



STRATEGISCH BELEIDSPLAN *2022 - 2026*



WWW.VCPOZ.NL



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
2 Beschrijving van de organisatie	5
2.1 Gegevens	5
2.2 Bestuur	5
2.3 De besturingsfilosofie van VCPOZ	5
3 De missie van VCPOZ	7
3.1 Wat is de missie van VCPOZ?	7
3.2 Onze slogan	7
3.3 Onze kernwaarden	7
3.4 Onze grote doelen	7
4 De domeinen	8
4.1 Inleiding en opbouw van de domeinen	8
4.2 Domein 1. Identiteit	8
4.3 Domein 2.a Onderwijs en Kwaliteit - Algemeen	9
4.4 Domein 2.b Toekomstbestendig onderwijs	10
4.5 Domein 2.c SAM Samen opleiden	10
4.6 Domein 2.d Regie op OnderwijsKwaliteit (RoOK/ZRO)	11
4.7 Domein 2.e Leren & Ontwikkelen/SkillsTown	12
4.8 Domein 2.f Curriculum	13
4.9 Domein 2.g Actuele ontwikkelingen	13
4.10 Domein 2.h Samenwerken	14
4.11 Domein 2.i Professionele leergemeenschap directeurs	15
4.12 Domein 2.j Beroepsprofiel van de christelijke leraar	15
4.13 Domein 3.a Personeel - Algemeen	16
4.14 Domein 3.b Strategische personeelsplanning	16
4.15 Domein 3.c Professionalisering	17
4.16 Domein 3.d Meer werkgeeluk, minder werkdruk: beter onderwijs	18
4.17 Domein 3.e Vitaliteit, verzuim en vervangerspool	19
4.18 Domein 3.f Wettelijke kaders	20
4.19 Domein 4. Financiën	20
4.20 Domein 5. ICT	21
4.21 Domein 6. Huisvesting	22
5 Actiepunten 2022-2026	24
6 Meerjarenplanning 2022-2026	28
7 Formulier "Instemming met het strategisch beleidsplan"	29
8 Formulier "Goedkeuring van het strategisch beleidsplan"	30
9 Formulier "Vaststelling van strategisch beleidsplan"	31



1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Voor u ligt het tweede strategisch beleidsplan (SBP) van de Vereniging voor Christelijk Primair Onderwijs op reformatorische grondslag in Zeeland (VCPOZ). Zonder volledigheid na te streven, wil dit strategisch beleidsplan een beschrijving geven van wat ons drijft (identiteit/missie) en wat we de komende jaren willen gaan doen (beleid/visie). Voor alle interne geledingen (bovenschools) biedt het een leidraad voor ons werken in de komende jaren en voor externen geeft het inzicht in onze organisatie.

In 2022/2023 moet door elke basisschool in Nederland een volgend schoolplan voor de periode van vier jaar (2023-2027) worden opgesteld, waardoor er opnieuw voor gekozen is om dit overkoepelende strategisch beleidsplan van de VCPOZ een jaar voorafgaand vast te stellen. Op deze manier hebben de aangesloten scholen de gelegenheid om het lokale beleid af te stemmen op het strategisch beleid van de VCPOZ, dat ook in lijn is gebracht met de koersuitspraken in het laatste Bestuursakkoord Primair Onderwijs.

In het eerste SBP lag de nadruk op het verbinden van de fuserende scholen en het smeden van één scholengroep met een breed gedragen missie en visie. Vandaar dat er toen gekozen is voor het motto 'Samen dragen'. Voor de nu voorliggende tweede periode in het bestaan van onze scholengroep verschuift de focus naar 'Samen leren', waarbij onze medewerkers gestimuleerd worden zich (verder) te ontwikkelen door middel van professionele kruisbestuiving tussen de scholen.

We hopen dat onze – nu ruim 2500 - leerlingen door Gods genade de Heere Jezus Christus mogen (leren) kennen als hun persoonlijke Borg en Zaligmaker. Tegelijkertijd zien we het als onze taak om ze voor te bereiden op dienstbaar burgerschap, waarbij hun persoonlijke talenten optimaal tot ontplooiing worden gebracht voor zichzelf in studie en beroep en voor anderen in de samenleving. Deze identiteit-gerelateerde doelen worden per VCPOZ-school, in overleg met de plaatselijke Identiteitsraad, beschreven in de bovengenoemde schoolplannen.

Het is mijn hartelijke wens dat er onder alle betrokken geledingen zoveel mogelijk verbindend en inspirerend gewerkt wordt, vanuit eigenaarschap op alle niveaus. Uiteindelijk ten dienste van onze leerlingen!

Mede namens de Raad van Toezicht, het Bovenschools Managementteam en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad,
Kapelle, 2022
A.J. (André) Verwijs MEL
College van Bestuur

2 Beschrijving van de organisatie

2.1 Gegevens

Gegevens van de organisatie	
Administratienummer	42724
Naam	VCPOZ
Directeur	A.J. Verwijs
Adres	Elstarstraat 1a
Postcode + Plaats	4421 DV KAPELLE
E-mailadres	secretariaat@vcpoz.nl
Telefoonnummer	06 405 98 500
Website	www.vcpoz.nl

2.2 Bestuur

VCPOZ is een organisatie voor christelijk primair onderwijs op reformatorische grondslag. Onze vereniging bestaat uit vijftien basisscholen. De scholen zijn gehuisvest in vijftien schoolgebouwen. Per 1 februari 2022 telde onze vereniging 2698 leerlingen. In 2021 telde VCPOZ 173 FTE aan personeelsleden in vaste dienst en 23 FTE in tijdelijke dienst. Daarvan was 7% man en 93% vrouw.

Het toezicht en het bestuur van onze vereniging werken sinds de oprichting in 2016 met een code voor goed bestuur. Daarom is er sprake van een scheiding tussen toezicht en bestuur. De Raad van Toezicht bestaat uit zeven personen (zie onze website voor de NAW-gegevens). Het bestuur bestaat uit één persoon: Dhr. A.J. (Andre) Verwijs. Elke school van onze vereniging kent een lokale Identiteitsraad (IR) voor borging van de lokale identiteit.

Onze vereniging participeert in het samenwerkingsverband Berséba regio Zeeland voor passend onderwijs. Ook werkt het bestuur nauw samen met de dienstverlenende organisatie Colon, voor het afnemen van beleidsondersteuning op het gebied van onderwijs en kwaliteit, personeel, financiën en ICT.

2.3 De besturingsfilosofie van VCPOZ

Aanleiding

De VCPOZ bestaat 5 jaar en is toe aan herijking, ook met het oog op het nieuwe SBP per DV 1-8-2022. Dat vraagt om duidelijkheid in de (be)sturingsfilosofie, die het CvB nastreeft binnen de groeiende scholengroep. Eén van de aanbevelingen uit het rapport van de externe bestuurlijke visitatie (PO-Raad, 2021) is de explicitering van de besturingsfilosofie. Het CvB streeft hierin niet naar nieuw, maar naar bewuster beleid. Tevens stuurt OC&W landelijk aan op versterking Regio op Onderwijskwaliteit (RoOK), waarvan aan het externe toezicht (Inspectie) verantwoording moet worden afgelegd. Ten slotte is er sprake van bestuurlijke ontwikkelingen in het Zeeuwse onderwijslandschap (inclusief de dienstverlening door Colon), waartoe de groeiende VCPOZ zich dient te blijven verhouden.

Het WHY (missie, tijdloos)

Het bestaansrecht van de VCPOZ ontleent zich aan haar identiteit én aan het bestuurlijke verlangen 'Samen dragen', met als doel het borgen van continuïteit en kwaliteit op al onze scholen.

Door de bestuurlijke fusie krijgen lokale Identiteitsraden meer ruimte om zich te bezinnen op de (ontwikkeling van de) identiteit van de plaatselijke basisschool; geen nieuw, maar versterkt identiteitsbeleid!

Het CvB ziet de leraar als gezagdrager én professional centraal staan, die vervolgens behoeften van leerlingen centraal stelt.

Het WHAT (visie, tijdgebonden)

Het ambitieniveau dient minimaal het wettelijk verplichte curriculum te bevatten, getoetst door het externe toezichtskader. Gezien de samenstelling van de achterban én haar christenplicht om alle talenten optimaal te benutten, streven we ook naar eigen ambities die het wettelijk verplichte overstijgen. Lokale initiatieven worden gestimuleerd, mits ze passen binnen het bestuurlijk kader (SBP) en bij de plaatselijke context.

Tegelijkertijd wordt gestreefd naar het (schooloverstijgend) versterken en leren van elkaar, kenmerken van een professionele leergemeenschap (PLG).

Het HOW (houding)

Bij het CvB gaat het 'meer om mensen en manieren dan om protocollen en papieren'. Dienstbaar en mensgericht, inherent aan het sociale karakter van de relationele sector Onderwijs. Duidelijkheid hoeft daarin niet ten koste te gaan van de relatie, maar kan haar juist versterken.

Medewerker zijn bij de VCPOZ veronderstelt identiteit én professionaliteit ten dienste van de lokale belangen en het grote geheel. Een organisch groeiende scholengroep doet een sterker beroep op zelfstandigheid, zoals verwacht wordt van kinderen in een groter wordend gezin. Dat laatste leidt in het algemeen tot aanpakken en vroeger intredende volwassenheid. Daarbij gaat in het algemeen de aandacht vooral naar de jongsten, als beeld van de nieuwkomers binnen de VCPOZ (zonder daarmee te willen suggereren dat nieuwkomers een ontwikkelingsachterstand hebben of oudgedienden een groeivoorsprong kennen).

Communiceren doen we vanuit een respectvolle grondhouding, waarbij de professionaliteit veronderstelt dat we op een prettige manier direct zijn (aanspreekcultuur).

Leiderschap

Het CvB kiest in het algemeen voor een 'bottom up' benadering, vanuit de overtuiging dat de voortgang van elk proces afhangt van eigenaarschap: ideeën van 'anderen' (zoals van OC&W) beklijven alleen als ze aansluiten bij de eigen/lokale behoeften. Daarom biedt het CvB - binnen de bestuurlijke kaders - zoveel mogelijk lokale vrijheden, waarmee directeuren hun eigen ambities maximaal kunnen ontplooiën. Daarbij zijn directeuren verantwoordelijk 'achteraf' verschuldigd in plaats van 'vooraf' (verantwoordelijkheidsniveau passend bij salarisschaal D12 i.t.t. D11). Tegelijkertijd past het CvB situationeel leiderschap toe wanneer lokale casuïstiek en/of opbrengsten daartoe aanleiding geven.

Het bestuurlijk functioneren laveert daarmee tussen verenigings-brede regievoering en de lokale vrijheden op directieniveau.

Bestuurlijke regie

Aangezien het een grotere uitdaging is voor een groeiende organisatie om de professionele cultuur te borgen en uit te bouwen, zal er in de komende beleidsperiode een versterkt beroep gedaan worden op bestuurlijke regievoering (werkgeverschap). Hoe het CvB dat voor zich ziet, is beschreven in een plan van aanpak (onderlegger nieuw strategisch beleidsplan 2022-2026).

Inhoud zal (m.m.v. Colon) bottom up vorm blijven krijgen, maar het proces zal nadrukkelijker gevolgd gaan worden d.m.v. de nieuwe verantwoordingsmogelijkheden (zie onder Kwaliteit).

Analoog daaraan krijgt elke medewerker vergelijkbare ruimte om zichzelf te professionaliseren en van het werk te genieten. Om de breed ervaren werkdruk het hoofd te bieden, wordt gezocht naar mogelijkheden om de leerkrachten en hun leidinggevendenden te ontzorgen. Waar mogelijk wordt (extra) ondersteunend personeel ingezet.

Elke leerling wordt op vergelijkbare wijze gestimuleerd eigen verantwoordelijkheid te nemen.

Kwaliteit

Oog voor kwaliteit en het borgen daarvan dient in de genen (grondhouding) te zitten van elke medewerker: eenieder is zijn/haar eigen (onderwijs)inspecteur!

Leidend zullen zijn de (koers)uitspraken in het SBP. Binnen dat bestuurlijk kader krijgen de directeuren optimale (lokale) vrijheidsgraden. Wel worden periodiek de binnen het SBP gestelde doelen geëvalueerd, bijgesteld en nagestreefd (PDCA), waarop verantwoording plaatsvindt aan zowel interne als externe gremia.

Omgevingsbewustzijn

De VCPOZ wil haar eigen ambities waarmaken en als een 'magneet' hangen boven het bestuurlijke landschap in het Zeeuwse. Bij éénpitters zal geen acquisitie worden bedreven, terwijl ze desgewenst wel mogen meeliften met de (schaal)voordelen.

Buiten de eigen zuil dienen wij een 'zoutend zout' te zijn. Daarin spreken daden meer dan woorden. De samenleving dient gebaat te zijn bij het christendom. Bijbelse normen en waarden zijn heilzaam, via de opvoeding van de kinderen t.b.v. dienstbaar burgerschap.

3 De missie van VCPOZ

3.1 Wat is de missie van VCPOZ?

Wij zijn een christelijk-reformatorische leer- en leefgemeenschap van basisscholen gedreven door het principe 'samen leren', die leerlingen en medewerkers continuïteit en kwaliteit van ontplooiing en ontwikkeling biedt in een voor elke school onderscheidende identiteit. Het is ons verlangen dat iedereen die deel uitmaakt van onze gemeenschap een burger van Gods Koninkrijk is, toegerust voor de opdracht in de school en maatschappij van nu.

3.2 Onze slogan

De slogan van VCPOZ is: **Samen leren** .

3.3 Onze kernwaarden

Onze kernwaarden:



Continuïteit



Kwaliteit



Ontwikkeling

3.4 Onze grote doelen

Uit ieder van de beschreven domeinen (inclusief doelen) in dit plan is één doel gekozen tot 'speerpunt'. Dat maakt dat het diverse en uiteenlopende thema's zijn, omdat de domeinen waar ze bij horen verschillend zijn. U komt deze doelen identiek tegen in de domeinen in het laatste hoofdstuk. Deze speerpunten wil VCPOZ in de komende vier jaar met nadruk bereiken:

	Speerpunten
1.	Identiteit als omvattend thema: zich met elkaar bewust zijn en blijven van onze grondslag en inherent gedrag, daarover in dialoog blijven. Identiteit is wie we echt zijn.
2.	Het beroepsprofiel christelijke leraar in gesprek brengen en gebruiken als spiegel voor het verlangen en handelen van de christelijke leraar.
3.	Op alle niveaus binnen VCPOZ wordt de regie op de onderwijskwaliteit professioneel genomen. • Definiëren • Zicht hebben • Werken aan • Verantwoorden wordt cyclisch vormgegeven op de volgende niveaus: • Leerlingen • Schoolteam • Bestuur
4.	Meer werkgeluk, minder werkdruk: beter onderwijs,
5.	Mediawijsheid is de basis onder ICT-basisvaardigheden, ICT en informatievaardigheden.

4 De domeinen

4.1 Inleiding en opbouw van de domeinen

Binnen VCPOZ wordt (afgeleid van de missie) gewerkt aan strategische doelen op zes domeinen. Per domein is een visie geformuleerd, waarin we aangeven wat we van waarde vinden op het beschreven terrein. Daaruit volgen strategische doelen die tot slot respectievelijk op bestuurs- en schoolniveau geformuleerd zijn.

Dit zijn onze domeinen:

1. **Identiteit**
2. **Onderwijs en Kwaliteit**
3. **Personeel**
4. **Financiën**
5. **ICT**
6. **Huisvesting.**

Elk domein start met de beschrijving van onze visie op dit thema, gevolgd door indicatoren. De indicatoren geven een antwoord op de vraag: wanneer zijn we tevreden op dit domein?

Een aantal indicatoren wordt gekenmerkt door een groene ster. Op deze indicatoren ligt de nadruk ten opzichte van andere indicatoren, omdat er grotere waarde aan het bereiken van deze items wordt gehecht.

Vervolgens treft u acties voor zowel bestuur als voor de scholen van VCPOZ aan. Deze acties worden verder geconcretiseerd in de schoolplannen 2023-27. Bij de acties voor de scholen zijn diverse stadia te herkennen in de omschrijving van de acties (deze zijn tussen haakjes weergegeven):

1. **Verplicht** : deze acties ziet VCPOZ als bestuurlijke verantwoordelijkheid omdat ze geënt zijn op de indicatoren in het onderzoekskader.
2. **Regionale afspraak** : deze acties zijn regionaal afgesproken binnen de Zeeuwsbrede Regiegroep Onderwijskwaliteit.
3. Alle **overige acties** kunnen door scholen gekozen worden als ze passend zijn binnen de schoolontwikkeling en ambities in de komende jaren.

4.2 Domein 1. Identiteit

We zien in de maatschappij ...

- a. toenemende maatschappelijke druk op Bijbelse normen en waarden (secularisatie);
- b. individualisering;
- c. verbreding van de gereformeerde gezindte;
- d. maatschappelijke discussies over onder andere toelatingsbeleid, benoemingsbeleid en burgerschapsonderwijs.

Vanuit onze missie willen we ...

- a. werken vanuit het verlangen dat iedereen die deel uitmaakt van onze leer- en leefgemeenschap een burger van Gods koninkrijk is;
- b. werken volgens het principe 'samen leren';
- c. elke school de lokale eigenheid laten behouden m.m.v. de IR-en, binnen het verenigingskader;
- d. een zoutend zout zijn: een bederfwerend én een getuigend karakter dragen in navolging van Jezus Christus en de Tien geboden.

Daarom werken we aan ...

- a. bewust zijn en blijven van onze grondslag en inherent gedrag, daarover in dialoog blijven;
- b. het formuleren van eigen ambities door de scholen op het gebied van identiteit, waarin gewerkt wordt aan 'het toerusten van de leerlingen om christen te zijn in de huidige maatschappij', uiting te leren geven aan christelijke waarden in een seculiere maatschappij en een dienende houding te ontwikkelen richting de maatschappij.

Omdat identiteit het hele leven doortrekt, komen in alle volgende domeinen strategische doelen naar voren die raken aan onze identiteit.

Kwaliteitsindicatoren	
★	Identiteit is een omvattend thema: we zijn en blijven ons met elkaar bewust van onze grondslag en inherent gedrag en blijven daarover in dialoog. Identiteit is wie we echt zijn. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK3 - Kernfunctie Allocatie</i>
★	De scholen formuleren eigen ambities op het gebied van identiteit, waarin gewerkt wordt aan 'het toerusten van de leerlingen om christen te zijn in de huidige maatschappij', uiting te leren geven aan christelijke waarden in een seculiere maatschappij en een dienende houding te ontwikkelen richting de maatschappij. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK3 - Kernfunctie Allocatie</i>

Actiepunt bestuur
Het bestuur faciliteert het gesprek over identiteit, gerelateerd aan de visie en de strategische doelen. Dit mede met het oog op het vasthouden van elkaar.
Het bestuur faciliteert het gesprek over relevante onderwerpen tussen scholen. Bijvoorbeeld: een stevige basis van waarden meegeven; waarom doen we wat we doen?
Het bestuur organiseert de dialoog over de vraag hoe VCPOZ zich verhoudt tot actuele maatschappelijke discussies.
Het bestuur faciliteert de dialoog over het versterken van ouderbetrokkenheid op het gebied van identiteit.

Actiepunt scholen
Het schoolteam brengt het beroepsprofiel van de christelijke leraar in gesprek en overweegt: hoe brengen we het 'zoutend zout zijn' in de praktijk?
De school neemt de plaatselijke IR mee in de ontwikkelingen. Het MT zorgt ervoor dat de IR eigenaar is.
Identiteit maakt ook deel uit van de schoolontwikkeling, daarom overweegt de school om de identiteit sterker te maken en stelt daar doelen voor op.
De school overweegt hoe de betrokkenheid van ouders op identiteit vergroot kan worden.

4.3 Domein 2.a Onderwijs en Kwaliteit - Algemeen

We zien in de maatschappij ...

- een sterk individualisme: trouw zijn aan jezelf, een eigen mening hebben, tegenspraak geven en alleen initiatieven nemen is ook bij jonge kinderen vanzelfsprekend;
 - een streven van het individu naar maximale zelfrealisatie, dat zoveel inhoudt als doen wat je roeping is, werkelijk jezelf zijn, leven vanuit je hart, vanuit je diepste zijn, onafhankelijk zijn, het (je) realiseren van wie of wat je in wezen zelf bent;
 - een streven naar het maximaliseren van de kennis om de waarheid te definiëren.
- Kansenongelijkheid is hier niet mee te verenigen.

Vanuit onze missie willen we ...

- een christelijk-reformatorische gemeenschap zijn, met het verlangen samen verantwoordelijke burgers te zijn van ons land en van het Koninkrijk van God, waarin geloof en vertrouwen uitstijgen boven het maximaliseren van kennis;
- leerlingen en medewerkers continuïteit en kwaliteit van ontplooiing en ontwikkeling bieden, waarmee de congruentie in "samen werken" zichtbaar is in de scholen en vereniging;
- recht doen aan de balans hart-hoofd-handen, waardoor de juiste balans ontstaat tussen persoonsvorming, kennis vergaren en vaardigheden beheersen en er blijvend aandacht is voor kwalificatie, socialisatie en subjectificatie binnen het geheel van de organisatie.

Daarom werken we aan:

- de school als oefenplaats;
- de school als leer- en leefgemeenschap;
- de school als deur in en voor de wijk/buurt/dorp/stad.

Hieraan werken we zowel voor leerlingen als voor leraren, ondersteuners en leidinggevend. We verbinden hieraan een aantal concrete projecten, zodat de Regie op de OnderwijsKwaliteit (RoOK) op het niveau van leerlingen, schoolteam en bestuur gevoerd wordt ten aanzien van definiëren, zicht hebben, werken aan en verantwoorden.

4.4 Domein 2.b Toekomstbestendig onderwijs

We werken aan toekomstbestendig onderwijs, met kennis van en aandacht voor:

- organisatie- en inrichtingsvarianten
 - krachtige leerconcepten voor (deel)teams,
- verbonden met de programmalijnen van Berséba regio Zeeland:
- de herbergzame christelijke school
 - expertiseontwikkeling.

Kwaliteitsindicatoren	
★	Verantwoordelijkheid, effectiviteit, welbevinden en talentinzet wordt duurzaam belegd voor bestuur, schoolleider, medewerker en leerling. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard BKA2 - Besturing Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>

Actiepunt bestuur
Het bestuur stuurt op kwaliteit, wendbaarheid en werkplezier op alle niveaus in de organisatie.
Het bestuur stimuleert brede instroom van leerlingen in de scholen om uiting te geven aan passend onderwijs en daarmee samenhangende onderwijsbehoeften van leerlingen.
Het bestuur promoot de professionele cultuur in de organisatie.

Actiepunt scholen
(regionale richtinggevende uitspraak) De school neemt kennis en weegt de grenzen van het leerstofjaarklassensysteem en onderzoekt alternatieven. De school verbetert, vernieuwt of innoveert, passend bij de bestendigheid van het onderwijsconcept.
De school stelt medewerkers in staat hun expertise te vergroten, al dan niet als (deel)team.
De school doet ervaring op met het integraal handelingsgericht arrangeren.

4.5 Domein 2.c SAM | Samen opleiden

We werken aan een professionele plek voor praktijkleren van de aanstaande collega's:

- Alle scholen zijn erkende opleidingsschool (SAM).
- Expertiseontwikkeling.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Scholen zijn toegerust om toekomstige leraren te begeleiden en te vormen en zittende collega's te begeleiden en te stimuleren om voortdurend te blijven werken aan hun basisvaardigheden en talenten.
2.	Scholen zijn zich bewust van hun onderscheidende identiteit en professionaliteit.

Actiepunt bestuur
Het bestuur stimuleert dat scholen erkende opleidingsschool worden en blijven, met voldoende opgeleide werkplekbegeleiders en schoolopleider(s).
Het bestuur ontplooit initiatieven die ertoe leiden dat ook de kleine(re) scholen erkende opleidingsschool worden en blijven.
Het bestuur richt een vangnet in om scholen te faciliteren die (tijdelijk) niet kunnen voldoen aan de personele voorwaarden.

Actiepunt scholen
(regionale afspraak) De school neemt in de komende schoolplanperiode erkenning als opleidingsschool op als de school er niet over beschikt. De school beschikt dan over een schoolopleider en werkplekbegeleiders.
(regionale afspraak) De school werkt aan het actuele ontwikkelplan behorend bij de erkenning en/of prolongatie. De erkende opleidingsschool werkt tijdig aan de prolongatie als erkende opleidingsschool.
De school brengt de onderscheidende identiteit en professionaliteit actief over het voetlicht bij de aanstaande collega's.

4.6 Domein 2.d Regie op OnderwijsKwaliteit (RoOK/ZRO)

VCPOZ werkt aan de verdere implementatie van de kwaliteitsstructuur en -cultuur. Dit gebeurt in afstemming met de regionale denominatieve onderwijspartners.

Kwaliteitsinstrumentarium opgebouwd rondom:

- ParnasSys Schoolkwaliteit
- Ultimview
- WMK
- MSP
- SOP.

Kwaliteitszorg op de verschillende niveaus:

- leerling
- groep
- school
- bestuur en toezicht.

Basiskwaliteit (basisvakken en sociale veiligheid) en Basisondersteuning (passend onderwijs) als focus.

Kwaliteitscultuur

- collegiale visitatie
- audits (Berséba/SAM)
- kwaliteitsdag
- stichting leerKRACHT
- LNW Schoolkwaliteit
- kwaliteitsontwikkeling
- beleidsrijk verantwoorden.

	Kwaliteitsindicatoren
★	Op alle niveaus binnen VCPOZ wordt de regie op de onderwijskwaliteit professioneel genomen. • definiëren • zicht hebben • werken aan • verantwoorden wordt cyclisch vormgegeven op de volgende niveaus: • leerlingen • schoolteam • bestuur <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard BKA2 - Besturing Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
2.	We voeren met elkaar het gesprek over de basiskwaliteit en -ondersteuning. De eigen ambities krijgen aandacht als het gaat om de cultuur.
3.	Omdat we samenwerken, voeren we collegiale visitaties uit waarbij naast directeur, ook middenmanagement, leraren en specialisten worden betrokken.
4.	Werken aan en vanuit de onderwijspraktijk vergroot de impact van leren & professionaliseren binnen (deel)teams.

Actiepunt bestuur
Structuur: Het bestuur zorgt samen met de regionale partners voor inrichting en onderhoud van een sluitend palet aan instrumenten om de kwaliteit te definiëren, er zicht op te hebben, te werken aan, te verantwoorden en in dialoog te gaan op de verschillende niveaus binnen VCPOZ en de samenwerkende partners.
Cultuur: Het bestuur daagt leerlingen, medewerkers, leidinggevend en betrokkenen voortdurend uit om de kwaliteitscultuur vorm te geven en te bevorderen, om de school als oefenplaats op peil te brengen en te houden.
Het bestuur brengt regelmatig de (gezamenlijke) basiskwaliteit en basisondersteuning in gesprek en faciliteert daarbij de verschillende interventies.

Actiepunt scholen
(verplicht) De school kan regie op de onderwijskwaliteit voeren, zodanig dat belanghebbende en verantwoordelijke kan vertellen waaraan wordt gewerkt, hoe dit in kaart is gebracht, welke activiteiten worden uitgevoerd en daarover de dialoog kan aangaan.
(regionale afspraak) De school werkt mee aan de benchmark, inhoudelijke afstemming en leermomenten, passende en gedragen projecten die helpen om de basiskwaliteit en -ondersteuning samen in beeld te brengen en zo nodig te verstevigen.
(regionale afspraak) De school deelt kennis en ervaringen, is actief op zoek naar kennis en ervaringen van andere scholen en toont begrip en respect voor elkaars leer- en leefgemeenschap(pen).
De school functioneert meer en meer als professionele leergemeenschap, heeft structureel aandacht en ruimte voor elkaars talenten en leervragen, geëgitimeerde ongelijkheid, vergroting van het werkplezier en vermindering van de werkdruk.

4.7 Domein 2.e Leren & Ontwikkelen/SkillsTown

VCPOZ biedt structureel de mogelijkheid om (al dan niet bovenschools) werk te maken van Leren & Ontwikkelen. Hiervoor is een aanbod beschikbaar in verschillende verschijningsvormen:

- e-learning
- hybride
- fysiek.

In samenwerking met externe partners -waaronder SAM | Samen in Ontwikkeling, Driestar educatief, Berséba en Colon- wordt een breed scala aan professionaliseringsthema's beschikbaar gesteld aan verschillende doelgroepen binnen VCPOZ.

Naast bovenschools aanbod wordt geëxperimenteerd met schoolspecifiek aanbod dat toegankelijk wordt gemaakt in de bovenschoolse omgeving.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Er is één centrale en herkenbare plek om te leren voor professionals, die aansluit bij de leerbehoefte van: • het individu • een (deel)team • een doelgroep.
2.	Het aanbod ondersteunt de realisatie van beleid op de volgende niveaus: • individueel • (deel)team • doelgroep • bestuur • SWV- Passend Onderwijs • politiek • ketenpartners.
3.	Om samenwerken en verbinden en ontwikkelen blijvend gestalte te geven, worden de hybride en fysieke mogelijkheden van Leren & Ontwikkelen blijvend aangeboden.
4.	VCPOZ beschikt over goed geëquipeerde medewerkers, die regelmatig fysiek verbinding maken binnen de scholengroep, onder meer bij het realiseren van strategische doelen.

Actiepunt bestuur
Het bestuur zorgt voor productie en publicatie van relevante producten, materialen, meetings en trajecten die ondersteunend zijn aan de realisatie van de (strategische) doelen van de organisatie.
Het bestuur daagt schoolleiders uit om kansrijke verbindingen te leggen met andere scholen bij het realiseren van professionalisering, al dan niet in bestaande netwerken, opleidingen, trainingen of cursussen aangeboden binnen Leren & Ontwikkelen/SkillsTown.

Actiepunt scholen
(regionale richtinggevende uitspraak) De school beschikt over goed geëquipeerde medewerkers, die regelmatig fysiek verbinding maken binnen de scholengroep om samen te werken aan leren van en met elkaar.
(regionale afspraak) De school zet Leren & Ontwikkelen op de agenda, zodat medewerkers hiermee duurzaam kunnen werken aan hun (bovenschoolse) professionalisering.
(regionale richtinggevende uitspraak) De school onderzoekt of Leren & Ontwikkelen op schoolniveau specifiek kan worden ingezet voor schoolspecifieke inhoud/trajecten.

4.8 Domein 2.f Curriculum

De implementatie en borging van een deel van het curriculum vraagt speciale aandacht. Samen werken we aan:

- burgerschapsonderwijs
- wetenschap & techniek
- cultuureducatie.

Kwaliteitsindicatoren
 VCPOZ faciliteert daar waar wenselijk en mogelijk tot op zekere hoogte de implementatie en borging van verschillende (vak)gebieden die aandacht vragen vanwege bijvoorbeeld curriculumvernieuwing of -aanpassing. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard BKA1 - Besturing Kwaliteitszorg en ambitie</i>

Actiepunt bestuur
Het bestuur bevraagt de school op de kwaliteit en status van het aanbod dat op basis van wet- en regelgeving verplicht is.
Het bestuur bevraagt de school op het specifieke aanbod dat vanwege de onderscheidende identiteit wordt aangeboden.

Actiepunt scholen
(verplicht) De school werkt aan de implementatie en borging van het burgerschapsonderwijs, al dan niet in gezamenlijkheid met de andere scholen.
(verplicht) De school werkt aan de implementatie en borging van het Wetenschap en Techniekonderwijs, al dan niet in gezamenlijkheid met de andere scholen.
De school maakt al dan niet gebruik van het aanbod van de Zeeuwse culturele partners -waarmee Colon het gesprek voert- voor cultuureducatie.

4.9 Domein 2.g Actuele ontwikkelingen

We acteren op politieke en maatschappelijke ontwikkelingen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Door te participeren in fora waar ketenpartners en politiek onderwijs in gesprek brengen, vervult VCPOZ een ambassadeursrol voor het geheel van de VCPOZ-scholen en/of het reformatorisch primair onderwijs en neemt ze kennis van actuele ontwikkelingen om zodoende tijdig intern en extern te kunnen anticiperen, leden in de luwte te houden en effectieve en haalbare interventies te communiceren.

Actiepunt bestuur	
Het bestuur faciliteert deelname aan fora door vertegenwoordigers van de VCPOZ-scholen.	
Het bestuur stemt intern af op basis van de actuele politiek-maatschappelijke agenda.	
Het bestuur functioneert als hitteschild voor de schoolleiders.	
Het bestuur verkent of en zo ja welke passende interventies wenselijk of noodzakelijk zijn.	
Het bestuur vermindert de werkdruk van de schoolleiders.	
Het bestuur vergroot de zichtbaarheid van onze scholen.	
Het bestuur creëert ruimte voor de eigenheid van onze scholen.	

Actiepunt scholen	
(verplicht) De school is in staat adequaat te reageren op politiek maatschappelijke ontwikkelingen.	
De school etaleert haar eigenheid zelfbewust.	

4.10 Domein 2.h Samenwerken

VCPOZ oriënteert zich zowel intern als denominatief regionaal om samenwerken invulling te geven. De regionale focus kent een aantal (al langere tijd bestaande) specifieke momenten:

- meerdaagse directeuren (2 jrlks)
- regionale Onderwijsdag (4 jrlks)
- kwaliteitsdag Onderwijs (1 jrlks)
- directeurenoverleg (1 kwrts)
- o Colon
- o Berséba
- VCPOZ-dag (4 jrlks).

Kwaliteitsindicatoren	
★	De imagobeleving van de regionale samenwerking is versterkt bij doelgroepen. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard BKA1 - Besturing Kwaliteitszorg en ambitie</i>
2.	Doelgroepen professionaliseren in deze gremia.
3.	De momenten zijn ondersteunend voor de realisatie van strategisch beleid.
4.	De platforms bieden de mogelijkheid om draagvlak voor (nieuwe) interventies of thema's te peilen en/of te creëren.

Actiepunt bestuur	
Het bestuur neemt kennis van regionale agenda's voor afstemming en aansluiting.	
Het bestuur maakt strategische keuzes voor agendering/aansluiting bij verschillende regionale momenten.	
Het bestuur daagt doelgroepen uit te participeren in de regionale momenten om samen te werken.	

Actiepunt scholen	
(VCPOZ-ambitie) De school participeert in de regionale bovenschoolse momenten van samenwerken.	
De school is op de hoogte van trends, is in staat om ontwikkelingen te duiden en neemt heldere posities in.	
De school realiseert onderwijsverbeteringen en -veranderingen en weet daarvoor samenwerking te organiseren.	

4.11 Domein 2.i Professionele leergemeenschap directeuren

De professionele leergemeenschap directeuren die is gegroeid vanuit het incompany HRS-traject in onze regio blijft werk maken van haar missie: gezamenlijk werken aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling om het schoolleiderschap blijvend op niveau te kunnen uitvoeren.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De schoolleider is dé spil in de organisatie als het gaat om de organisatie, inrichting en uitvoering van de facilitering van het primair proces in de school: de actief lerende, levende en zich ontwikkelende leerling(engroep(en)).
2.	Binnen de professionele leergemeenschap directeuren ontwikkelen de schoolleiders zich duurzaam persoonlijk en professioneel, in gezamenlijkheid en met externe experts, om deze functie accuraat gestalte te geven in de scho(o)l(en).

Actiepunt bestuur	
Directeuren worden in de gelegenheid gesteld om incompany te blijven voldoen aan de voorwaarden verbonden aan het schoolleidersregister.	
Het bestuur gaat en blijft in gesprek over de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de directeuren.	
Het bestuur stemt met de organisatie van de professionele gemeenschap directeuren af waar prioriteiten liggen.	

Actiepunt scholen	
(verplicht) De school heeft een schoolleider die deelneemt aan de professionele leergemeenschap directeuren.	
De school beschikt over een professionele schoolleider.	
(regionale afspraak) De school neemt deel aan de collegiale visitaties als ontvangende en bezoekende school.	
De school heeft ruimte om de schoolleider een persoonlijk coachingstraject aan te bieden.	
(verplicht) De schoolleider voldoet aan de voorwaarden van geregistreerd schoolleider door de HRS-componenten van de PLG te realiseren.	

4.12 Domein 2.j Beroepsprofiel van de christelijke leraar

De integratie van het beroepsprofiel van de christelijke leraar in het geheel van de schoolorganisatie bevordert de kwaliteitscultuur en doet recht aan de balans tussen onderwijskundig- en personeelsbeleid.

Kwaliteitsindicatoren	
★	Door het beroepsprofiel in gesprek te brengen en te gebruiken als spiegel, krijgen we inzicht in: • wat een christelijke leraar typeert • wat de kenmerken zijn van zijn handelen • welke kennis hij gebruikt om gefundeerde keuzes te maken • wat zijn verlagen is. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK3 - Kernfunctie Allocatie</i>
2.	Door met elkaar (opleidingsinstituut en werkveld) hetzelfde beroepsprofiel te gebruiken, zien we een doorlopende lijn ontstaan van opleiding naar praktijk.

Actiepunt bestuur
Het bestuur daagt directeuren uit om bij het gesprek over en met het lerarenteam het beroepsprofiel van de christelijke leraar te hanteren.
Het bestuur blijft het belang van een leven lang leren benadrukken in de gesprekken met schoolleiding en medewerkers.

Actiepunt scholen
(regionale afspraak) De school gebruikt het beroepsprofiel van de christelijke leraar om de beroepsbeoefenaar (in opleiding) in beeld te brengen, ontwikkelperspectieven te bieden en te waarderen. Ze merkt dat de lagen ik ben, ik denk, ik kan helpend zijn.
De school stimuleert een leven lang leren en duurzame professionalisering.
De school communiceert dat Brongestuurde persoonlijke en professionele ontwikkeling de identiteit van de beroepsbeoefenaar en de school verrijkt.

4.13 Domein 3.a Personeel - Algemeen

We zien in de maatschappij ...

- personeelsschaarste, waardoor de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs onder druk komen te staan;
- toegenomen eisen aan en verantwoordelijkheden van leerkrachten; toenemende werkdruk en uitval door o.a. de toenemende gedragsproblematiek bij leerlingen, de administratieve verplichtingen en de mogelijkheden en mondigheid van ouders;
- landelijke aandacht voor het personeelstekort en de werkdruk, die onder meer heeft geleid tot hogere salarissen voor personeel en meer financiële ruimte voor de scholen;
- steeds meer mensen die op zoek zijn naar zinvol werk. Dit is een enorme kans voor het onderwijs. Werken in het onderwijs doet ertoe en geeft de mogelijkheid om van grote betekenis te zijn voor kinderen.

Vanuit onze missie willen we ...

- bevlogen en bekwame teams op iedere school; zij vormen de basis voor goed onderwijs;
- schoolteams inspireren, faciliteren en ondersteunen om te groeien en te ontwikkelen;
- bijdragen aan een aantrekkelijke werkomgeving, waarin iedere medewerker met plezier en voldoening kan werken.

Daarom werken we aan ...

- personeelsplanning, gericht op kwalitatief goed onderwijs op korte en lange termijn;
- blijvende professionalisering van alle medewerkers;
- bevorderen van het werkgeluk en verlagen van de werkdruk van medewerkers;
- Voorkomen van verzuim en effectieve begeleiding van re-integratietrajecten.

4.14 Domein 3.b Strategische personeelsplanning

Kwaliteitsindicatoren
 Kundig personeel is van essentieel belang voor de onderwijskwaliteit en tegelijkertijd ook een grote uitdaging met de huidige personeelstekorten. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard BKA2 - Besturing Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>

Actiepunt bestuur
VCPOZ anticipeert adequaat op de korte- en langetermijntontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt. Voortdurend en actief op zoek naar (creatieve) mogelijkheden om goed onderwijs te geven met bekwaam personeel. Het tekort aan leerkrachten vraagt alternatieve oplossingen om de continuïteit te kunnen blijven waarborgen; een open blik is noodzakelijk.
Binnen het directeurenoverleg worden ervaringen en mogelijkheden met betrekking tot carrièreperspectieven en functiediversiteit binnen de school gedeeld.
Naast een voelbaar lerarentekort is ook merkbaar dat vacatures voor schoolleider en intern begeleider lastig zijn in te vullen. VCPOZ faciliteert een kweekvijver voor schoolleiders en intern begeleiders teneinde mensen te motiveren voor deze functies en te voorzien in voldoende interne kandidaten in tijden van schaarste.
Binnen VCPOZ worden scholen gestimuleerd om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Naast het nemen van verantwoordelijkheid voor deze kwetsbare doelgroep, kunnen juist deze medewerkers van grote betekenis zijn bij de vermindering van werkdruk.
Via Colon participeert VCPOZ in initiatieven als Meer leraren in het PO en Lesgeven in Zeeland. VO-leerlingen, herintreders en zij-instromers worden gemotiveerd om (weer) in het primair onderwijs te komen werken.
Binnen het leernetwerk middenmanagement maken MT-leden kennis met de functie 'schoolleider'.

Actiepunt scholen
De leidinggevende zoekt naar mogelijkheden om personeel (met een afstand tot de arbeidsmarkt) in dienst te nemen.
Voor het vinden van nieuw personeel wordt actief gebruik gemaakt van het netwerk van de directeur, het team en de ouders.
Teamleden functioneren als ambassadeurs en stralen uit dat werken in het onderwijs voldoening en plezier geeft. Leerkrachten en ondersteuners worden gemotiveerd verhalen te vertellen in hun omgeving waarin ze laten zien dat zij trots zijn op hun vak.
De leidinggevende heeft blijvende aandacht voor carrièreperspectieven en functiediversiteit binnen de school.
Potentiële kandidaten voor de A-pool worden proactief benaderd.
De leidinggevende draagt zorg voor een door het team gedragen werkverdelingsplan.

4.15 Domein 3.c Professionalisering

Kwaliteitsindicatoren
 Goed onderwijs vraagt blijvende professionalisering van alle medewerkers. VCPOZ-scholen zijn lerende organisaties. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard BKA2 - Besturing Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>

Actiepunt bestuur
VCPOZ inspireert, faciliteert en ondersteunt medewerkers om te groeien en te ontwikkelen.
Een training gesprekstechnieken wordt via Colon aangeboden aan schoolleiders.
Opnieuw zal middels een gezamenlijk herregistratietraject de professionalisering van schoolleiders verder gestalte krijgen. Leidinggevendenden werken voortdurend aan hun vaardigheden. VCPOZ faciliteert en stimuleert leiderschapsontwikkeling van schoolleiders en intern begeleiders.
Colon biedt leernetwerken aan waar leerkrachten en directeuren kennis en ervaring uitwisselen.

Actiepunt scholen
Vanuit de cao is zowel tijd als geld beschikbaar voor professionalisering. De leidinggevende faciliteert medewerkers in hun professionalisering.
Implementatie van het beroepsprofiel van de christelijke leraar zal in het bijzonder aandacht krijgen. Het beroepsprofiel ondersteunt een leercultuur, functioneert als spiegel en beoogt ook de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers te stimuleren.
De leidinggevende voert ontwikkelgesprekken met de medewerkers. De school spreekt de talenten en drijfveren aan van iedere medewerker.
De leidinggevende creëert een leercultuur door oa het organiseren van collegiale visitatie. De leidinggevende creëert omstandigheden waarin leerkrachten reflecteren op hun eigen handelen en professionele ontwikkeling waarbij zelfkennis voorwaardelijk is.
Voor startende collega's is er een begeleidingsplan. Het doel van dit begeleidingsplan is een ondersteunend en welkom schoolklimaat creëren waarin de integratie van startende medewerkers binnen de school optimaal kan plaatsvinden.
Stagiairs worden gezien als aanstaande collega's en verdienen goede begeleiding en kansen om te ontwikkelen. Teams staan om de stagiair heen.

4.16 Domein 3.d Meer werkgeluk, minder werkdruk: beter onderwijs

Kwaliteitsindicatoren
 Meer werkgeluk, minder werkdruk: beter onderwijs, <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard ALG1 - Personeelsbeleid</i>

Actiepunt bestuur
Het bestuur stimuleert leidinggevend en om bij te dragen aan het werkgeluk van medewerkers, zowel op individueel als teamniveau. Inspirerende ideeën worden uitgewisseld. Er wordt geïnvesteerd in leiderschapsontwikkeling van de directeuren in relatie tot het sturen op duurzame inzetbaarheid.
Het bestuur daagt leidinggevend en uit om de dialoog aan te gaan met de individuele medewerkers en het team over wat nodig is om plezierig en gezond te werken, nu en in de toekomst.
Binnen het directeurenoverleg van Colon wordt tijd ingeruimd om ervaringen uit te wisselen met betrekking tot werkverdeling, jaarplanning en invulling van duurzame inzetbaarheidsuren.
Binnen de klankbordgroep Personeel van Colon staat het thema werkgeluk op de agenda. Colon ondersteunt scholen bij het maken van keuzes in werkdrukverlichting.
Binnen het directeurenoverleg van Colon worden ervaringen uitgewisseld met betrekking tot het anders organiseren van het onderwijs.

Actiepunt scholen
De leidinggevende bevordert de samenwerking in het team door het kennen en gebruikmaken van elkaars kwaliteiten en kwetsbaarheden.
De leidinggevende onderzoekt mogelijkheden om de talenten en kwaliteiten van de teamleden optimaal in te zetten binnen de school en zoekt naar mogelijkheden om een taak of werkomgeving passender en uitdagender te maken.
De leidinggevende laat leerkrachten en ondersteuners focussen op hun kerntaak, zodat ze die met toewijding kunnen vervullen. Dit wordt ook zichtbaar in de normjaartaak.
De leidinggevende laat zien dat goed, goed genoeg is met het oog op werkgeluk. De leidinggevende brengt het gesprek over duurzame inzetbaarheid en werkgeluk op gang en spreekt medewerkers aan op hun verantwoordelijkheid.
Om het onderwijs minder kwetsbaar te maken, kan het onderwijs anders georganiseerd worden door bijvoorbeeld meerdere collega's gezamenlijk verantwoordelijk te maken voor een groep leerlingen.

4.17 Domein 3.e Vitaliteit, verzuim en vervangerspool

	Kwaliteitsindicatoren
★	Verzuim voorkomen en re-integratietrajecten effectief begeleiden. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard ALG1 - Personeelsbeleid</i>
2.	De vervangerspool van Colon heeft als doel de vervangingsbehoefte op de scholen op een efficiënte en effectieve manier te vervullen.

Actiepunt bestuur
Het bestuur moedigt leidinggevendenden aan in gesprek te gaan met teamleden over vitaliteit; over wat nodig is om met plezier en bekwaam het werk te (blijven) doen. Dat betekent ook het stimuleren en faciliteren van steun door collega's en blijvende ontwikkeling van alle medewerkers om te kunnen blijven voldoen aan de eisen die gesteld worden.
Colon houdt directeuren op de hoogte van nieuwe inzichten op het gebied van succesvolle en duurzame re-integratie en ondersteunt actief bij langdurig verzuim. Die ondersteuning strekt verder dan het voldoen aan wet- en regelgeving. De nieuwste inzichten met betrekking tot duurzaam gezond functioneren krijgen hierin ook een plaats. Het laaghouden van het ziekteverzuim vraagt regieneming van werkgever en werknemer. Colon zal investeren in een constructieve samenwerking met de arbodienstverlener.
Op verzoek worden door Colon verzuimrapportages opgesteld.
De scholen worden in het Welzijnsonderzoek en de Risico Inventarisatie en Evaluatie ondersteund door de Arbo-coördinator vanuit Colon.
Jaarlijks worden cursussen aangeboden om de en BHV'ers en preventiemedewerkers te trainen.
Met de krappe arbeidsmarkt is het een grote uitdaging om de flexibele schil te vullen en daarom verdient dit blijvend de aandacht. VCPOZ spant zich in om te voldoen aan de verplichting om 2,5 procent aan te leveren voor de A-pool. Boventallig personeel wordt gewezen op de vervangerspool.
De vervangingsorganisatie wordt geoptimaliseerd en de spelregels worden frequent herhaald tijdens het directeurenoverleg van Colon.

Actiepunt scholen
De leidinggevende voert met iedere medewerker (minimaal één keer per jaar) een gesprek over vitaliteit.
De leidinggevende stimuleert teamleden oog te hebben voor elkaar. Binnen elk team wordt steun en aandacht tussen collega's gestimuleerd, georganiseerd en gefaciliteerd.
De leidinggevende geeft blijk van 'er zijn' door tijd te nemen en beschikbaar te zijn voor medewerkers. De leidinggevende stimuleert het vieren van successen, het waarderen onderzoeken en het oefenen in tevredenheid.
Er wordt gebruik gemaakt van het (preventieve) aanbod van GS-vitaal.
Aan medewerkers wordt een arbeidsomstandighedenconsult aangeboden.
Medewerkers en leidinggevend worden aangesproken en aangemoedigd in het signaleren van stress en het bespreekbaar maken hiervan.
Binnen het directeurenoverleg van Colon worden goede voorbeelden gedeeld hoe geanticipeerd wordt in geval er geen invaller beschikbaar is. Het vinden en binden van vervangers krijgt voortdurende aandacht.

4.18 Domein 3.f Wettelijke kaders

Kwaliteitsindicatoren
1. Naleving van de cao reformatisch PO en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving.

Actiepunt bestuur
De cao reformatisch primair onderwijs en het Burgerlijk Wetboek bieden duidelijke kaders aan de rechten en plichten van werkgever en werknemer. Het personeelsbeleid en de uitvoering ervan dient plaats te vinden binnen deze kaders. Colon signaleert, informeert en ondersteunt VCPOZ bij het uitvoeren van deze wet- en regelgeving.
De leidinggevend worden geïnformeerd over cao-wijzigingen en relevante wetwijzigingen en de consequenties en interpretatie hiervan. Cao- en wetwijzigingen zullen waar nodig en mogelijk ook vertaald worden in beleidsvoorstellen.
Er wordt door Colon maatwerkadvies gegeven bij specifieke vraagstukken op schoolniveau. Op aanvraag biedt Colon ondersteuning in geval van ontslagprocedures.

Actiepunt scholen
Van leidinggevend wordt verwacht dat zij - op hoofdlijnen - de inhoud van de cao en de van toepassing zijnde arbeidswetgeving kennen.

4.19 Domein 4. Financiën

We zien in de maatschappij ...

- een toenemende behoefte aan transparantie over de bestedingen van middelen.

Vanuit onze missie willen we ...

- denken en werken vanuit integrale verantwoordelijkheid voor 2600 leerlingen;
- de publieke middelen overeenkomstig de missie evenwichtig inzetten ten bate van het primaire proces;
- een goed rentmeester zijn.

Daarom werken we aan ...

- inzetten van alle financiële ruimte, niet alleen de jaarlijkse inkomsten, maar ook het bovenmatige publieke eigen vermogen;
- kaderstelling over bestedingsruimte zowel lokaal als bovenschol: een goed plan voor leerlingen en ter verbetering van het onderwijs kan niet door financiële beperkingen geblokkeerd worden;
- betrouwbaar, actueel en begrijpelijk inzicht in de voortgang van de bestedingen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De jaarlijkse meerjarige bestuursbegroting voldoet aan de vastgestelde financiële kengetallen.
★	Er wordt beleid ontwikkeld waarbij de allocatie van de middelen (toekomstige en aanwezige) opnieuw wordt gedefinieerd teneinde voor elke school een maximale bestedingsruimte te creëren. Dit vraagt om heldere kaders en duidelijke indicatoren. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard ALG2 - Financieel beleid</i>
★	Het interne beleid omtrent AO/IB (administratieve organisatie en interne beheersing) en personele regelingen wordt jaarlijkse geüpdatet op basis van actuele ontwikkelingen en wet- en regelgeving. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard ALG2 - Financieel beleid</i>
4.	Voor de juiste, tijdige en inzichtelijke informatievoorziening wordt de personele – en financiële administratie uitbesteed aan een extern administratiekantoor dat de administratie op basis van een SLA realtime up to date houdt.

Actiepunt bestuur
Het bestuur stelt jaarlijks een meerjarenbegroting op.
Het bestuur stelt een analyse van de eigen vermogenspositie op, onderbouwt de benodigde buffer en besteedt doelmatig het surplus aan eigen vermogen.
Het bestuur ontwikkelt beleid waarbij de bestedingsruimte voor scholen helder wordt. Daarbij worden kaders en indicatoren vastgesteld.
VCPOZ werkt aan optimalisatie en uniformering van administratieve processen met bovenschoolse regie.

Actiepunt scholen
Elke school stelt jaarlijks een taak- en doelstellende meerjarenbegroting (gekoppeld aan de jaarplannen) op waarvan de realisatie per 4 maanden wordt gemonitord.
Scholen zetten hun middelen beleidsrijk in. Scholen maken gebruik van bovenschoolse regievoering.
Elke school maakt gebruik van aanvullende mogelijkheden voor het versterken van de inkomende geldstromen.
Elke school updatet jaarlijks het meerjareninvesteringsplan en het meerjarenonderhoudsplan.
Er is altijd online detailinzage administratie voor elke school. Alle (financiële) mutaties worden tijdig verwerkt.
Lokale managementassistenten volgen jaarlijkse scholing over actuele ontwikkelingen in de wet– en regelgeving, intern beleid, en gebruik van de beschikbare systemen. Er is uniformering in de uitvoering van de personele en financiële administratie.
Elke school stelt jaarlijks een update van het leerlingenprognose vast.

4.20 Domein 5. ICT

We zien in de maatschappij ...

- digitalisering en individualisering die sterk blijven toenemen en de samenleving voor uitdagingen stellen op het gebied van privacy en ethiek; dit raakt ook het onderwijs;
- een toename van digitale mogelijkheden in het onderwijs, zoals methodes die volledig of deels digitaal werken.

Vanuit onze missie willen we ...

- digitale geletterdheid van medewerkers en leerlingen vanuit onze christelijke waarden;
- leerlingen zo goed mogelijk voorbereiden op hun plek in de maatschappij van de toekomst.

Daarom werken we aan ...

- kennis en vaardigheden van medewerkers om ICT didactisch en pedagogisch in te zetten en ICT te laten werken voor het lerende kind;
- mediawijsheid als basis onder ICT-basisvaardigheden en informatievaardigheden.

Kwaliteitsindicatoren	
★	VCPOZ zet in op visievorming op het gebied van Leren en ICT. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard BKA1 - Besturing Kwaliteitszorg en ambitie</i>
2.	VCPOZ zet in op digitaal geletterde medewerkers en leerlingen: ICT basisvaardigheden, Informatievaardigheden, Mediawijsheid, Computational thinking.
★	Mediawijsheid is de basis onder ICT-basisvaardigheden, ICT en informatievaardigheden. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard BKA1 - Besturing Kwaliteitszorg en ambitie</i>
4.	VCPOZ zet in op externe technische ondersteuning op het gebied van beveiliging, onderhoud en infrastructuur.

Actiepunt bestuur
VCPOZ overweegt welke christelijke waarden van belang zijn bij gebruik van ICT. De visievorming omvat zowel wetenschap als pedagogiek, didactiek en identiteit.
VCPOZ stimuleert digitaal geletterde medewerkers en leerlingen. Digitaal geletterde leerkrachten maken de OICT'er overbodig.
VCPOZ zet in op de scholing van onderwijskundige ICT-ers.
VCPOZ stimuleert mediawijsheid (implementatie van toerusting en vorming) op scholen.
VCPOZ faciliteert externe ondersteuning op het gebied van ICT.

Actiepunt scholen
De visie op Leren en ICT is gedeeld en gedragen in het team.
Scholen zetten in op ICT-vaardige leraren, die weten wanneer, hoe en waarom ICT wordt ingezet. Scholen maken gebruik van externe technische ondersteuning zodat medewerkers zich kunnen focussen op hun kerntaak.
Scholen zetten vanuit hun identiteit in op Mediawijsheid en implementeren de TOVO-projecten. Scholen werken met medewerkers en leerlingen aan mediawijsheid vanuit hun identiteit.

4.21 Domein 6. Huisvesting

We zien in de maatschappij ...

- toenemende aandacht voor klimaatdoelen, wat vraagt om verduurzaming van de schoolgebouwen;
- een toenemend aantal gedateerde schoolgebouwen dat niet meer aan de nieuwe (binnenklimaat)eisen voldoet;
- onverwachte omstandigheden (bijv. corona) die eisen stellen aan gebouwen.

Vanuit onze missie willen we ...

- rentmeester zijn: rechtmatig, doelmatig en duurzaam investeren;
- adequate onderwijshuisvesting ten behoeve van het welbevinden van leerlingen/medewerkers en een optimaal leerrendement (leer- en leefgemeenschap).

Daarom werken we aan ...

- regie op onderwijshuisvesting en groot onderhoud door middel van een meerjarenonderhoudsplanning (MOP) per gebouw;
- constructief contact met de Zeeuwse gemeenten vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid;
- verduurzaming van schoolgebouwen - bestaande bouw;
- flexibiliteit om in te spelen op onverwachte omstandigheden.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Scholen houden zich aan de meerjarenonderhoudsplanning, de programmamanager bewaakt de uitvoering van groot onderhoud. In het kader van rentmeesterschap wordt gekeken naar wat nodig is; met urgentie en nuchterheid.
2.	VCPOZ stimuleert verduurzaming van gebouwen.
3.	Bij (ver)nieuwbouw ligt de regie bij het bestuur, de school wordt betrokken bij het ontwerp i.r.t. het onderwijsconcept. De bestuurlijke intentie is om de gebouwelijke situatie maximaal te verzilveren t.b.v. het onderwijsconcept.
4.	Er vindt afstemming plaats tussen gemeente en bestuur.

Actiepunt bestuur
Het bestuur faciliteert een programmamanager gebouwen als deskundige op technisch gebied.
Het bestuur doet onderzoek naar investeringen in energiebesparing, binnenklimaat en veiligheid.
Het bestuur ondersteunt bij gemeentelijk overleg rond huisvestingsaanvragen.
Het bestuur onderzoekt het creëren van meer stichtingsvormen voor scholen in een gemeente voor het onderhoud.
Het bestuur laat elke vier jaar het MOP actualiseren.

Actiepunt scholen
Scholen bieden een prettige, lichte en sociaal veilige werkomgeving. Bij (ver)nieuwbouw ontwerpt de school de wensen in relatie tot het onderwijsconcept.
Op basis van het vastgestelde MOP wordt jaarlijks door elke school het onderhoudsplan geconcretiseerd.
Scholen leren van elkaar op het gebied van verduurzaming.

5 Actiepunten 2022-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Mogelijk actiepunt
Speerpunt	Identiteit als omvattend thema: zich met elkaar bewust zijn en blijven van onze grondslag en inherent gedrag, daarover in dialoog blijven. Identiteit is wie we echt zijn. • Het bestuur faciliteert het gesprek over identiteit, gerelateerd aan de visie en de strategische doelen. Dit mede met het oog op het vasthouden van elkaar. • Het bestuur faciliteert het gesprek over relevante onderwerpen tussen scholen. Bijvoorbeeld: een stevige basis van waarden meegeven; waarom doen we wat we doen? • Het bestuur organiseert de dialoog over de vraag hoe VCPOZ zich verhoudt tot actuele maatschappelijke discussies. • Het bestuur faciliteert de dialoog over het versterken van ouderbetrokkenheid op het gebied van identiteit.
Speerpunt	Het beroepsprofiel christelijke leraar in gesprek brengen en gebruiken als spiegel voor het verlangen en handelen van de christelijke leraar. • Het bestuur daagt directeuren uit om bij het gesprek over en met het lerarenteam het beroepsprofiel van de christelijke leraar te hanteren. • Het bestuur blijft het belang van een leven lang leren benadrukken in de gesprekken met schoolleiding en medewerkers.
Speerpunt	Op alle niveaus binnen VCPOZ wordt de regie op de onderwijskwaliteit professioneel genomen. • Definiëren • Zicht hebben • Werken aan • Verantwoorden wordt cyclisch vormgegeven op de volgende niveaus: • Leerlingen • Schoolteam • Bestuur • Structuur: Het bestuur zorgt samen met de regionale partners voor inrichting en onderhoud van een sluitend palet aan instrumenten om de kwaliteit te definiëren, er zicht op te hebben, te werken aan, te verantwoorden en in dialoog te gaan op de verschillende niveaus binnen VCPOZ en de samenwerkende partners. • Cultuur: Het bestuur daagt leerlingen, medewerkers, leidinggevend en betrokkenen voortdurend uit om de kwaliteitscultuur vorm te geven en te bevorderen, om de school als oefenplaats op peil te brengen en te houden. • Het bestuur brengt regelmatig de (gezamenlijke) basiskwaliteit en basisondersteuning in gesprek en faciliteert daarbij de verschillende interventies.
Speerpunt	Meer werkgeluk, minder werkdruk: beter onderwijs, • Het bestuur stimuleert leidinggevend en om bij te dragen aan het werkgeluk van medewerkers, zowel op individueel als teamniveau. Inspirerende ideeën worden uitgewisseld. Er wordt geïnvesteerd in leiderschapsonwikkeling van de directeuren in relatie tot het sturen op duurzame inzetbaarheid. • Het bestuur daagt leidinggevend en uit om de dialoog aan te gaan met de individuele medewerkers en het team over wat nodig is om plezierig en gezond te werken, nu en in de toekomst. • Binnen het directeurenoverleg van Colon wordt tijd ingeruimd om ervaringen uit te wisselen met betrekking tot werkverdeling, jaarplanning en invulling van duurzame inzetbaarheidsuren. • Binnen de klankbordgroep Personeel van Colon staat het thema werkgeluk op de agenda. Colon ondersteunt scholen bij het maken van keuzes in werkdrukverlichting. • Binnen het directeurenoverleg van Colon worden ervaringen uitgewisseld met betrekking tot het anders organiseren van het onderwijs.
Speerpunt	Mediawijsheid is de basis onder ICT-basisvaardigheden, ICT en informatievaardigheden. • VCPOZ overweegt welke christelijke waarden van belang zijn bij gebruik van ICT. De visievorming omvat zowel wetenschap als pedagogiek, didactiek en identiteit. • VCPOZ stimuleert digitaal geletterde medewerkers en leerlingen. Digitaal geletterde leerkrachten maken de OICT'er overbodig. • VCPOZ zet in op de scholing van onderwijskundige ICT-ers. • VCPOZ stimuleert mediawijsheid (implementatie van toerusting en vorming) op scholen.

	• VCPOZ faciliteert externe ondersteuning op het gebied van ICT.
Domein 2.b Toekomstbestendig onderwijs	Het bestuur promoot de professionele cultuur in de organisatie. • Het bestuur stuurt op kwaliteit, wendbaarheid en werkplezier op alle niveaus in de organisatie. • Het bestuur stimuleert brede instroom van leerlingen in de scholen om uiting te geven aan passend onderwijs en daarmee samenhangende onderwijsbehoeften van leerlingen.
Domein 2.c SAM Samen opleiden	Het bestuur stimuleert dat scholen erkende opleidingsschool worden en blijven, met voldoende opgeleide werkplekbegeleiders en schoolopleider(s). • Het bestuur ontplooit initiatieven die ertoe leiden dat ook de kleine(re) scholen erkende opleidingsschool worden en blijven. • Het bestuur richt een vangnet in om scholen te faciliteren die (tijdelijk) niet kunnen voldoen aan de personele voorwaarden.
Domein 2.e Leren & Ontwikkelen/SkillsTown	Het bestuur daagt schoolleiders uit om kansrijke verbindingen te leggen met andere scholen bij het realiseren van professionalisering, al dan niet in bestaande netwerken, opleidingen, trainingen of cursussen aangeboden binnen Leren & Ontwikkelen/SkillsTown. • Het bestuur zorgt voor productie en publicatie van relevante producten, materialen, meetings en trajecten die ondersteunend zijn aan de realisatie van de (strategische) doelen van de organisatie.
Domein 2.f Curriculum	Het bestuur bevraagt de school op de kwaliteit en status van het aanbod dat op basis van wet- en regelgeving verplicht is. • Het bestuur bevraagt de school op het specifieke aanbod dat vanwege de onderscheidende identiteit wordt aangeboden.
Domein 2.g Actuele ontwikkelingen	Het bestuur functioneert als hitteschild voor de schoolleiders. • Het bestuur vermindert de werkdruk van de schoolleiders.
Domein 2.g Actuele ontwikkelingen	Het bestuur vergroot de zichtbaarheid van onze scholen. • Het bestuur stemt intern af op basis van de actuele politiek-maatschappelijke agenda. • Het bestuur verkent of en zo ja welke passende interventies wenselijk of noodzakelijk zijn. • Het bestuur creëert ruimte voor de eigenheid van onze scholen.
Domein 2.h Samenwerken	Het bestuur maakt strategische keuzes voor agendering/aansluiting bij verschillende regionale momenten. • Het bestuur faciliteert deelname aan fora door vertegenwoordigers van de VCPOZ-scholen. • Het bestuur neemt kennis van regionale agenda's voor afstemming en aansluiting. • Het bestuur daagt doelgroepen uit te participeren in de regionale momenten om samen te werken.
Domein 2.i Professionele leergemeenschap directeuren	Het bestuur gaat en blijft in gesprek over de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de directeuren. • Directeuren worden in de gelegenheid gesteld om incompany te blijven voldoen aan de voorwaarden verbonden aan het schoolleidersregister. • Het bestuur stemt met de organisatie van de professionele gemeenschap directeuren af waar prioriteiten liggen.
Domein 3.b Strategische personeelsplanning	VCPOZ anticipeert adequaat op de korte- en langetermijnontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt. Voortdurend en actief op zoek naar (creatieve) mogelijkheden om goed onderwijs te geven met bekwaam personeel. Het tekort aan leerkrachten vraagt alternatieve oplossingen om de continuïteit te kunnen blijven waarborgen; een open blik is noodzakelijk. • Binnen het directeurenoverleg worden ervaringen en mogelijkheden met betrekking tot carrièreperspectieven en functiediversiteit binnen de school gedeeld. • Naast een voelbaar lerarentekort is ook merkbaar dat vacatures voor schoolleider en intern begeleider lastig zijn in te vullen. VCPOZ faciliteert een kweekvijver voor

	schoolleiders en intern begeleiders teneinde mensen te motiveren voor deze functies en te voorzien in voldoende interne kandidaten in tijden van schaarste. • Binnen VCPOZ worden scholen gestimuleerd om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Naast het nemen van verantwoordelijkheid voor deze kwetsbare doelgroep, kunnen juist deze medewerkers van grote betekenis zijn bij de vermindering van werkdruk. • Via Colon participeert VCPOZ in initiatieven als Meer leraren in het PO en Lesgeven in Zeeland. VO-leerlingen, herintreders en zij-instromers worden gemotiveerd om (weer) in het primair onderwijs te komen werken. • Binnen het leernetwerk middenmanagement maken MT-leden kennis met de functie 'schoolleider'.
Domein 3.c Professionalisering	VCPOZ inspireert, faciliteert en ondersteunt medewerkers om te groeien en te ontwikkelen. • Een training gesprekstechnieken wordt via Colon aangeboden aan schoolleiders. • Opnieuw zal middels een gezamenlijk herregistratietraject de professionalisering van schoolleiders verder gestalte krijgen. Leidinggevendenden werken voortdurend aan hun vaardigheden. VCPOZ faciliteert en stimuleert leiderschapsontwikkeling van schoolleiders en intern begeleiders. • Colon biedt leernetwerken aan waar leerkrachten en directeurs kennis en ervaring uitwisselen.
Domein 3.e Vitaliteit, verzuim en vervangingspool	Het bestuur moedigt leidinggevendenden aan in gesprek te gaan met teamleden over vitaliteit; over wat nodig is om met plezier en bekwaam het werk te (blijven) doen. Dat betekent ook het stimuleren en faciliteren van steun door collega's en blijvende ontwikkeling van alle medewerkers om te kunnen blijven voldoen aan de eisen die gesteld worden. • Colon houdt directeurs op de hoogte van nieuwe inzichten op het gebied van succesvolle en duurzame re-integratie en ondersteunt actief bij langdurig verzuim. Die ondersteuning strekt verder dan het voldoen aan wet- en regelgeving. De nieuwste inzichten met betrekking tot duurzaam gezond functioneren krijgen hierin ook een plaats. Het laaghouden van het ziekteverzuim vraagt regieneming van werkgever en werknemer. Colon zal investeren in een constructieve samenwerking met de arbodienstverlener. • Op verzoek worden door Colon verzuimrapportages opgesteld. • De scholen worden in het Welzijnsonderzoek en de Risico Inventarisatie en Evaluatie ondersteund door de Arbo-coördinator vanuit Colon. • Jaarlijks worden cursussen aangeboden om de en BHV'ers en preventiemedewerkers te trainen. • Met de krappe arbeidsmarkt is het een grote uitdaging om de flexibele schil te vullen en daarom verdient dit blijvend de aandacht. VCPOZ spant zich in om te voldoen aan de verplichting om 2,5 procent aan te leveren voor de A-pool. Boventallig personeel wordt gewezen op de vervangingspool. • De vervangingsorganisatie wordt geoptimaliseerd en de spelregels worden frequent herhaald tijdens het directieoverleg van Colon.
Domein 3.f Wettelijke kaders	De cao reformatisch primair onderwijs en het Burgerlijk Wetboek bieden duidelijke kaders aan de rechten en plichten van werkgever en werknemer. Het personeelsbeleid en de uitvoering ervan dient plaats te vinden binnen deze kaders. Colon signaleert, informeert en ondersteunt VCPOZ bij het uitvoeren van deze wet- en regelgeving. • De leidinggevendenden worden geïnformeerd over cao-wijzigingen en relevante wetswijzigingen en de consequenties en interpretatie hiervan. Cao- en wetswijzigingen zullen waar nodig en mogelijk ook vertaald worden in beleidsvoorstellen.
Domein 3.f Wettelijke kaders	Er wordt door Colon maatwerkadvies gegeven bij specifieke vraagstukken op schoolniveau. Op aanvraag biedt Colon ondersteuning ingeval van ontslagprocedures.
Domein 4. Financiën	Het bestuur ontwikkelt beleid waarbij de bestedingsruimte voor scholen helder wordt. Daarbij worden kaders en indicatoren vastgesteld. • Het bestuur stelt jaarlijks een meerjarenbegroting op.

	• Het bestuur stelt een analyse van de eigen vermogenspositie op, onderbouwt de benodigde buffer en besteedt doelmatig het surplus aan eigen vermogen. • VCPOZ werkt aan optimalisatie en uniformering van administratieve processen met bovenschoolse regie.
Domein 6. Huisvesting	Het bestuur laat elke vier jaar het MOP actualiseren. • Het bestuur faciliteert een programmamanager gebouwen als deskundige op technisch gebied. • Het bestuur doet onderzoek naar investeringen in energiebesparing, binnenklimaat en veiligheid. • Het bestuur ondersteunt bij gemeentelijk overleg rond huisvestingsaanvragen. • Het bestuur onderzoekt het creëren van meer stichtingsvormen voor scholen in een gemeente voor het onderhoud.

6 Meerjarenplanning 2022-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	'22-'23	'23-'24	'24-'25	'25-'26
Speerpunt	Identiteit als omvattend thema: zich met elkaar bewust zijn en blijven van onze grondslag en inherent gedrag, daarover in dialoog blijven. Identiteit is wie we echt zijn.				
	Het beroepsprofiel christelijke leraar in gesprek brengen en gebruiken als spiegel voor het verlangen en handelen van de christelijke leraar.				
	Op alle niveaus binnen VCPOZ wordt de regie op de onderwijskwaliteit professioneel genomen. • Definiëren • Zicht hebben • Werken aan • Verantwoorden wordt cyclisch vormgegeven op de volgende niveaus: • Leerlingen • Schoolteam • Bestuur				
	Meer werkgeluk, minder werkdruk: beter onderwijs,				
	Mediawijsheid is de basis onder ICT-basisvaardigheden, ICT en informatievaardigheden.				

Het strategisch beleidsplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.



vcpoz

samen leren

*continuïteit,
kwaliteit
& ontwikkeling*

