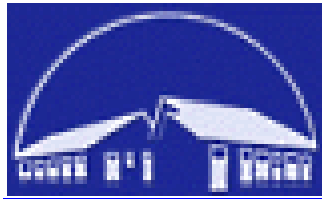


# **STRATEGISCH BELEIDSPLAN**

## **2014 - 2017**



**CBS “DE HOEKSTEEN”**

Versie: 1.0

<b>1. INLEIDING.....</b>	<b>4</b>
1.1 DOELEN VAN HET STRATEGISCH BELEIDSPLAN (SBP) .....	4
1.2 SAMENHANG TUSSEN SBP EN OPERATIONELE PLANNEN .....	5
<b>2. CENTRALE DOELEN VERENIGING .....</b>	<b>6</b>
<b>3. ORGANISATIESTRUCTUUR VAN DE VERENIGING .....</b>	<b>7</b>
<b>4. RELEVANTE EXTERNE EN INTERNE ONTWIKKELINGEN (ALGEMEEN     MAATSCHAPPELIJKE VERANDERINGEN).....</b>	<b>8</b>
4.1 OVERHEID EN WETGEVING.....	8
4.2 MAATSCHAPPELIJKE ONTWIKKELINGEN.....	8
4.3 EXTERNE ONTWIKKELINGEN OP LOKAAL NIVEAU .....	8
4.4 INTERNE ONTWIKKELINGEN.....	8
<b>5. STERKTE-ZWAKTE ANALYSE (VAN DE VERENIGING T.A.V. DEZE     ONTWIKKELINGEN) .....</b>	<b>10</b>
<b>6. CONCLUSIES EN TENDENSEN.....</b>	<b>11</b>
<b>7. RICHTINGGEVENDE UITSPRAKEN .....</b>	<b>12</b>
7.1 IDENTITEIT .....	12
7.1.1 De huidige situatie.....	12
7.1.2 Swot analyse .....	12
7.1.3 Beleidsvoornemen .....	13
7.2 KWALITEITZORG .....	13
7.2.1 De huidige situatie.....	13
7.2.2 Swot analyse .....	14
7.2.3 Beleidsvoornemen .....	14
7.3 PERSONEELSBELEID .....	15
7.3.1 De huidige situatie.....	15
7.3.2 SWOT analyse .....	15
7.3.3 Beleidsvoornemen .....	16
7.4 FINANCIËN .....	16
7.4.1 De huidige situatie.....	16
7.4.2 Swot analyse .....	16
7.4.3 Beleidsvoornemen: .....	17
7.5 ONDERWIJSKUNDIGE VERANDERINGEN .....	17
7.5.1 Huidige situatie.....	17
7.5.2 SWOT analyse .....	18
7.5.3 Beleidsvoornemen .....	18
7.6 HUISVESTING .....	19
7.6.1. De huidige situatie.....	19
7.6.2 SWOT analyse .....	19
7.6.3 Beleidsvoornemen .....	19
7.7 BESTUURLIJKE VERNIEUWING .....	20
7.7.1 De huidige situatie.....	20
7.7.2 SWOT Analyse.....	20
7.7.3 Beleidsvoornemen .....	21
7.8 REGIONALE SAMENWERKING .....	21
7.8.1 WSNS – Weer Samen Naar School .....	21
7.8.1.1 De huidige situatie .....	21
7.8.1.2 SWOT Analyse.....	21
7.8.1.3 Beleidsvoornemen .....	22
7.8.2 SWV Giessenlanden .....	22
7.8.2.1 De huidige situatie .....	22

7.8.2.2	Swot analyse .....	22
7.8.2.3	Beleidsvoornemen .....	23
<b>8.</b>	<b>BELEIDSVOORNEMENS STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2014 - 2017.....</b>	<b>24</b>
<b>9.</b>	<b>EVALUATIE VAN HET SBP.....</b>	<b>27</b>

# 1. Inleiding

In dit document wordt het strategisch beleidsplan van de Vereniging tot Stichting en Instandhouding van de scholen met de Bijbel te Giessen Nieuwkerk e.o. beschreven. In dit strategisch beleidsplan beschrijven we de hoofdlijnen van ons beleid voor de komende drie tot vijf jaar.

De Vereniging tot Stichting en Instandhouding van scholen met de Bijbel te Giessen Nieuwkerk e.o. stelt zich ten doel het in standhouden van een christelijke school voor het primair onderwijs in Giessenburg. De vereniging aanvaardt als grondslag voor haar handelen de Bijbel, Gods Woord.

In 1896 startte in Giessen-Nieuwkerk aan de Bovenkerkseweg een school voor christelijk onderwijs, een zogenaamde "School met de Bijbel". Vanaf 1986 is er een nieuw onderkomen aan de Johan de Kreijstraat met een nieuwe naam "De Hoeksteen". In 12 groepen wordt er aan ongeveer 300 leerlingen onderwijs gegeven.

Op school is de boodschap van de Bijbel ons uitgangspunt. Dit gebeurt op diverse manieren, o.a. door gebed en lezen uit de Bijbel, godsdienstlessen, het vieren van christelijke feesten, maar zeker ook door de manier waarop de leerkrachten en directie omgaan met de kinderen en de leerstof.

Opvoeden en onderwijs geven betekent op een bepaalde manier tegen de maatschappij, de mensen en het milieu aankijken. Dat wil niet zeggen, dat er overal pasklare antwoorden op te geven zijn. Het betekent wel, dat er zorgvuldig en met respect met andere meningen en opvattingen wordt omgegaan.

## 1.1 Doelen van het strategisch beleidsplan (SBP)

Het strategisch beleidsplan geeft de hoofdlijnen van het bestuursbeleid en de strategische keuzes daarbinnen aan voor de komende 3 tot 5 jaar. Het gaat om een beschrijving op verenigingsniveau. In het strategisch beleidsplan wordt aangegeven waar we ons als bestuur de komende jaren op willen richten, waar we met directie, het team, het ondersteunend personeel en de medezeggenschapsraad naar toe willen werken.

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

- Identiteit
- Kwaliteitszorg
- Personeelsbeleid
- Financiën
- Onderwijskundige veranderingen
- Huisvesting
- Bestuurlijke vernieuwing
- Regionale samenwerking

Van deze beleidsterreinen worden de volgende aspecten op hoofdlijnen beschreven:

- de huidige situatie
- relevante interne en externe ontwikkelingen
- kansen en bedreigingen
- het gewenste beleid
- de prioriteiten in uitvoering van het gewenste beleid

Het strategisch beleidsplan is in de komende jaren het referentiekader voor de voorbereiding, de ontwikkeling, de uitvoering en de evaluatie van het beleid binnen de vereniging. Bestuursbesluiten, operationele plannen en resultaten zullen steeds getoetst worden aan het SBP. Slechts bij uitzondering kan er op grond van argumenten afgeweken worden van de geformuleerde hoofdlijnen in dit strategisch beleidsplan.

## **1.2 Samenhang tussen SBP en operationele plannen**

In het strategisch beleidsplan is het huidige beleid op een overzichtelijke manier bij elkaar gebracht, aangevuld met nieuw beleid. De basis die hiervoor is gebruikt is o.a. "Het schoolplan", "Statuten van de vereniging", "Het bestuursformatieplan", "Bij de hand boekje CBS De Hoeksteen" en de notulen van de bestuursvergaderingen.

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

## 2. Centrale doelen vereniging

De Vereniging tot Stichting en Instandhouding van Scholen met de Bijbel te Giessen Nieuwkerk e.o. gevestigd te Giessenburg vindt de gemeenschappelijke ideële basis voor haar handelen in de Bijbel, het woord van God.

Het is onze ambitie om elke dag opnieuw, vanuit ons geloof in Jezus Christus, een veilige, uitdagende en plezierige leeromgeving te creëren waarin de kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen en ontplooiën.

Vanuit het christelijke perspectief willen wij de kinderen een bewust mens- en maatschappijbeeld meegeven, zelfvertrouwen, respect voor zichzelf en de naaste. We besteden veel aandacht aan het mede opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers die zich verantwoord weten voor de wereld om hen heen. We willen de kinderen optimaal toerusten op het gebied van kennis en vaardigheden voor een succesvolle deelname aan het voortgezet onderwijs.

We hechten veel waarde aan kwalitatief goed onderwijs in de ruimste zin van het woord. Zowel het onderwijs, als de onderlinge relaties, de communicatie en de samenwerking zijn uitgangspunten om (rekening houdend met de maatschappelijke ontwikkelingen) strategisch beleid met een “eigen gezicht” voor de komende 3 tot 5 jaar te realiseren.

### 3. Organisatiestructuur van de vereniging

Het bestuur bestaat uit acht personen die door de algemene vergadering uit de leden worden gekozen. Het bestuur wijst uit zijn midden een voorzitter, een secretaris en een penningmeester aan, die tezamen het dagelijks bestuur vormen.

Met ingang van 1 augustus 2010 (uitstel tot 2011) is de Wet Goed Onderwijs Goed Bestuur van kracht. Dit houdt in dat het bevoegd gezag van een onderwijsinstelling er voor dient te zorgen dat de functies van bestuur en intern toezicht op het bestuur in functionele of organieke zin zijn gescheiden.

CBS De Hoeksteen en het bestuur van de Vereniging tot Stichting en Instandhouding van Scholen met de Bijbel te Giessen Nieuwkerk e.o. hebben gekozen voor een functionele scheiding. Het DB (voorzitter, secretaris en penningmeester) bestuurt en de algemene leden van het AB houden toezicht. Jaarlijks treden twee bestuursleden af volgens een door het bestuur te maken rooster.

Het bestuur alsmede het onder haar ressorterende personeel zal qua kerkelijke richting steeds zoveel mogelijk een weerspiegeling zijn van de kerkelijke richting der aangesloten leden.

## 4. Relevante externe en interne ontwikkelingen (Algemeen maatschappelijke veranderingen)

### 4.1 Overheid en wetgeving

Als gevolg van allerlei overheidsmaatregelen heb je als schoolbestuur te maken met de volgende ontwikkelingen op landelijk niveau:

- Educational governance (belang van goed toezicht en goede verantwoording)
- Verandering in inspectietoezicht: bestuur is verantwoordelijk voor en aan te spreken op de kwaliteit van haar basisschool.
- Met ingang van 1 augustus 2014 gaat Passend Onderwijs officieel van start. Daarmee hebben schoolbesturen per 1 augustus 2014 zorgplicht: dit houdt in dat scholen ervoor moeten zorgen dat iedere leerling die op hun school zit, of zich bij hun aanmeldt, een passende onderwijsplek binnen het samenwerkingsverband krijgt. Basisscholen krijgen hiermee meer verantwoordelijkheid. De samenwerkingsverbanden krijgen van de overheid gelden om de ondersteuning op zorggebied aan alle leerlingen goed vorm te geven. Ons oude samenwerkingsverband WSNS is hiervoor opgegaan in een nieuw en groter samenwerkingsverband: De Driegang.

### 4.2 Maatschappelijke ontwikkelingen

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

- individualisering
- minder grote betrokkenheid van ouders
- toenemende multiculturele samenleving
- toenemende samenwerking binnen de brede school
- ontwikkeling van een kennismaatschappij; belang van ICT en social media
- ruimte voor zorgleerlingen (LGF /rugzak) staat onder druk
- ontkerkelijking
- toenemende mondigheid ouders
- overschot aan leerkrachten, maar tekort voorzien voor de toekomst
- verantwoordelijkheid voor onderhoud schoolgebouwen komt meer en meer bij de besturen te liggen

### 4.3 Externe ontwikkelingen op lokaal niveau

- lokaal onderwijsbeleid is veranderlijk
- schaalvergroting/ bestuurlijke fusies in de regio
- regionaal wordt er krimp in het onderwijs voorzien
- nauwelijks bouwplannen voor het dorp

### 4.4 Interne ontwikkelingen

- licht dalende leerlingenprognose
- sterke daling mannelijke medewerkers



- toename van het aantal parttime banen
- vraag naar voor-, tussen- en naschoolse opvang
- gemiddelde leeftijd van het personeel stijgt

## 5. Sterkte-zwakte analyse (van de vereniging t.a.v. deze ontwikkelingen)

We hebben intern een zgn. SWOT-analyse verricht.

De SWOT analyse komt uit de marketing en betekent letterlijk: **S**trengths, **W**eaknesses, **O**pportunities, **T**reaths en in het Nederlands: Sterkte, Zwakte, Kansen en Bedreigingen.

Het doel van deze analyse is om te kijken als organisatie wat onze sterke en zwakke punten zijn en welke ontwikkelingen een kans zijn of juist een bedreiging.

Als vertrekpunt voor deze SWOT-analyse zijn de gesignaleerde ontwikkelingen uit paragraaf 4 gehanteerd. In het licht van deze ontwikkelingen zijn we nagegaan wat onze sterke en zwakke punten zijn en wat daarvan kansen en bedreigingen zijn.

### **Sterke punten**

- vanuit onze identiteit geven we de leerlingen waarden en normen mee/actieve burgerschapsvorming
- de school heeft al veel mogelijkheden op het gebied van ICT
- de school heeft een goede kwaliteitsmonitor en een uitgebreid leerlingvolgsysteem
- voor-, tussen- en naschoolse opvang wordt ingevuld door professionele organisaties
- de school staat goed bekend
- degelijk en goed onderhouden gebouw
- voldoende financiële reserve

### **Zwakke punten**

- kleine organisatie, eenpitter
- beperkte kennis van de vele beleidsterreinen
- bestuur wordt gevormd door vrijwilligers
- Binnen het onderwijs relatief weinig aandacht voor andere religies
- Hoge gemiddelde leeftijd personeel
- Veroudering gebouw geeft hogere onderhoudskosten

### **Kansen**

- Vanuit onze identiteit kunnen we ons duidelijk profileren naar (nieuwe) ouders.
- Onze school heeft kwalitatief veel te bieden aan (nieuwe) ouders en leerlingen. Het is belangrijk dat we de ontwikkelingen op gebied van kwaliteitszorg, onderwijspakket en ICT doorzetten en verbeteren.
- Voldoende ervaren personeel om startende leerkrachten te begeleiden.
- De school heeft een oudergemeenschap met een gemiddeld tot bovengemiddeld opleidingsniveau en zijn daardoor in staat goede feedback te geven.

### **Bedreigingen**

- Het hanteren van een open toelatingsbeleid van nieuwe leerlingen, betekent in de praktijk een toename van het aantal kinderen uit randkerkelijke gezinnen of met een andere of geen religie.
- Wij zijn een kleine organisatie. De Lumpsumfinanciering maakt een kleine organisatie mogelijk kwetsbaarder dan grotere organisaties.
- Onze buurschool, OBS 't Tweespan is gehuisvest in een nieuw en aantrekkelijk gebouw.
- Krimpend leerlingenaantal geeft druk op de begroting

## 6. Conclusies en tendensen

De school in al zijn geledingen is in staat om kwalitatief hoogwaardig primair onderwijs te leveren conform de doelstelling van CBS De Hoeksteen. Is in staat haar identiteit vast te houden en over te brengen op haar leerlingen en ouders.

Naar de toekomst toe worden we steeds afhankelijker van beslissingen die door de overheid worden genomen en voor een kleinere organisatie kan dit een bedreiging vormen.

Met een langzaam teruglopend aantal geboortes in Giessenburg is het zaak om de uitstraling van de school te behouden of te verbeteren. Dit om het huidige leerlingenaantal op peil te houden en om christelijk en kwalitatief goed onderwijs in Giessenburg in de toekomst te kunnen garanderen.

Het is dus zaak om als bestuur te blijven streven naar verbeteringen, ons goed te laten informeren en te zorgen voor continuïteit op zowel bestuurlijk-, als uitvoerend niveau.

Samenvattend is het algemeen gewenste beleid als volgt:

- Een duidelijke profilering van de school op het gebied van identiteit, kwaliteit en uitstraling.
- Aandacht en (financiële) ruimte voor de ontwikkelingen en mogelijkheden rond ICT.
- Contacten onderhouden en samenwerken met de organisaties voor BSO en TSO
- Contacten met gemeente en collega-besturen in stand houden en waar nodig verbeteren.
- Werken aan een duidelijke PR.

## 7. Richtinggevende uitspraken

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

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

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

De volgende onderwerpen komen aan bod:

- Identiteit
- Kwaliteitszorg
- Personeelsbeleid
- Financiën
- Onderwijskundige veranderingen
- Huisvesting
- Bestuurlijke vernieuwing
- Regionale samenwerking

### 7.1 Identiteit

#### 7.1.1 De huidige situatie

De school heeft tot taak de kinderen de normen en waarden bij te brengen, die vanuit de Bijbel worden aangereikt en hen te stimuleren ernaar te leven en te handelen.

Vanuit het christelijke perspectief geven wij de kinderen een bewust mens- en maatschappijbeeld mee, zelfvertrouwen en respect voor zichzelf en de naaste. We besteden veel aandacht aan het mede opvoeden van de leerlingen tot evenwichtige burgers die zich verantwoordelijk weten voor de wereld om hen heen.

Onze school staat open voor alle aangemelde leerlingen, als hun ouders onze grondslag nadrukkelijk respecteren. Dat houdt in dat de leerlingen deelnemen aan alle activiteiten, dus inclusief die activiteiten die in verband staan met het christelijke karakter van de school.

De christelijke identiteit komt tot uiting in o.a. het onderwijs en de levenswijze van de leerkrachten (en de stagiaires) en in de wijze van omgang met kinderen, leerkrachten en ouders. Daarnaast komt de identiteit tot uiting in het pedagogisch klimaat, de mentaliteit en de werksfeer op school en in het op een positieve manier onderhouden van de relatie met de christelijke gemeenschap.

#### 7.1.2 Swot analyse

##### **Sterke punten:**

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

### **Zwakke punten:**

- De school gebruikt gedateerd lesmateriaal voor onderwijs in de Bijbelse Geschiedenis en Kerkgeschiedenis.
- Er wordt te weinig aandacht besteed aan wereldgodsdiensten en aan andere religies en culturen.

### **Kansen:**

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

### **Bedreigingen:**

- We zien een toename van secularisatie in de samenleving, waardoor het aantal kinderen waarvan de ouders niet bij een kerkgenootschap zijn aangesloten, groeit.
- Wellicht wordt het in de toekomst moeilijker om leerkrachten te blijven vinden die vanuit hun hart het geloof willen verkondigen.
- Een leerkracht in vaste dienst kan zijn Bijbelse principes los(ser) gaan laten, zonder dat dit consequenties heeft voor zijn/ haar benoeming.
- Ouders kunnen zich kandidaat stellen voor de MR zonder dat ze de grondslag van de vereniging onderschrijven.
- Open aannamebeleid; iedereen is in principe welkom.

#### **7.1.3 Beleidsvoornemen**

Een belangrijke voorwaarde om de christelijke identiteit van onze school te waarborgen is het persoonlijk gesprek van leerkrachten en bestuursleden met elkaar.

Alleen als er bereidheid is om van tijd tot tijd met elkaar in gesprek te gaan over de christelijke identiteit van jezelf, is er een goede basis voor de vormgeving van een duidelijke christelijke identiteit van onze school.

Wij willen als school uitdrukkelijk en herkenbaar vorm geven aan onze eigen identiteit met de bijbel en de christelijke traditie als leidraad. Dit moet niet gezien worden als een inperking of belemmering, maar juist als een wezenlijke voorwaarde voor pluriformiteit en openheid, ook ten aanzien van andere tradities en levensbeschouwingen.

- Met zekere regelmaat bijeenkomsten organiseren met MR/bestuur/personeel om met elkaar in gesprek te blijven over de identiteit van jezelf, de school en de vereniging.
- Nieuwe methode voor kerkgeschiedenis
- Nieuwe methode voor Bijbelse Geschiedenis, waarin ook wereldgodsdiensten en andere religies en culturen besproken worden. Dit om de kinderen beter te kunnen voorbereiden op de multiculturele samenleving, waar we in leven.

## **7.2 Kwaliteitszorg**

### **7.2.1 De huidige situatie**

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

De kwaliteitszorg is gekoppeld aan een integraal personeelsbeleid en er wordt naar gestreefd dat de medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die in ontwikkeling zijn.

In het kwaliteitsbeleid worden de externe en interne kwaliteitspunten meegenomen. Extern aangedragen zijn de wettelijke eisen, zoals vastgelegd in de kerndoelen primair onderwijs, gecontroleerd door de onderwijsinspectie. Intern aangedragen zijn diverse evaluaties zoals de enquête onder ouders, behandelde kwaliteitskaarten en een Quick Scan (Werken met Kwaliteit – Primair Onderwijs: WMK-PO)

### 7.2.2 Swot analyse

#### **Sterke punten:**

- De kwaliteit wordt door team, directie en ouders cyclisch beoordeeld.
- Het systeem van kwaliteitszorg werd in 2011 door de onderwijsinspectie als voldoende beoordeeld.
- Per beleidsterrein zijn er afspraken geformuleerd.
- De school beschikt over kwalitatief goede bewakingsinstrumenten (zoals de Quick Scan, kwaliteitskaarten en de ouderenquête).
- De school evalueert halfjaarlijks systematisch de kwaliteit van haar opbrengsten.

#### **Zwakke punten:**

- Afspraken over leren en onderwijzen kunnen beter worden geborgd, zodat afspraken ook op de lange termijn worden gecontinueerd.
- Er komt vanuit de ouders weinig initiatief tot feedback op het beleid en functioneren van de school.
- De school werkt soms vanuit interne en externe prikkels aan verbeteractiviteiten en niet altijd vanuit een meerjarenplanning.

#### **Kansen:**

- De school heeft een oudergemeenschap met een gemiddeld tot bovengemiddeld opleidingsniveau en zijn daardoor in staat goede feedback te geven.
- De school kan haar kwaliteit nog meer uitdragen naar de buitenwereld.
- Door de bewakingsinstrumenten optimaal te benutten kan de kwaliteitszorg op peil blijven.

#### **Bedreigingen:**

- Veel wettelijke eisen vanuit ministerie vragen veel tijd en aandacht van de directie.
- Grote hoeveelheid papierwerk gekoppeld aan de kwaliteitszorg: risico op papieren plannen.

### 7.2.3 Beleidsvoornemen

- We streven naar meer respons/feedback van de ouders door een meer persoonlijke benadering met als doel feedback te krijgen op het functioneren van de school vanuit de ouders gezien.
- Een systeem of cyclus ontwikkelen om de afspraken over leren en onderwijzen levend te houden en te borgen.
- Verbeteractiviteiten opnemen in het schoolplan, uitwerken in het schoolontwikkelplan, uitvoeren, evalueren en een vervolg geven door het opnieuw in het schoolplan op te nemen.

## 7.3 Personeelsbeleid

### 7.3.1 De huidige situatie

De professionele organisatie is de basis van kwalitatief goed onderwijs. Het functioneren en welzijn van onze medewerkers wordt besproken in een 5-jarige gesprekscyclus. Het personeel wordt adaptief benaderd, waarbij persoonlijke ontwikkelingsplannen stapsgewijs sturing geven aan hun ontwikkelingsproces. Ontwikkeling van leerkrachtgedrag (pedagogisch en didactisch handelen) en leidinggevend gedrag wordt bespreekbaar gemaakt a.d.h.v. competentieprofielen/managementcontract. Scholing speelt hierbij een invloedrijke rol.

De door de overheid gestuurde ontwikkelingen zorgen ervoor dat er steeds hogere eisen worden gesteld aan het lesgevend personeel en dat er van hen op een steeds breder gebied deskundigheid wordt gevraagd. Het streven is om passend onderwijs te kunnen blijven bieden aan een brede groep leerlingen. Om op die veranderende ontwikkelingen te kunnen anticiperen is het de visie van het bestuur dat het personeel zich structureel moet ontwikkelen, om zo aan te blijven sluiten bij die veranderende eisen.

### 7.3.2 SWOT analyse

#### **Sterke punten:**

- Uit de kwaliteitskaart “Integraal Personeelsbeleid” blijkt dat er op dit terrein veel beleid beschreven is.
- De school mag spreken van een laag ziekteverzuim.
- Binnen het taakbeleid wordt rekening gehouden met ieders draagkracht, Voor nieuwe, beginnende en oudere leerkrachten zijn er binnen het taakbeleid compenserende maatregelen opgenomen.
- Binnen het personeel is er een relatief grote groep leerkrachten met veel ervaring.
- De vereniging beschikt over een meerjaren bestuursformatieplan.

#### **Zwakke punten:**

- Er is sprake van een onevenwichtige leeftijdsverdeling en man/vrouw verdeling.
- Er bestaan binnen de school geen afspraken t.a.v. persoonlijke deskundigheidsbevordering, waardoor scholing wat vrijblijvend is.
- Er is een vrij grote groep oudere leerkrachten, door een terugloop van leerlingen is er weinig instroom daardoor van jong (inspirerend) talent.

#### **Kansen:**

- Beginnende leerkrachten kunnen profiteren van de kennis en ervaring van de relatief grote groep ervaren leerkrachten.
- Door de goede en stabiele organisatie en sfeer binnen de school is zij een aantrekkelijke plek voor zoekende leerkrachten.
- De school maakt gebruik van LIO-stagiaires wat de mogelijkheid geeft om meer gebruik te maken van vrijkomende uren van vaste leerkrachten.

#### **Bedreigingen:**

- Binnen het personeel is er een relatief grote groep oudere leerkrachten. Deze geven een groter risico op uitval en zijn in verhouding duurder dan jongere leerkrachten.
- De grote groep oudere leerkrachten zorgt voor een wegvallen van kennis/ervaring bij vertrek.

- Het aantal mannelijke afstuderende PABO-studenten is gering.
- Omdat de school een éénpitter is, zijn er geen overplaatsingsmogelijkheden en zodoende is er minder zicht op een goede loopbaanontwikkeling.
- Het door de CAO geformuleerde ontslagbeleid is een bedreiging voor personeel met weinig dienstjaren.

### 7.3.3 Beleidsvoornemen

- Leerkrachten stimuleren om zich blijvend te ontwikkelen.
- Nascholingsbeleid opstellen.
- Nascholing aanbieden aan personeel.

## 7.4 Financiën

### 7.4.1 De huidige situatie

In toenemende mate heeft het bestuur te maken met geldstromen vanuit een overheid die decentraliseert. Dat betekent dat er steeds meer vrijheid en eigen verantwoordelijkheid ontstaat ten aanzien van de besteding van middelen en dat daarmee meer expertise van het bestuur en het management van de school gevraagd wordt. Het is van vitaal belang dat de diverse geldstromen goed in het oog worden gehouden, teneinde de geformuleerde doelstellingen te kunnen verwezenlijken. De administratieve ondersteuning vindt om die reden plaats door een administratiekantoor met expertise in het voeren van administraties van onderwijsinstellingen. Door middel van periodieke evaluaties van kwartaalcijfers en analyse van verschillen ten opzichte van de begroting wordt de financiële prestatie gedurende het lopende boekjaar tegen het licht gehouden. Zo kan direct worden ingespeeld op veranderende financiële situaties.

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

Tot slot ondersteunt de vereniging personele activiteiten.

### 7.4.2 Swot analyse

#### **Sterke punten:**

- Gedegen financiële administratie,
- De Vereniging is financieel sterk en onafhankelijk.
- Algemene reserve is minimaal 10% van de jaarbegroting.
- Financiële draagkracht geeft mogelijkheden om zo nodig extra financiële ondersteuning te bieden bij investeringen die ten goede komen aan de kwaliteit van het onderwijs.
- Financiële draagkracht waarborgt gedegen onderhoud in gebouwen

#### **Zwakke punten:**

- Krimpende leerlingaantallen geven druk op de begroting waardoor het in de afgelopen jaren niet altijd mogelijk is gebleken een sluitende exploitatie te realiseren.



## **Kansen:**

- Er is een bestemmingsreserve beschikbaar die kan worden aangewend om kwaliteit van de gebouwen te waarborgen cq te verbeteren
- Er is een bestemmingsreserve beschikbaar die kan worden aangewend om kwaliteit van identiteit te behouden

## **Bedreigingen:**

- Overheid bepaalt de hoogte van de financiële middelen.
- Overheid beïnvloedt het onderwijsbeleid/onderwijskundige ontwikkelingen en daarmee de bestedingen.

### 7.4.3 Beleidsvoornemen:

- Het inzetten van de beschikbare middelen ten dienste van een voortdurend streven naar verbetering van de kwaliteit van het onderwijs en het kunnen inspelen op onderwijskundige ontwikkelingen.
- Het blijvend inzetten van de beschikbare middelen ten dienste van het behoud van de eigen identiteit
- Het blijven sturen op basis van een Planning & Control cyclus bestaande uit periodieke evaluaties van kwartaalcijfers en analyse van verschillen ten opzichte van de begroting zodat direct in het lopende boekjaar op veranderende financiële situaties ingespeeld kan worden.

## **7.5 Onderwijskundige veranderingen**

### 7.5.1 Huidige situatie

Het huidige onderwijskundige beleid van De Hoeksteen is gericht op het bevorderen van de ontwikkeling van elk kind. Ons onderwijskundige aanbod proberen we aan te laten sluiten bij de unieke talenten van elk kind, waarbij we de kinderen stimuleren om te reflecteren en samen te werken.

Onze school werkt volgens het concept van het Handelingsgericht werken. (HGW) Dit houdt in dat we kijken naar de ontwikkelingsmogelijkheden en de onderwijsbehoeften van elk kind en hierbij zo veel mogelijk proberen aan te sluiten. Werken vanuit onderwijsbehoeften betekent accepteren dat kinderen verschillen. Daarop aansluitend willen we, mede vanuit

onze identiteit, kinderen leren dat elk kind uniek is en dat we hierin rekening houden met elkaar.

In de dagelijkse praktijk werken we volgens het leerstofjaarklassensysteem, waarbinnen clusters worden georganiseerd om structurele aandacht te besteden aan kinderen die extra ondersteuning nodig hebben. Dit geldt zowel voor kinderen die onder het gemiddelde presteren als voor hen die meer uitdaging nodig hebben.

Opbrengstgericht werken betekent voor ons dat we zorgen voor goed onderwijs, waarbij we voortdurend reflecteren op het effect hiervan als het gaat om doelstellingen, inhoud en didactiek. Hierbij steeds rekening houdend met de verschillen tussen leerlingen.

## 7.5.2 SWOT analyse

### **Sterke punten:**

- Frontaal onderwijs met bovengemiddelde resultaten.
- Eigentijds aanbod met moderne methodes waarin differentiatie een vast onderdeel is.
- Veel beschikbare tijd voor het bieden van zorg buiten de klas.
- Aandacht voor sociaal emotionele ontwikkeling.
- Sterk ICT-netwerk, met een uitgebreid aanbod van methodegebonden en niet-methodegebonden software.
- Het HGW-gedachtegoed is geïmplementeerd.

### **Zwakke punten:**

- 1-zorgroute is nog niet volledig geïmplementeerd.
- ICT-vernieuwingen zijn niet altijd volledig benut.
- Moderne lesmethodes worden ten dele benut met betrekking tot adaptief onderwijs.
- De leesresultaten van de groepen 3, 4 en 5 zijn benedengemiddeld t.o.v. de landelijke norm.

### **Kansen:**

- Moderne methodes en materialen bieden mogelijkheid tot realisatie van het gewenste onderwijsaanbod.
- Opbrengst Gericht Werken (OGW) biedt de mogelijkheid de resultaten van de school te monitoren en waar nodig te verbeteren.
- Visitatie aan andere scholen.

### **Bedreigingen:**

- Het hoge tempo van ontwikkelingen vanuit het ministerie geeft risico op niet goed doorgevoerde ontwikkelingen.
- Passend Onderwijs.
- De overheid legt steeds meer verantwoordelijkheid voor sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen, zoals toenemend overgewicht bij jongeren, toenemende invloed van de sociale media en het omgaan hiermee, bij de scholen neer.

## 7.5.3 Beleidsvoornemen

Het doel dat we willen stellen is er voor te zorgen dat de resultaten op peil worden gehouden, rekening houdend met de uniciteit en het welbevinden van de kinderen.

- Meegaan met toepasbare en zinvolle ICT-vernieuwingen in het onderwijs;
- Leerkrachten stimuleren om zich te blijven ontwikkelen op onderwijskundig gebied;
- Het proces van voorbereidend, aanvankelijk en voortgezet technisch lezen zorgvuldig afstemmen;
- Het onderwijs passend maken aan de onderwijsbehoeften van de kinderen;
- Het verder implementeren van de 1-zorgroute binnen de school;

## 7.6 Huisvesting

### 7.6.1. De huidige situatie

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

De school is gehuisvest in een degelijk gebouw en heeft voldoende lokalen en nevenruimtes beschikbaar.

Met betrekking tot de omvang van de huisvesting (aantal lokalen) is het bestuur in belangrijke mate afhankelijk van het beleid en de normering van de gemeente Giessenlanden, zoals geformuleerd in de Verordening voorziening huisvesting gemeente Giessenlanden. Aanvullend op het gemeentelijke beleid zijn ten laste van de vereniging twee lokalen gerealiseerd, waardoor extra ruimte beschikbaar is.

### 7.6.2 SWOT analyse

#### **Sterke punten:**

- Degelijk gebouw
- Gebruik van duurzame materialen van hoge kwaliteit
- Voldoende ruimte, mede door de eigen lokalen van de vereniging
- Goed onderhouden in afgelopen jaren
- Voldoende financiële middelen om onderhoud uit te voeren
- Groot buitenspeelterrein.
- Bereidwillige ouders die helpen schoolgebouw te onderhouden

#### **Zwakke punten:**

- Veroudering van het gebouw: intensiever onderhoud nodig
- Tweetal semipermanente lokalen die niet meer vervangen kunnen worden
- Ruimtelijke indeling van het gebouw

#### **Kansen:**

- Nieuwe trends en technieken in materialen
- Duurzame energie
- Inhuizen derden

#### **Bedreigingen:**

- Afname leerlingenaantal: minder bekostiging van het rijk
- Bezuinigingen van de overheid
- Overheveling onderhoudsbijdrage van gemeente naar rijk
- Hangjeugd op het plein

### 7.6.3 Beleidsvoornemen

- Onderhoud volgens planning uitvoeren
- Bij leegstand samenwerkingspartners zoeken
- Kleine onderhoudsklussen met ouders uitvoeren in plaats van het uitbesteden van deze klussen

- Onderhoudscontracten nalopen en actualiseren

## **7.7 Bestuurlijke vernieuwing**

### **7.7.1 De huidige situatie**

Het bestuur heeft vele taken en bevoegdheden gemandateerd aan de schooldirectie. Deze zijn beschreven in het "directiestatuut". Het bestuur streeft ernaar een bestuur op afstand te zijn, die de ontwikkelingen van de school volgt via de verantwoording van de directie. Om vorm te geven aan de Wet Goed Onderwijs, Goed Bestuur is gekozen voor een functionele scheiding van de bestuurlijke taken. Het DB (voorzitter, secretaris en penningmeester) en de directeur besturen en de algemene leden van het AB houden toezicht.

De vereniging heeft een code "Goed bestuur, goed beleid" opgesteld en onderschreven. In het schoolplan 2011 – 2015 zijn de missie, visie en de daaraan gekoppelde doelen van de school beschreven. Het schoolplan is opgesteld op voorstel van de directie in overleg met het team van de school.

#### *Visie:*

De door de overheid gestuurde ontwikkelingen zorgen ervoor dat er steeds hogere eisen worden gesteld aan de leden van het bestuur en dat er van hen op een steeds breder gebied deskundigheid wordt gevraagd. Om hierop te kunnen anticiperen, is het de visie van het bestuur dat er competente bestuursleden worden aangetrokken.

### **7.7.2 SWOT Analyse**

#### **Sterke punten:**

- Het bestuur beschikt over een actueel directiestatuut.
- Het bestuur wordt geïnformeerd via de managementrapportage.
- Goede relatie bestuur en directie.
- Het bestuur beschikt over een volgmodel om de beleidsvoornemens te meten.
- Zeer betrokken bestuursleden.

#### **Zwakke punten:**

- Bestuursleden zijn vrijwilligers. Het is moeilijk om alle wet- en regelgeving te volgen en de consequenties ervan te overzien. Daarom is er vaak expertise van derden nodig.

#### **Kansen:**

- Beleid transparanter maken naar personeel, ouders en instanties.
- Up to date houden van een strategisch beleidsplan.

#### **Bedreigingen:**

- Kandidaat bestuursleden met relevante kennis en ervaring zijn lastig te vinden.
- Up to date houden van een strategisch beleidsplan.
- Bestuur op afstand eist een heldere beleidsomschrijving/ontwikkeling.
- Inspectie legt grotere verantwoording bij bestuurders, dit noodzaakt tot het beter opstellen, in beeld brengen en volgen van beleidsvoornemens van het bestuur en de directie.

### 7.7.3 Beleidsvoornemen

D.m.v. het strategisch beleidsplan willen we als bestuur aangeven in welke richting het beleid ontwikkeld moet worden. We streven naar een gestructureerde organisatie die helder en transparant is.

- Het bestaande beleid uitvoeren en onderzoeken of het bestaand beleid toereikend is of aangepast moet worden in de daaropvolgende schoolperiode.
- Competente bestuursleden aantrekken.
- Scholing aanbieden aan de bestuursleden om de deskundigheid te vergroten.

## 7.8 Regionale samenwerking

De regionale samenwerking valt uiteen in twee onderdelen, nl. het WSNS-verband (Weer Samen Naar School) en het samenwerkingsverband pc-scholen Giessenlanden.

### 7.8.1 WSNS – Weer Samen Naar School

#### 7.8.1.1 De huidige situatie

Het WSNS-verband is een verband waarbinnen wij functioneren waar het gaat om de zorgaanbieding voor onze leerlingen die daarvoor in aanmerking komen. Het beleid is op dit gebied vastgelegd in een zorgstructuur die leidend is voor alle scholen die in dit verband functioneren. Doel van dit beleid is voor alle leerlingen van het samenwerkingsverband onderwijs te bieden wat het kind nodig heeft: naar behoefte en dichtbij. Het samenwerkingsverband 41-02 zal per 1 augustus 2014 als één van de drie kamers opgaan in het grotere, regionale samenwerkingsverband 28-16, "De Driegang". Het WSNS-verband houdt per 1 augustus 2014 op te bestaan.

#### 7.8.1.2 SWOT Analyse

##### **Sterke punten:**

- Binnen ons samenwerkingsverband beschikken we over een goede sbo-school met veel expertise.
- Goed georganiseerd samenwerkingsverband met een duidelijke structuur en heldere communicatielijnen.
- Structurele aanbieding van deskundigheid vanuit het samenwerkingsverband door middel van studiedagen.

##### **Zwakke punten:**

- Ons bestuur bestaat uit vrijwillige bestuurders. Het is daardoor moeilijk een kundige gesprekspartner te zijn binnen het (groter wordende) samenwerkingsverband.
- We laten ons veelal leiden door de grotere spelers binnen ons samenwerkingsverband. Als eenpitter hebben we weinig invloed op de besluitvorming.

##### **Kansen:**

- De mogelijkheid om meer expertise in huis te halen vanuit het samenwerkingsverband.

- Heel goede SBO-school, vrijwel alle kinderen die niet in deze school kunnen blijven kunnen op de SBO-school geplaatst worden.
- Door een dekkend onderwijsaanbod binnen ons samenwerkingsverband heeft ook onze school de mogelijkheid alle leerlingen in hun onderwijsbehoefte te voorzien.

#### **Bedreigingen:**

- De toenemende invloed van het samenwerkingsverband kan de keuzevrijheid van een eenpitter beperken.
- Door een groter wordend samenwerkingsverband wordt de invloed van ons bestuur steeds kleiner.

#### 7.8.1.3 Beleidsvoornemen

Als school hebben we ons geconformeerd aan het beleid zoals met alle participanten binnen het samenwerkingsverband is vastgesteld. Belangrijk is om er voortdurend voor te zorgen dat de belangen van De Hoeksteen te allen tijde voldoende worden behartigd in het samenwerkingsverband.

#### 7.8.2 SWV Giessenlanden

##### 7.8.2.1 De huidige situatie

Het samenwerkingsverband tussen de verschillende PC- Basisscholen in de gemeente Giessenlanden heeft de volgende doelstellingen:

Ten eerste: het waarborgen van de beschikbaarheid en toegankelijkheid van pc-onderwijs in de gemeente Giessenlanden.

Ten tweede: het gezamenlijk kunnen optreden naar de gemeente aan de hand van een op de toekomst gerichte agenda, waardoor de inbreng van de PC-scholen tijdig bij de gemeentelijke beleidsontwikkeling kan worden betrokken.

Ten derde: het behalen van zakelijke voordelen door krachtenbundeling.

Ten vierde: onderlinge dienstverlening bij het leiden en besturen van de scholen die de partners in stand houden om zo efficiënt met de energie van bestuurders en directies om te gaan en de kennis en kunde optimaal in te zetten.

##### 7.8.2.2 Swot analyse

#### **Sterke punten:**

- Kennisdeling, door een jaarlijkse overlegstructuur op directieniveau en bestuursniveau;
- Gezamenlijk standpunt namens meerdere PC-scholen (meer invloed) om naar buiten te treden naar overheidsinstellingen, met nadruk op overleg met wethouder;
- De inzet blijft te borgen dat er christelijk onderwijs in de gemeente Giessenlanden wordt gegeven.

#### **Zwakke punten:**

- Te weinig wederzijdse informatie;
- Weinig échte samenwerking;

**Kansen:**

- Gezamenlijke campagnevoering, (voor behoud van identiteit) en werving leerlingen (bijv. flyer, advertenties);
- Gezamenlijk inkoopbeleid, waardoor er mogelijkheden zijn om bij inkoop voordelen te behalen;
- Bestuurlijke samenwerking leidt tot minder kwetsbaarheid.

**Bedreigingen:**

- Teveel meningen, verschillende besturen zitten niet altijd op één lijn.
- Vier scholen zijn nog steeds in voldoende mate in staat om eigen lijn te volgen;
- Sterk afhankelijk van beleid van de gemeente en het ministerie.

**7.8.2.3 Beleidsvoornemen**

Het is van belang voor het behoud van christelijk onderwijs in de vier kernen van Giessenlanden dat er een voldoende inhoudelijke discussie door de scholen wordt gevoerd. Verdergaande samenwerking onderzoeken voor het behoud van het Christelijk onderwijs en evt. tot kostenbesparingen en andere gezamenlijke initiatieven te komen.

## 8. Beleidsvoornemens Strategisch Beleidsplan 2014 - 2017

In dit hoofdstuk worden de beleidsvoornemens samengevat. Per thema leest u allereerst de doorlopende aandachtspunten en daarna de "eenmalige" met hun prioriteit. Tussen haken [ ] staat de actiehouder waarbij B staat voor Bestuur en D voor directie.

### Identiteit

Continue aandacht nodig voor: <ul style="list-style-type: none"><li>- Een duidelijke profilering van de school op het gebied van identiteit, kwaliteit en uitstraling; [B/D]</li><li>- Het met zekere regelmaat organiseren van bijeenkomsten met MR / bestuur / personeel om met elkaar in gesprek te blijven over de identiteit van jezelf, de school en de vereniging; [B/D]</li><li>- Het blijvend inzetten van de beschikbare middelen ten dienste aan het behoud van de eigen identiteit. [D]</li></ul>		
Nieuwe methode voor Bijbelse Geschiedenis, waarin ook wereldgodsdiensten en andere religies en culturen besproken worden. Dit om de kinderen beter te kunnen voorbereiden op de multiculturele samenleving, waar we in leven. [D]	Prioriteit 1	2014/2015
Nieuwe methode voor kerkgeschiedenis. [D]	Prioriteit 2	2015/2016

### Kwaliteitszorg

Continue aandacht nodig voor: <ul style="list-style-type: none"><li>- Het onderwijs passend maken aan de onderwijsbehoeften van de kinderen (handelingsgericht werken); [D]</li><li>- Het onderhouden van contacten (en samenwerken met) de organisaties voor BSO en TSO; [B/D]</li><li>- Onze PR. [B/D]</li></ul>		
Verbeteractiviteiten opnemen in het schoolplan, uitwerken in het schoolontwikkelplan, uitvoeren, evalueren en een vervolg geven door het opnieuw in het schoolplan op te nemen. [D]	Prioriteit 1	2014/2015
Een systeem of cyclus ontwikkelen om de afspraken over leren en onderwijzen levend te houden en te borgen. [D]	Prioriteit 2	2015/2016
We streven naar meer respons/feedback van de ouders door een meer persoonlijke benadering met als doel feedback te krijgen op het functioneren van de school vanuit de ouders gezien. [D]	Prioriteit 2	2015/2016

### Personeelsbeleid



Continue aandacht nodig voor: - Het aanbieden van nascholing aan personeel. [D]		
Nascholingsbeleid opstellen. [D]	Prioriteit 1	2014/2015
Leerkrachten stimuleren om zich blijvend te ontwikkelen. [D]	Prioriteit 2	2015/2016

### Financiën

Continue aandacht nodig voor: - Het blijven sturen op basis van een Planning & Control cyclus bestaande uit periodieke evaluaties van kwartaalcijfers en analyse van verschillen ten opzichte van de begroting zodat direct in het lopende boekjaar op veranderende financiële situaties ingespeeld kan worden. [B/D]		
Geen		

### Onderwijskundige veranderingen

Continue aandacht nodig voor: - Het meegaan met toepasbare en zinvolle ICT-vernieuwingen in het onderwijs, met aandacht voor de daarvoor beschikbare financiële ruimte - Het inzetten van de beschikbare middelen ten dienste aan een voortdurend streven naar verbetering van de kwaliteit van het onderwijs en het kunnen inspelen op onderwijskundige ontwikkelingen. [B/D]		
Het proces van voorbereidend, aanvankelijk en voortgezet technisch lezen zorgvuldig afstemmen. [D]	Prioriteit 1	2014/2015
Het verder implementeren van de 1-zorgroute binnen de school. [D]	Prioriteit 1	2014/2015
Leerkrachten stimuleren om zich te blijven ontwikkelen op onderwijskundig gebied. [D]	Prioriteit 2	2015/2016

## Huisvesting

Continue aandacht nodig voor: - Het uitvoeren van onderhoud volgens planning. [B]		
Kleine onderhoudsklussen met ouders uitvoeren in plaats van het uitbesteden van deze klussen. [B/D]	Prioriteit 2	2015/2016
Onderhoudscontracten nalopen en actualiseren. [B/D]	Prioriteit 2	2015/2016

## Bestuurlijke vernieuwing

Continue aandacht nodig voor: - Het aantrekken van competente bestuursleden. [B]		
Scholing aanbieden aan de bestuursleden om de deskundigheid te vergroten. [B]	Prioriteit 1	2014/2015
Het bestaande beleid uitvoeren en onderzoeken of het bestaand beleid toereikend is of aangepast moet worden in de daaropvolgende schoolperiode. [B]	Prioriteit 2	2014/2015

## Regionale samenwerking WSNS

Continue aandacht nodig voor: - Het voortdurend zorgen dat de belangen van De Hoeksteen te allen tijde voldoende worden behartigd in het samenwerkingsverband wetend dat we als school ons hebben geconformeerd aan het beleid zoals met alle participanten binnen het samenwerkingsverband is vastgesteld. [B/D]		
Geen		

## Regionale samenwerking SWV Giessenlanden

Continue aandacht nodig voor: - Het in stand houden (en waar nodig verbeteren) van contacten met gemeente en collega-besturen [B]		
Het is van belang voor het behoud van christelijk onderwijs in de vier kernen van Giessenlanden dat er een voldoende inhoudelijke discussie door de scholen wordt gevoerd. [B/D]	Prioriteit 2	2015/2016
Verdergaande samenwerking onderzoeken voor het behoud van het Christelijk onderwijs en evt. tot kostenbesparingen en andere gezamenlijke initiatieven te komen. [B/D]	Prioriteit 2 <i>(of indien nodig eerder)</i>	2015/2016

## 9. Evaluatie van het SBP

Aan het eind van elk jaar dat het SBP loopt, wordt er een tussenevaluatie opgesteld door het bestuur, in samenwerking met de directie, waarbij er gekeken wordt naar hetgeen er uit het SBP gerealiseerd is.

In het laatste jaar van het lopende SBP wordt op dezelfde wijze het gehele SBP geëvalueerd. In dat jaar worden onder andere d.m.v. studieavonden de nieuwe elementen voor een nieuw SBP verzameld. Een werkgroep van bestuur en directie draagt zorg voor de opstelling van een nieuw SBP. Deze werkgroep wordt voorgezeten door het bestuur.