

Strategisch bestuursbeleidskader

**van de Vereniging voor Christelijk
Basisonderwijs**

"Laat de kinderen tot Mij komen"

Ridderkerk

2023 - 2027

Strategisch bestuursbeleidskader

Het bestuur heeft, mede als uitwerking van de statuten, onderstaande beleidskaders vastgesteld. Dit strategisch beleidskader is opgesteld onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de school en wordt voor het begin van de nieuwe schoolplanperiode geactualiseerd.

1. Missie en identiteit van de school

Onze school is een protestants-christelijke basisschool. De Bijbel, het Woord van God, vormt voor ons de basis en is bepalend voor de keuzes die wij in onze school maken. Wij willen een school zijn waar leerlingen de gaven die zij van de Heere God hebben ontvangen, ontwikkelen tot Gods eer in alle relaties waarin Hij ons plaatst. Het Bijbels onderwijs blijft niet beperkt tot de bijbelles, maar heeft zijn uitstraling naar alle lessen en het gedrag van leerkrachten en leerlingen.

Het bestuur hecht eraan dat er jaarlijks een studiedag over identiteit wordt gehouden. Deze bijeenkomst is bedoeld voor bestuur, directie, personeel en leden van de MR.

Er is sprake van een open toelatingsbeleid. Dat maakt duidelijkheid aan de voorkant bij ouders van belang. Het scheppen van deze duidelijkheid is een verantwoordelijkheid van de directeur. Ouders dienen bij aanmelding van leerlingen een identiteitsverklaring te ondertekenen, waarin de ondergetekende verklaart kennis genomen te hebben van de grondslag en de identiteit van de Rehobothschool en deze te respecteren.

Aandachtspunten

Op identiteitsgebied heeft het bestuur de volgende aandachtspunten onderkend:

1. Invloed postchristelijke cultuur op het leven.
2. Het vasthouden aan de identiteit bij een steeds bredere instroom. Zowel binnen het kerkelijke spectrum als instroom van niet-kerkelijk kinderen.
3. Het vasthouden aan de identiteit bij een groter wordend aantal leerkrachten.
4. Het vinden van voldoende en goed geschoold personeel dat past bij onze identiteit.
5. Politieke ontwikkelingen waarbij de ruimte voor het christelijk onderwijs steeds meer onder druk komt te staan; denk aan identiteitsverklaring.

Indicatoren

1. De directie draagt de identiteit van de school uit in de dagelijkse praktijk.
2. De directie zorgt ervoor dat te benoemen personeel past bij de identiteit van de school. Er wordt gestreefd naar een evenwichtige verdeling van de diverse kerkelijke denominaties, zonder daar krampachtig mee om te gaan.
3. De directie stimuleert de bezinning op en bewustwording van de identiteit van de school bij het personeel en voert hierover tenminste eenmaal per jaar actief het gesprek.

4. De directie zorgt voor een adequaat toelatingsbeleid voor leerlingen. Over de identiteit van de school gaat zij bij aanname van leerlingen actief het gesprek aan met ouders wanneer daartoe aanleiding is. Ouders dienen bij aanmelding van leerlingen een identiteitsverklaring te ondertekenen. Hierin verklaren de ouders kennis genomen te hebben van de grondslag en identiteit van de school en deze te respecteren.
5. De directie draagt er actief zorg voor dat het gedrag van de leerlingen op school passend is bij de identiteit van de school. Wanneer dit niet het geval is, gaat zij hierover het gesprek aan het leerling en ouders en treedt zij handhavend op.

2. Beleidscyclus

Het bestuur voert een beleid dat wordt gevoed door een meerjarenvisie. Vanuit deze visie vindt (school)planvorming plaats door de directie inclusief een daaraan gerelateerde begroting. Voor elke vier jaar wordt een schoolplan opgesteld dat door het bestuur wordt vastgesteld. De directie rapporteert aan het bestuur over de voortgang op de gestelde doelen in het schoolplan.

3. Onderwijskwaliteit

Het bestuur vindt het belangrijk dat het onderwijskundig beleid past binnen de levensbeschouwing van de school. Dat is het geval wanneer de onderscheiden gaven en talenten van de leerlingen tot ontplooiing komen en de goede vorming van de leerling als persoon bevorderd wordt.

Binnen onze school is veel aandacht voor het welbevinden van het kind, de resultaten vloeien hier mede uit voort. Het bestuur is ervan overtuigd dat structuur (rust, reinheid, regelmaat) ten goede komt aan de kwaliteit van het onderwijs.

Het bestuur is van mening dat onderwijsinnovaties kritisch dienen te worden beoordeeld voordat deze worden geïmplementeerd.

Het bestuur hecht aan goede opbrengsten van het onderwijs. Dit houdt concreet in dat de leerresultaten tenminste op het niveau liggen dat op grond van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht (Inspectie, Cito). De kinderen zijn toegerust voor het voortgezet onderwijs onder andere doordat bijbelse normen en waarden tijdens de schoolperiode zijn overgedragen en zij beschikken over de gewenste sociale vaardigheden.

Aandachtspunten

Op het gebied van onderwijskwaliteit heeft het bestuur de volgende aandachtspunten onderkend:

1. Rendementsdenken dat het pedagogisch klimaat onder druk zet.
2. Individualisering (eisen van ouders).
3. Digitalisering en het daaruit voortvloeiende fragmentarische denken/ verminderde concentratie.

4. Complexiteit en groepsgrootte van de klassen zorgen voor verhoogde werkdrukervaring.

Indicatoren

1. Het percentage leerlingen dat voldoende scoort op de toetsen (bijvoorbeeld CITO-toetsen) komt overeen met de verwachting die de school van de leerlingen heeft en wordt jaarlijks vergeleken met het landelijk gemiddelde. Het resultaat op de doorstroomtoets is een indicator voor de onderwijskwaliteit van de afgelopen acht jaar.
2. De voortgang van leerlingen ten opzichte van hun leerdoelen wordt in ieder geval twee keer per jaar gemeten en binnen het team besproken. Indien nodig vinden op basis daarvan didactische of pedagogische interventies plaats.
3. Het aantal voortijdig schoolverlaters is een indicator voor algehele kwaliteit. We streven daar naar een nul op de meter.
4. Jaarlijks wordt het aantal uren dat besteed wordt aan lezen, rekenen, schrijven en andere kernvakken besproken en opnieuw vastgesteld. Daardoor weten we dat we de lestijd en de gelden op een verantwoorde wijze gebruiken.
5. Het welzijn van leerlingen wordt doorlopend gemonitord binnen de groep en tijdens (kind)gesprekken. Tweejaarlijks peilen we de tevredenheid onder de teamleden. Vierjaarlijks peilen we de tevredenheid van de ouders door middel van een enquête.

4. Onderwijs en zorg

Elk mens/ kind heeft van God talenten ontvangen. Wij hebben van God de opdracht ontvangen om met onze talenten te werken: tot eer van God, tot zegen voor onszelf, maar ook om daarmee anderen te dienen. Er is sprake van een grote verscheidenheid aan talenten en dat is een gave van de Schepper. Dit zorgt ervoor dat we elkaar nodig hebben om tot een goede samenleving te komen. Tegelijk betekent dit ook dat we van elkaar willen leren en er voor elkaar willen zijn.

Het bestuur is dan ook van mening dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs wat betekent dat in principe ook kinderen met te verwachten leer- en ontwikkelingsproblemen welkom zijn. Bij zorg-op-maat wordt op adequate manier aandacht geschonken aan het individuele kind. Dit geldt zowel de kinderen met een achterstand alsook kinderen met meer- en hoogbegaafdheid.

Het bovenstaande betekent voor ons beleid met betrekking tot bovengemiddeld begaafde leerlingen het volgende:

- Wij geven klassikaal onderwijs met aandacht voor verschillen.
- Binnen ons klassikale systeem bieden methodes differentiatie aan. Ook kan een leerkracht extra materiaal aanbieden.
- Bij taal en rekenen kan er verrijkings- of verdiepingsstof worden aangeboden.
- Voor deze leerlingen is er geen plusklas of speciale R.T. Uitzondering zijn de leerlingen die als hoogbegaafd zijn gediagnosticeerd en/of die vastlopen in de groep (gedrag en/of prestaties). De leraar en de intern begeleider zoeken in dit geval naar mogelijkheden om deze leerlingen te helpen. Dit kan door ander/extra werk in de groep, begeleiding door een onderwijsassistent, etc.

- We vinden het belangrijk dat leerlingen met hun talenten ook dienstbaar zijn aan anderen. Daarom zetten we deze leerlingen in om klasgenoten te helpen.

Het betekent voor ons beleid met betrekking tot kinderen met een achterstand het volgende:

- Wij geven klassikaal onderwijs met aandacht voor verschillen.
- De school beschikt over een schoolondersteuningsprofiel (SOP).
- De school stelt een ontwikkelingsperspectief (OP) voor leerlingen die een eigen leerlijn hebben en/of aan wie een arrangement is toegekend.
- De school beschikt over een leerlingvolgsysteem (LVS) voor sociaal-emotionele ontwikkeling.

Het bestuur hecht eraan dat er op de school voldoende aandacht is voor de ontwikkeling van creatieve talenten van onze leerlingen.

Aandachtspunten

Op het gebied van onderwijs en zorg heeft het bestuur de volgende aandachtspunten onderkend:

1. De toenemende zorg maakt het voor de leerkrachten zwaarder om goed oog te hebben voor alle kinderen in de groep.
2. Er komen regelmatig leerlingen van een andere basisschool naar de Rehobothschool over. Vaak hebben zij een 'rugzak', waardoor de zorg binnen een groep toeneemt.
3. Een toenemend aantal pleegkinderen onder de leerlingen (met bijkomende veel hechting- en traumaproblematiek).
4. Het vasthouden van de basiskwaliteit bij een toenemend aantal zorgleerlingen.
5. Samenwerking tussen de leerlingen.
6. Ontwikkeling en oog voor de creatieve talenten van leerlingen.

Indicatoren

1. Aandacht voor de bovengemiddeld begaafde leerlingen. Er is een doorgaande lijn binnen de school. Deze is vastgelegd in een beleidsdocument en hier wordt mee gewerkt in alle groepen
2. Het thema 'burgerschap' krijgt gestructureerd vorm binnen het onderwijsprogramma.
3. Creatieve gaven en talenten van leerlingen krijgen meer aandacht en plek binnen het onderwijsprogramma. In overleg met de cultuurcoördinator wordt het beleid geëvalueerd.

5. Personeel en organisatie

De leerkracht als gezagsdrager en identificatiefiguur draagt de bijbelse normen en waarden over en leeft deze voor.

Aan het team van personeelsleden wordt leiding gegeven door de directeur, die daarin bijgestaan wordt door twee adjunct-directeuren. Zij stellen aan het begin van elk schooljaar een taakverdeling vast.

Bij de werving en selectie hanteert het bestuur een sollicitatieprocedure. Onderdeel van deze sollicitatieprocedure vormt een gesprek met twee bestuursleden waarbij vooral de identiteit van de school het gespreksonderwerp vormt.

Personeelsleden zijn lid van een kerkgenootschap zoals dit is beschreven in het huishoudelijk reglement behorend bij de statuten van onze vereniging.

Personeelsleden werken in het belang van de school aan hun kennis en vaardigheden. De directie op haar beurt probeert zoveel mogelijk ruimte te bieden aan de ontplooiing van de medewerkers en stimuleert deze.

Het bestuur hanteert de CAO reformatorisch primair onderwijs. Het bestuur heeft afspraken gemaakt over beloningsbeleid.

Jaarlijks voert de directeur met de personeel een functioneringsgesprek. De hoofdlijn van de resultaten hiervan wordt aan het bestuur gerapporteerd. Een afvaardiging van het bestuur voert jaarlijks een functioneringsgesprek met de directie. Ook hiervan wordt de hoofdlijn van de resultaten aan het bestuur gerapporteerd.

Aandachtspunten

Op het gebied van personeel en organisatie heeft het bestuur de volgende aandachtspunten onderkend:

1. Personeelstekort in combinatie met kwaliteit/identiteit.
2. Tekort mannelijke leraren.
3. Eenheid binnen team door toegenomen omvang (onderwijsvisie/identiteit).
4. Afnemende flexibiliteit van het personeel.
5. Beperkte focus op ontwikkeling kennis en vaardigheden.

Indicatoren

1. De schoolleiding streeft ernaar een lerende organisatie te zijn die teamleden stimuleert om het professionele handelen steeds te verbeteren in relatie tot de doelen van het schoolplan. Hiertoe is er een functionerende gesprekkencyclus.
2. Er is inzichtelijk hoe het gewenste personeelsbestand incl. reservepool dichterbij gebracht wordt. Er wordt vroegtijdig geanticipeerd op vacatures en ontwikkelingen m.b.t. passend onderwijs
3. Medewerkerstevredenheid: Uit de personeel enquête 1 keer per 4 jaar blijkt dat minsten 75 % een tevredenheid van 3 of 4 aangeeft.
4. Ziekteverzuim: Het percentage ziekteverzuim is niet hoger dan 4 %. Het ziekteverzuimbeleid door directie is vastgelegd.

6. Huisvesting

Het bestuur is verantwoordelijk voor een adequate huisvesting en een economisch en ecologisch verantwoord beheer van het gebouw. Goede huisvesting is geen doel op zich maar vormt een voorwaarde om goed onderwijs te realiseren. Een mooi en goed verzorgde school dragen bij aan de kwaliteit van het onderwijs.

De directie is verantwoordelijk voor de uitvoering van de onderhoudsplanung en de bijbehorende meerjarenbegroting.

Aandachtspunten

Op het gebied van huisvesting heeft het bestuur de volgende aandachtspunten onderkend:

1. Door de groei van de school is er steeds meer ruimte binnen en buiten nodig
2. Locatie van de school, centrum Ridderkerk (druk verkeer, verwachte herontwikkeling van de directe omgeving)
3. Bouwkundige kwaliteit van de school (jaren '70), toekomstig groot onderhoud.

Indicatoren

Korte termijn:

1. In 2023 is een Scope-12 keuring (EBI: Eerste Bijzondere Inspectie) uitgevoerd van de zonnepaneleninstallatie. Dit is een complete inspectie van de zonnestroominstallatie. De aandachtspunten uit het onderzoek zijn ondertussen uitgevoerd/opgelost. Elke 3 tot 5 jaar vindt de Periodieke Inspectie plaats.
2. In 2024 worden 18 airco's geplaatst in de lokalen.
3. Het woonhuis wordt afgebroken. Het schoolplein wordt hierop aangepast i.c.m. het plaatsen van een voetbalkooi en in overleg met de buurman het aanpassen van de afscheiding tussen schoolplein en zijn privéterrein.

Middellange termijn:

1. In 2024 het energieverbruik monitoren i.v.m. het plaatsen van airco's en de steeds verder uitbreidende behoefte aan elektriciteit. Vanaf dat moment monitoren we het energieverbruik. Aan het eind van 2024 maken we de balans op en nemen een besluit of er wel/geen zonnepanelen bij geplaatst moeten worden om het gestegen energieverbruik op te vangen.
2. Het Meerjarenonderhoudsplan (MJOP) is in principe leidend m.b.t. de post 'Groot onderhoud' op de begroting. Jaarlijks moet worden gekeken naar de relevantie van de uit te voeren werkzaamheden. Belangrijk is om een post 'onvoorzien' op te nemen.
3. Contact onderhouden met de projectontwikkelaar voor het plan P.C. Hooftstraat en het terrein van Trelleborg. Dit doel is tweeledig. Enerzijds de vraag of we grond kunnen bijkopen voor uitbreiding van het schoolplein aan de kant van Trelleborg. Anderzijds onderzoeken of er mogelijkheid is om invloed uit te oefenen op de inrichting van het gebied m.b.t. een veilige ontsluiting van de school, eventuele verplaatsing van de hoofdingang van de school naar de huidige achterzijde en voldoende parkeergelegenheid/kiss- and ridezone. De wens is aanwezig dat Kinderdagverblijf Hadassa een plek bij de school in de buurt krijgt. Daarom is het belangrijk alle ontwikkelingen te volgen en zonodig een aanvraag te doen bij de gemeente. Hadassa kan dat zelf niet doen, maar school wel.
4. Uiterlijk 2028 opnieuw een Scope-12 keuring uit laten voeren m.b.t. de veiligheid van de zonnestroominstallatie.

7. Financiën en juridische zaken

Het bestuur is verantwoordelijk voor het ontwikkelen van financiële kaders om een goede, gezonde financiële positie te behouden. Het bestuur zal daarbij met betrekking tot de kengetallen voor liquiditeit, solvabiliteit en weerstandsvermogen de gewenste normen bepalen na informatie en advies te hebben verkregen van de VGS.

De financiële begroting, die per kalenderjaar loopt, wordt door de directie en penningmeester opgesteld en door het bestuur vastgesteld. Het uitgangspunt is dat de jaarlijkse exploitatiebegroting sluitend is indien het weerstandsvermogen het toelaat. Het bestuur is tevens verantwoordelijk voor het opstellen van een meerjarenbegroting (voor groot onderhoud).

De financiële administratie wordt gevoerd door de VGS. De jaarrekening wordt gecontroleerd door een accountant.

Tussentijds wordt door de penningmeester een financiële rapportage met verschillenanalyse tussen begroting en werkelijkheid aan het bestuur uitgebracht. Minimaal tweemaal per jaar zal deze rapportage worden gepresenteerd aan het bestuur.

Op de jaarlijkse ledenvergadering legt het bestuur aan de leden verantwoording af over het gevoerde financiële beleid door middel van de jaarrekening.

Het bestuur zal geen geld besteden op een risicovolle manier (o.a. beleggen).

De directie is bevoegd tot het doen van uitgaven binnen de door het bestuur vastgestelde begroting.

Het bestuur hecht eraan dat risico's toereikend zijn verzekerd (aansprakelijkheid, ongevallen, opstallen, rechtsbijstandsverzekering). Eenmaal in de vier jaar worden de verzekeringspolissen daarom beoordeeld en besproken binnen het bestuur.

Aandachtspunten

Op het gebied van financiën en juridische zaken heeft het bestuur de volgende aandachtspunten onderkend:

1. beperkt rendement op vermogen door lage rente.
2. liquide middelen zijn ondergebracht bij een bank.

Indicatoren

1. Afspraken eventueel herzien over het doen van uitgaven binnen de door het bestuur vastgestelde begroting.

Huidige afspraken:

- a. < € 10.000,--: bevoegdheid bij directie;
- b. > € 10.000,--: vooraf toestemming van het bestuur nodig;
- c. < € 2.500,--: er wordt minimaal 1 offerte opgevraagd;
- d. Tussen € 2.500,-- tot € 15.000,-- 2 offertes opvragen;
- e. Vanaf € 15.000,-- 3 offertes.

Bij afwijking vooraf melden bij de penningmeester.

2. De post 'Groot onderhoud' moet vanaf 2024 apart gedoteerd worden. De koppeling met het Meerjarenonderhoudsplan (MJOP) is hierbij noodzakelijk.

3. Van belang is om de genoemde bedragen in het MJOP goed te indexeren, omdat het plan is gemaakt op het prijspeil van 2021. De bouwkosten stijging tussen 2021 en 2022 was 4 – 6% en tussen 2022 en 2023 3 – 4%. In het huidige plan is het voorstel om jaarlijks € 40.609,-- te reserveren. Elk jaar wordt het bedrag met 4% geïndexeerd.
4. In de komende jaren doet zich misschien de mogelijkheid voor om het schoolplein aan de achterkant uit te breiden i.v.m. het vertrek van Trelleborg en het bouwrijp maken van het Plan P.C. Hooftstraat. Hiervoor moet geld gereserveerd worden uit de private middelen van de vereniging.
5. De signaleringswaarde eigen vermogen mag niet meer dan 10% afwijken van de norm.
6. Voor Liquiditeit streven we naar een waarde van > 2.0 .
7. Voor Solvabiliteit streven we naar een waarde van $> 0,50$.
8. Het streven is de huisvestingsratio de komende $< 7\%$ te houden.
9. Voorstellen om een wijziging paragraaf over de reiskosten binnen het cafeteria reglement Rehobothschool aan te brengen i.v.m. de CAO-wijziging.

8. **Structuur en communicatie**

De school gaat uit van een vereniging. Het bestuur legt daarom verantwoording af aan de algemene ledenvergadering, het hoogste orgaan binnen de vereniging.

De school heeft een medezeggenschapsraad. Ook heeft de school een ouderraad. Ouders worden zo mogelijk ingeschakeld bij allerlei schoolse en onderwijsondersteunende activiteiten zoals excursies, festiviteiten, hulp bij onderwijsactiviteiten en bij het onderhoud van het schoolgebouw.

De relatie met de ouders is vanuit de visie van groot belang. Ouders worden optimaal geïnformeerd via de website, informatieavonden, contactavonden, schoolgids en nieuwsbrief. Invloed op het beleid kan men doen gelden door middel van het lidmaatschap van de schoolvereniging.

Mochten ouders niet tevreden zijn over de kwaliteit van de door of namens school geleverde diensten dan functioneert de klachtenregeling. In dat kader heeft de school twee vertrouwenspersonen waarvan de gegevens staan vermeld in de schoolgids.

De directie informeert het bestuur periodiek op de bestuursvergadering.

Vastgesteld op 1 februari 2024 te Ridderkerk

G.A. van der Waal
Voorzitter

C. Aschman
Secretaris