samenwerking met collega's. Wel ervaren ze werkdruk (ook emotioneel) en zijn ze ontevreden over de loopbaan mogelijkheden.
- Gemiddeld zitten er 23,3 leerlingen in een groep. Meer dan de helft van de groepen bestaat uit 19 tot 26 leerlingen. Nog geen 6% van de groepen telt 30 leerlingen.
- 43% van alle scholen is een éénpitter. 30,5% van alle scholen heeft een Prot. Chr. signatuur.
- Scholen krijgen steeds meer lastige onderwijs- en zorgvragen.
- Scholen werken intensief samen met instellingen voor buitenschoolse opvang; gemeenten, onderwijs- en jeugdinstanties.

## 4 Sterkte-zwakte-analyse

### 4.1 De SWOT-analyse: het overzicht

#### SWOT analyse bestuur SHS

##### **Sterke punten**

Sterke financiële positie  
Verbindt 55% van de basisschool leerlingen in Voorthuizen  
Binding met de Hervormde gemeente te Voorthuizen  
Gemotiveerd personeel (samenwerking en binding)  
Goede arbeidsverhoudingen en omstandigheden  
Samenwerken naar 1 onderwijsconcept  
Eenduidige management- en zorgstructuur (uitwisselbaar)  
Moderne gebouwen  
Goede technologische randvoorwaarden  
Ruimte voor professionele ontwikkeling  
Verantwoordelijkheden liggen laag in de organisatie  
Het onderwijs op de scholen voldoet aan de deugdelijkheidseisen  
Gezonde, veilige en passende speelmogelijkheden

##### **Zwakke punten**

De leerling verdeling op de scholen uit balans  
Klein bestuur daardoor kwetsbaar/weinig ondersteuning  
Bemensing van de RvT en GMR (vooral onderwijskundig) versterken  
Schoolteams en ouders actief betrekken bij het beleid in en om de school  
Bestuurlijke zelfevaluaties en het inschakelen van externe stakeholders  
Visitaties op bestuursniveau en het faciliteren van visitaties op schoolniveau  
Zichtbare en heldere informatie op Scholen op de Kaart  
Onvoldoende kaders/kennis/vaardigheden om verdiept zicht te krijgen op de ontwikkeling van kinderen

##### **Kansen**

Samenwerking met BijdeHandjes  
Veel kennis vanuit ketenpartners o.a. Dyade, Verus, PO raad en de CHE  
Overheidsfinanciën staan er goed voor  
Keuzevrijheid en verantwoordelijkheid drukt zwaar op mensen: er is behoefte aan zingeving  
Door het vertrek van de Hoeksteen uit de wijk de Steenkamp

##### **Bedreigingen**

Dreigend tekort aan personeel; onevenwichtige samenstelling personeel man/vrouw  
Gemiddeld zijn er minder kinderen  
Ouders willen steeds meer maatwerk in onderwijs, opvang en tijden  
TSO staat door gebrek aan ouders onder druk  
Keuzevrijheid en eigen verantwoordelijkheid drukt zwaar op mensen: behoefte aan zingeven  
De secularisatie in de samenleving en in de hoofden van mensen neemt toe  
Sociale media en technologie komt steeds meer centraal te staan (alles moet maakbaar zijn; uitdagend en leuk)

### 4.2 De SWOT-analyse: de matrix

De combinatie van **sterke kanten en kansen** biedt mogelijkheden die vrij eenvoudig te realiseren zijn. Daarbij denken we aan:

- Doordat we een sterke financiële situatie kennen en de overheidsfinanciën er goed voor staan kunnen we extra investeren in ons onderwijsconcept en de professionalisering van het personeel;
- Door het vormen van een Kind Centrum (KC) samen met BijdeHandjes kunnen wij ons imago verder versterken;
- Door het ambassadeurschap van de ouders, de spreiding van de scholen en het vertrek van de Hoeksteen zijn er kansen om meer kinderen uit de Steenkamp en andere wijken naar onze scholen te trekken;
- Onze christelijke identiteit biedt mogelijkheden voor mensen die naar zingeving zoeken.

De combinatie van **sterke kanten en bedreigingen** maakt ons ervan bewust, dat wij niet achterover kunnen leunen. Juist hier is werk aan de winkel om ervoor te zorgen dat we behouden wat we als sterk ervaren. Aandachtspunten zijn:

- Ons personeel is nu gemotiveerd; we moeten ze blijven boeien en eventueel durven hiervoor extra financiële middelen in te zetten;
- De prognose is dat ons leerlingen aantal binnen de Stichting stabiel blijft. Om onze goede naam te behouden moeten we blijvend investeren in ons onderwijsconcept en identiteit;
- De technologische voorzieningen op de scholen zijn nu op orde. We moeten hierin blijvend investeren door kennis en middelen om steeds een goed antwoord te kunnen geven op de snelle ontwikkelingen in de technologie en de sociale media; We kunnen nu nog TSO aanbieden.
- Ouders zijn minder bereid om een bijdrage te leveren aan de TSO. We moeten nadenken over alternatieven.
- De scholen hebben onvoldoende kaders/kennis en vaardigheden om verdiept zicht te krijgen op de ontwikkeling van de kinderen. Hier moeten we de komende schoolplanperiode intensief aan werken.

De combinatie van **zwakke punten en kansen** maakt de aspecten inzichtelijk waar we aan moeten gaan werken, maar die niet eenvoudig zijn. Deze zaken zullen veel energie vragen van alle betrokkenen. Hierbij denken we aan:

- We zijn een stabiele Stichting. Door gebrek aan potentiële bestuurders moeten we nadenken over ons bestaansrecht in de toekomst en mogelijke varianten onderzoeken.

Tenslotte: de combinatie **zwakke punten en bedreigingen** laat ons zaken zien die met urgentie moeten worden aangepakt. Het gaat hierbij om:

- Het leerlingen aantal is stabiel. Wel hebben we te maken met één school die groeit en één die krimpt. We moeten naar mogelijkheden zoeken om dit in balans te krijgen.

| Aandachtspunt bestuur  | Prioriteit |
|--|------------|
| Het in balans krijgen van het leerlingen aantal op beide scholen             | gemiddeld  |
| Mogelijkheden onderzoeken om het TSO vraagstuk op beide scholen op te lossen | hoog       |
| Beide scholen werken aan of hebben een Kindcentrum                           | hoog       |



## 5 De missie van de organisatie

### 5.1 De missie

Voor het bestuur is het evangelie de inspiratiebron voor ons handelen. We zijn er trots op dat we voluit Christelijk onderwijs aan basisschool leerlingen mogen geven. Voor de invulling van onze identiteit is er samen met de RvT en de GMR een identiteitsnotitie ontwikkeld (zie bijlage). In navolging van de strategische agenda 2018-2021 "Samen werken aan goed onderwijs" geloven wij dat ieder kind door God uniek is geschapen met zijn/haar talenten en dat ieder kind gelijke kansen verdient om zich te kunnen ontplooien. Dit is de randvoorwaarde om kinderen de competenties mee te geven om zich te kunnen ontwikkelen tot waardige, vaardige en aardige burgers. Onze scholen geven daarvoor de benodigde kennis en vaardigheden. Zij leert zichzelf te zien in de relatie tot God en de wereld om zich heen. Zo kan het met de beste bagage meedoen en zich verhouden tot de maatschappij, nu en in de toekomst. Met dit als uitgangspunt ontwikkelen beide scholen hun missie, visie en kernwaarden. Het is onze taak om leerlingen te helpen zich optimaal te ontwikkelen.

Dat vraagt om toegewijde en competente leerkrachten die met hun hart christelijk onderwijs geven en zich continu blijven ontwikkelen. Het vraagt ook om bevlogen directeur/bestuurders en MT-leden, die met hun schoolteams binnen de gestelde randvoorwaarden van het bestuur, hun eigen visie van onderop kunnen organiseren. Daarnaast vraagt het van het bestuur en de scholen om samen te werken met de partijen die rondom het kind staan. Door krachten te bundelen, kunnen we meer voor kinderen betekenen.

Als bestuur streven we naar het beste onderwijs op onze scholen en we zetten ons in om de scholen te faciliteren om eigentijds onderwijs te geven. We creëren ruimte en voorwaarden die de collega's in de scholen nodig hebben om hun werk te kunnen doen. Daarbij waarborgen we de ontwikkeling van de gehele organisatie en zorgen dat een ieder hierbij betrokken is: van bestuur tot schoolleider tot leraar. Vanzelfsprekend betrekken we hierbij het intern toezicht (RvT) en de medezeggenschap. De Code Goed Bestuur is onze spiegel en de zelfevaluaties ons spiegelbeeld. We werken aan kritische feedback die we krijgen door bestuurlijke visitaties te organiseren (bestuurders bezoeken elkaars scholen; daar waar nodig ook door externe partijen), zodat onze scholen steeds verder kunnen professionaliseren. Daarbij hebben wij oog voor onze lokale situatie en gaan we in gesprek met onze omgeving. Zoals gezegd werken we waar nodig samen met andere besturen. Dit om onze onderwijskwaliteit op peil te houden, te verbeteren en/of te vernieuwen.

### 5.2 Onze slogan

Onze Stichting heeft een Slogan. Dit de samenvoeging van het motto van de Koningin Wilhelmina school en de kernwaarden van De Wheemschool:

Toegewijd, verbonden en ontspannen werken we aan een waardevolle basis.

### 5.3 Eigen kwaliteit: onze parels

Vanzelfsprekend zorgt onze stichting voor basiskwaliteit. Onze financiën zijn op orde en onze scholen leveren de verwachte kwaliteit (zie de uitslagen van de zelfevaluatie). Onze ambities reiken verder dan het leveren van basiskwaliteit: we willen ook toegevoegde waarde hebben, we willen deze kwaliteit ontstijgen. Ons bestuur heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op onze parels. We verwijzen hier naar onze grote doelen.

| Parel  | Standaard |
|--|-----------|
| Betrokken gemotiveerde leerkrachten met een hart voor Jezus en de kinderen           |           |
| De meeste leerlingen in Voorthuizen gaan naar onze scholen: goed pedagogisch klimaat |           |
| Prachtige huisvesting waar kinderen zich kunnen ontwikkelen                          |           |
| Professionele omgeving waar leerkrachten zich kunnen ontwikkelen                     |           |

### 5.4 Onze grote doelen

De Stichting Hervormde Scholen verzorgt voluit Christelijk onderwijs aan 55% van het aantal basisschool leerlingen in Voorthuizen. Ze doet dit op twee gelijkwaardige basisscholen die beide werken met eigentijdse en duidelijke onderwijsconcepten.



De cognitieve resultaten die kinderen halen zijn passend bij wat bij onze populatie verwacht mag worden. Het diepgaand analyseren van de onderwijsconcepten, goed taal/lees, reken/wiskunde onderwijs en de sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen zijn daarbij belangrijke aandachtspunten. Daarnaast ontwikkelen we talenten van kinderen. We werken met goedgeschoolde professionele medewerkers die hiertoe worden gefaciliteerd. Zo werken we toegewijd, verbonden en ontspannen aan een waardevolle basis voor kinderen.

| Speerpunten |  |
|-------------|--|
| 1.          | Vormgeven aan een sterk verankerde Christelijke identiteit: een hart voor Jezus en de kinderen |
| 2.          | Behalen van onderwijsresultaten die gezien onze populatie verwacht mogen worden                |
| 3.          | De scholen hebben een eigentijds en duidelijk onderwijsconcept                                 |
| 4.          | Kinderen voelen zich veilig en ontwikkelen hun talenten  |
| 5.          | Medewerkers zijn tevreden, gemotiveerd en hebben een professionele houding                     |

## 6 De domeinen

### 6.1 Onderwijs

Hieronder de uitgangspunten die het CvB heeft opgesteld en die als toetssteen gelden voor alle initiatieven die op de scholen worden ondernomen. Alles kan als het de uitgangspunten maar dichterbij brengt (noodzaak doet bewegen, visie geeft richting, structuren lokken uit en succes doet geloven).

#### a. centrale waarden

We geloven dat:

- De Bijbel Gods woord is en de wereld door Hem is geschapen;
- God een bedoeling met alles heeft en we relaties aangaan;
- We zuinig zijn op het goede en gericht op beter.

Kernwaarde Koningin Wilhelmina School: Een waardevolle basis.

Kernwaarden De Wheemschool: Toegewijd, Verbonden en Ontspannen.

#### b. missie (bestaansrecht)

Wij beloven dat:

- Ieder kind zich maximaal kan ontwikkelen (talent-ontwikkeling);
- Ieder kind deel is van een groep;
- Ieder kind bij ons terecht kan en wij een passende plek vinden (passend onderwijs);
- We aanspreekbaar zijn op onze kernwaarde(n).

#### c. visie op leren

- kinderen zijn nieuwsgierig;
- kinderen maken zich op verschillende manieren iets eigen en hebben verschillende talenten;
- kinderen krijgen op verschillende manieren instructie (plus-basis-minimum);
- Bij handelingsverlegenheid van de leerkracht wordt deze ondersteund door collega's en/of (interne) specialisten.

#### d. onderwijsvisie

- de leerkracht doet er toe en heeft de een regie-functie. De leerkracht maakt het verschil. we stimuleren permanent educatie om kennis en vaardigheden te vergroten. Het bestuur stelt hiervoor extra middelen ter beschikking;
- we leren kinderen zelfstandigheid, samenwerken en keuzes maken (van kleuterkeuze-bord naar weektaken).  
De kernvakken (lezen, taal en rekenen) zijn belangrijk;
- we werken handelingsgericht; kinderen kunnen werken op een plek die aansluit bij hun onderwijsbehoefte (bijvoorbeeld: lokaal, leerplein, stilteplekken);
- daar waar mogelijk en indien het toegevoegde waarde geeft werken we groepsdoorbrekend.

Om het onderwijsproces te ondersteunen en te verbeteren maken we gebruik van werkgroepen (rekenen; lezen taal; gedrag en talenten/hoogbegaafdheid). Iedere werkgroep is gekoppeld aan een specialist.

#### e. Zicht op Ontwikkeling

Belangrijk ontwikkelaspect voor onze scholen is zicht op ontwikkeling. De doelen moeten sterker aansluiten bij het beleid van de Stichting en moeten meer school specifiek zijn. De formulering in de jaarplannen van de scholen moeten S(specifiek) M(meetbaar) A(acceptabel) R(realistisch) T(tijdgebonden) zijn: wanneer is de school tevreden, zodat de doelen passen bij de school en de leerling populatie. Daarnaast moeten er per school doelen gesteld worden voor talent ontwikkeling. We moeten sterker inzetten op de kwaliteit van de analyses vanuit de scholen om oorzaken van tekortschietende onderwijskwaliteit binnen het onderwijsproces te kunnen achterhalen. De scholen moeten diepgaander zoeken naar mogelijke verklaringen wanneer leerlingen niet genoeg lijken te profiteren van het onderwijs. Doel is een ononderbroken ontwikkeling.

#### d. Kind Centrum

De Stichting Hervormde Scholen werkt nauw samen met Kinderdagopvang BijdeHandjes. Beide scholen werken samen met deze organisatie om een ononderbroken ontwikkeling van kinderen van 0-12 jaar te bewerkstelligen en te komen tot een KindCentrum.

| Kwaliteitsindicatoren |   |
|-----------------------|---|
| 1.                    | De scholen beschikken over een onderwijskundig concept                          |
| 2.                    | De leraren werken vanuit het onderwijskundig concept van de school              |
| 3.                    | De scholen realiseren tussenopbrengsten die boven de vastgestelde normen liggen |
| 4.                    | De scholen realiseren eindopbrengsten die boven de gestelde normen liggen       |
| 5.                    | De scholen realiseren sociale opbrengsten die boven de gestelde normen liggen   |

| Aandachtspunt bestuur   | Prioriteit |
|---|------------|
| De scholen beschikken over een onderwijskundig concept  | hoog       |
| Zicht op ontwikkeling: De cognitieve eindresultaten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingpopulatie verwacht mag worden | hoog       |

## 6.2 Personeel

Wij vinden de kwaliteit van onze medewerkers van doorslaggevend belang in relatie met de kwaliteit van een school. De schoolleiders (directeuren) zijn de leraren van hun team: ze geven leiding aan de schoolontwikkeling, maar ook aan het leren van de leraren. Vanzelfsprekend zorgen de directeuren (geregistreerde schoolleiders) in de eerste plaats voor hun eigen professionele ontwikkeling. Daarnaast ontwikkelen zij op hun school een professionele cultuur die borgt dat de leraren met en van elkaar leren. Een kernwoord daarbij is eigenaarschap: ze maken de leraren zo veel mogelijk medeverantwoordelijk voor de schoolontwikkeling en de eigen professionele ontwikkeling. Voor wat betreft het laatste aspect: de schoolleiders zorgen ervoor, dat ze de leraren uitdagen en stimuleren 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 (geregistreerde) 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 stichting over een taak-functiebeschrijving. Ook aan deze categorie personeel worden hoge kwaliteitseisen gesteld. Immers: gezamenlijk werken we aan het ontwikkelen van leerlingen. De scholen begeleiden studenten Pabo (CHE) en onderwijs-assistenten. Door aan te sluiten bij de visie op leren op de CHE kunnen we werken aan een professionele leergemeenschap en vormt het een mogelijkheid om studenten te boeien voor onze scholen. Dit is essentieel voor het aanvullen van het potentieel leraren tekort.

| Kwaliteitsindicatoren |   |
|-----------------------|---|
| 1.                    | De directies van de scholen laten onderwijskundig leiderschap zien                        |
| 2.                    | De directies van de scholen hanteren de afgesproken gesprekkencyclus (vergelijk IPB plan) |

## 6.3 Identiteit

De identiteit van onze scholen wordt beschreven in de Identiteitsnotie. Wij vragen aan ouders onze identiteit te respecteren. Dit betekent dat ze in ieder geval actief deelnemen aan de vieringen die wij op de scholen. De scholen onderhouden een warme band met de Hervormde Gemeente te Voorthuizen. Zo organiseren we samen School Kerk en Gezinsdiensten. Onze identiteitsnotie is richting gevend voor ons werken. De identiteit wordt op beide scholen vertaald in kernwaarden die richtinggevend zijn voor ons handelen. Een eigentijdse vorm voor ons Godsdienst onderwijs blijft een aandachtspunt. Naast dat kinderen uit verschillende geloofsgemeenschappen komen, zien we ook steeds meer kinderen op onze school, waarvan de ouders de band met de kerk niet meer hebben. We willen deze kinderen graag blijvend in aanraking brengen met het Evangelie en missionair zijn. We koesteren de band met de Hervormde gemeente en moeten naar wegen zoeken om deze levend te houden. Dit te meer omdat steeds minder leerkrachten en directieleden lid zijn van deze geloofsgemeenschap.



We zien kinderen en volwassenen als verantwoordelijke wezens. We werken aan een veilige omgeving waar kinderen leren zelfstandig keuzes te maken en verantwoordelijkheid te dragen voor hun eigen handelen. Ze worden weerbaar (gemaakt), krijgen zelfvertrouwen en leren dat het plezierig is om samen met anderen tot een mooi resultaat te komen. We hebben van God talenten gekregen. We willen deze talenten tot bloei laten komen.

Dit alles vraagt om leerkrachten die randvoorwaarden krijgen om eigenaarschap vorm te geven. We bieden leerkrachten dan ook, binnen de kaders die het strategisch- en het schoolplan scheppen, autonomie om te zijn wie ze zijn. Op deze wijze komen de medewerkers in hun kracht en dragen ze verantwoordelijkheid voor hun handelen. Elkaar feedback (durven) geven, elkaar helpen en adviseren, is essentieel om een veilig klimaat te kunnen garanderen.

De scholen besteden methodisch aandacht aan de sociale ontwikkeling en burgerschap. Het is ons doel dat de kinderen in onze Nederlandse samenleving kunnen participeren als waardige, vaardige en aardige burgers. We leren ze kritisch na te denken en verantwoordelijkheid bij te brengen voor hun eigen handelen en rentmeesterschap: duurzaamheid, eigen gezondheid, hun leefomgeving en hun financiële mogelijkheden.

| Kwaliteitsindicatoren |  |
|-----------------------|--|
| 1.                    | De leerkrachten voelen zich verbonden aan onze identiteit en baseren hun handelen daarop.              |
| 2.                    | We onderhouden een warme band met de Hervormde gemeente en zoeken naar wegen om hieraan vorm te geven. |
| 3.                    | De scholen geven medewerkers en leerlingen eigen verantwoordelijkheid voor het leren van eigenaarschap |
| 4.                    | Leerkrachten en leerlingen werken aan het ontwikkelen van elkaars talenten.                            |
| 5.                    | de scholen werken methodisch aan het vergroten van de weerbaarheid en maatschappelijke competenties.   |

| Aandachtspunt bestuur  | Prioriteit |
|--|------------|
| Het zoeken naar een eigentijdse invulling van onze identiteit in relatie tot de Hervormde Gemeente te Voorthuizen. | gemiddeld  |

#### 6.4 Profilering en marketing

De stichting heeft zich de afgelopen jaren sterk geprofileerd. Van twee concurrerende scholen zijn we gegroeid naar samenwerking. Hieraan moet de komende jaren verder gewerkt worden met als doel dat de scholen voor de ouders vergelijkbaar zijn. Het algemene doel is dat we steeds meer kinderen, naast het bieden van goed onderwijs, in aanraking brengen met het evangelie. Hierbij spelen de kernwaarden van beide scholen (toegewijd, verbonden, ontspannen en een waardevolle basis) een belangrijke rol. In feite willen we dat een toenemend aantal ouders kiest voor onze scholen en dat werknemers graag bij onze Stichting willen werken.

Daarvoor is nodig dat onze Stichting een duidelijk profiel heeft; dit geldt ook voor de scholen. Ouders moeten een duidelijk verhaal krijgen over wat ze van de school kunnen verwachten en dit ook terugzien in de scholen. Iedere school beschikt, evenals de Stichting over een missie, heldere visie, kernwaarden en een zichtbaar profiel. Het profiel bevat ambities net betrekking tot onderwijs, personeel, ouders en omgeving.

We werken aan scholen die marktgericht denken en handelen. Daarbij moeten we ons bewust zijn waarom ouders wel of niet voor ons kiezen. Jaarlijks analyseren we onze marktpositie en trekken we indien nodig conclusies. De huidige stand van zaken is, zoals al eerder vermeld, dat we te maken hebben met een groeiende en een krimpende school. We moeten scherp analyseren wat hiervan de oorzaken zijn en wat de scholen van elkaar kunnen leren. In het kader van profileren is een marketing en communicatie beleid van belang. Hiervoor moeten de scholen allereerst beiden een scherp profiel ontwikkelen. Dit profiel en de resultaten hiervan moeten we bij voortduring met elkaar bespreken en onder de aandacht van (potentiële) ouders brengen.

| Kwaliteitsindicatoren |  |
|-----------------------|--|
| 1.                    | Iedere school beschikt over een onderwijsconcept en heeft daarmee een unique selling point.  |
| 2.                    | Iedere school onderneemt zelfstandig of wel in samenwerking met de andere school concrete activiteiten om het marktaandeel te vergroten. |
| 3.                    | De scholen managen de verwachtingen van ouders en werken eraan deze te overtreffen.  |

## 6.5 Financiën en beheer

Wij hechten aan kwalitatief goed onderwijs. De schoolleiding, de leraren en het overig personeel “maken” de kwaliteit van een school, maar daarnaast zijn goede faciliteiten en voorzieningen van belang. Dat vraagt om voldoende financiële middelen die we vooral willen inzetten voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en de ambities van de scholen, zoals geformuleerd in hun schoolplannen (doelmatigheid). Vanzelfsprekend verwerven en besteden we de onderwijsbekostiging rechtmatig, dat wil zeggen conform de wet- en regelgeving. We zijn een gezonde en solide Stichting, en dat willen we ook blijven (continuïteit), omdat niet alleen de kinderen van vandaag, maar ook die van morgen goed onderwijs moeten krijgen. Om de continuïteit te waarborgen beschikken we over een meerjarenbeleid en bespreken we ons financieel beleid frequent met de interne toezichthouder, de GMR, de leerkrachten 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. De Stichting is financieel gezond. Het leerlingen aantal is stabiel. Een zorgpunt is de snelle groei binnen De Wheemschool en de krimp binnen de KWS. We moeten werken aan een evenwichtige verdeling. Op deze wijze kunnen wij de leerlingen huisvesting beter organiseren.

| Kwaliteitsindicatoren |   |
|-----------------------|---|
| 1.                    | De begroting vormt een neerslag van het beleid van de scholen.  |
| 2.                    | De solvabiliteit, liquiditeit en de rentabiliteit liggen op het peil dat volgens de criteria binnen de jaarrekening vereist is. |
| 3.                    | Er is een actuele risico analyse waarin rekening gehouden wordt met voldoende weerstandsvermogen.                               |
| 4.                    | Iedere school heeft een actuele meerjaren investeringsbegroting.  |

### Beoordeling

| Omschrijving                                   | Resultaat |
|--|-----------|
| Zelfevaluatie - Continuïteit [bestuur] (FB1)   | 3,82      |
| Zelfevaluatie - Doelmatigheid [bestuur] (FB2)  | 3,5       |
| Zelfevaluatie - Rechtmatigheid [bestuur] (FB3) | 4         |

## 6.6 Gebouwen en huisvesting

De schoolgebouwen en de schoolpleinen vormen 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. Onze gebouwen (scholen) en de bijbehorende schoolpleinen zijn 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. We moeten vooral inzetten op het aanpassen van de scholen aan de eisen van de toekomst.

In 2015 heeft De Wheemschool deels nieuwbouw gekregen en is deels gerenoveerd. Het gebouw is vanuit een onderwijsconcept gebouwd en ingericht (grote lokalen, speel- leerpleinen en stilteplekken). De KWS is in 2005 gebouwd. Het gebouw zal aangepast moeten worden op te ontwikkelen onderwijsvisie. Het streven is de onderwijsconcepten op elkaar aan te laten sluiten.

Daarnaast is binnen De Wheemschool het kinderdagverblijf (BijdeHandjes) geïntegreerd en is men op weg naar een Kindcentrum. De KWS heeft contacten met de vestiging van BijdeHandjes op kleine afstand van de school in dezelfde straat en is eveneens onderweg naar een Kind Centrum. Het bestuur en de directie van BijdeHandjes hebben de intentie om een strategische alliantie aan te gaan.

Beide scholen hebben een meerjaren onderhoudsplan dat leidend is voor het groot onderhoud. Hiervoor wordt jaarlijks gedoteerd.



| Kwaliteitsindicatoren |  |
|-----------------------|--|
| 1.                    | Onze scholen zijn gehuisvest in goed onderhouden (waarbij voldaan wordt aan het programma Frisse scholen) en opgeruimde gebouwen |
| 2.                    | Iedere school heeft een meerjaren onderhouds plan (MOP) en volgt dit programma.  |

## 6.7 Organisatie

Onze stichting bestaat uit 2 scholen. De directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor de eigen school en het eigen beleid. Daarnaast zijn ze ook bestuurder. De scholen hebben autonomie en een couleur locale. Maar niet voor niets zijn wij één stichting: daar waar mogelijk en wenselijk stemmen we beleid op elkaar af en is er meer sprake van centraal beleid.

Onze visie luidt: de stichting is er voor de scholen en niet andersom. De stichting ondersteunt de scholen en stimuleert ze om kwaliteit te leveren.

Onze stichting: wil een invloedrijke speler zijn in het dorp. We werken vanuit het leerstofjaarklassen systeem. We verbinden dit met moderne onderwijsmethoden die aansluiten bij de onderwijsbehoeften van een kind. Daarnaast vinden wij dat een kind moet kunnen werken op een plek binnen de school die het beste bij hem/haar past.

Het beleid dat we maken is transparant. Een ieder die verbonden is aan de scholen moet weten waaraan er gewerkt wordt en kan zich daaraan verbonden voelen. Alles, behalve waar het over privacy (AGV) gaat, is open. Op deze wijze werken we aan het (wederzijds) vertrouwen. We vormen met z'n allen de Stichting,

We geven vorm aan een goede communicatievoorziening, openheid en transparantie en een sterke gerichtheid op verbinding (maken) met voor ons relevante partners. We denken daarbij aan de ouders, de gemeente, de politiek en het samenwerkingsverband.

| Kwaliteitsindicatoren |  |
|-----------------------|--|
| 1.                    | De directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor het onderwijs op de scholen en het bestuur.  |
| 2.                    | De scholen hebben een couleur locale en werken binnen de kaders die het bestuur stelt.   |
| 3.                    | De Stichting kenmerkt zich door traditionele onderwijsvormen te verbinden met vernieuwde principes. De onderwijsbehoeften van kinderen staan daarbij centraal. |
| 4.                    | De Stichting heeft een goede naamsbekendheid in het dorp.  |
| 5.                    | De stichting werkt aan een evenwichtige verdeling van de leerlingen over de scholen en streeft naar groei.   |

## 6.8 Kwaliteitszorg

De scholen van onze stichting plegen systematisch kwaliteitszorg. Ze beschikken over een systeem voor kwaliteitszorg (WMK) en ze werken 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 werken alle scholen vanuit de PDCA-cyclus. Ze hebben hun 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. Tenslotte beoordelen de scholen elkaar via een systeem voor collegiale consultatie. Op basis van de beoordelingen worden er verbeterpunten gekozen en nader uitgewerkt (zie daarvoor de jaarplannen van de scholen). Gelet op de documenten die een rol spelen bij kwaliteitszorg geldt: alle scholen werken met een schoolplan, 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 gespreksthemata's. Indien de monitoring uitwijst, dat de onderwijskwaliteit tekort schiet, dan worden –na analyse- verbeteringen doelgericht doorgevoerd. Het bestuur beschikt over een plan van aanpak voor scholen waar de onderwijskwaliteit een risico vormt of dreigt te gaan vormen. In dat plan is (onder meer) de verantwoordelijkheidsdeling tussen bestuur en de school beschreven. Het bestuur heeft voor haar scholen "tegenspraak" georganiseerd door één keer per vier jaar een externe audit te organiseren voor de scholen.

| Kwaliteitsindicatoren |   |
|-----------------------|---|
| 1.                    | Onze scholen halen een eindscore die boven de ondergrens en de eigen schoolnorm ligt    |
| 2.                    | Onze scholen halen tussenresultaten die boven de 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 leerlingen tevreden over de veiligheid op school |
| 5.                    | Op onze scholen is meer dan 90% van de leerlingen 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.                   | 10.Het ziekteverzuim is lager dan 3%  |

### Beoordeling

| Omschrijving                                    | Resultaat |
|---|-----------|
| Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)            | 3,2       |
| Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)         | 3         |
| Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3) | 3,3       |

| Aandachtspunt bestuur   | Prioriteit |
|---|------------|
| De teams van de scholen werken aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit | gemiddeld  |

### 6.9 Samenwerken met de ouders en de omgeving

We werken vanuit de driehoek leerlingen, ouders en leerkrachten. Gezamenlijk werken we uit verschillende verantwoordelijkheden aan de ontwikkeling van kinderen. We willen open scholen zijn waarin ouders gemakkelijk binnenstappen.

Het werken aan ouderbetrokkenheid is een essentiële randvoorwaarde om als school goed te kunnen werken. We willen een open school zijn en naar de ouders transparant over alles wat hun kinderen aangaat. De school en de ouders zijn gelijkwaardige partners en gezamenlijk verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het kind. Wel onderstrepen we, dat beide partners een eigen specifieke verantwoordelijkheid hebben, vanuit de erkenning van elkaars professionaliteit en deskundigheid.

Aangezien onderwijsbehoeften centraal staan, is het belangrijk te weten hoe ouders hun kinderen ervaren en wat zij verwachten van ons onderwijs. Hiertoe worden gepland en ongepland momenten voor ingeruimd. Ook de mening/beleving van de kinderen moet daarbij gehoord worden door kindgesprekken en een leerlingenraad. Naast ouders zien we ook de voor- tussen- en naschoolse educatie, het voortgezet onderwijs, de CHE en andere stage scholen, de gemeente, de jeugdzorg, het samenwerkingsverband etc. als belangrijke samenwerkingspartners. Van belang vinden we een doorgaande ontwikkelingslijn: van voorschool naar (uiteindelijk) maatschappij. Met alle anderen willen we een bijdrage leveren aan gelukkige kinderen die weerbaar zijn in de samenleving. Graag willen we ze daarbij het evangelie als bron van geluk meegeven.

| Kwaliteitsindicatoren |   |
|-----------------------|---|
| 1.                    | De scholen beschikken over een visie op het samenwerken van (de) ouders.                        |
| 2.                    | De scholen horen, zien en begrijpen ouders. Dit een randvoorwaarde voor effectieve communicatie |
| 3.                    | Iedere school maakt/heeft een communicatie plan.  |
| 4.                    | De directie en de leraren zijn zichtbaar, bereikbaar en aanspreekbaar voor ouders.              |
| 5.                    | De leraren en de ouders zijn gericht op de gezamenlijke ontwikkeling van het (hun) kind.        |



**7 Aandachtspunten 2019-2023**

| Thema                      | Mogelijk aandachtspunt  | Prioriteit |
|----------------------------|---|------------|
| Speerpunt                  | Vormgeven aan een sterk verankerde Christelijke identiteit: een hart voor Jezus en de kinderen  | hoog       |
|                            | Behalen van onderwijsresultaten die gezien onze populatie verwacht mogen worden   | hoog       |
|                            | De scholen hebben een eigentijds en duidelijk onderwijsconcept  | hoog       |
|                            | Kinderen voelen zich veilig en ontwikkelen hun talenten   | gemiddeld  |
|                            | Medewerkers zijn tevreden, gemotiveerd en hebben een professionele houding  | gemiddeld  |
| De SWOT-analyse: de matrix | Het in balans krijgen van het leerlingen aantal op beide scholen  | gemiddeld  |
|                            | Mogelijkheden onderzoeken om het TSO vraagstuk op beide scholen op te lossen  | hoog       |
|                            | Beide scholen werken aan of hebben een Kindcentrum  | hoog       |
| Onderwijs                  | Zicht op ontwikkeling: De cognitieve eindresultaten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingpopulatie verwacht mag worden | hoog       |
|                            | De scholen beschikken over een onderwijskundig concept  | hoog       |
| Identiteit                 | Het zoeken naar een eigentijdse invulling van onze identiteit in relatie tot de Hervormde Gemeente te Voorthuizen.                                  | gemiddeld  |
| Kwaliteitszorg             | De teams van de scholen werken aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit   | gemiddeld  |

## 8 Formulier "Instemming met het strategisch beleidsplan"

**Bestuursnummer:** 30673  
**Naam:** Stichting Hervormde Scholen te Voorthuizen  
**Adres:** Van den Berglaan 12  
**Postcode:** 3781GG  
**Plaats:** Voorthuizen

---

### VERKLARING

Hierbij verklaart de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van bovengenoemde bestuur in te stemmen met het **van 2019 tot 2023** geldende strategisch beleidsplan.

Namens de GMR,

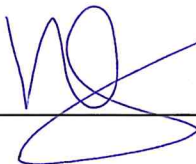
naam A.M. Bergius-Aders

functie ouder MR (Wheem)

plaats Voorthuizen

datum 1-7-19

handtekening



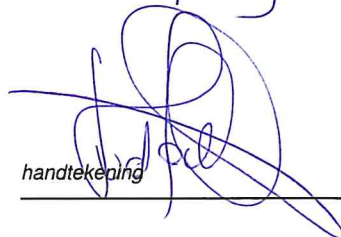
naam Ina van Bladeren

functie lerares

plaats Voorthuizen

datum 1-7 '19

handtekening





## 9 Formulier "Goedkeuring van het strategisch beleidsplan"

**Bestuursnummer:** 30673  
**Naam:** Stichting Hervormde Scholen te Voorthuizen  
**Adres:** Van den Berglaan 12  
**Postcode:** 3781GG  
**Plaats:** Voorthuizen

---

### VERKLARING

De Raad van Toezicht van bovengenoemde bestuur heeft het **van 2019 tot 2023** geldende strategisch beleidsplan goedgekeurd.

Namens de Raad van Toezicht,

*naam* Rudy v. Middendorp

*functie* Lid Raad van Toezicht

*plaats* Voorthuizen

*datum* 01-07-2019

*handtekening*



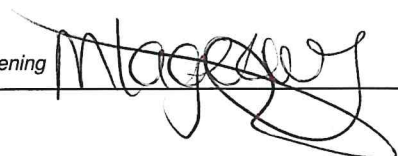
*naam* Miranda Lagerweg

*functie* Lid Raad van Toezicht

*plaats* Voorthuizen

*datum* 01-07-2019

*handtekening*



## 10 Formulier "Vaststelling van strategisch beleidsplan"

**Bestuursnummer:** 30673  
**Naam:** Stichting Hervormde Scholen te Voorthuizen  
**Adres:** Van den Berglaan 12  
**Postcode:** 3781GG  
**Plaats:** Voorthuizen

---

### VERKLARING

Het bestuur heeft het **van 2019 tot 2023** geldende strategisch beleidsplan vastgesteld.

Door het bestuur,

naam H. Hofman

functie directeure - bestuurder

plaats Voorthuizen

datum 1 juli 2019

handtekening

naam E. de Sries

functie directeure - bestuurder

plaats Voorthuizen

datum 1 juli 2019

handtekening

