



Geloofwaardig, betrokken en duurzaam

Strategisch Beleidsplan 2022-2026

De Drieslag; Onderwijs en Kinderopvang



Contactgegevens

Stichting Hervormde Scholen
Barneveld, Ede en omstreken
en
Stichting Christelijke Kindcentra
De Drieslag
Lange Voren 88
3773 AS Barneveld

bestuur@dedrieslag.nl

www.dedrieslag.nl

Datum

25 augustus 2022

Status

Definitieve versie

Ter instemming naar GMR (instemming concept verleend op 8 juni 2022

Ter goedkeuring naar RvT (positief advies concept verleend op 9 juni 2022

25 augustus 2022

27 september 2022

14 september 2022

Inhoud

Inleiding	3
De Drieslag, onderwijs en kinderopvang	4
Waar we zijn	4
Wie we zijn	4
Waar we voor staan	5
Hoe we werken en besturen	6
Evaluatie	8
Algemeen	8
Strategisch Beleidsplan 2019-2023 'Vereniging Hervormde Scholen Ede'	8
Strategisch Beleidsplan 2019-2023 'Stichting Hervormde Scholen De Drieslag'	11
Pijlers Strategisch Beleid	13
Pijler 1: Goed werkgeverschap	13
Pijler 2: Uitdagend en betekenisvol aanbod	15
Pijler 3: Kwaliteit en organisatie	17
Pijler 4: Communicatie en PR	19
Pijler 5: Identiteit in deze tijd	21
Tot slot	23

Inleiding

De Drieslag is volop in beweging. Voorgaande strategische beleidsplannen zijn uitgevoerd en besloten is het Strategisch Beleidsplan 2022-2026 op te stellen in 2022, zodat de schoolplannen hierop afgestemd kunnen worden.

Voor u ligt het Strategisch Beleidsplan dat voor de komende jaren leidend zal zijn voor de ontwikkelingen binnen de opvang en onderwijslocaties van De Drieslag. Dit Strategisch Beleidsplan is het eerst beleidsplan van de Stichting Hervormde Scholen Barneveld, Ede e.o

De Drieslag staat voor bijbelgetrouwe opvang en onderwijs en een nauwe samenwerking tussen school, gezin en kerk.

Bij de totstandkoming van dit Strategisch Beleidsplan zijn de directeuren van de onderwijs en opvanglocaties nauw betrokken. Tijdens vergaderingen, studiedagen en een tweedaagse zijn onze kernwaarden: geloofwaardig, betrokken en duurzaam, opnieuw doordacht en hebben een actuele invulling gekregen. Het jaar 2020, 2021 en een deel van 2022 zijn gedomineerd door de uitbraak van het COVID virus. Bestuur en directeuren hebben afgesproken dat het werken aan strategisch beleid vraagt om fysieke overleggen. De totstandkoming van dit beleidsplan heeft hierdoor langer geduurd dan aanvankelijk gedacht. Tegelijk gaf dit gelegenheid om zaken goed te doordenken en te laten rijpen.

We vragen veel van de medewerkers en betrokkenen van onze organisatie. Tegelijk weten we dat we mogen werken onder de zegen van onze Heere God. Dat geeft vertrouwen en houvast!

Gert van der Rhee
Bestuurder De Drieslag
Onderwijs en Kinderopvang

De Drieslag, onderwijs en kinderopvang

Waar we zijn

In de voorliggende beleidsperiode is De Drieslag in omvang behoorlijk gegroeid. Op 1 januari 2020 fuseerden de 'Stichting Hervormde Scholen De Drieslag' met de 'Vereniging Hervormde Scholen Ede' tot de 'Stichting Hervormde Scholen Barneveld, Ede e.o.'. Binnen deze stichting verzorgen we onderwijs in de gemeentes Barneveld, Nijkerk/Hoevelaken en Ede. Op 1 januari 2021 werd de 'Stichting Protestants Christelijke Speelzaal Ede' overgenomen door de 'Stichting Christelijke Kindcentra De Drieslag', daarmee werden onze kinderopvang activiteiten uitgebreid in de gemeente Ede.

Wie we zijn

Identiteit als werkwoord

We zijn een organisatie die onderwijs en opvang verzorgt en waar we de Bijbel als het onfeilbare Woord van God erkennen en daarnaar leven. De naam De Drieslag verwijst naar de drie opvoedingsmilieus waarin kinderen groot worden. We hechten aan afstemming tussen kerk, school en gezin. Identiteit is voor ons geen statisch begrip, maar een werkwoord. Het krijgt vorm in ons spreken, denken en handelen.

Organisatie

De Drieslag Onderwijs en Kinderopvang wordt aangestuurd door een eenhoofdig College van Bestuur. De Raad van Toezicht is de interne toezichthouder op het bestuur. De Raad van Toezicht voert de wettelijke taken ten aanzien van toezichthouden uit, adviseert de bestuurder en vult de werkgeversrol in richting de bestuurder.

Binnen de 'Stichting Hervormde Scholen Barneveld, Ede e.o.' zijn de directeuren van de scholen medeverantwoordelijk voor het ontwikkelen en uitvoeren van beleid van de stichting als geheel. De directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor de aansturing van de eigen locatie. De eindverantwoordelijkheid berust bij het bestuur.

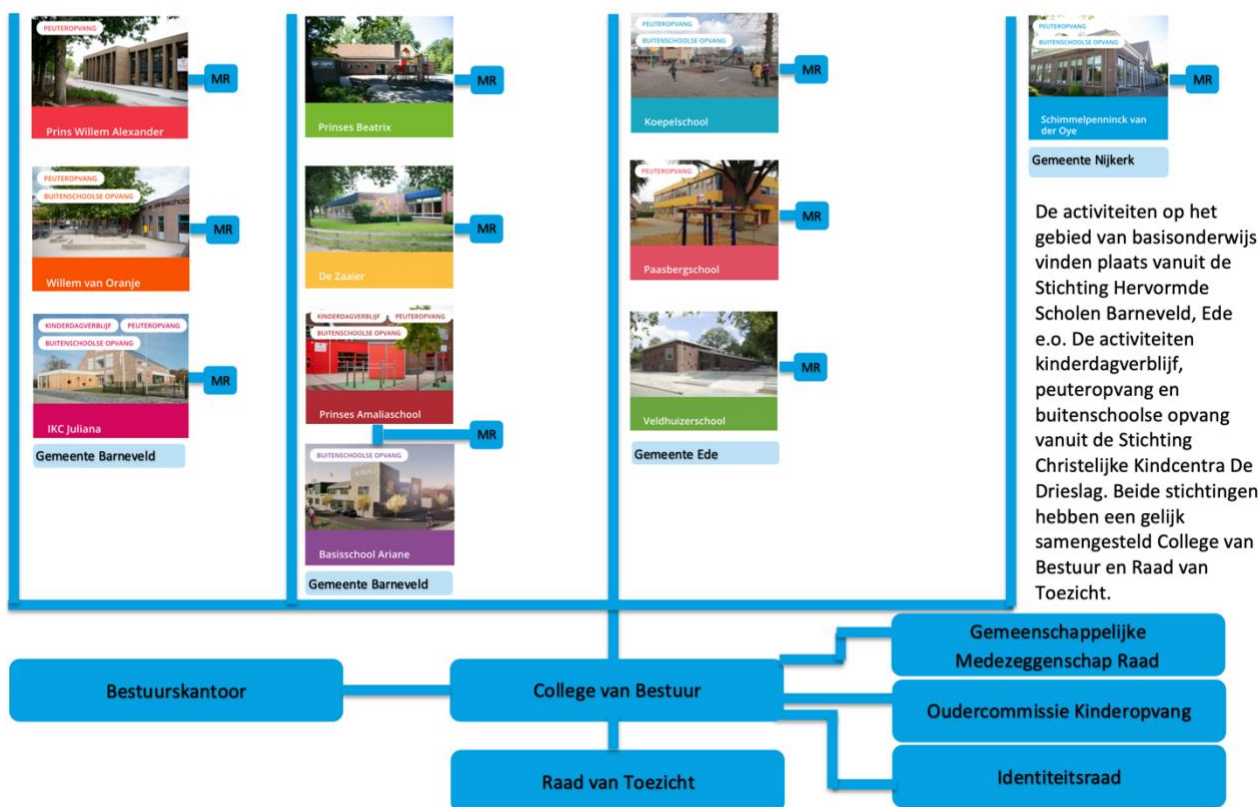
In 'Stichting Christelijke Kindcentra De Drieslag' is de bedrijfsvoering van de kinderopvang, de peuteropvang en de voor- en naschoolse opvang ondergebracht. Dit onder verantwoordelijkheid van de directeur van de kinderopvang.

Het directieoverleg vergadert regelmatig en bestaat uit de directeuren onderwijs van de locaties met de directeur van de kinderopvang.

Organogram

In deze paragraaf vindt u een visuele weergave van het organogram. Hierbij een korte toelichting:

- Het eenhoofdig College van Bestuur wordt ondersteund door het bestuurskantoor en de bestuurder geeft leiding aan het personeel van dit bestuurskantoor.
- Aan iedere school van de 'Stichting Hervormde Scholen Barneveld, Ede e.o.' is een medezeggenschapsraad verbonden, bestaande uit personeelsleden en ouders. Via vertegenwoordiging vanuit de medezeggenschapsraden is er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. De taken en bevoegdheden zijn vastgelegd in een statuut en reglement.
- De 'Stichting Christelijke Kindcentra De Drieslag' kent op de locatie Amaliaschool, IKC Juliana en Paasbergschool/Koepelschool een oudercommissie.
- Binnen De Drieslag is een identiteitscommissie actief die bemenst wordt door afgevaardigden van de participerende kerken. De identiteitscommissie werkt volgens een reglement en is sparringpartner en adviesorgaan voor het bestuur.



De activiteiten op het gebied van basisonderwijs vinden plaats vanuit de Stichting Hervormde Scholen Barneveld, Ede e.o. De activiteiten kinderdagverblijf, peuteropvang en buitenschoolse opvang vanuit de Stichting Christelijke Kindcentra De Drieslag. Beide stichtingen hebben een gelijk samengesteld College van Bestuur en Raad van Toezicht.

Waar we voor staan

Bij de totstandkoming van dit strategisch beleid hebben we onze kernwaarden herijkt. Hieronder wat we verstaan onder geloofwaardig, betrokken en duurzame onderwijs en opvang op onze locaties. Waarbij we steeds meer komen tot een integraal aanbod van opvang en onderwijs.

Geloofwaardig

Geloofwaardig betekent voor ons dat we in ons dagelijks handelen Jezus willen navolgen. Dat houdt voor ons in dat we:

- in ons handelen transparant, oprecht en betrouwbaar willen zijn;
- doen wat we zeggen, duidelijk zijn over onze mogelijkheden en daar consistent in handelen;
- ons kwetsbaar durven op te stellen en fouten durven toe te geven;
- de ander serieus nemen en met open houding tegemoet treden.

Betrokken

Betrokken betekent voor ons dat we om onze kinderen heen staan. Dat houdt voor ons in dat we:

- als medewerkers, ouders/verzorgers en kinderen betrokken zijn op God en op elkaar;
- elkaar inspireren om het belang van het kind voorop te zetten;
- samenwerken met iedereen die bijdraagt aan de groei van onze kinderen;
- ons verbonden voelen met elkaar en samen verantwoordelijkheid willen dragen.

Duurzaam

Duurzaam betekent voor ons dat we blijvend willen investeren in onze relaties, onderwijs/kinderopvang en onze omgeving. We zijn op de toekomst gericht, het beste komt nog. Dat houdt voor ons in dat we:

- met oprechte aandacht investeren in relaties;
- gericht zijn op de toekomst van de kinderen, elk met hun eigen talenten;
- de kinderen voorbereiden op hun plek in de maatschappij;
- als rentmeesters voor de aarde zorgen en daarin bewuste keuzes maken.

Hoe we werken en besturen

Het prachtige risico van onderwijs

Onder deze titel heeft Gert Biesta een boek geschreven, waarin hij reflecteert op de zwakke kracht van het onderwijs aan de hand van een aantal invalshoeken en pedagogische thema's. We hebben als bestuur en directies kennis genomen van zijn gedachtengoed en geconcludeerd dat wat hij schrijft over onderwijs, ook geldt voor de kinderopvang die we binnen De Drieslag aanbieden. Biesta ontwikkelt een taal waarmee de processen van onderwijs en vorming op een nieuwe manier doordacht kunnen worden. Hij hernieuwt de aandacht voor pedagogiek en legt er een nieuw fundament onder.

Vragen over goed onderwijs en goede opvang moeten altijd beantwoord worden in relatie tot wat we er mee wil bereiken. Onderwijs dat zijn naam waardig is, richt zich op zowel kwalificatie en socialisatie als op subjectificatie. Pedagogische processen zijn altijd werkzaam in deze drie overlappende domeinen.

- Kwalificatie betreft het verwerven van kennis, vaardigheden en houding.
- Socialisatie draait om de manieren waarop we via onderwijs deel worden van bestaande tradities en praktijken.
- Persoonsvorming of subjectificatie gaat over emancipatie en vrijheid en over de verantwoordelijkheid die daarmee gepaard gaat.

Dit beleidsplan geeft via vijf pijlers aan wat we als De Drieslag in de komende jaren willen bereiken. Daarbij gaat het ons om de vorming van de gehele mens, waarbij kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming in relatie tot elkaar aan de orde komen.

Het 'Huis de Drieslag'

De groei van De Drieslag door fusie en overname gaf een goede aanleiding om als directies en bestuur na te denken over hoe we onze organisatie De Drieslag zien. Daarbij zijn er beelden opgeroepen en gedeeld en casussen besproken. Soms kwamen beelden snel overeen, soms gaf dit wrijving en discussie. Een metafoor die helpend bleek is die van het huis.

We zien De Drieslag als één huis, met in dat huis diverse verblijven en appartementen. Zo heeft iedere locatie van De Drieslag zijn eigen en unieke plaats in dat huis. Deze 'couleur locale' is voor ons waardevol en mag er volop zijn. Op de verschillende locaties zijn keukens waar onderwijs en opvang worden bereid en opgediend. In de keukens zijn we tevens gezamenlijk verantwoordelijk voor 'goed en gezond voedsel' voor alle kinderen. Daar draagt iedere locatie zijn of haar steentje aan bij. Daar hoort ook een gezond financieel beheer bij, waar de bestuurder leidend in is. In ons huis is een woonkamer. Dé ontmoetingsplek bij uitstek. Hier wisselen we meningen en beelden uit. Hier werken we aan de lange termijn en is er ruimte voor 'mens zijn' en elkaar steunen als collega's. Het huis heeft ramen en deuren. De Drieslag isoleert zich niet, maar verhoudt zich met de omgeving buiten de eigen organisatie. We willen dat de 'buitenwereld' ons herkent aan onze kernwaarden en daar mag ze ons ook op aanspreken. De 'buitenwereld' zal zich veelal in eerste instantie verhouden tot de individuele locatie van De Drieslag. De 'couleur locale' van de ene locatie zal een potentiële ouder/verzorger of stakeholder wellicht meer aanspreken dan die van een andere locatie. Dat is geen probleem, maar een verrijking. Met elkaar staan we te allen tijde voor onze 'keukens' en de 'woonkamer' van De Drieslag. De Drieslag stáát als een huis!

Het 'Huis de Drieslag' in de omgeving

De Drieslag staat volop in de hedendaagse maatschappij. We willen kinderen van 0-12 jaar voorbereiden op hun toekomst in die maatschappij en ze in een veilige omgeving laten ontwikkelen. We doen dit niet

'zomaar', maar denken daarover na. Dit Strategisch Beleid vormt voor de komende vier jaar onze beleidslijnen waarlangs we werken.

Als we 'uitzoomen' dan weten we als organisatie en de mensen die daarbinnen werken dat we ons werk mogen doen onder de zegen van onze Hemelse Vader. We willen ons aan Hem onderwerpen en weten ons in alles afhankelijk van Zijn zegen.

We staan in verbinding met de kerken en geloofsgemeenschappen in Barneveld, Ede en Hoevelaken. 'De Drieslag' staat voor de band tussen school, kerk en gezin. De speciale band met de kerken komt onder tot uiting middels de identiteitsraad die het bestuur gevraagd en ongevraagd adviseert.

Ouders en verzorgers van de locaties hebben op diverse manieren invloed op de gang van zaken op onze locaties en hebben inspraak. Formeel via de oudercommissies binnen de kinderopvang, de medezeggenschapsraden op de scholen en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad op bestuursniveau. Informeel via de ouderraden en de vele contacten tussen medewerkers en ouders. Ook leden van de Raad van Toezicht maken zoveel als mogelijk deel uit van het ouderbestand van De Drieslag.

De Drieslag participeert actief in het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs. Voor ons betreft dit Zeeluwe en Rijn- en Gelderse Vallei. Samen met anders besturen en scholen dragen we zorg voor een dekkend netwerk voor alle kinderen in het voedingsgebied van onze locaties. Daarnaast zijn we actief in drie gemeentes: Barneveld, Ede en Hoevelaken. Samen met andere besturen geven we vorm aan de lokale educatieve agenda's van deze gemeenten vullen we de integrale huisvestingsagenda van deze gemeenten.

De Drieslag onderhoudt goede contacten met opleidingsinstellingen. Zowel als het gaat over de opleiding van studenten tot leerkracht, als de opleiding tot pedagogisch medewerker of doorstroomtrajecten van pedagogisch medewerker tot leerkracht.

Kortom: De Drieslag heeft de haarvaten diep in deze samenleving en wil ten behoeve van die samenleving dienstbaar zijn.

Gods onmisbare zegen

127 ¹ Een pelgrimslied, van Salomo.

Als de HEERE het huis niet bouwt,
tevergeefs zwoegen zijn bouwers eraan;
als de HEERE de stad niet bewaart,
tevergeefs waakt de wachter.

² Het is tevergeefs dat u vroeg opstaat,
laat opblijft,
brood eet *waarvoor u moet zwoegen*:
de HEERE geeft het Zijn beminde in de slaap.

³ Zie, kinderen zijn het eigendom van de HEERE,
de vrucht van de schoot is *Zijn beloning.*

⁴ Zoals pijlen in de hand van een held,
zo zijn de zonen, *ontvangen in de jeugd.*

⁵ Welzalig de man die zijn pijlkoker
daarmee gevuld heeft;
zij worden niet beschaamd,
als zij met de vijanden spreken in de poort.

Evaluatie

Algemeen

Op 1 januari 2020 ontstond de 'Stichting Hervormde Scholen Barneveld, Ede e.o.' en op 1 januari 2021 werden de opvanglocaties van de 'Stichting Protestants Christelijke Speelzaal Ede' toegevoegd aan de 'Stichting Christelijk Kinderopvang De Drieslag'. Dit betekent dat we in deze evaluatie te maken hebben met twee 'Strategische Beleidsplannen'. We volstaan in dit hoofdstuk met een korte evaluatie op beide beleidsplannen. Na de fusie is besloten te komen tot vaststelling van nieuw strategisch beleid. Dit beleidsplan ligt voor u.

In algemene zin kunnen we de uitbraak van de wereldwijde corona pandemie niet onvermeld laten. In maart 2020 werden we hiermee geconfronteerd en gedurende twee jaar werd ook onze organisatie qua beleidsontwikkeling behoorlijk gedomineerd door deze uitbraak. Locaties werden tijdelijk gesloten en termen als 'noodopvang' en 'les op afstand' werden actueel. De planning conform strategische beleidsplannen werd losgelaten en er is ruimte gemaakt om te anticiperen op wat op dat moment aandacht nodig had.

Strategisch Beleidsplan 2019-2023 'Vereniging Hervormde Scholen Ede'

Onder de titel 'Kaders stellen en ruimte bieden' wordt in 14 hoofdstukken het strategisch beleid beschreven. In hoofdstuk 15 worden op acht domeinen indicatoren geformuleerd. We evalueren in onderstaande schema op deze indicatoren.

Indicatoren	Evaluatie
Domein: Identiteit	
Van alle ouders en personeelsleden is een ondertekende identiteitsverklaring aanwezig.	Er is nieuw beleid geformuleerd en vastgelegd in de notitie 'Geestelijk Klimaat', ondertekening is daarin geregeld.
Alle personeelsleden zijn op de hoogte van het identiteitsbeleid en handelen daarna.	Is gerealiseerd.
Domein: Onderwijs en kwaliteit	
100 % van de kinderen voelt zich veilig, wat blijkt uit de mening van sociale veiligheid die minimaal een keer per jaar gemeten wordt onder de leerlingen van de groepen 5 t/m 8.	Er vindt een jaarlijkse meting plaats, percentage van 100% is niet realistisch.
Minimaal 2 keer per jaar wordt elke groep bezocht en wordt de kwaliteit gemeten m.b.v. een kijkwijzer.	Er is niet geëvalueerd of dit wordt uitgevoerd op de Edese locaties.
Elke school voldoet aan de eigen doelen (groepsplannen, conform vereiste referentie niveaus) en die van de Inspectie van het Onderwijs. Twee keer per jaar maakt elke school een analyse van de tussen- en eindresultaten om te meten of ze de doelen halen.	Analyses op basis van tussentijdse toetsen worden gemaakt.
Eens per schooljaar rapporteren de directeuren van de scholen hun resultaten aan bestuur en toezichthouder.	Bestuurder heeft online inzicht in resultaten en bespreekt resultaten met directeuren.
Elke school heeft een actueel zorgbeleid (zie kwaliteitsbeleid en School OndersteuningsPlan) wat tenminste eenmaal per jaar wordt geëvalueerd.	Er is niet geëvalueerd of dit de praxis is op de Edese locaties.
Elke school heeft minimaal een IB'er.	Is gerealiseerd.

Indicatoren	Evaluatie
Elke school hanteert het kwaliteitsbeleid als kader voor de kwaliteitszorg.	Er wordt een nieuw kwaliteitskader en -cyclus ontwikkeld in nieuwe beleidsperiode, heeft prioriteit.
Elke school voert een correcte leerling administratie en heeft inzicht in de populatie leerlingen.	Is naar verwachting de praxis op de Edese locaties, is wettelijke plicht.
Elke school registreert de onderwijstijd en voldoet aan de lesuren norm.	Is gerealiseerd.
Elke school heeft een actueel leerstofaanbod wat voldoet aan de kerndoelen en de referentieniveaus.	Is gerealiseerd.
Elke school heeft voorschoolse en naschoolse opvang geregeld.	Is niet gerealiseerd. Doel zal worden aangepast in nieuwe beleidsperiode, is niet op alle locaties haalbaar.
Elke school heeft een concreet plan om te komen tot een IKC.	Is niet gerealiseerd. 'Couleur locale' mag hierin bepalend zijn. Definitie IKC is voor De Drieslag: aanwezigheid school, kinderopvang 0-2 jaar, peuteropvang en voor- en naschoolse opvang.
In het derde jaar VO zit tenminste 75 % van de leerlingen van elke school op of boven het niveau van het in groep 8 gegeven advies.	Is niet centraal geëvalueerd, gaat wellicht opgenomen worden in te ontwikkelen kwaliteitskader en -cyclus.
Elke school heeft geen formele klachten in het achterliggende jaar.	Niet gerealiseerd. Doel is ook niet reëel. We willen graag een open cultuur. Daarbij mogen er klachten zijn en zullen we daar professioneel op reageren.
De tevredenheidspeilingen onder leerlingen, personeel en ouders (minimaal eens per 4 jaar) wijzen uit dat minimaal 80 % tevreden is.	Is niet centraal op geëvalueerd afgelopen beleidsperiode en er zijn verschillende peilingen met normeringen in omloop.
De kwaliteit van elke school wordt als voldoende (conform definitie inspectie) beoordeeld door een audit uitgevoerd door een externe deskundige aan de hand van het inspectiekader.	Is wel voorbereid, maar niet uitgevoerd door de uitbraak van het corona virus. Gaat onderdeel uitmaken van te ontwikkelen kwaliteitskader en -cyclus. Overigens niet persé met externa audit, maar naar verwachting met onderlinge consultatie.
Domein: Personeel	
Elke school voert het vastgestelde personeelsbeleid, privacy beleid en veiligheidsbeleid uit.	Is gerealiseerd. Veiligheidsbeleid wordt momenteel in reguliere beleidscyclus herzien.
Elke school zorgt bij ziekte voor vervanging of anderszins zodat geen enkele groep naar huis gestuurd wordt.	Is niet gerealiseerd en door corona zijn we genoodzaakt geweest les op afstand te geven. Beleid blijft zoveel mogelijk onderwijs en opvang te verzorgen, door personeelskrapte lukt dit niet altijd. Bij niet realiseren van opvang vindt compensatie plaats.
Het ziekteverzuim van elke school is maximaal 4 %.	Ziekteverzuim is afgelopen jaren boven de 4%. Mede door corona en enkele langdurige ziekte situaties.
Elke groep heeft maximaal twee leerkrachten (uitgezonderd vakleerkrachten) van wie er een eindverantwoordelijk is.	Is en blijft uitgangspunt bij de invulling van de formatie voor een cursusjaar. Incidenteel kan hiervan worden afgeweken.
Elk personeelslid neemt deel aan tenminste een PLG (zie professionaliseringsbeleid).	Is niet gerealiseerd.
Elke directeur beoordeelt samen met de IB'er dat tenminste 80 % van het personeel bevlogen, leergierig, ambitieus en trots is.	Is niet op deze wijze geïmplementeerd. Binnen de gefuseerde situatie is de directeur

Indicatoren	Evaluatie
	verantwoordelijk voor de beoordeling van het personeel van de locatie.
Elke directeur ondergaat jaarlijks een 360 graden feedback als input voor het functionerings- of beoordelingsgesprek.	Is niet gerealiseerd. Het is aan de individuele directeur om dit uit te zetten en in te brengen in het gesprek in kader van de gesprekscyclus met de bestuurder.
Elke school heeft een MT.	Wordt verschillend vormgegeven, maar iedere directeur heeft een groep medebeleidsbepalers op zijn of haar locatie.
Domein: Positionering en communicatie	
Elke school stuurt eens per twee schoolweken een nieuwsbrief naar ouders, belegt tenminste twee keer per jaar ouderavonden en/of gespreksavonden voor ouders, heeft een actuele schoolgids en actuele websites.	Schoolgids en website zijn geactualiseerd. Edese scholen stemmen uitgave nieuwflits/brief onderling af.
Elke school zorgt voor actuele informatie op Scholen op de Kaart (www.scholenopdekaart.nl).	Is gerealiseerd en wordt gemonitord vanuit Jaaragenda Directeuren.
De vereniging en elke school heeft een opgeleide woordvoerder.	Is niet gerealiseerd en niet meer actueel.
Elke school heeft een actieve en betrokken MR naar de mening van de directeur.	Is niet geëvalueerd op Edese locaties.
Domein: Financiën	
Elke school werkt binnen de kaders van de begroting, het bestuursformatieplan en het financiële beleidsplan.	Is gewijzigd in fusie situatie. Directeuren verantwoorden dit aan de bestuurder.
Drie keer per jaar bespreekt het bestuur met elke directeur afzonderlijk de financiële resultaten t/m april, t/m augustus en t/m december.	Is gewijzigd. Directeur is verantwoordelijk voor financiële realisatie
Domein: Huisvesting	
De externe deskundige die zorgt voor de tweejaarlijkse update van het MJOP beoordeelt tegelijk of de school uitnodigend, overzichtelijk, veilig, duurzaam en gezond (resultaten kunnen verwerkt worden in MJOP).	Alle meerjaren onderhoudsplanningen zijn geactualiseerd. Wordt in overleg tussen directeur en stafmedewerker opgesteld en geaccordeerd door bestuurder. Er vindt jaarlijks actualisatie plaats.
Domein: ICT	
Elke groep handelt conform het actuele ICT-beleid.	Is niet geëvalueerd op Edese locaties.
Elke school heeft een ICT'er met onderwijskundige kennis.	Is gerealiseerd.
Elke groep heeft een digitaal schoolbord.	Is niet geëvalueerd op Edese locaties.
Alle personeelsleden gebruiken Office 365.	Is gerealiseerd.
Elke school heeft een overzichtelijk geheel aan mappen (digitaal) met alle beleidsstukken en contracten (documentenbeheer).	Is niet geëvalueerd op Edese locaties.
Domein: Privacy	
Elke school en elk personeelslid handelt conform het vastgestelde Privacy beleid.	Is niet geëvalueerd op Edese locaties.
Op verenigingsniveau is er een Functionaris Gegevensbescherming (FG) aangesteld en geregistreerd.	Is gerealiseerd.

Indicatoren	Evaluatie
De FG beoordeelt tenminste eens per twee jaar of de school voldoet aan het Privacybeleid.	Is niet geëvalueerd op Edese locaties.

Strategisch Beleidsplan 2019-2023 'Stichting Hervormde Scholen De Drieslag'

In dit beleidsplan zijn 25 beloftes geformuleerd. In schema geven we deze weer met daarbij een evaluatieve opmerking.

	Wij beloven...	Evaluatie
1	Dat we mogelijkheden en kansen die zich aandienen tot het geven van bijbelgetrouw onderwijs in Barneveld en Nijkerk en omgeving zullen onderzoeken en benutten.	Er heeft fusie met Ede plaatsgevonden en de kinderopvang op de scholen in Ede is overgenomen.
2	Dat we een beleidscyclus ontwikkelen , waarmee we intern de basiskwaliteit borgen en uitdagen om te komen tot excellentie op onderdelen van beleid. De beleidscyclus zal extern voor stakeholders en inspectie onze kwaliteit en ontwikkeling zichtbaar maken.	Er heeft inspectiebezoek plaatsgevonden en de onderwijsinspectie was tevreden. De doorontwikkeling is gestagneerd en dit punt wordt nu met prioriteit opgepakt.
3	Dat we het onderwijs aan meer- en hoogbegaafde kinderen verrijken , waarbij de vaardigheden van alle leerkrachten worden vergroot.	Er is consultatie van de plusklasleerkracht met de leerkracht en coaching door de plusklasleerkracht van het kind in de plusklas gerealiseerd.
4	Dat scholing van het personeel een eerste accent en invulling krijgt op de onderscheiden scholen en dat daarnaast programma's op bovenschools niveau gerealiseerd gaan worden.	Het project GLANS (ouderparticipatie) is afgerond en geborgd.
5	Dat 'De Drieslag' goed onderwijs en goede kinderopvang realiseert, die geboden worden in een gemeenschap van leren, werken en leven in de context van eenheid en verscheidenheid .	Dit is onvoldoende gerealiseerd. In de komende beleidsperiode in een 'na corona' periode willen we de metafoor van het 'Huis de Drieslag' uitbouwen en implementeren.
6	Dat de gesprekscyclus en de vastlegging van de gesprekken wordt verbeterd .	Is gerealiseerd.
7	Dat we kansen tot vermindering van de beleefde werkdruk zullen zoeken en benutten.	Ten aanzien van het genereren van extra middelen om werkdruk te verminderen zijn positieve resultaten behaald. De uitbraak van corona heeft voor toename van werkdruk gezorgd.
8	Dat jong talent binnen 'De Drieslag' kansen krijgt om door te groeien.	Er zijn resultaten geboekt, maar hier kan op doorontwikkeld worden.
9	Dat schoolteams gestimuleerd worden om onderwijskundige en pedagogische innovaties te implementeren.	Op alle locaties heeft dit plaatsgevonden en ook 'onder corona' is er nog bewonderenswaardig veel gerealiseerd.
10	Dat leerkrachten met elkaar tot leren komen.	Binnen de teams op de locaties gebeurt dit, te weinig gebeurt het over locatie grenzen heen.
11	Dat de leerkrachten en leidinggevenden inzicht krijgen op de groei in professionele ontwikkeling .	De implementatie van het strategisch personeelsbeleid en de gesprekscyclus zijn hier helpend in geweest.
12	Dat er een geactualiseerd functieboek komt.	Is gerealiseerd.

	Wij beloven...	Evaluatie
13	Dat het werkverdelingsbeleid conform de CAO wordt doorgevoerd op alle scholen.	Is gerealiseerd.
14	Dat er een cyclus voor schoolontwikkeling komt.	Is onvoldoende uit de verf gekomen, wordt met prioriteit opgepakt.
15	Dat de kwaliteit van het onderwijs in meetbare termen wordt beschreven met fases van analyse, interpretatie en evaluatie.	De kwaliteitscyclus is nog niet voldoende herkenbaar op bovenschools niveau. Op de locaties wordt conform beschreven fases gewerkt.
16	Dat kinderen doorgaande lijnen op alle ontwikkelingsgebieden aangeboden krijgen op alle scholen van 'De Drieslag'.	Rekening houdend met de 'couleur locale' van de onderscheiden locaties, is dit op alle locaties aanwezig en kan nog door ontwikkelen.
17	Dat ' onderwijs op maat ' behoort tot onze basisondersteuning, waarbij het onderwijs toekomstgericht is.	Onderwijs en opvang komen hier binnen de grenzen van het haalbare aan toe. De diversiteit en wat het van ons vraagt noodzaken ons om soms ook grenzen aan te geven en te bewaken.
18	Dat leerlingen worden betrokken bij hun eigen ontwikkeling en coöperatief leren en werken een onderdeel is van het onderwijs in alle groepen.	Rekening houdend met de 'couleur locale' van de onderscheiden locaties, is dit op alle locaties aanwezig en kan nog door ontwikkelen.
19	Dat de leerkracht naast onderwijsverstrekker ook onderwijsarrangeur en pedagoog is.	Dit proces vindt plaats op de onderscheiden locaties.
20	Dat we groeien in de afstemming op kinderen die meer- en hoogbegaafd zijn.	Onderwijs en opvang komen hier binnen de grenzen van het haalbare aan toe. De diversiteit en wat het van ons vraagt noodzaken ons om soms ook grenzen aan te geven en te bewaken.
21	Dat kinderen en medewerkers zich veilig kunnen voelen binnen 'De Drieslag'.	Hier is beleid op gemaakt, waaronder de aanstelling van een werkgroep interne vertrouwenspersonen en het aanstellen van externe vertrouwenspersonen.
22	Dat in deze beleidsperiode beleid omtrent duurzaamheid wordt ontwikkeld.	Dit beleid is niet tot ontwikkeling gekomen.
23	Dat we onze communicatie uitingen meer eigentijds gaan maken en strategisch gaan inzetten.	De website is vernieuwd, evenals de nieuwsflitsen die per locatie met ouders/verzorgers worden gedeeld.
24	Dat we de diversiteit aan onderwijsconcepten blijvend vergroten binnen 'De Drieslag'.	De vergroting vindt plaats door individuele keuzes van de onderscheiden locaties en wordt niet 'van bovenaf' gestuurd.
25	Dat kinderopvang en onderwijs gestempeld worden door de relatie die mensen in Jezus Christus met onze God en Vader mogen hebben.	Dit is en blijft actueel.

Pijlers Strategisch Beleid

De metafoer van het 'Huis de Drieslag' heeft ons geholpen om samen aan de slag te gaan in de woonkamer van ons huis. Het huis stáát, maar er is altijd ruimte voor versterking en verbetering. In de looptijd van dit Strategisch Beleid doen we data langs vijf pijlers. Iedere pijler heeft een projectgroep die gevormd wordt door twee directeuren. De directeuren benutten hun taakuren en de vergadercyclus van het directie overleg om vorm en inhoud te geven aan de uitvoering van het beleid. Om de totale uitvoering te borgen worden de directeuren van de werkgroep 'Kwaliteit en organisatie' in het cursusjaar 2022-2023 gefaciliteerd in tijd.

Pijler 1: Goed werkgeverschap

Thema:	Goed werkgeverschap			
<p>Waarom werken we aan dit doel?</p> <p>De Drieslag is, op grond van haar christelijke identiteit, een positief onderscheidende werkgever voor startende en ervaren medewerkers, die ambassadeurs zijn voor onze organisatie. We bieden medewerkers een goede werkomgeving, waarin ze veilig en betrokken hun werkzaamheden kunnen uitvoeren en zich kunnen ontplooiën ten behoeve van de kinderen, zichzelf en de organisatie.</p> <p>De Drieslag wil een nog meer aantrekkelijke werkgever voor startende en ervaren leerkrachten zijn. Zij zijn de ambassadeurs voor onze organisatie. We bieden medewerkers een goede werkomgeving, waarin ze veilig en gemotiveerd hun werkzaamheden kunnen uitvoeren.</p>	<p>Wat willen we bereiken, wat is onze ambitie met dit thema? Wat is er in 2026 gerealiseerd?</p> <ul style="list-style-type: none"> • We hebben leeftijdsbewust personeelsbeleid (betekent ook zicht op verloop personeel) • We hebben een onderscheidend beleid voor goede begeleiding voor startende, basis bekwame en vakbekwame leerkrachten. We onderzoeken of we hier PM'ers in mee kunnen nemen. • We hebben een plan van aanpak om voldoende goed personeel in onze organisatie te krijgen en te houden. • We zijn bewust bezig met een veilige werkomgeving voor al onze medewerkers. • We hebben beleid ontwikkeld dat de vitaliteit van de medewerkers bevordert. Daarnaast is er een efficiënte verzuimbegeleiding ontwikkeld. • We hebben ons personeelsbeleid geëvalueerd en bijgesteld. 			
Welke concrete subdoelen hebben we daarbij?	22-23	23-24	24-25	25-26
We hebben ons huidige personeelsbeleid geëvalueerd.	x	x	x	x
<p>We hebben een plan van aanpak om voldoende goed personeel in onze organisatie te krijgen en te behouden en op deze manier uitstroom te voorkomen.</p> <p>a. We hebben een onderscheidend beleid voor goede begeleiding voor startende, basis bekwame en vak bekwame leerkrachten en pedagogisch medewerkers.</p>	x			

<p>b. We stimuleren medewerkers om zich te ontplooiën tot vakbekwame medewerkers</p>				
<p>We hebben (leeftijds)bewust personeelsbeleid.</p> <ul style="list-style-type: none"> • startende leerkracht • leerkracht met jonge gezin • de ervaren leerkracht 40-55 jaar, ambitie/motivatie/ • oudere leerkracht richting pensioen • leerkracht met fysieke beperkingen 		x		
<p>We zijn bewust bezig met een veilige werkomgeving voor al onze medewerkers.</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Arbo en preventie) • De facilitaire randvoorwaarden zijn op orde. • We hebben efficiënte verzuimbegeleiding nog verder uitwerken. • Aandacht voor vitaliteit van de medewerker. Actief beleid om verzuim te voorkomen. 	x	x		
<p>Welke acties op bestuursniveau zijn nodig om de doelen te bereiken of onderwijs/kinderopvang te ondersteunen in het bereiken van deze doelen?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Overleg met de projectgroep Kwaliteit en Organisatie over de taken en verantwoordelijkheden van de medewerker P&O. 2. Overleg met de projectgroep PR en communicatie over uitingsvormen naar buiten toe in werving en selectie. 3. Activiteiten in het kader van Goed werkgeverschap worden opgenomen in de begroting. 			
<p>Wie is verantwoordelijk?</p> <p>Hoe monitoren/volgen we de realisering van deze acties op bestuursniveau?</p> <p>Hoe borgen we deze ontwikkeling?</p>	<p>Bestuurder en projectgroep bestaande uit Bastiaan van Silfhout en Ageeth Russcher. Deze pijler wordt drie keer per jaar in het fysieke directieoverleg verder uitgewerkt.</p> <p>De beleidsstukken ten aanzien van ons personeelsbeleid zijn actueel en inzichtelijk voor iedereen. Het is voor onderwijs/kinderopvang duidelijk welke kaders er zijn voor het beleid op de locatie.</p>			

Pijler 2: Uitdagend en betekenisvol aanbod

Thema:				
<p>Waarom werken we aan dit doel?</p> <p><u>Betrokken:</u> Betekenisvol aanbod in dubbele zin. Enerzijds gaat het om leren van een maatschappelijke betekenisvolle inhoud, anderzijds maakt de leerling daarbinnen ook keuzes die voor hem persoonlijk betekenis hebben.</p> <p><u>Duurzaam:</u> Het aanbod in onze scholen en kinderopvang is toekomst en talent gericht. Hierbij is kansengelijkheid belangrijk. Daarnaast willen we kinderen voorbereiden op hun plek in de maatschappij door ze ermee in aanraking te brengen.</p> <p>We bieden een kader zodat elke locatie invulling kan geven aan uitdagend en betekenisvol aanbod dat past bij de locatie.</p>	<p>Wat willen we bereiken, wat is onze ambitie met dit thema? Wat is er in 2026 gerealiseerd?</p> <p>Vanuit eigenheid in samenwerking met kinderopvang werken aan aantrekkelijk en betekenisvol aanbod.</p> <p>We zoeken hierbij actief de samenwerking tussen locaties die aan dezelfde thema's werken.</p> <p>In elke school/opvang is betekenisvol aanbod te zien door:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● opdrachten, waarbij ideeën en oplossingen worden gegenereerd ● actief aanbod/bewegend leren ● uitdagend aanbod op ieders talent en niveau; bijv. thematisch of projectmatig werken. ● kennis en vaardigheden die leerlingen ontwikkelen en in staat stellen hun plaats in de samenleving te leren vinden en daar een bijdrage aan te leveren (burgerschap). 			
Welke concrete subdoelen hebben we daarbij?	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Doorgaande leerlijn 0-13 jaar in uitdagend en betekenisvol aanbod.	x	x	x	x
<p>Betekenisvol aanbod:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● -Burgerschapsvorming een vaste plek geven in het aanbod en dit omschrijven ● -kwaliteitskaart burgerschapsvorming <p>Werkgroep cultuureducatie;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Beleidsplan vastleggen en uitvoeren <p>Wetenschap en techniek;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Per school bekijken hoe verder te gaan ● Beleid vastleggen <p>Bewegen en gezonde levensstijl;</p>	x	x	x	x
Divergente opdrachten;	x	x	x	x
<p>Uitdagend aanbod:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Nulmeting: checklist uitdagend aanbod SLO ● Plan van aanmaak binnen je eigen school ● Collectieve ambitie vastleggen en uitwerken 	x			
Kansengelijkheid:		x		

<ul style="list-style-type: none"> • Aansluiten bij de (onderwijs) behoefte en talenten van elk kind • Evalueren en plan bijstellen en opstellen • Mogelijkheden onderzoeken • Doorgaande lijn vastleggen instroom, doorstroom, uitstroom 0-13 jaar 			x	
<p>Welke acties op bestuursniveau zijn nodig om de doelen te bereiken of onderwijs/opvang te ondersteunen in het bereiken van deze doelen?</p>	<p>Projectgroep reikt kaders aan voor de locaties om uitdagend en betekenisvol aanbod te realiseren.</p> <p>Subdoelen worden gezamenlijk bepaald in het directieoverleg. Hier wordt afgestemd welke locaties samen kunnen werken.</p>			
<p>Wie is verantwoordelijk?</p> <p>Hoe monitoren/volgen we de realisering van deze acties op bestuursniveau?</p> <p>Hoe borgen we deze ontwikkeling?</p>	<p>Bestuurder en projectgroep bestaande uit Herma Hooijer, Gert-Jan van der Horst en Edith Blokland</p> <p>Deze pijler wordt drie keer per jaar in het fysieke directieoverleg verder uitgewerkt.</p> <p>Tijdens de collegiale consultatie presenteren de locaties hun ontwikkeling ten aanzien van deze pijler aan elkaar.</p>			

Pijler 3: Kwaliteit en organisatie

Thema:	Kwaliteit en organisatie			
<p>Waarom werken we aan dit doel? In de afgelopen periode heeft er een fusie plaatsgevonden van De Drieslag Onderwijs Barneveld/Nijkerk en de Hervormde Scholen Ede. Ook is zijn binnen de Stichting Kinderopvang De Drieslag locaties in Ede overgenomen. Tevens vindt er steeds meer samenwerking plaats tussen opvang en onderwijs. Deze ontwikkelingen zorgen ervoor dat er behoefte is aan een heldere organisatie waarin we van en met elkaar leren en processen duidelijk en voorspelbaar zijn. Doel is te komen tot een heldere organisatie waarin tussen scholen en kinderopvang en alle participanten van en met elkaar wordt geleerd. En waarin de kwaliteit boven de door externen gestelde normen ligt.</p>	<p>Wat willen we bereiken, wat is onze ambitie met dit thema? Wat is er in 2026 gerealiseerd?</p> <ul style="list-style-type: none"> • We willen onze kwaliteit volgen, versterken en borgen. Dit doen we door ons onderwijs en opvang op een cyclische manier te volgen. • Een kwaliteitscultuur die leeft in de hele organisatie. We gaan deze kwaliteitscultuur ontwikkelen aan de hand van onder andere de wet Kinderopvang en de indicatoren van de onderwijsinspectie. • Een kwaliteitsbeleid dat duidelijk en uitvoerbaar is. 			
Welke concrete subdoelen hebben we daarbij?	22-23	23-24	24-25	25-26
<p>De Drieslag is een heldere organisatie.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er is een duidelijke vergaderstructuur in het DO. • Beleidsstukken zijn digitaal gemakkelijk te vinden. 	x			
<p>We volgen het onderwijs en de kinderopvang op een cyclische manier.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er is een manier afgesproken hoe we onderwijs en opvang volgen zodat de opbrengsten goed zijn. We denken daarbij aan resultaten van toetsen, de (sociale) veiligheid, het welbevinden van ouders, personeel en leerlingen. 	x	x		
<p>Leren van en met elkaar in de Drieslag</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er is een werkwijze voor locaties voor collegiale consultatie met als doel om opvang en onderwijs verder te integreren. 	x	x	x	
<p>De voortgang van de uitvoering van het SBP bewaken.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er is een werkwijze voor locaties voor collegiale consultatie met als doel om opvang en onderwijs verder te integreren. 	x	x	x	x
<p>Welke acties op bestuursniveau zijn nodig om de doelen te bereiken of de scholen te ondersteunen in het bereiken van deze doelen?</p>	<p>Vaste overlegmomenten met de bestuurder.</p> <p>Samenwerking met het bestuurskantoor voor het herinrichten van processen en de toegankelijkheid van documenten.</p>			
<p>Wie is verantwoordelijk?</p>	<p>Bestuurder en projectgroep bestaande uit Alexander Wieringa, Edith Blokland en Geertje van de Put.</p>			



<p>Hoe monitoren/volgen we de realisering van deze acties op bestuursniveau?</p>	<p>Er is een belangrijke rol voor de projectgroepen in het directeurenoverleg. Er zijn werkmomenten en daar vindt ook de terugkoppeling plaats. Daarnaast onderzoeken we de mogelijkheid om een interne audit uit te voeren en externe deskundigheid in te roepen.</p>
<p>Hoe borgen we deze ontwikkeling?</p>	<p>Er is een handboek kwaliteit en organisatie.</p>



Pijler 4: Communicatie en PR

Thema:	Communicatie en PR			
<p>Waarom werken we aan dit doel?</p> <p>We willen onderscheidend zijn als Drieslag en als opvang en onderwijs.</p> <p>Dit zie je terug in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onze identiteit en grondhouding • Ons werkgeverschap • De samenwerking als netwerkpartner met o.a. opleidingsscholen, sportverenigingen, samenwerkingsverbanden, kerken enz. • We zijn zichtbaar in de omgeving. Zowel praktisch (denk aan burgerschap, video's) als in wie we naar buiten toe zijn (denk aan identiteit). • Onze brede kijk op de wereld, naaste en zaken die actueel zijn. • Het feit dat we als Drieslag continu in ontwikkeling zijn en dit stimuleren bij medewerkers en kinderen. <p>We willen als Drieslag zichtbaar zijn in de omgeving. Iedere school mag daarin zijn eigenheid profileren. We werken samen aan een positief beeld van De Drieslag.</p> <p>We willen duidelijk en zichtbaar zijn voor nieuwe ouders en nieuwe personeelsleden.</p> <p>We willen als opvang en onderwijs eenheid uitstralen.</p>	<p>Wat willen we bereiken, wat is onze ambitie met dit thema? Wat is er in 2026 gerealiseerd?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iedere locatie heeft een eigen promotievideo, deze staat op de homepage website (functie is al gerealiseerd). • Eenheid in huisstijl, zodat we herkenbaar zijn naar buiten toe. • Onze websites zijn meer gericht op nieuwe ouders en nieuw personeel. • Onze bestuurder en directeuren zijn getraind in het omgaan met media. • We hebben een duidelijke lijn over hoe we naar buiten communiceren (via welke kanalen, wanneer, hoe vaak). Waar mogelijk participeren we met/bij lokale activiteiten in de omgeving van de school. (bijv. avond4daagse) • Onze samenwerking met de Pabo's en MBO's versterken, dit kan o.a. door meeloopdagen te organiseren, zodat we aantrekkelijk zijn voor nieuw personeel en te kiezen voor een baan in de opvang of het onderwijs. Hierin kunnen we ook de link leggen met de studiekeuze op de VO-scholen. • In alle communicatie zijn we als opvang en onderwijs één organisatie. • Ambassadeurschap gecreëerd. 			
<p>Welke concrete subdoelen hebben we daarbij?</p>	22-23	23-24	24-25	25-26
<ul style="list-style-type: none"> • Definitie van wat communicatie en PR is • Eenheid in huisstijl • Mediatraining bestuurder en directeuren • Aanpassen websites • Promotievideo voor iedere school • Meeloopdagen organiseren met HBO's en Mbo's • Personeel en ouders al ambassadeurs. 	x x	x x	x x	
<ul style="list-style-type: none"> • Mediatraining voor bestuurder en directeuren • Aanpassen websites • Promotievideo voor iedere school • Personeel en ouders als ambassadeurs 	x	x x	x x	x

<p>Welke acties op bestuursniveau zijn nodig om de doelen te bereiken of de scholen te ondersteunen in het bereiken van deze doelen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Activiteiten in het kader van Communicatie en PR worden opgenomen in de begroting. • Samenwerking met bestuurskantoor en externen • Communicatie-expert betrekken bij deze pijler • Overleg met projectgroep identiteit • Overleg met projectgroep uitdagend en betekenisvol aanbod
<p>Wie is verantwoordelijk?</p> <p>Hoe monitoren/volgen we de realisering van deze acties op bestuursniveau?</p> <p>Hoe borgen we deze ontwikkeling?</p>	<p>Bestuurder en projectgroep bestaande uit Jeanette Verhoeven en Erik Land.</p> <p>Deze pijler wordt drie keer per jaar in het fysieke directieoverleg verder uitgewerkt.</p> <p>Er is een handboek Communicatie en PR. Jaarlijks vindt een evaluatie plaats ten aanzien van communicatie en PR. Uitkomsten worden vastgelegd in het handboek.</p>

Pijler 5: Identiteit in deze tijd

Thema:	Identiteit in deze tijd			
<p>Waarom werken we aan dit doel? De Drieslag is een christelijke organisatie. Eén van onze kernwaarden is geloofwaardig. Dit houdt in dat we:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In ons handelen transparant, oprecht en betrouwbaar willen zijn; • Doen wat we zeggen en consistent zijn in ons handelen; • Ons kwetsbaar op durven stellen en fouten durven toe te geven; • De ander serieus nemen en met open houding tegemoet treden. <p>We willen aan deze doelen werken en hierin door ontwikkelen, om ons als De Drieslag sterker te profileren. Op deze manier zetten wij onszelf sterker in de markt en zijn we onderscheidend als leiders.</p>	<p>Wat willen we bereiken, wat is onze ambitie met dit thema? Wat is er in 2026 gerealiseerd?</p> <p>Elke locatie heeft een document <i>identiteit in de praktijk</i> heeft. Dit is een bijlage van de notitie Geestelijk Klimaat.</p> <p>Na herbezinning hebben we een goede invulling en afstemming over de bid- en dankdagen en GSK-diensten. De samenwerking met de verschillende kerken is versterkt.</p> <p>Ten aanzien van onze identiteit en actuele vraagstukken (zoals bijvoorbeeld samenwonen) zijn er handreikingen opgesteld.</p> <p>In de gesprekkencyclus is er gerichte aandacht voor identiteit.</p> <p>Het christelijk onderwijs en opvang staan onder druk. We hebben beleid hoe we deze bedreiging om kunnen zetten naar kansen.</p> <p>De rol van de Raad van Toezicht en de Identiteitsraad ten aanzien van identiteit is duidelijk.</p>			
Welke concrete subdoelen hebben we daarbij?	22-23	23-24	24-25	25-26
1. Concretisering notitie Geestelijk Klimaat – bijlage per locatie	x			
2. Aanvulling gesprekscyclus		x		
3. Invulling bid- en dankdag/GSK-diensten			x	
4. Beleid 'Van bedreiging naar kans'				x
5. Bespreken van identiteitsvraagstukken DO	x	x	x	x
6. Notitie rol Identiteitsraad/RvT		x		
<p>Welke acties op bestuursniveau zijn nodig om de doelen te bereiken of de scholen te ondersteunen in het bereiken van deze doelen?</p>	<p>Vast overlegmoment met de bestuurder. In gesprek gaan met RvT en Identiteitsraad.</p> <p>Projectgroep reikt kaders aan voor de locaties om concretisering notitie geestelijk klimaat te realiseren.</p>			
<p>Wie is verantwoordelijk?</p>	<p>Bestuurder en projectgroep bestaande uit Betsy Geurts en Nico Simonse.</p>			

<p>Hoe monitoren/volgen we de realisering van deze acties op bestuursniveau?</p> <p>Hoe borgen we deze ontwikkeling?</p>	<p>Deze pijler wordt drie keer per jaar in het fysieke directieoverleg verder uitgewerkt.</p> <p>Er is een handboek Identiteit in deze tijd. Jaarlijks vindt een evaluatie plaats. Uitkomsten worden vastgelegd in het handboek. Het document zal regelmatig besproken worden aan de hand van concrete situaties.</p>
--	---



Tot slot

Het Onderwijsbureau gevestigd te Amersfoort heeft ons als directeuren en bestuur begeleid bij de totstandkoming van dit Strategisch Beleidsplan 2022-2026. Naast een aantal studiemomenten tijdens onze reguliere directie overleggen, hebben zij tevens een tweedaagse verzorgd en een studiedag in het voorjaar van 2022.

We kijken vol vertrouwen vooruit en zullen dit beleidsplan als richtlijn gebruiken bij het invullen van ons beleid voor de komende jaren. De scholen zullen hun schoolplannen en jaarplannen hierop afstemmen. De uitbraak van de pandemie heeft ons geleerd dat alles zomaar helemaal anders kan lopen. Tevens hebben die jaren ons geleerd om daarop te anticiperen. Christelijk onderwijs en opvang mocht de afgelopen jaren doorgaan en in vertrouwen op onze Hemelse Vader willen we graag werken aan de realisatie van deze plannen in de komende jaren!

