

Dit document bevat een drietal beleidsmatige documenten:

1. De statuten van de vereniging
2. Het Evangelisatie beleidsplan 2021-2015
3. Het Schoolplan 2023-2027.

Statuten van de Vereniging voor Evangelisatie Het Mosterdzaadje te Gortel, gemeente Epe

Artikel 1 Naam

De naam van de vereniging is: Vereniging voor Evangelisatie “Het Mosterdzaadje” te Gortel, gemeente Epe.

Artikel 2 Grondslag

1. De vereniging heeft als grondslag de Heilige Schrift als het onfeilbaar Woord van God, zoals die wordt beleden in de artikelen 2 tot en met 7 van de Nederlandse Geloofsbelijdenis.
Zij onderschrijft geheel en onvoorwaardelijk de Drie Formulieren van Enigheid, zoals deze zijn vastgesteld door de Nationale Synode, gehouden te Dordrecht in de jaren 1618 en 1619.
2. De vereniging en de van haar uitgaande school maakt gebruik van de getrouwe overzetting van de Heilige Schrift uit de oorspronkelijke talen in de Nederlandse taal volgens het besluit van voornoemde Synode.

Artikel 3 Doel en middelen

1. Het doel van de vereniging is het evangelie zoals omschreven in artikel 2 te (doen) verkondigen door evangelisatieactiviteiten en instandhouding van een school voor Reformatorisch primair onderwijs.
2. Zij tracht dit doel te bereiken door:
 - a. Het beleggen van samenkomsten in het verenigingsgebouw;
 - b. Het zoeken van samenwerking in alles wat tot de plaatselijke en algemene belangen van het Reformatorisch onderwijs behoort en voorts
 - c. alle andere wettige middelen, welke tot het gestelde doel dienstig zijn.

Artikel 4 Verkrijging van geldelijke middelen

De geldmiddelen van de vereniging worden op wettige wijze verkregen uit contributies, bijdragen, giften, subsidies, leningen, legaten, uitsluitend beneficiair te aanvaarden erfstellingen en andere haar rechtmatig toekomstige baten.

Artikel 5 Lidmaatschap van de vereniging

1. Leden van de vereniging zijn alle mannelijke personen, die zich daartoe schriftelijk bij het bestuur hebben aangemeld en als zodanig zijn toegelaten. In bijzondere gevallen – zulks ter beoordeling van het bestuur – kunnen ook vrouwen tot het lidmaatschap worden toegelaten. Tot het lidmaatschap kunnen alleen worden toegelaten zij die:
 - a. schriftelijk instemming betuigen met de in artikel 2 omschreven grondslag;
 - b. de leeftijd van achttien jaar hebben bereikt;
 - c. bereid zijn tot betaling van een contributie, waarvan het bedrag door het bestuur wordt vastgesteld.

2. Het bestuur beslist uiterlijk binnen drie maanden na aanmelding over toelating. Bij weigering kan de belanghebbende binnen dertig dagen nadat de beslissing van het bestuur te zijner kennis is gebracht, schriftelijk in beroep gaan bij de algemene vergadering, welke daarop in haar eerstvolgende vergadering een beslissing neemt. De algemene vergadering is echter niet verplicht haar beslissing te nemen als de vergadering gehouden wordt binnen veertien dagen na de indiening van het beroep. Hangende het beroep is belanghebbende geen lid.
3. Het lidmaatschap is persoonlijk en eindigt:
 - a. door het overlijden van het lid;
 - b. door opzegging door het lid;
 - c. door opzegging door het bestuur namens de vereniging;
 - d. door ontzetting (royement) door het bestuur namens de vereniging.
4. Opzegging door het lid of door de vereniging kan slechts geschieden tegen het einde van het boekjaar en met inachtneming van een opzeggingstermijn van vier weken. Echter kan het lidmaatschap onmiddellijk worden beëindigd indien van het lid of van de vereniging in redelijkheid niet gevergd kan worden het lidmaatschap te laten voortduren.
5. Ontzetting uit het lidmaatschap geschiedt door het bestuur indien:
 1. een lid handelt in strijd met de statuten, reglementen of besluiten van de vereniging;
 2. een lid de vereniging op onredelijke wijze benadeelt.
 Hij wordt ten spoedigste schriftelijk van het besluit met opgave van redenen in kennis gesteld.
6. Tegen een besluit tot opzegging van het lidmaatschap door de vereniging op grond dat redelijkerwijs van de vereniging niet gevergd kan worden het lidmaatschap te laten voortduren of van een besluit tot ontzetting uit het lidmaatschap, kan de betrokkene binnen één maand na ontvangst van de kennisgeving tegen dat besluit in beroep gaan bij de algemene vergadering.
Gedurende de beroepstermijn en hangende het beroep is het lid geschorst.

Artikel 6 Bestuur; one tiermodel, taak en bevoegdheden bestuur

1. De vereniging heeft een bestuur dat bestaat uit niet-uitvoerende en uitvoerende bestuurders. Een niet-uitvoerende bestuurder heeft tot taak het houden van toezicht op het bestuur in zijn algemeenheid en in het bijzonder op de uitvoerende bestuurder(s). Een bestuurder heeft tot taak het voeren van de dagelijkse leiding en is belast met de algemene gang van zaken van de school.
De uitvoerende bestuurders vormen samen het dagelijks bestuur.
Eén van de uitvoerende bestuurders is directeur-bestuurder. Tot zijn taakgebied behoort voornamelijk de uitvoering van beleid op de terreinen identiteit, personeel, onderwijs, kwaliteit en communicatie.
2. Behoudens de beperkingen volgens de statuten is het bestuur belast met het besturen van de vereniging.
Bij de vervulling van hun taak richten de bestuurders zich naar het belang van de vereniging en de met haar verbonden school en organisatie. Het bestuur heeft als orgaan van de vereniging een collectieve verantwoordelijkheid. Tegelijkertijd is binnen het bestuur tussen de uitvoerende bestuurders en de niet-uitvoerende bestuurders een taakverdeling overeengekomen.
 - a. Uitvoerende bestuurders hebben tot taak/zijn belast met:

- (i) de dagelijkse leiding; en
 - (ii) de algemene gang van zaken van de school.
- b. De niet uitvoerende bestuurders hebben tot taak/zijn belast met:
- (i). Het houden van toezicht op het bestuur in het algemeen en de uitvoerende bestuurders in het bijzonder;
 - (ii) het gevraagd en ongevraagd adviseren van de uitvoerende bestuurder(s);
 - (iii) het vervullen van de werkgeversrol met betrekking tot de directeur-bestuurder;
 - (iv) het doen van een voordracht inzake de aan te stellen accountant.
- De taakverdeling tussen de bestuurders is nader uitgewerkt in een bestuursreglement.
3. Het bestuur stelt een bestuursreglement op.
 4. Een bestuurder dient een natuurlijk persoon te zijn.
 5. Ieder lid dient, voorafgaande aan zijn benoeming, een verklaring te tekenen dat hij instemt met de statuten en bij al zijn handelingen de handhaving van het daarin uitgesproken beginsel zal beogen.

Artikel 7 Bestuur; samenstelling en benoeming

1. Het bestuur bestaat uit een door de algemene vergadering te bepalen aantal van minimaal vijf (5) en maximaal negen (9) bestuurders. Het bestuur is samengesteld uit minimaal één (1) en maximaal drie (3) uitvoerende bestuurders en zes (6) niet-uitvoerende bestuurders. De benoeming van bestuurders geschiedt uit de leden van de vereniging, behoudens het bepaalde in lid 2 van dit artikel. De benoeming van de bestuurders geschiedt door de algemene vergadering, met uitzondering van de directeur-bestuurder. Voor de wijze van benoeming van de directeur-bestuurder geldt het bepaalde in artikel 9.
2. De algemene vergadering kan besluiten dat één bestuurder buiten de leden wordt benoemd.
3. De benoeming van bestuurders geschiedt uit een door het bestuur op te maken bindende voordracht van ten minste één persoon, behoudens het bepaalde in lid 4 van dit artikel. Bij de voordracht en bij de benoeming wordt uitdrukkelijk de uitvoerende of niet-uitvoerende taak van de bestuurder vermeld. De voordracht van het bestuur wordt bij de oproeping voor de algemene vergadering meegedeeld.
4. Aan elke voordracht kan het bindend karakter worden ontnomen door een met ten minste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen genomen besluit van de algemene vergadering, waarin ten minste de helft van de leden vertegenwoordigd is.
5. Is geen voordracht opgemaakt of besluit de algemene vergadering overeenkomstig het voorgaande lid aan de opgemaakte voordracht het bindend karakter te ontnemen, dan is de algemene vergadering vrij in haar keus.
6. Binnen het uitvoerend bestuur kunnen niet worden benoemd personeelsleden in dienst van de vereniging, alsmede hun echtgenoten. Deze uitsluiting geldt niet voor de directeur-bestuurder.
7. Binnen het toezichthoudend bestuur kunnen niet worden benoemd personeelsleden in dienst van de vereniging.
8. Binnen het bestuur kan niet worden benoemd een lid van de medezeggenschapsraad van de school .

Artikel 8 Bestuur; schorsing, periodiek aftreden en einde bestuurslidmaatschap;

1. Een bestuurslid kan door de algemene vergadering te allen tijde worden geschorst of ontslagen, mits het besluit daartoe wordt genomen met een meerderheid van ten minste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen in een algemene vergadering waarin ten minste de helft van de leden aanwezig is.
Een schorsing die niet binnen drie maanden wordt gevolgd door een besluit tot ontslag, eindigt door het verloop van die termijn.
2. Alle bestuursleden worden gekozen voor de tijd van vier jaar. Ieder jaar treedt een evenredig deel van het aantal leden af volgens een door het bestuur op te stellen rooster. Elk aftredende is terstond, doch ten hoogste tweemaal, herkiesbaar, behoudens in zeer bijzonder gevallen, zulks ter beoordeling van het bestuur.
3. In tussentijdse vacatures wordt zo mogelijk in de eerste algemene vergadering na het ontstaan daarvan voorzien. Een tussentijds benoemde neemt op het rooster van aftreding de plaats van zijn voorganger in.
4. Het lidmaatschap van het bestuur eindigt voorts door:
 - a. het beëindigen van het lidmaatschap van de vereniging, voor zover het een bestuurder betreft die uit de leden is benoemd;
 - b. schriftelijke ontslagneming (bedanken);
 - c. overlijden;
 - d. herroeping door een bestuurder van de verklaring als bedoeld in artikel 6, vijfde lid van deze statuten;
 - e. het verlies van het vrije beheer van een bestuurder over zijn vermogen.

Artikel 9 Bestuur; directeur-bestuurder

1. De directeur-bestuurder wordt benoemd door het bestuur.
2. De benoeming geschiedt op basis van een door het bestuur vastgestelde wervings- en selectieprocedure en een vooraf openbaar gemaakte profielschets.
3. Het bestuur hanteert een profielschets die de competenties, kwaliteiten en deskundigheden omschrijft waaraan elke directeur-bestuurder dient te voldoen.
4. Bij het ontstaan van een vacature voor de functie directeur-bestuurder wordt door het bestuur bezien of de profielschets nog actueel is en wordt deze zonodig aangepast. Vervolgens wordt aan de hand van de profielschets de vacaturetekst opgesteld.
5. De directeur-bestuurder wordt benoemd voor de duur van zijn arbeidsovereenkomst met de vereniging. Het bestuurslidmaatschap van de directeur-bestuurder eindigt per het moment van het eindigen van deze arbeidsrechtelijke overeenkomst tussen hem en de vereniging.
6. Het bepaalde in artikel 8 van deze statuten is, met uitzondering van hetgeen sub b, c en d is opgenomen in het vierde lid van dat artikel, niet van toepassing op de directeur-bestuurder.
7. De directeur-bestuurder neemt geen deel aan de beraadslaging en besluitvorming over het vaststellen van diens bezoldiging.

Artikel 10 Bestuur; functies, ontstentenis, belet, tegenstrijdig belang

1. De voorzitter van het bestuur wordt in functie benoemd en kan, evenals zijn plaatsvervanger, alleen een niet-uitvoerende bestuurder zijn.

2. Het bestuur wijst uit zijn midden een secretaris en een penningmeester aan. Het bestuur kan voor elk van hen, en voor de voorzitter, uit zijn midden een vervanger aanwijzen. Een bestuurder kan meer dan één functie bekleden.
3. In geval van ontstentenis of belet van alle leden van het bestuur neemt een ander persoon –die daartoe steeds door de algemene vergadering moet zijn aangewezen– de bestuurstaken waar. Duurt deze situatie naar verwachting langer dan drie maanden, dan roept deze de algemene vergadering bijeen voor een bestuursverkiezing.
4. Bij vacatures blijft, ook als het aantal bestuursleden beneden vijf is gedaald, het bestuur bevoegd.
5. Een bestuurslid dat in een zekere kwestie een tegenstrijdig belang heeft met dat van de vereniging, neemt geen deel aan de beraadslaging en besluitvorming. In het geval hierdoor geen besluit genomen kan worden door het bestuur, wordt het besluit genomen door de algemene vergadering, met vastlegging van de redenen die aan het besluit ten grondslag liggen.

Artikel 11 Bestuur; vertegenwoordiging, verantwoording

1. De vereniging wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door het bestuur. Deze vertegenwoordigingsbevoegdheid komt mede toe aan hetzij de directeur-bestuurder, hetzij aan twee andere uitvoerende bestuurders gezamenlijk.
2. Het bestuur is onder verantwoordingsplicht aan de algemene vergadering bevoegd tot alle daden van beheer en beschikking ten aanzien van de bezittingen van de vereniging, met dien verstande evenwel dat het de machtiging van de algemene vergadering behoeft:
 - a. voor het aangaan van overeenkomsten tot het kopen, vervreemden of bezwaren van registergoederen;
 - b. voor het aangaan van overeenkomsten, waarbij de vereniging zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een derde verbindt;
 - c. voor het aangaan van geldleningen boven een bedrag vastgesteld door de algemene vergadering
 - d. voor het verhuren van onroerende goederen voor een tijdvak van meer dan een jaar, met uitzondering van verhuur van de ‘directeurswoning’.

Artikel 12 Personeel, evangelisatie

1. Het bestuur benoemt, schorst en ontslaat het personeel. Aan het in de vorige volzin bepaalde wordt uitvoering gegeven door de uitvoerende bestuurders gezamenlijk. Een besluit tot benoeming, schorsing of ontslag kan slechts genomen worden met instemming van de toezichthoudende bestuurders.
2. Alleen diegene kan aan de van de vereniging uitgaande school worden benoemd, die schriftelijk heeft verklaard in te stemmen met de grondslag en het doel van de vereniging, omschreven in artikel 2 van deze statuten, de functie in overeenstemming daarmee te vervullen, zich te verplichten het leven in te richten overeenkomstig de grondslag van de vereniging en in levenswandel een goed voorbeeld voor de leerlingen te zijn.
3. Het bestuur is belast met het toezicht op de overige activiteiten van de evangelisatie.

Artikel 13 Algemene vergaderingen

1. De artikelen 2 lid 1 en artikel 13 lid 1 zijn onveranderlijk.

2. Jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar, hetwelk samenvalt met het verenigings- en kalenderjaar, wordt een algemene vergadering gehouden waarin de periodieke bestuursverkiezing wordt gehouden. In dezelfde vergadering brengt het bestuur zijn jaarverslag uit over de gang van zaken in de vereniging en over het gevoerde beleid. Het legt de balans en de staat van baten en lasten met een toelichting ter goedkeuring aan de vergadering voor. Deze stukken worden ondertekend door de bestuursleden; ontbreekt de ondertekening van een of meer hunner, dan wordt daarvan onder opgave van redenen melding gemaakt.
3. De in het eerste lid genoemde verantwoording dient vergezeld te gaan van een accountantsverklaring als bedoeld in artikel 393 lid 5 boek 2 Burgerlijk Wetboek. De jaarstukken worden door de algemene vergadering goedgekeurd.
4. Het bestuur is voorts bevoegd een algemene vergadering te beleggen wanneer het dit nodig acht, of wanneer het daartoe volgens de wet of de statuten verplicht is. Op schriftelijk verzoek van ten minste een zodanig aantal leden als bevoegd is tot het uitbrengen van één/tiende gedeelte van de stemmen in een algemene vergadering, is het bestuur verplicht tot het bijeenroepen van een algemene vergadering op een termijn van niet langer dan vier weken. Wanneer het bestuur niet binnen veertien dagen aan het verzoek gevolg heeft gegeven, kunnen de verzoekers zelf tot die bijeenroeping overgaan op de wijze waarop het bestuur de algemene vergadering bijeenroept. Aan de eis van schriftelijkheid wordt voldaan indien het verzoek elektronisch is vastgelegd.
5. De algemene vergaderingen worden bijeengeroepen door het bestuur. De oproeping geschiedt aan de adressen van de leden volgens het door het bestuur te houden register, waarin de namen en adressen van alle leden zijn opgenomen. De termijn voor oproeping bedraagt ten minste zeven dagen. Deze oproeping dient behalve tijd en plaats van de vergadering tevens de agenda te vermelden en kan, als een lid hiermee instemt, ook plaatshebben door een langs elektronische weg toegezonden leesbaar en reproduceerbaar bericht aan het adres dat door het lid voor dit doel is bekend gemaakt. Tegelijk met de convocatie dienen ook eventuele voor besluitvorming noodzakelijke documenten verstrekt te worden aan de leden.

Artikel 14 Stemmingen

1. Voor zover in deze statuten niet anders is bepaald, worden alle besluiten genomen met een volstrekte meerderheid van stemmen. Over zaken wordt mondeling, over personen wordt schriftelijk gestemd. Blanco stemmen worden beschouwd als niet te zijn uitgebracht. Bij staken van stemmen over zaken wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.
2. Stemmen bij volmacht is mogelijk. Een lid van de vereniging kan een ander lid machtigen om hem te vertegenwoordigen op een algemene vergadering en voor hem te stemmen over het op de agenda vermelde onderwerp wat tevens op de schriftelijke volmacht wordt vermeld. Het gemachtigde lid mag namens de volmachtgever stemmen na overleg van de schriftelijke volmacht aan de secretaris van het bestuur. De secretaris controleert of de schriftelijke volmacht juist is ingevuld en van een handtekening van de volmachtgever is voorzien. Een lid mag door maximaal één ander lid gemachtigd worden.
3. Wordt bij een verkiezing over personen bij de eerste stemming geen volstrekte meerderheid behaald, dan heeft een tweede vrije stemming, of ingeval van een bindende voordracht van twee personen, een tweede stemming tussen de voorgedragen

kandidaten, plaats. Indien ook dan niemand de volstrekte meerderheid verkrijgt geldt het volgende:

- a. ingeval van een bindende voordracht van twee personen wordt hij geacht te zijn benoemd die bij de tweede stemming de meeste stemmen op zich heeft verenigd, terwijl voor het geval dat bij die tweede stemming de kandidaten een gelijk aantal stemmen op zich hebben verenigd beslist het lot.
 - b. indien er geen sprake is van een bindende voordracht dan vindt herstemming plaats tussen de twee personen die bij die tweede stemming het hoogste aantal stemmen op zich verenigden. Behalen meer dan twee personen het hoogste aantal dan delen deze allen in de herstemming. Bij staking van stemmen of bij het niet behalen alsdan van de volstrekte meerderheid van stemmen wordt degene, die het hoogste aantal stemmen op zich verenigde geacht te zijn benoemd. Is het hoogste aantal stemmen door meer dan één persoon behaald, beslist het lot.
4. Elk niet-geschorst lid heeft één stem.
 5. Het bestuur kan besluiten vergaderingen mede door middel van digitale media te doen plaatshebben, waarbij ook het stemrecht elektronisch kan worden uitgeoefend, mits de identiteit van de stemgerechtigden geverifieerd kan worden en stemgerechtigden rechtstreeks kennis kunnen nemen van de beraadslagingen en het stemrecht tijdens de vergadering kunnen uitoefenen.
 6. Het bestuur kan besluiten dat stemmen die voorafgaand aan de algemene vergadering via een elektronisch communicatiemiddel worden uitgebracht, doch niet eerder dan op de dertigste dag voor die van de vergadering, gelijk worden gesteld met stemmen die ten tijde van de vergadering worden uitgebracht. Het bepaalt ook de voorwaarden daarvoor.

Artikel 15 Statutenwijziging

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 13 lid 1 is wijziging van deze statuten mogelijk bij besluit van de algemene vergadering, waartoe is opgeroepen met de mededeling, dat aldaar wijziging van de statuten zal worden voorgesteld.
2. Zij die de oproeping tot de algemene vergadering ter behandeling van een voorstel tot statutenwijziging hebben gedaan, moeten ten minste vijf dagen voor de vergadering een afschrift van dat voorstel, waarin de voorgedragen wijziging woordelijk is opgenomen, op een daartoe geschikte plaats voor de leden ter inzage leggen tot na afloop van de dag waarop de vergadering wordt gehouden.
3. Tot wijziging van de statuten kan slechts worden besloten op voorstel van het bestuur of van ten minste een zodanig aantal leden als bevoegd is tot het uitbrengen van één/tiende gedeelte van de stemmen in een algemene vergadering, met een stemmenmeerderheid ten minste gelijk aan twee/derde deel van de geldig uitgebrachte stemmen in een vergadering, waarin ten minste twee/derde van het aantal leden aanwezig is.
4. Is niet twee/derde deel van het aantal leden tegenwoordig, dan wordt binnen vier weken doch niet binnen zeven dagen een tweede algemene vergadering bijeengeroepen en gehouden, welke ongeacht het aantal aanwezige leden, het voorstel tot statutenwijziging, zoals dat in de vorige algemene vergadering aan de orde is geweest, kan aannemen met een meerderheid van ten minste twee/derde deel van de geldig uitgebrachte stemmen.
5. De wijziging treedt niet in werking dan nadat hiervan een notariële akte is verleden. Het bestuur is verplicht een authentiek afschrift van de wijziging en de gewijzigde statuten neder te leggen ten kantore van het handelsregister.

Artikel 16 Ontbinden en vereffening

1. Ontbinding van de vereniging is mogelijk bij besluit van de algemene vergadering genomen op voorstel van het bestuur of van ten minste vijf leden, met een meerderheid van ten minste gelijk aan twee/derde deel van het aantal leden van de vereniging.
2. Het in de leden 2, 3 en 6 van artikel 15 bepaalde is van overeenkomstige toepassing op een besluit tot ontbinden.
3. Een besluit tot ontbinding wordt geacht tevens een besluit tot vereffening te zijn. Indien bij zodanig besluit te dien aanzien geen andere regelingen zijn gesteld, geschiedt de vereffening door het bestuur.
4. Het batig saldo wordt besteed ten behoeve van een algemeen nut beogende instelling met een soortgelijke doelstelling.

Artikel 17 Reglement(en)

De algemene vergadering c.q. het bestuur kan een of meer reglementen vaststellen, die geen bepalingen mogen bevatten, die in strijd zijn met de wet, ook waar die geen dwingend recht bevat, noch met deze statuten. In gevallen waarin de wet, deze statuten en reglementen niet voorzien, beslist het bestuur, behoudens de rechten van de algemene vergadering.

Artikel 18 Oprichting

De vereniging is opricht op 16 december achttienhonderd negentachtig en aangegaan voor onbepaalde tijd.



CBS "Het Mosterdzaadje"
Oranjeweg 116
8166 JD Gortel
0578 – 661863

✉ info@cbshetmosterdzaadje.nl
www.cbshetmosterdzaadje.nl

Vereniging voor Evangelisatie Het Mosterdzaadje

EVANGELISATIE PLAN

Het bestuur van de Vereniging voor Evangelisatie "Het Mosterdzaadje" te Gortel, gemeente Epe heeft een commissie mandaat verleent om invulling te geven aan de doelstelling van de Vereniging voor Evangelisatie zoals geformuleerd in de artikelen 3 lid 2a en artikel 6 lid 1a van de statuten van 1990

Het bestuur is op grond van artikel 3 lid 2c bevoegd tot het verlenen van een mandaat aan derden en is doordrongen van het belang om gestalte te geven aan de in artikel 3 lid 2, nader toegelicht in artikel 2a, omschreven doelstelling van de vereniging.

Het bestuur hecht aan efficiënte, zorgvuldige en zegenrijke uitoefening van haar opdracht en geeft hiertoe een commissie mandaat deze opdracht uit te voeren.

Het mandaat luidt als volgt:

De commissie voor Evangelisatie stelt zich als opdracht praktisch invulling te geven aan de Woordverkondiging in het verenigingsgebouw en voorstellen te ontwikkelen over noodzakelijke en gewenste aanpassingen beide van materiele en immateriële zaken. De grondslag van de vereniging zoals verwoord in artikel 2 van de statuten dient hierbij als uitgangspunt.

Het bestuur heeft besloten

- dit mandaat te verlenen zonder recht van ondermandaat
- dat de commissieleden uitsluitend kunnen worden benoemd door het bestuur
- dat zij het recht voorbehoud commissieleden te benoemen dan wel van hun taak te ontheffen, waarbij in geval van verschil van inzicht bemiddeling wordt ingeroepen van een door bestuur en commissie erkende mediator
- dat de commissie ten allen tijde functioneert onder verantwoordelijkheid van het bestuur
- dat dit mandaat door het bestuur als verantwoordelijke rechtspersoon wordt verleend dan wel ontnomen
- te voorzien in middelen en mogelijkheden voor het realiseren van de taak van de commissie
- dat de commissie jaarlijks schriftelijk rapporteert betreffende voortgang van haar werkzaamheden en haar rapport mondeling toelicht in de algemene ledenvergadering
- dit mandaat uiterlijk 21 april 2025 opnieuw te evalueren, zo nodig te wijzigen en vervolgens opnieuw vast te stellen.

Praktische invulling

De planperiode voor de evangelisatiewerkzaamheden loopt parallel aan die van het schoolplan en bestrijkt derhalve de periode 2022-2026

2022
- regelen van de predikbeurten voor 2023
- wekelijks leiding geven aan de zondagse samenkomsten
- voorbereidingen treffen voor renovatie van het verenigingsgebouw
- input leveren voor op te stellen meerjarenonderhoudsplanning verenigingsgebouw
- advies leveren voor het bijwerken van het administratief handboek van het bestuur
- postercampagne op campings in de omgeving

- schoonmaak van het verenigingsgebouw aansturen
--

2023

- regelen van de predikbeurten voor 2024
- wekelijks leiding geven aan de zondagse samenkomsten
- showbord renoveren aan de wegzijde van het verenigingsgebouw
- realiseren prikbord in ontvangsthal
- bijdrage leveren aan de maandelijkse nieuwsbrief
- bijdrage leveren aan de jaarlijkse ledenvergadering
- schoonmaak van het verenigingsgebouw aansturen
- begeleiden restauratie kozijnen

2024

- regelen van de predikbeurten voor 2025
- wekelijks leiding geven aan de zondagse samenkomsten
- start maken met zeven zaterdagse zangavonden rondom verschillende thema's
- toezicht houden op renovatie van het verenigingsgebouw
- bijdrage leveren aan de maandelijkse nieuwsbrief
- bijdrage leveren aan de jaarlijkse ledenvergadering
- evalueren zangavonden
- schoonmaak van het verenigingsgebouw aansturen

2025

- regelen van de predikbeurten voor 2026
- wekelijks leiding geven aan de zondagse samenkomsten
- bijdrage leveren aan de maandelijkse nieuwsbrief
- bijdrage leveren aan de jaarlijkse ledenvergadering
- schoonmaak van het verenigingsgebouw aansturen
- leiding geven aan zangavonden
- onderzoeken of uitzenden preken vanaf locatie mogelijk is

2026

- regelen van de predikbeurten voor 2027
- wekelijks leiding geven aan de zondagse samenkomsten
- bijdrage leveren aan de maandelijkse nieuwsbrief
- bijdrage leveren aan de jaarlijkse ledenvergadering
- schoonmaak van het verenigingsgebouw aansturen
- leiding geven aan zangavonden
- indien mogelijk uitzenden preken vanaf locatie

INTEGRAAL SCHOOLPLAN 2023-2027

**Strategisch beleid van
Vereniging voor evangelisatie
Het Mosterdzaadje
met doelen/ambities en
onderwijskwaliteit
van CBS Het Mosterdzaadje**



CBS Het Mosterdzaadje
Oranjeweg 116
8166 JD Emst (Gortel)
0578 661863
www.cbshetmosterdzaadje.nl



Voorwoord

De Vereniging tot evangelisatie Het Mosterdzaadje te Gortel heeft één school onder haar hoede: CBS Het Mosterdzaadje. Deze school, die al vanaf 1890 een plek heeft in Gortel, is goed bekend in het buurtschap. Het Mosterdzaadje is een kleinschalige en gezellige school, waar veiligheid en verbondenheid centraal staan. Onze basis is de Bijbel, het Woord van God. Dat betekent dat wij elk kind zien als een uniek schepsel, met eigen gaven en talenten. Wij stimuleren onze leerlingen deze gaven en talenten te ontwikkelen en deze in de praktijk in te zetten.

De strategische beleidskeuzes van het bestuur zijn nauw verweven met de te behalen doelen van de school. Het ligt daarom voor de hand om dit alles samen te voegen in één plan, dat is gebeurd in het plan dat u in handen heeft.

Het is een beleidsplan, maar ook een praktisch plan. Bij de totstandkoming van dit plan is eerst gedurende een jaar allerlei input verzameld. Input van "buitenaf" (ontwikkelingen in de maatschappij, leerlingen, ouders) en input vanuit onszelf (bestuur, directie, team van de school).

In deel A wordt verslag gedaan van deze input. Dit resulteert in een sterkte-zwakte analyse. De aandachtspunten hieruit zijn omgezet in strategische ambities.

In deel B worden deze ambities concreet vertaald naar doelen, strategieën, een cockpit (waarmee we meten) en specifieke acties, uitgezet over 4 schooljaren. Deels gaat het daarbij om basiskwaliteit (hierbij volgen we het toezichtkader van de inspectie). Het accent in deel B ligt echter op onze eigen kwaliteitsdoelen.

In deel C beschrijven we meer concreet hoe we aankijken tegen onderwijskwaliteit en hoe we hieraan in de praktijk vorm willen geven. Motto, kernwaarden en strategische beleidskeuzes zijn tijdloos of omvatten meerdere jaren. Input van inspectie, visitatie, ouders of leerlingen vraagt jaarlijks om nieuwe (sub)doelen en nieuwe daaraan gekoppelde activiteiten. Daarom krijgt dit plan jaarlijks een update. Zo is het een "levend" document.

Het is ons verlangen dat dit plan bijdraagt aan de kwaliteit en de gang van zaken van de evangelisatie en het onderwijs op Het Mosterdzaadje. De bedoeling is uiteindelijk dat de kinderen op school er merkbaar profijt van hebben. Goed onderwijs aan onze kinderen, daar gaat het allemaal om. We beseffen dat we daarbij afhankelijk zijn van Gods zegen, dat is tegelijk ook ons gebed.

Dit plan is voor het eerst vastgesteld op: (datum)
Hernieuwd vastgesteld op:
Vastgesteld door CB op: (datum)
Goedgekeurd door MR op: (datum)

Versienummer: 1.0
Versienummer:

Handtekening voorzitter CB:

Handtekening directeur:

INHOUD

Voorwoord

A KERNOPDRACHT EN UITDAGINGEN

1. Missie, Visie en Kernwaarde
2. Strategie
3. Indeling in beleidsterreinen
4. Input voor ons beleid
5. Samenvattende sterkte-/ zwakte analyse

B STRATEGISCH BELEIDSKADER, DOELEN/ AMBITIES, METEN & SPECIFIEKE ACTIES

1. Doelen/ ambities vanuit de beleidsterreinen en het Strategisch Beleidskader, aangevuld met kolommen Meten & specifieke acties per cursusjaar

C ONDERWIJSKWALITEIT

1. Verantwoording

Bijlage A: Uitwerking doelen/ambities in jaarplan (actueel)
Bijlage B: Goed Onderwijs Gortel (ondersteuningsstructuur)
Bijlage C: Jaarplanning (actueel)
Bijlage D: Overzicht Methodes en onderwijstijd
Bijlage E: Kwaliteitshandboek

Gortel...ruimte voor groei!



Deel A: KERNOPDRACHT EN UITDAGINGEN

1. MISSIE, VISIE EN KERNWAARDE

Missie

Het onderwijs van onze school is er op gericht kinderen op te voeden en te vormen tot zelfstandige en God naar Zijn Woord dienende persoonlijkheden. Samen met de ouders willen we kinderen leren om op eigen benen te staan en verantwoordelijkheid te dragen voor het eigen gedrag. Om dit te leren zijn opvoeders nodig die daarin de weg wijzen. Vanuit christelijk oogpunt zijn (eerst) ouders en (dan) leerkrachten de aangewezen personen om kinderen dit te leren. Wij en onze kinderen zijn namelijk niet voor onszelf op de wereld. Onze Schepper heeft ieder mens uniek gemaakt, daarom is persoonlijke ontplooiing goed. Tegelijkertijd zijn wij onderdeel van de samenleving en de wereld waarin wij leven. Daarom dient de persoonlijke ontwikkeling ook altijd het belang van de gemeenschap. Zo dragen wij zorg voor onze naaste, de schepping en onze cultuur. Alles in afhankelijkheid van Gods zegen.

Visie

Uitgangspunt voor ons gehele handelen is de Bijbel, het onfeilbaar en onveranderlijk Woord van God, onze zuivere Bron. De noodzaak van wedergeboorte, geloof en bekering door het werk van de Heere Jezus staat centraal. Dit wordt heel mooi uitgelegd in de Drie Formulieren van Enigheid. Daarom vormt de Bijbel met deze drie belijdenisgeschriften de grondslag van de vereniging waar onze school van uitgaat. Onze school heeft een open toelatingsbeleid, waarin iedereen die zich tot de school aangetrokken voelt, welkom is. Ouders zijn in de eerste plaats verantwoordelijk voor het opvoeden van hun kinderen. Voor een groot deel van de dag hebben ze deze zorg aan ons toevertrouwd. Wij maken werk van die zorg. De zorg voor het geestelijk welzijn van kinderen is essentieel. Dat vloeit voort uit de christelijke identiteit van onze school. Wij willen een school zijn waar kinderen als persoon kunnen veranderen of groeien om tot hun bestemming te komen en zo God als hun Schepper te eren en te dienen. We wijzen de leerlingen de weg naar het enige middel tot geestelijk welzijn, namelijk de bekering tot God en het geloof in de Heere Jezus Christus.

Onze school is een kleinschalige leef-/leeromgeving waar iedereen intensief op elkaar betrokken is en waar:

- We samen leven en werken vanuit een houding van wederkerige waardering en respect
- Iedereen waardevol is, om wie hij is en wat hij inbrengt. Zo maken we het team, de klas en de school tot een gemeenschap
- Kinderen de eigen gaven en leervermogens kunnen ontwikkelen
- Zowel in als buiten de school rust en ruimte is om leren met diepgang en betrokkenheid te stimuleren
- Iedereen de professionele ruimte benut en inzet ten dienste van elkaar.

Voor nadere uitwerking van dit uitgangspunt wordt volstaan met een verwijzing naar ons identiteitsprofiel zoals dat door de vereniging is goedgekeurd en door het bestuur is vastgesteld.

Ook in het onderwijzen speelt "groei" een grote rol. Onze zorg gaat uit naar elk uniek kind en we houden daarom rekening met de verscheidenheid aan talenten van hoofd, hart en handen. De aandacht voor groei gaat uiteraard ook uit naar de leerkrachten. De drie basisbehoeften van kinderen (relatie, competentie en zelfstandigheid) gelden ook voor de leerkrachten.

Kort samengevat: Gortel ... ruimte voor groei.

Kernwaarde:

Onze kernwaarde is: We zien elkaar aan als door de ogen van de Heere Jezus. Dat wil zeggen: met ernst, in warmte, liefde en bewogenheid. Deze kernwaarde is in 2019 tot stand gekomen in een teambreed traject. Van personeel dat werkzaam is op Het Mosterdzaadje verwachten we dat zij deze kernwaarde voorhouden en voorleven. Deze levensvisie is het vertrekpunt voor het onderwijs, want die is bepalend voor ons mensbeeld en welke middelen ingezet worden. Om deze kernwaarde praktisch vorm te geven, werken we vanuit onze 7 manieren:

- Wij doen ons best
- Iedereen hoort erbij
- Wij storen niemand
- Wij zijn zuinig op alles om ons heen
- Wij leren met hart, hoofd en handen
- Wij leren van en met elkaar
- Wat we zelf kunnen, doen we zelf



Gortel...ruimte voor groei!

2. STRATEGIE

In de beschreven visie van de school is een aantal doelen opgenomen die we hieronder kort opsommen met daarbij de te volgen strategie.

1. De zorg voor het geestelijk welzijn van de leerlingen en voor het vormen van de leerlingen tot verantwoordelijke persoonlijkheden. Door middel van de Bijbelvertellingen, het gesprek daarover en het wijzen op God en Zijn Woord tijdens bepaalde onderdelen van en onderwerpen uit de lessen wordt hieraan gestalte gegeven. Het team, de klas en de school maken we tot een gemeenschap. Dat wil zeggen dat onze school een school is waar: we samen leven en werken vanuit een houding van wederkerige waardering en respect, iedereen waardevol is, om wie hij is en wat hij inbrengt, kinderen de eigen gaven en leervermogens kunnen ontwikkelen, zowel in als buiten de school rust en ruimte is om leren met diepgang en betrokkenheid te stimuleren, iedereen de professionele ruimte benut en inzet ten dienste van elkaar.
2. De zorg voor de groei van de school. We investeren in intensieve betrokkenheid van de kinderen, de ouders en de leerkrachten door goede communicatie met elkaar. Daarnaast investeren we in kleine klassen, waarbij de leerlingen veel individuele zorg kunnen ontvangen. We waarderen iedereen om wie ze zijn en om hun inbreng, zodat we ook de professionele ruimte kunnen benutten ten dienste van elkaar. Dat geldt voor de leerkrachten onderling, alsook naar de ouders, waarbij we dienen als voorbeeld voor de leerlingen.
3. De zorg voor passend onderwijs voor alle leerlingen¹. We geven onderwijs in een veilige setting als voorwaarde om tot leren te komen, waarbij het kind de ruimte krijgt om te groeien en te ontwikkelen. We houden rekening met de verscheidenheid aan talenten van hart, hoofd en handen. De leerlingen worden gevolgd door observatie, het beoordelen van het dagelijks werk en de toetsen, het analyseren van de gegevens en het uitvoeren van de daaruit voortvloeiende consequenties. We creëren zowel in als buiten de school rust en ruimte om leren met diepgang en betrokkenheid te stimuleren, door aanpassingen in het huidige gebouw met betrekking tot de voorzieningen.
4. De zorg voor ons onderwijs². Het onderwijs en de onderwijsmethoden zijn kwalitatief goed. Het didactisch en pedagogisch handelen wordt structureel geëvalueerd door het analyseren van de leerling-resultaten, het reflecteren op het eigen handelen, het enquêteren van ouders en leerlingen en door externe audits. De onderwijsmethoden worden bij aanschaf getoetst aan de kerndoelen en structureel na 10 jaar herijkt of vervangen. De kwaliteit van de methoden blijkt mede uit de resultaten van de toetsen.
5. De zorg gaat ook uit naar het personeel³. Informeel en formeel wordt met elkaar aandacht besteed aan de leerkrachten. Door een goed samenwerkend, overleggend en professioneel team te realiseren, waarbinnen de kwaliteiten worden benut. En door collegiale consultatie en klassenbezoek met functioneringsgesprekken door de directeur.
6. De zorg gaat ook uit naar een goede ondersteuningsstructuur⁴. Dat geldt voor de ondersteuningsstructuur ten opzichte van de zorg voor het individuele kind, als voor de ondersteuning op onderwijs en zorg ten aanzien van ICT en een heldere visie hierop.

¹ Voor een nadere uitwerking hiervan verwijzen we naar ons Schoolondersteuningsprofiel.

² Voor een nadere uitwerking van ons onderwijskundig beleid verwijzen we naar ons document [Onderwijs, visie, vak en vorming](#).

³ Voor een nadere uitwerking van ons personeelsbeleid wordt verwezen naar ons document [Integraal personeelsbeleid](#).

⁴ Voor een nadere uitwerking van de ondersteuningsstructuur met betrekking tot de kwaliteitszorg wordt verwezen naar BIJLAGE B: [Goed onderwijs Gortel \(ondersteuningsstructuur\)](#).

3. INDELING IN BELEIDSTERREINEN

In samenhang met ons kwaliteitshandboek⁵ vormt dit integrale schoolplan, dat tevens dient als jaarplan, een instrument om kwaliteit in dialoog met belanghebbenden planmatig te ontwikkelen.

Op deze manier wordt onze missie, visie en strategie geheel of op onderdelen uitgewerkt. Door dit document leggen we verantwoording af over het beleid met betrekking tot de kwaliteit van ons onderwijs. We hanteren de beleidsterreinen zoals in het Strategisch Beleidskader beschreven. Dat zijn de hiernaast staande beleidsterreinen met de onderwerpen die daaronder vallen.

De kwaliteitskalender

In de kwaliteitskalender is zichtbaar hoe het onderwijsproces wordt aangestuurd en hoe er toezicht wordt gehouden op de kwaliteit van het onderwijs.

⁵ Voor een nadere uitwerking van het stelsel van kwaliteitszorg wordt verwezen naar ons document [Kwaliteitshandboek](#).

Beleidssterrein	Onderwerpen
Identiteit	Christelijke identiteit, normen en waarden
Pedagogiek	Veiligheid, sfeer, burgerschap
Onderwijs	Onderwijskundige visie, curriculum, passend onderwijs
Personeel & Organisatie	Personeelsbeleid, professionalisering, gesprekscyclus, Leergemeenschap, leerlingenaantallen
Financiën	Financiën
Beheer bezittingen en gebouwen	Gebouwbeheer, Pleinbeheer
Kwaliteit	Kwaliteitszorg
Communicatie	Communicatie, PR, ouders, rijk, gemeente, toezichthouders, buitenschoolse opvang



4. INPUT VOOR ONS BELEID

Binnen alle beleidsterreinen hebben we gezocht naar onderdelen die input geven voor ons beleid. Van de volgende bronnen hebben we gebruik gemaakt.

1. *De ervaringen van de teamleden en directie*
Jaarlijks wordt er door de directeur een functioneringsgesprek gevoerd met alle individuele personeelsleden.
2. *Opbrengstanalyses naar aanleiding van de LOVS toetsen*
Jaarlijks worden de opbrengsten geanalyseerd door de IB. Dit levert adviezen en speerpunten op voor het beleid van de komende jaren.
3. *Document Leerlingenzorg*
Door de IB en directie is, in overleg met het team, een document leerlingenzorg opgesteld, waarin een beeld wordt neergezet van onze zorgstructuur. Dit document wordt blijvend geactualiseerd.
4. *Input vanuit Stuurgroep-overleg*
Vanaf mei 2019 is er een Stuurgroep gevormd door IB, directeur en medewerker kwaliteitszorg. Deze SG levert input voor het nieuwe schoolplan en neemt besluiten over acties op het gebied van leerlingenzorg, kwaliteitszorg en onderwijs.
5. *De uitslagen van de ouderenquête*
In november 2022 is een enquête uitgezet onder de ouders van de leerlingen.
6. *De evaluatie van het schoolplan 2019-2023*
Het schoolplan van 2019-2023 is geëvalueerd door het team, de directie en het bestuur. De aandachtspunten die hieruit zijn voortgekomen, worden in het schoolplan opgenomen.
7. *Het rapport van de Inspecteur van Onderwijs*
In 2021 heeft de Inspecteur van Onderwijs een bezoek afgelegd op de school. Het rapport dat is uitgebracht naar aanleiding van het onderzoek in het kader van het tweejaarlijks bezoek draagt ook punten aan voor het nieuwe schoolplan.
8. *Toezicht-/ en onderzoekskader van de inspectie van het onderwijs*
De indicatoren die de inspectie hanteert om de kwaliteit van het onderwijs te beoordelen, zijn als meetlat langs de huidige situatie gelegd en leveren aandachtspunten op voor het nieuwe schoolplan.

9. *Input samenwerkingsverband Berséba*

Vanuit het samenwerkingsverband Berséba wordt 2-jaarlijks door de manager van de regio Noord-Oost een relatiebezoek afgelegd en een auditbezoek met nog 2 basisscholen afgelegd.

10. *Overige wettelijke kaders*

Waaronder WPO, WMS, Convenant Leerkracht etc. Hier wordt nauwelijks expliciet naar verwezen aangezien de meeste wettelijke kaders al nader zijn uitgewerkt in de hierboven genoemde bronnen. Daarnaast is er ook sprake van gemeentelijke en provinciale wet- en regelgeving.

11. *Investeringsplanning (MJOP)*

De investeringsplanning geeft aan wanneer materialen zijn afgeschreven en nieuwe investeringen moeten worden gedaan.



5. SAMENVATTENDE STERKTE-/ ZWAKTE ANALYSE

Hieronder volgt een samenvattende sterkte-/ zwakte analyse naar aanleiding van bovenstaande input voor het beleid aan de hand van de genoemde beleidsterreinen

Sterktes/ Kansen voor het Mosterdzaadje

<i>Beleidsterreinen</i>	<i>Sterkte analyse</i>
Identiteit	<p>De christelijke identiteit is duidelijk verankerd in het onderwijs, de normen en waarden zijn merkbaar in de school.</p> <p>De school heeft de mogelijkheid om kinderen uit niet-christelijke gezinnen met het Evangelie te bereiken en kinderen uit christelijke gezinnen te versterken in het geloof.</p> <p>Er is breed draagvlak voor het open toelatingsbeleid.</p> <p>Onze identiteit vormt de basis voor ons handelen.</p>
Pedagogiek	<p>Er is rust in de school.</p> <p>Er is een prettig pedagogisch klimaat.</p> <p>Leerlingen voelen zich veilig, er wordt niet gediscrimineerd, er wordt weinig digitaal gepest, gestolen of vernield.</p> <p>Het is naar aanleiding van de NPO middelen mogelijk om extra RT in te zetten</p>
Onderwijs	<p>Het onderwijs op cognitief gebied is goed. Er zijn goede methodes en extra faciliteiten, o.a. ook op ICT gebied.</p> <p>Er is veel expertise in het team.</p> <p>Het pedagogisch / didactisch handelen van leerkrachten scoort hoog in de ouderenquêtes.</p> <p>Er is aanbod voor kinderen die meer uitdaging en kinderen die extra ondersteuning nodig hebben.</p> <p>De opbrengsten van de school liggen op of boven het niveau van wat op grond van de populatie verwacht mag worden.</p> <p>De VO adviezen zijn goed en conform het niveau.</p> <p>Er is structurele input georganiseerd vanuit personeel, ouders, leerlingenraad en bestuur.</p>
Personeel & Organisatie	<p>De betrokkenheid van team, directie en bestuur op de school is groot.</p> <p>Ondanks het lerarentekort is er weinig lesuitval, is er een laag ziekteverzuim.</p> <p>Er is veel deskundigheid in het team, ook bij de onderwijsassistenten.</p> <p>Leerkrachten hebben een hoge mate van autonomie.</p> <p>De directie is laagdrempelig.</p> <p>De werkdrukmiddelen worden goed ingezet.</p> <p>Er is duidelijkheid over het taakbeleid.</p>

Financiën	De school is financieel gezond. De school beschikt over voldoende middelen om tot goed onderwijs te komen. Er wordt geïnvesteerd in personeel en kleine klassen.
Beheer bezittingen en gebouwen	De school beschikt over een mooi gebouw met uitstraling. Het gebouw wordt goed onderhouden en schoongemaakt. Het Mosterdzaadje is een begrip in Gortel en omgeving en heeft een goede naamsbekendheid opgebouwd bij de gemeente, onderwijs- en zorginstellingen.
Kwaliteit	De school beschikt over een medewerker Kwaliteitszorg die de kwaliteit en de cycli binnen de gremia van het onderwijsproces bewaakt.
Communicatie	Veel ouders zijn tevreden over de school. De oudertevredenheidsonderzoeken scoren hoog. Er is doorgaans goed contact tussen directie/leerkrachten en ouders. Er is tevredenheid over de communicatie en over het voorkomen van lesuitval.

Zwaktes/ bedreigingen voor het Mosterdzaadje:

<i>Beleidsterreinen</i>	<i>Zwakte analyse</i>
Identiteit	Vanuit de politiek staat de onderwijsvrijheid geregeld ter discussie. Reformatorische scholen worden door veel Nederlanders gezien als religieuze instellingen die ten onrechte met gemeenschapsgeld gefinancierd worden. Kinderen helpen elkaar te weinig bij pestgedrag (implementatie van de 7 manieren). Er is nog beperkt aanbod m.b.t. mediawijsheid in de bovenbouw. Het Bijbelonderwijs zoals dat met de huidige methode wordt gegeven voldoet niet aan de gewenste tevredenheid van personeel.
Pedagogiek	Overdragen en concreet ervaren van kennis van en respect voor verschillen in cultuur, geloof, diversiteit en levensovertuiging aan de kinderen in een beschermde setting krijgt nu spontaan gestalte, maar niet specifiek en uitgewerkt in acties. Er is geen doorgaande leerlijn burgerschap. Onze 7 manieren zijn niet gekoppeld aan burgerschapsvorming.
Onderwijs/ Kwaliteit	Het aanleren van executieve functies en 21e -eeuwse vaardigheden gebeurt sporadisch, maar mag meer structuur krijgen. De keuzes in de begeleiding van meer- /en hoogbegaafden meer nemen vanuit de visie hierop en in bredere samenhang met collega's bespreken. De lijnen vanuit Leerteam MHB moeten verhelderd worden.

	<p>De resultaten en het onderwijs op het gebied van rekenen blijven achter vergeleken met de andere hoofdvakken. Zoeken naar een methode die beter aansluit bij de school en behoeftes van leerlingen. Er is geen goede overkoepelende methode wereldoriëntatie op school die de zaakvakken in samenhang met Passend Onderwijs uitvoert. We zoeken naar het werken met een kerndoel-dekkende, geïntegreerde methode wereldoriëntatie/topografie/ zaakvakken die zorgt voor een doorgaande lijn en breed gedragen wordt vanuit onze christelijk visie met verwondering voor de schepping, waarbij de verbinding wordt gezocht tussen de verschillende vakken en vormingsgebieden.</p> <p>De uitwerking van de zaakvakken veel meer in samenhang met Passend Onderwijs uitvoeren, waarin Executieve functies, 21^e -eeuwse vaardigheden, zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, kennis, vaardigheden en attitude verworven worden.</p> <p>De uitwerking van de zaakvakken veel meer in samenhang met Passend Onderwijs uitvoeren voor alle leerlingen. We zoeken naar inclusiever onderwijs: waarin zowel de kinderen die meer-/ en hoogbegaafdheid zijn, als de kinderen die ondersteuning nodig hebben op cognitief gebied tot bloei komen. De school heeft geen veiligheidsbeleid opgesteld om de veiligheid tijdens het bewegingsonderwijs te borgen.</p>
<p>Personeel & Organisatie/ Communicatie</p>	<p>Het huidige en dreigende leraren- en directeurentekort kan de kwaliteit van het onderwijs doen afnemen. Het team heeft nog verbetermogelijkheden qua innoverend vermogen en het elkaar kennen en aanspreken van elkaar en ouders.</p>
<p>Financiën/ Beheer bezittingen en gebouwen</p>	<p>De school wacht financieel een grote aderlating i.v.m. uitbreiding of nieuwbouw van het schoolgebouw en aanpassing van het plein, aanschaf van nieuwe methodes en extra personeel. De school heeft een flinke wachtlijst van nieuwe aanmeldingen. Het huidige schoolgebouw is te klein. Er moet een uitbreiding of nieuwbouw plaatsvinden op korte termijn. De kleinschaligheid en visie mag hierbij niet over het hoofd worden gezien.</p>



Deel B: ONDERWIJSKWALITEIT

1. STRATEGISCH BELEIDSKADER, DOELEN/ AMBITIES, METEN & SPECIFIEKE ACTIES

Hieronder volgt een overzicht van de doelen/ ambities⁶ vanuit de beleidsterreinen en het Strategisch Beleidskader, aangevuld met kolommen Meten & specifieke acties per cursusjaar. Deze doelen en ambities zijn vanuit de sterkte-/ en zwakte analyse geformuleerd en vanuit de overige bronnen. In BIJLAGE A is een uitwerking van de doelen/ambities opgenomen per schooljaar. Dit vormt het jaarplan van het actuele cursusjaar.

Beleids-terrein	Strategisch beleidskader	Doelen/ ambities	Meten en specifieke actie per cursusjaar			
			23/24	24/25	25/26	26/27
1. Identiteit	<p>Wij onderwijzen de kinderen in het Evangelie. Wij wijzen hen erop dat ze buiten Christus onder Gods toorn staan, maar dat ze door het geloof in Jezus Christus gered worden van Gods toorn en eeuwig bij Hem mogen leven.</p> <p>De kinderen leren de heilsgeschiedenis zoals God deze in de Bijbel aan ons openbaart door middel van de Bijbelse verhalen, de psalmen en liederen en de Bijbelse verlossingsleer, zoals verwoord in de Heidelbergse Catechismus, de Nederlandse Geloofsbelijdenis en de Dordtse Leerregels.</p> <p>Wij leren de kinderen dat ze God moeten liefhebben boven alles en de naaste als zichzelf.</p> <p>Wij vertellen de kinderen over de Majesteit van hun Schepper en de heerlijkheid van de schepping en Gods oorspronkelijke en blijvende doel met deze wereld.</p> <p>Wij leren de kinderen zich te verwonderen over hun bestaan en de wereld om hen heen, met inachtneming van de gebrokenheid die vanwege de zonde ons hele bestaan en de schepping doortrekt.</p>	<p>1.1 Werken met een goed, werkende methode Bijbelonderwijs, waarin de Centrale Waarheid passend bij de leeftijd het uitgangspunt is, en waarin de 7 manieren een uitwerking krijgen.</p> <p>1.2 Werken met een goed werkende leerlijn voor kerkgeschiedenis en zendingsverhalen.</p> <p>1.3 Thematische samenhang in het Bijbels onderwijs waarbij Bijbellessen, Bijbelteksten, psalmversjes, liederen, feitelijke Bijbelkennis etc. inhoudelijk op elkaar zijn afgestemd en herhaalt door de jaren heen. De Bijbelles vormt het uitgangspunt voor deze afstemming.</p> <p>1.4 Bieden van handvatten voor kinderen om stille tijd vorm te geven</p>	<p>Bijbelverhalen selecteren en per klas opstellen.</p> <p>Centrale waarheid bij elk Bijbelverhaal toepassen.</p> <p>7 manieren uitwerking geven.</p> <p>Herhaling van Psalmen, Bijbelteksten, liederen, opzegversjes en feitelijke Bijbelkennis door de jaren heen opstellen in rooster.</p>	<p>Leerlijn kerkgeschiedenis en zendingsverhalen opstellen.</p> <p>Implementatie Bijbelonderwijs.</p>	<p>Bieden van handvatten voor kinderen om stille tijd vorm te geven.</p> <p>Implementatie Bijbelonderwijs en Kerkgeschiedenis en zendingsverhalen.</p>	<p>Implementatie complete leergang Bijbelonderwijs.</p>

⁶ De uitwerking van de doelen en de ambities zijn te vinden in BIJLAGE A: Jaarplan (actueel)

Beleids-terrein	Strategisch beleidskader	Doelen/ ambities	Meten en specifieke actie per cursusjaar			
			23/24	24/25	25/26	26/27
2. Pedagogiek	<p>De Bijbel is de leidraad voor ons leven en handelen, wat zichtbaar wordt in een christelijke levensstijl. We zijn ons ervan bewust dat we leven voor Gods aangezicht.</p> <p>Wij leren de kinderen om goed zorg te dragen voor de aarde (rentmeesterschap).</p> <p>Wij leiden de zingeving m.b.t. de inhoud van ons onderwijs zoveel als mogelijk af van de Bijbelse waarden en normen.</p> <p>De te realiseren doelstellingen op het gebied van de christelijke pedagogiek.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een leef- en leeromgeving die kinderen veiligheid en vertrouwen geeft; • Een leef- en leeromgeving die uitgaat van wederkerige waardering en respect, waarbij het samenzijn centraal staat; • Een leef- en leeromgeving die kinderen aanspreekt op persoonlijke betrokkenheid en verantwoordelijkheid; • Een leef- en leeromgeving die persoonlijke ontwikkeling erkent en stimuleert; • Een leef- en leeromgeving die persoonlijke ontwikkeling dienstbaar maakt aan gezamenlijke ontwikkeling; • Een leef- en leeromgeving die kinderen verbindt met elkaar, de schepping en cultuur; • Een leef- en leeromgeving die zelfstandigheid, zorg en verantwoordelijkheid dragen stimuleert. 	<p>2.1 Weten hoe we vanuit onze christelijke visie ons verhouden tot de opdracht van de overheid.</p> <p>2.2 Overdragen en concreet ervaren van kennis van en respect voor verschillen in cultuur, volk, geloof, diversiteit en levensovertuiging aan de kinderen in een beschermde setting.</p> <p>2.3 Doorgaande leerlijn burgerschap.</p> <p>2.4 Onze 7 manieren gekoppeld aan burgerschapsvorming.</p> <p>2.5 Vanuit Bijbels perspectief respect voor iedereen als persoon, ongeacht diens overtuiging: eens per jaar of halfjaar een open klassengesprek hierover inplannen en houden.</p> <p>2.6 Leerlingen stimuleren mee te denken en eigenaar te worden van het schoolproces en bewaken van veiligheid voor alle kinderen (met name op het plein).</p>	<p>Invullen methodelessen waarin burgerschap voorkomt in SLRO leerlijn burgerschap (doorgaande leerlijn.)</p> <p>Invullen eigen activiteiten in SLRO leerlijn burgerschap.</p> <p>7 manieren koppelen aan burgerschapsvorming.</p> <p>Experimenteren burgerschap ZIEN+.</p> <p>Instellen leerlingpanel - Informatie ophalen bij leerlingen (stimuleren dat kinderen meedenken/ eigenaar worden van het schoolproces, bewaken van veiligheid voor alle kinderen op het plein).</p>	<p>Hiaten die ontstaan in SLRO leerlijn in beeld brengen en passend aanbod voor maken.</p> <p>Burgerschap ZIEN+ invoeren.</p> <p>Inzetten activiteiten n.a.v. hiaten waarbij het overdragen en ervaren van kennis van en respect voor verschillen in cultuur, volk, geloof, diversiteit en levensovertuiging centraal staat.</p> <p>Implementeren leerlingpanel - Informatie ophalen bij leerlingen (stimuleren dat kinderen meedenken/ eigenaar worden van het schoolproces, bewaken van veiligheid voor alle kinderen op het plein).</p>	<p>Borgen en uitvoeren activiteiten waarbij het overdragen en ervaren van kennis van en respect voor verschillen in cultuur, volk, geloof, diversiteit en levensovertuiging centraal staat.</p> <p>Mediawijsheid in bovenbouw gestalte geven.</p> <p>Burgerschap ZIEN+ implementeren.</p> <p>Leerlijn Burgerschap implementeren.</p>	<p>Burgerschap ZIEN+ koppelen aan Leerlijn Burgerschap en dit implementeren.</p> <p>Mediawijsheid opnemen in leerlijn burgerschap.</p>
3. Onderwijs	<p>De onderwijsleermiddelen zijn betekenisvol en niet strijdig met de Bijbelse normen en waarden. Zij stimuleren betrokkenheid van leerlingen en dragen bij aan een positief leerrendement (identiteit).</p>	<p>3.1 Werken met een kerndoel-dekkende, geïntegreerde methode wereldoriëntatie/topografie/zaakvakken die zorgt voor een</p>	<p>Invoeren wereldoriëntatie methode Da Vinci voor de groepen 5-8.</p>	<p>Implementatie wereldoriëntatie methode Da Vinci voor de groepen 5-8.</p>	<p>Implementatie wereldoriëntatie methode Da Vinci voor de groepen 5-8.</p>	<p>Implementatie wereldoriëntatie methode Da</p>

Beleids-terrein	Strategisch beleidskader	Doelen/ ambities	Meten en specifieke actie per cursusjaar			
			23/24	24/25	25/26	26/27
	<p>De onderwijsleermiddelen richten zich op de essentie van het onderwerp/vakgebied en voldoen aan de actuele kennisstandaards (kerndoelen, referentieniveaus).</p> <p>De onderwijsresultaten voldoen aan de door de onderwijsinspectie gestelde eisen.</p> <p>Daarnaast is er het streven om niet alleen te waarderen wat wij meten, maar eveneens te meten wat wij waarderen. Daarin spelen de normen en waarden van Gods Woord een nadrukkelijke rol. Leven en welzijn worden niet alleen bepaald door cijfers en feiten, maar vooral ook door rust en vrede in eigen bestaan en respect voor en verwondering over de wereld en de schepping om ons heen.</p> <p>We streven er naar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien.</p> <p>De onderwijs(organisatie) is gericht op (preventief) onderwijs dat rekening houdt met kinderen die verschillen en alle eigen gaven en talenten, maar ook beperkingen en vaardigheden meebrengen in de school.</p> <p>Er is voldoende gespecialiseerde kennis over leer- en gedragsproblemen, waarbij de leervermogens minimaal op het niveau van het praktijkonderwijs dienen te zijn.</p> <p>Naar de mate waarin de school zich ontwikkelt, bestaat er ruimte voor bijzondere specialismen, zoals onderwijs aan kinderen met een enkelvoudige beperking en aan dove en blinde kinderen, of anderszins.</p>	<p>doorgaande lijn en breed gedragen wordt vanuit onze christelijk visie met verwondering voor de schepping, waarbij de verbinding wordt gezocht tussen de verschillende vakken en vormingsgebieden.</p> <p>3.2 Uitwerking van de zaakvakken in samenhang met Passend Onderwijs. Waarin Executieve functies, zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, kennis, vaardigheden en attitude verworven wordt.</p> <p>3.3 Uitwerking van de zaakvakken in samenhang met Passend Onderwijs voor alle leerlingen. Inclusiever onderwijs: waarin zowel de kinderen die meer-/ en hoogbegaafdheid zijn, als de kinderen die ondersteuning nodig hebben op cognitief gebied tot bloei komen.</p> <p>3.4 De resultaten van rekenen en het werken met andere methode voor rekenen zijn tot tevredenheid.</p> <p>3.5 De keuzes in de begeleiding van meer- /en hoogbegaafden meer nemen vanuit de visie hierop en in bredere samenhang met collega's bespreken. De lijnen vanuit het Leerteam MHB verhelderen.</p>	<p>Onderzoeken aandeel Passend Onderwijs in methode Da Vinci m.b.t. Executieve functies, zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, kennis, vaardigheden en attitude.</p> <p>Invoeren luisteravond voor ouders en kind vanaf groep 3 i.h.k.v. zelfstandigheid en verantwoordelijkheid.</p> <p>E-wise cursus executieve functies/ metacognitie volgen en bespreken met elkaar.</p> <p>Onderzoeken aandeel Passend Onderwijs voor alle leerlingen. Inclusiever onderwijs: waarin zowel de kinderen die meer-/ en hoogbegaafdheid zijn, als de kinderen die ondersteuning nodig hebben op cognitief gebied tot bloei komen.</p> <p>Invoeren rekenmethode 'getal en ruimte junior' en resultaten bespreken met leerlingen.</p> <p>Opstellen en verankeren visie MHB van de school met LT MHB en collega's.</p>	<p>Hiaten aandeel Passend Onderwijs in methode Da Vinci m.b.t. Executieve functies, zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, kennis, vaardigheden en attitude in kaart brengen.</p> <p>Implementatie luisteravond voor ouders en kind vanaf groep 3 i.h.k.v. zelfstandigheid en verantwoordelijkheid.</p> <p>Hiaten aandeel Passend Onderwijs voor alle leerlingen. Inclusiever onderwijs: waarin zowel de kinderen die meer-/ en hoogbegaafdheid zijn, als de kinderen die ondersteuning nodig hebben op cognitief gebied tot bloei komen, in kaart brengen.</p> <p>Implementatie rekenmethode 'getal en ruimte junior' en bespreking</p>	<p>Onderzoeken uitbreiding wereldoriëntatie methode DA Vinci naar de groepen 3 en 4.</p> <p>Passend aanbod maken voor hiaten in aandeel Passend Onderwijs in methode Da Vinci m.b.t. Executieve functies, zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, kennis, vaardigheden en attitude.</p> <p>Passend aanbod maken voor hiaten in aandeel Passend Onderwijs voor alle leerlingen. Inclusiever onderwijs: waarin zowel de kinderen die meer-/ en hoogbegaafdheid zijn, als de kinderen die ondersteuning nodig hebben op cognitief gebied tot bloei komen.</p>	<p>Vinci voor de groepen 5-8 inclusief aanbod Passend Onderwijs.</p> <p>Rekenonderwijs geven m.b.v. methode 'getal en ruimte junior', aanvullend met eigen inzichten.</p>

Beleids-terrein	Strategisch beleidskader	Doelen/ ambities	Meten en specifieke actie per cursusjaar			
			23/24	24/25	25/26	26/27
		3.6 Er is een doorgaande lijn wat betreft huiswerk.	Huiswerk op PV of studiedag inventariseren en doorgaande lijn vaststellen.	resultaten met leerlingen. Uitvoeren ondersteuning MHB volgens visie MHB. van de school met LT MHB en collega's.	Implementatie rekenmethode 'getal en ruimte junior' – gezamenlijke afspraken maken over evt. aanpassingen/ wijzigingen.	
4. Personeel & Organisatie	<p>Er is een actief scholings- en professionaliseringsbeleid, gebaseerd op de behoefte aan scholing op team- dan wel persoonlijke niveau.</p> <p>Medewerkers zijn actief bezig met de persoonlijke (beroeps)ontwikkeling en maken dit zichtbaar in de (onderwijs)praktijk, binnen specifieke functies of taken, binnen het team en door het delen van kennis.</p> <p>Er is sprake van teamscholing en professionalisering gericht op de kwaliteit van het onderwijs en ondersteund door een professionele intervisie en leercultuur.</p> <p>Verschillen tussen medewerkers worden erkend en ingezet om persoonlijke kwaliteiten te ontwikkelen en het team te versterken.</p> <p>De leercultuur is professioneel en kenmerkt zich door verantwoordelijkheid nemen, dragen en delen.</p>	4.1 Leerkrachten kennen elkaar en weten zich gekend en spreken elkaar en ouders aan als daar aanleiding voor is.	<p>Volgen studiemomenten PCM (scholing is in voorgaande jaren gevolgd).</p> <p>E-wise cursus oudergesprekken volgen en bespreken met elkaar als team.</p>	Volgen studiemomenten PCM.		
5. Financiën	<p>Bij vermogensbeheer gaat het om de wijze waarop de onderwijsinstelling zijn kapitaalsbehoeften financiert en de financiële middelen efficiënt inzet ten behoeve van de kwaliteit van het onderwijs.</p> <p>De personele lasten (incl. sociale lasten en pensioenpremies) bedragen ca. 85% van de rijksbijdragen.</p>	<p>5.1 Jaarlijks een sluitende begroting, weerstandsvermogen minimaal 15% van rijksbijdragen</p> <p>5.2 Werkdrukverlichting bij leerkrachten ontstaat mede doordat elke leerkracht lesvrije uren ontvangt. Bij een wtf van 0,5 of meer is dat 3 x 8 uur, bij een wtf minder dan 0,5 is dat 2 x 8 uur.</p>	<p>Bestuur en directie ziet toe op jaarlijks sluitende begroting.</p> <p>Elke leerkracht plant aan het begin van het schooljaar 2 of 3 lesvrije dagen in voor het schooljaar 2023-2024. Vervanging wordt geregeld door de directeur.</p>			

Beleids-terrein	Strategisch beleidskader	Doelen/ ambities	Meten en specifieke actie per cursusjaar			
			23/24	24/25	25/26	26/27
			Evaluatie/ rendement aan het eind van het schooljaar.			
6. Beheer bezittingen en gebouwen	Het schoolgebouw en de inventaris dienen zodanig gebruikt te worden, dat de gebouwen en/of gebouwonderdelen en de bezittingen minimaal de economische levensduur en/of afschrijftermijn halen, zoals dit bij normaal gebruik van de levensduur van een bepaald gebouw, gebouwdeel, inventaris verwacht mag worden en zoals dit in het meerjarenonderhoudsplan (MJOP) is opgenomen.	6.1 Uitbreiding/ vervanging/ doordenking schoolgebouw, plein, gymlokaal, parkeergelegenheid.	Besluiten van vervanging of uitbreiding schoolgebouw. In gang zetten bouw.	Ingebruikname 'nieuw' schoolgebouw. Aanpassen plein en parkeergelegenheid creëren.		
7. Kwaliteit	Het verantwoord van kwaliteit heeft betrekking op wat wettelijk verplicht is en onderscheidende schoolontwikkelingen en/of -kenmerken. Het is geen doel op zich, maar draagt bij aan de ontwikkeling van de school en de individuele werknemer en leerling. De zorg voor kwaliteit behoort tot de houding van iedere medewerker en is tegelijk een gezamenlijk gedragen verantwoordelijkheid, waarbij medewerkers elkaar stimuleren het beste van zichzelf te geven.	7.1 We zijn een school met 6 verschillende kleine klassen (max. 20 leerlingen) en hebben een dynamisch toelatingsbeleid dat krimp en groei reguleert. 7.2 Inclusiever en veilig onderwijs als gevolg van kleinere (<20 lln) groepen. 7.3 Meer groepsdoorbrekend werken om het elkaar kennen/ gekend weten vast te houden (m.n. op gebied van wereldoriëntatie). 7.4 De school heeft een veiligheidsbeleid opgesteld om de veiligheid tijdens het bewegingsonderwijs te borgen.	Met formatie naar aanleiding van de huisvesting 6 klassen creëren. SOP aanpassen naar de groeps grootte en inclusiviteit.	Veiligheidsbeleid opstellen om veiligheid tijdens het bewegingsonderwijs te borgen.	Groepsdoorbrekend werken opzetten tijdens de zaakvakken.	Groepsdoorbrekend werken tijdens de zaakvakken.
8. Communicatie	Er is een actief scholings- en professionaliseringsbeleid, gebaseerd op de behoefte aan scholing op team- dan wel persoonlijke niveau. Nascholingsmomenten met het team rondom de thema's missie, visie en doel van Het Mosterdzaadje.	8.1 Twee verplichte E-wise cursussen volgen en verder naar persoonlijke behoefte. 8.2 Leerkrachten kennen elkaar en weten zich gekend en spreken elkaar en ouders aan als daar aanleiding voor is.	E-wise cursus gesprekken met ouders en executieve functies/ metacognitie volgen. Bespreken op studiedag openheid in gesprekken ouders en volgen scholing PCM.			

Deel C: ONDERWIJSKWALITEIT

1. VERANTWOORDING

Door middel van frequente evaluatiemomenten, waarbij samenwerking met ouders en communicatie van groot belang is, leggen we als school verantwoording af van onze onderwijskwaliteit.

Evaluatiemomenten

De leerresultaten van de leerlingen worden door de leerkrachten ingevoerd in het leerlingvolgsysteem. Deze resultaten worden op leerlingniveau, groepsniveau en schoolniveau besproken, waarbij de cycli als volgt is (opgenomen in de jaarplanning):

<i>Niveau</i>	<i>Frequentie</i>	<i>Betrokkenen</i>	<i>Gevolg/verslag</i>
Leerling niveau	3x per jaar, na ZIEN! en na toetsronde een leerlingbespreking voor alle leerlingen of tussendoor als nodig voor individuele leerlingen Elke 4 à 5 weken na afronding van een hoofdstuk uit de methodes	Leerkracht, Intern begeleider	Groepsplannen, individuele handelingsplannen in ParnasSys
Groepsniveau	2x per jaar, na toetsronde	Leerkracht, Intern begeleider	Trendanalyses per groep in ParnasSys
Schoolniveau	2x per jaar, na M en E toetsronde 4x per jaar door middel van VERAP, 2x per jaar door middel van de opbrengstanalyse	Leerkrachten, Intern begeleider, OA Directie, bestuur	Totaaloverzicht scores en analyse hoofdvakgebieden per leerjaar in document Opbrengstanalyse VERAP/ Opbrengstanalyse

We kijken bij de analyse van leerresultaten vooral naar de leerwinst; die is mede bepalend voor de extra hulp die een leerling ontvangt. Bij de leerlingbesprekingen (leerling niveau) gaat het met name ook over de leerlingen zelf, de totale ontwikkeling. Bij de opbrengstbesprekingen (groepsniveau) gaat het met name over de opbrengsten van de hoofdvakgebieden. Bij de schoolbrede besprekingen in teamverband gaat het met name over de schoolbrede opbrengsten en de vervolgstappen hierbij. Dit relateert aan het

schoolplan. Daarnaast wordt er door middel van een Verantwoordingsrapportage verantwoording afgelegd aan het bestuur en de toezichthouders. En wordt de opbrengstanalyse na de M en E toetsronde besproken met het bestuur. Er is een kwaliteitshandboek (zie bijlage E) waarin alle belangrijke documenten overzichtelijk geplaatst zijn.

Samenwerking ouders/partners

Vanuit een houding van respect naar elkaar hechten wij aan eerlijkheid, openheid en vertrouwen.

Wij betrekken de ouders bij de ontwikkeling van hun kind en bij de activiteiten die de school organiseert. De interactie tussen identiteit, schoolklimaat en kwaliteit van onderwijs zorgt ervoor dat elk kind zich optimaal kan ontwikkelen.

Behalve met ouders werkt het Mosterdzaadje nauw samen met de gemeente Epe, federatie scholen noord-west veluwe, samenwerkingsverband Berseba, stichting Elorah (kinderopvang), stichting T-for-Tommy (in het kader van burgerschapsvorming)

Communicatie

Drie keer per jaar bespreekt iedere groepsleerkracht de leerlingen met de intern begeleider.

De resultaten en het welbevinden van de kinderen wordt besproken en wanneer er extra hulp/ ondersteuning nodig is, wordt dit in gang gezet. De resultaten van de toetsen (op groeps- en schoolniveau) worden ieder jaar 2x met het team besproken.

De leerlingen krijgen twee keer per jaar een rapport mee naar huis. Hierin is de ontwikkeling binnen de leerlijnen zichtbaar (groep 1/2) en vanaf groep 3 worden de verschillende vakgebieden beoordeeld met een cijfer of letter. Verder worden vanaf groep 3 de uitslagen van de IEP toetsen toegevoegd. Tijdens de 10-minutengesprekken kunnen ouders en leerkrachten informatie en mogelijke zorgen over de ontwikkeling delen. Ouders hoeven niet te wachten op een 10-minutengesprek. Wanneer zij over hun kind willen praten, kunnen zij altijd een afspraak maken. Bij de start van het schooljaar vinden "luisteravonden" plaats waarin de ouders vooral informatie geven over hun kind aan de leerkracht, en wederzijdse verwachtingen worden uitgesproken.

Onderwerpen en frequentie

De verantwoordingsrapportages verschijnen 4x per jaar, per kwartaal. Vanuit het administratiekantoor worden de kwartaalcijfers aangeleverd. De penningmeester geeft een toelichting op zijn analyse van deze cijfers. Vanuit de directie wordt in deze rapportages inhoudelijk verslag gedaan aan bestuur en MR over de stand van zaken m.b.t. het schoolplan.

Tevens wordt gerapporteerd over de tussen- en eindopbrengsten met een toelichting en de opbrengstanalyse vanuit het leerlingvolgsysteem op schoolniveau, de uitputting van de budgetten, de prognose m.b.t. de leerlingaantallen en het ziekteverzuim.

