



# Strategisch koersplan 2023 - 2026

Timotheusschool Lelystad



Dit is het strategische koersplan van de Timotheusschool te Lelystad. De Timotheusschool gaat uit van de Vereniging tot het verstrekken van onderwijs op Reformatorische Grondslag in West-Friesland en Flevoland te Lelystad.

Timotheusschool  
Zuiderwagenplein 11  
8224AD Lelystad  
Tel. 0320247917  
<http://www.timotheus-lelystad.nl>  
[directie@timotheus-lelystad.nl](mailto:directie@timotheus-lelystad.nl)

**Bestuursnummer: 78197**

**Brinnummer: 07AA00**

## Inhoud

Inleiding .....	4
1. Kernopdracht, leidende principes en kernwaarden .....	5
1.1 Historie en grondslag.....	5
1.2 Kernwaarden en kernopdracht.....	5
1.3 Uitleg logo.....	7
2. In welke context leven we? .....	7
3. Strategische koers en toetsingskader .....	9
3.1 Samenvatting ambities .....	9
3.2 Identiteit en vorming.....	9
3.3 Onderwijs.....	11
3.4 Personeel en organisatie .....	12
3.5 Veiligheid en zorg .....	13
3.6 Bestuurlijk handelen en kwaliteit .....	14
3.7 (Financieel) beheer en huisvesting.....	15
3.8 Communicatie, belanghebbenden en imago.....	16
4. Beleid en evaluatie .....	17

# Inleiding

In dit document staat de strategische koers beschreven van de Timotheÿsschool. Een koers geeft aan waar we heen willen. Het gaat om de richting, de inrichting daarvan op tactisch en operationeel niveau laten we graag over aan de professionals op onze school: de leerkrachten en de directeur.

## *Doel*

Dit koersplan sluit aan op het Schoolplan van 2019 – 2023. Met dit Strategische Koersplan wil het bestuur een duidelijke koers neerzetten die gebruikt kan worden bij de totstandkoming van het schoolplan (2022/2023). Daarnaast functioneert het als basis voor de voortgangs- en verantwoordingsrapportage van de directeur aan de toezichthouders en geeft het de toezichthouders een deugdelijk kader om het beleid en de uitvoering daarvan te controleren. Een nadere toelichting en inkadering is te vinden in het Handboek Governance van onze school.

## *(Bestuurlijke) kwaliteitsontwikkeling*

De bestuurlijke kwaliteit is een onderdeel van de totale kwaliteitscyclus. De rode draad die door het kwaliteitsbeleid loopt, is de Plan – Do – Check – Act-cyclus. Op individueel, groeps- en schoolniveau werken we vanuit deze cyclus. Ook het strategisch beleid heeft daarin een plaats.

## *Strategisch koersplan*

In het Strategisch Koersplan voor de periode van 2022 tot 2026 van de Timotheÿsschool is basaal en fundamenteel. Vanuit deze uitgezette lijn moeten en mogen we de ontwikkelingen die op ons afkomen onder ogen zien en er op anticiperen. Tegelijkertijd functioneren de koersuitspraken als een waardevolle basis die stabiliteit en evenwicht bieden in de dynamiek van het (school)leven. Het Strategisch Koersplan is dus een koersbepalend document waarin de beleidskaders staan beschreven voor de domeinen:

Identiteit en vorming  
Onderwijs  
Personeel en organisatie  
Veiligheid en zorg

Bestuurlijk handelen en kwaliteit  
(Financieel) beheer en huisvesting  
Communicatie, belanghebbenden en imago

## *Opzet strategisch koersplan*

In hoofdstuk 1 wordt het bestuursconcept van onze school weergegeven met o.a. het organisatiemodel. De kernopdracht en de kernwaarden staan beschreven in het tweede hoofdstuk. Om goed onze ambities te kunnen bepalen, hebben we een omgevingsanalyse gemaakt en een SWOT opgesteld. Dit is te vinden in het derde hoofdstuk. Met de stand van zaken uit hoofdstuk 2 en 3 komen we in hoofdstuk 4 tot een beschrijving van de strategische koersuitspraken voor onze school: waar we heen willen. Ook de ambities zijn in dit hoofdstuk beschreven.

Het collectief bestuur, de directie en de MR hebben in een traject van vijf bijeenkomsten samen gewerkt aan de inhoud van dit strategisch beleid. Het heeft dan ook een breed draagvlak.

# 1. Kernopdracht, leidende principes en kernwaarden

Bij de totstandkoming van de kernopdracht van onze school, zijn de volgende uitgangspunten voor ons belangrijk.

- We kijken met respect voor de historie (waaronder het belang en de urgentie van de aanleiding om de Timotheüschool op te richten).
- We denken van uit de breed gedragen waarden en grondslag, deze zijn beschreven in de statuten en het identiteitsprofiel van de school.
- Waarom we bestaan, hebben we beschreven in onze kernopdracht.
- Waarheen we op weg zijn, staat verwoord in de visie en bevatten strategische koersuitspraken.
- Het 'waarom' en 'waarheen' geeft voeding aan de gezamenlijke drive waardoor het onderwijs tot stand komt.
- De realisatie van de kernopdracht wordt gekanaliseerd door de structuur waarlangs we werken en de middelen waarmee wij ons onderwijs realiseren.
- Dit alles vindt plaats in een bedding van de ontwikkelingsgerichte en open cultuur waarin we onderwijs maken.

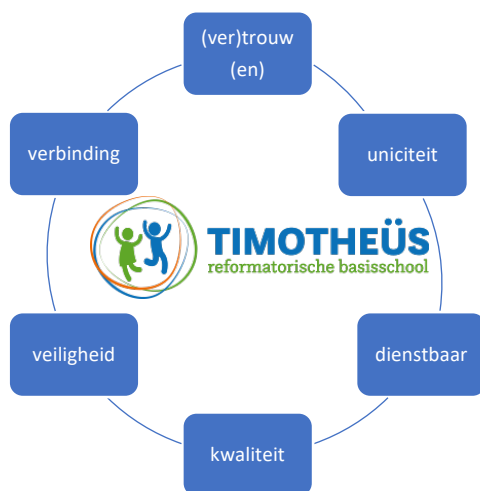
## 1.1 Historie en grondslag

De Vereniging tot het verstrekken van onderwijs op Gereformeerde grondslag in West-Friesland en Flevoland te Lelystad is opgericht in 1978 en heeft één school onder haar beheer, namelijk de Timotheüschool. De noodzaak tot het oprichten van de vereniging en het stichten van een school ligt in een gevoelde noodzaak om de kinderen onderwijs te geven overeenkomstig de reformatorische levensovertuiging, die gebaseerd is op Gods Woord (zoals verwoord in de Statenvertaling) en de Drie Formulieren van Enigheid. Een nadere uitwerking van de grondslag is te vinden in het identiteitsprofiel van de school.

## 1.2 Kernwaarden en kernopdracht

Voortvloeiend uit de grondslag zijn de kernwaarden en de kernopdracht opgesteld.

Onopgeefbare waarden die de Timotheüschool kenmerken, zijn:



### **verbinding**

De Bijbel is het Woord van God. Wij weten ons **verbonden** aan Gods Woord als het onfeilbare Woord en laten ons in alles leiden door dat Woord. Bijbelkennis en de toepassing van de 10 leefregels (Traditie) en -gewoonten (traditie) op basis van het Woord vinden wij belangrijk en stempelen het schoolleven. Bijbelse waarden als nederigheid, matigheid en vreemdelingschap willen we bij de persoonsvorming aan onze leerlingen meegeven. Een ander aspect van verbondenheid zien we in onze relatie met de fysieke omgeving van de school. De locatie (en de bereikbaarheid) en de aanwezige maatschappelijke context geven een goede en waardevolle basis om verbonden te zijn of te raken met mensen van binnen en van buiten de leefgemeenschap van de school. Verder weet onze school zich verbonden aan een schoolachterban die uit een groot geografisch gebied komt.

### **(ver)trouw(en)**

In dat Woord lezen wij dat de Heere Jezus Christus het enige middel is om vergeving van zonden en het eeuwige leven te ontvangen. De Heilige Geest werkt het geloof in de Zaligmaker en doet ons al ons **vertrouwen** stellen op de Heere God. Dat vertrouwen komt voort uit de liefde van God voor zondaren. Daarom is (ver)trouw(en) heel nauw verbonden met liefde. Alleen dan zal ons hoofd, hart en onze handen zich richten op Zijn wil en Zijn eer. Om vandaaruit trouw te zijn aan de ander en onszelf. Betrokkenheid, betrouwbaarheid en bewogenheid en **(naasten)liefde** zijn Bijbelse begrippen die het trouw-zijn aan de ander kenmerken. Het stempelt de onderlinge relaties van leerkrachten, leerlingen en ouders. Dat betekent ook dat wij er alles aan doen om ouders betrokken te laten zijn bij de ontwikkeling van het kind door 'te doen wat we zeggen en te zeggen wat we doen'.

### **veiligheid**

Wij vinden het heel belangrijk dat ons leerlingen zich **veilig** voelen en veilig zijn. Als een kind zich veilig voelt en het welbevinden goed is, kan het zich ontwikkelen en tot bloei komen. Op school zetten we instrumenten in om de veiligheid te meten onder leerlingen, personeel en ouders. Daarbij zijn de basisbegrippen van rust, reinheid en regelmaat belangrijk. Om een veilig klimaat te creëren, zetten we in op openheid en verdraagzaamheid.

### **kwaliteit**

Kwaliteit kan niet zonder identiteit en identiteit niet zonder kwaliteit. Om de talenten die onze Schepper ons heeft gegeven te ontwikkelen, is **hoogwaardige kwaliteit van onderwijs** nodig. Daarvoor gebruiken we eigentijdse middelen, w.o. digitale mogelijkheden. Tegelijk doet het kwaliteitsprincipe een appél op onze verantwoordelijkheid en inzet. Onze maatschappij vraagt om een attitude die uitgaat van een 'leven-lang-leren' en doorzettingsvermogen. We gunnen onze leerlingen gezonde ambitie en daarom dagen we ze uit door een beroep te doen op hoofd, hart en handen. Om goed onderwijs te kunnen leveren, vinden we het belangrijk dat alle gremia op school (personeel, bestuur en MR) middels professionalisering en inzet zorgen voor een hoge kwalitatieve bijdrage aan het leerproces van de kinderen.

### **uniciteit**

Kwalitatief goed onderwijs heeft oog voor de schoonheid van het verschil. De verschillende gaven en talenten bieden we met toewijding gelijke kansen. We hebben daarom aandacht voor elk kind en elke collega. Onze identiteit spoort ons aan om kinderen, personeel, bestuur en MR uit te dagen en verder toe te rusten, elk met zijn/haar **eigen kwaliteiten en gaven**.

### **dienstbaarheid**

Vanuit de waarde om dienstbaar te zijn aan onze omgeving geven we invulling aan burgerschap en rentmeesterschap. We streven er naar om onze leerlingen toe te rusten met besef van gemeenschapszin, de waarde van de democratie en de waardevolle drieslag van gezin-kerk-school. Het dienen heeft de Bijbelse ondertoon van een leven uit genade.

Vanuit de kernwaarden hebben we onze kernopdracht verwoordt. De kernopdracht geeft aan waar we voor staan en is daarom een vaststaand gegeven:

Op de Timotheüschool ...

- ... weten we ons **verbonden** aan Gods Woord als fundament;
- ... zijn we **trouw** aan de Bijbel en hebben we **liefde** tot onze naaste en onszelf;
- ... gaan we voor **kwalitatief goed onderwijs** met oog voor **uniciteit**;
- ... zijn we **dienstbaar** aan elkaar en de samenleving;
- ... is het voor iedereen **veilig**.

### 1.3 Uitleg logo

Het logo van de Timotheÿsschool verbeeldt ....

*De drie kleuren van de cirkels om de kinderen heen, geven de drieslag weer van geloof, hoop en liefde én van gezin, school en kerk.*



*De naam Timotheÿs betekent: eer aan God. Dat beogen we met het onderwijs op onze school.*

*Op onze school houden we van veelkleurigheid: in culturen en in mensen*

*Reformatrisch betekent dat we ons hartelijk verbonden weten met de drie 'sola's': 'alleen de Schrift, alleen genade, alleen geloof'*

## 2. In welke context leven we?

In het onderstaande overzicht positioneren we, naast de concrete zaken, ook een aantal trends en ontwikkelingen. Daarmee geven we gelijk een duiding aan de trends en ontwikkelingen. Grofweg kan worden gesteld dat wanneer een trend of ontwikkeling in de kolom van kansen wordt gezet, we de uitdaging aan willen gaan om een visie te vormen en te bezien welke mogelijkheden er zijn om het onderwijs hiermee te verrijken/versterken. Wordt een trend of ontwikkeling geplaatst in de kolom van bedreigen, dan duiden we de deze als een potentieel risico. De opbrengsten van deze (omgevings)analyse wordt bij de strategische koersuitspraken betrokken.

Kansen	Bedreigingen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het aangepaste Inspectiekader positioneert het bestuur nadrukkelijker en geeft een stimulans om door te ontwikkelen in de governance. Hetzelfde geldt voor de Code Goed Bestuur 2021.</li> <li>- Landelijk is de trend van schaalvergroting al jaren gaande. Voor de Timotheÿsschool is er gelegenheid om zonder urgentie visie te ontwikkelen op dit domein.</li> <li>- Er is extern veel expertise op diverse relevante beleidsterreinen beschikbaar.</li> <li>- Externen als VO, jeugdzorg, SO en SBO zoeken de samenwerking met het PO.</li> <li>- Digitalisering geeft – naast nadelen zoals ontleding – mogelijkheden om het onderwijs te versterken.</li> <li>- Het te grote schoolgebouw geeft een goede argumentatie in het kader van de renovatieplannen richting de gemeente.</li> <li>- De onbekendheid van de Timotheÿsschool beidt kansen om te werken aan meer zichtbaarheid en onderscheidenheid in Lelystad en omgeving.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De al maar verdergaande inmenging van de overheid op de inhoud van de lessen geeft steeds minder ruimte voor Bijbelse opvattingen.</li> <li>- Er wordt steeds meer gevraagd van de school en het bestuur; niet alleen een standpunt in maatschappelijke onderwerpen, maar ook de verantwoordelijkheden van de school worden groter, denk aan huisvesting, BSO etc. De druk wordt hierdoor verhoogd, maar het budget niet.</li> <li>- Het (overheids)standpunt dat onderwijs een puur maatschappelijke opdracht is, maakt de positie van bijzonder onderwijs wankel.</li> <li>- De uitval van lessen door de coronapandemie geven het sterkte vermoeden dat met name de leerresultaten zijn gedaald.</li> <li>- Er is sprake van (hoge) werkdruk bij het personeel mede door hoge verwachtingen van stakeholders.</li> <li>- Er is sprake van toename van complexiteit van leerlingzorgvragen.</li> <li>- De tijdgeest en maatschappelijke waarden geven in verhouding tot de op de Bijbels gefundeerde grondslag van de vereniging reden tot zorg.</li> <li>- Digitalisering vraagt om doordenking m.b.t. nadelige gevolgen zoals ontleding, vriendschapsbegrip.</li> <li>- Vervrouwelijking van het onderwijs zorgt voor onbalans bij identificatiefiguren in het onderwijs.</li> </ul>	<p><b>Externe herkomst</b></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De komst van andersdenkenden kan leiden tot vervreemding bij de chr. ref. achterban van de school.</li> <li>- De afname van het aantal leerlingen zorgt voor een te groot schoolgebouw; dit brengt een hoge kostenpost met zich mee.</li> <li>- De leerlingprognoses laten de komende jaren een licht dalende lijn zien.</li> </ul>	
Sterkten	Zwakten	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- De grondslag en uitwerking daarvan in de school zijn samenbindend. Er is sprake van een verwevenheid tussen identiteit en het onderwijs.</li> <li>- Enthousiast en overwegend vakbekwaam team met betrokkenheid bij het werk.</li> <li>- Het team kenmerkt zich door een hechte band en een goede sfeer; de taken zijn goed verdeeld. Werknemers zijn loyaal aan elkaar en de organisatie.</li> <li>- Het werkgeverschap wordt als positief ervaren.</li> <li>- De school staat op een unieke locatie: aan de ene kant grenst de school aan de stad en aan de andere kant ligt een park. Deze locatie geeft volop verbinding met de omgeving en daagt uit tot leer- en ontwikkelingsmogelijkheden.</li> <li>- We werken met overwegend up to date methodes voor de hoofd- en zaakvakken.</li> <li>- De zorgstructuur van de school voorziet in een goede samenwerking met externe partners, zoals CJG en Driestar Educatief.</li> <li>- De financiële positie van de school is positief.</li> <li>- De leerlingen hebben overwegend plezier in het leren.</li> <li>- Het leefklimaat op school kenmerkt zich door Rust, Reinheid, Regelmaat en Ruimte.</li> <li>- Vanuit visie en overtuiging wordt er invulling gegeven aan Passend onderwijs bij zowel gedrags- als leerproblematiek.</li> <li>- Vanuit een effectieve en efficiënte zorgstructuur wordt er een zorgvuldige aannamebeleid gevoerd.</li> <li>- De school kent een heldere informatievoorziening.</li> <li>- De mate van toegankelijkheid van de leerkrachten wordt als positief ervaren.</li> <li>- Er is sprake van een hoge ouderbetrokkenheid.</li> <li>- Het muziekonderwijs op de Timotheüschool is van hoge kwaliteit en geeft mooie resultaten.</li> <li>- Bij het laatste Inspectiebezoek kreeg de school het predicaat GOED.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De schaalgrootte van de school zorgt ervoor dat er op relatief weinig schouders veel werk komt te liggen. Dat kan voor werkdruk(beleving) zorgen.</li> <li>- Door de vele deeltijdfuncties ontstaat er versnippering van expertise en is er regelmatig sprake van veel wisselingen.</li> <li>- De ICT- structuur en – cultuur (i.c.m. mediavorming) vragen (blijvend) aandacht, w.o. ook het leren omgaan met de technische kant van ICT.</li> <li>- Het begrijpend lezen en spelling vragen om een nadere analyse en doordenking. Dit geldt zowel de concrete resultaten, als ook het hogere doel om de leerlingen te leren om de Bijbel te lezen en te begrijpen.</li> <li>- Mate van professionalisering van het team m.b.t. Passend Onderwijs en vorming van leerlingen.</li> <li>- De inzet van verschillende specialismen (taal en rekenen) kan effectiever worden ingezet. Meer eigenaarschap om deze specialismen integraal (van beleidsvorming tot uitvoering) in te zetten, is nodig.</li> <li>- Passend Onderwijs heeft als risico dat er leerlingen worden opgenomen van wie de ondersteuningsbehoefte dermate complex is dat het op later moment toch niet passend blijkt te zijn.</li> <li>- (Wereld)burgerschap vraagt om visie en concrete uitwerking.</li> <li>- Het ontwikkelen van sociaal emotionele competenties van de leerlingen behoeft een meer structurele aanpak met een doorgaande lijn.</li> <li>- Het ambassadeurschap van ouders binnen de eigen kerkelijke gemeente kan een krachtiger invulling krijgen.</li> <li>- Het schoolgebouw is gedateerd en onvoldoende duurzaam.</li> <li>- Ouderparticipatie bij het onderwijs van het eigen kind kan krachtiger.</li> <li>- De school maakt geen deel uit van grotere verbanden zoals een federatie; dat maakt als éénpitter kwetsbaar.</li> </ul>	Interne herkomst



### 3. Strategische koers en toetsingskader

In dit hoofdstuk wordt de strategische koers beschreven van de Timotheÿsschool. Eerst wordt er per domein een korte visie weergegeven. Binnen dit visiekader zijn er voor ieder domein een aantal strategische koersuitspraken gedaan. Het toezichthoudende deel van het bestuur volgt de de strategische koersuitspraken aan de hand van het toetsingskader.

#### 3.1 Samenvatting ambities

Identiteit en vorming	
Ambitie: Leren voor het Leven/leven	
Wat gaan we doen?	Hoe ziet de realisatie er uit?
Persoonsvorming, burgerschap en sociaal emotionele ontwikkeling	De school wil leerlingen vormen en toerusten middels een aanbod waarin persoonsvorming, burgerschap en sociaal emotionele ontwikkeling een plaats hebben (vanuit Bijbels perspectief).
Bijbelonderwijs	De leerlingen op onze school willen we toerusten met vaardigheden om de Bijbel te lezen, te begrijpen te kunnen uitleggen aan de buitenwereld en ernaar te leven.

Onderwijs	
Ambitie: Onderwijs van kwaliteit	
Wat gaan we doen?	Hoe ziet de realisatie er uit?
Leren omgaan met ICT	De school wil leerlingen vormen en toerusten m.b.t. het (verantwoord) gebruik van ICT en media.
Onderwijs+ bij leerlingzorg en pedagogisch klimaat	Voor de aspecten Leerlingzorg en pedagogisch klimaat houden we het predikaat 'goed' vast.

Bestuurlijk handelen en kwaliteit	
Ambitie: Toekomstbestendig ref. onderwijs in Lelystad e.o.	
Wat gaan we doen?	Hoe ziet de realisatie er uit?
Bestuurlijke samenwerking	Het bestuur wil bijdragen aan de toekomstbestendigheid van de school door te onderzoeken welke vormen van samenwerking kunnen voorzien in de bestuurskracht en bestuurlijke continuïteit.

(Financieel) beheer en huisvesting	
Ambitie: Schoolgebouw: op en top!	
Wat gaan we doen?	Hoe ziet de realisatie er uit?
Upgrade huisvesting	Het bestuur wil een representatief schoolgebouw die aansluit bij de onderwijsvisie en die overeenkomstig Bijbelse rentmeesterschap wordt beheerd.

Belanghebbenden, communicatie en imago	
Ambitie: Timotheÿsschool: voor uniek Bijbels onderwijs	
Wat gaan we doen?	Hoe ziet de realisatie er uit?
Bekendheid vergroten	We willen dat de bekendheid van de school in Lelystad e.o. wordt vergroot door (onderwijskundige) profilering en een toename van ambassadeurschap van de ouders voor het Bijbelse onderwijs met als doel het verzorgen van goed onderwijs en een toename van het aantal leerlingen.

#### 3.2 Identiteit en vorming

Visie op identiteit en vorming	
Identiteit en vorming: twee aspecten die onlosmakelijk verbonden zijn met ons identiteitsgebonden onderwijs. Deze vorming betreft zowel de leerling als de leerkracht. Vanuit de kernopdracht en de strategische koers willen we de identiteit concreet vorm geven. De beschreven leefregels laten duidelijk zien hoe we onze identiteit vorm en invulling willen geven in de alledaagse praktijk van het (school)leven. In die zin is de identiteit verweven in het onderwijs. In de praktijk leggen de leerkrachten de verbinding tussen de identiteit en de lesinhoud waar dit mogelijk is. Daarnaast zien we een sterke relatie zien tussen de identiteit(svorming), de sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving – ontwikkeling sociale vaardigheden) en actief burgerschap en sociale cohesie. De samenvatting van de 10 Geboden uit de Bijbel geeft dit heel kernachtig weer: God liefhebben	

boven alles en je naaste als je zelf. We vinden het daarom belangrijk dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen.

### Koersuitspraken

- Wij voeden onze kinderen op tot eer van God en hen de Bijbelse boodschap van zonde en genade voorhouden, zoals verwoord in het identiteitsprofiel en de uitwerking daarvan.
- Wij baseren ons onderwijs op de waarden en uitgangspunten van de kerk van alle eeuwen.
- Wij brengen onze kinderen Bijbelkennis en de waarden en normen vanuit Gods Woord bij. Hierin brengen bij wij leer en leven bij elkaar.
- Onze school wil onderwijs geven naar de regel van Gods Woord, zodat kinderen worden geleid en gevormd tot een zelfstandige persoonlijkheid, die zich bewust is van de van God verkregen gaven te besteden tot Gods eer en tot nut en zegen van de medemens.
- Wij laten de Bijbelse waarden normatief en gezaghebbend zijn voor het handelen van alle direct bij de school betrokkenen.
- Wij richten ons handelen naar de grondwaarde 'liefde'. Vandaaruit geven wij vorm aan de kernwaarden van onze school.
- Bij alle leerlingen werken wij aan het vormgeven van de volgende kernwaarden: gehoorzaam, respectvol, zorgzaam, betrouwbaar en verantwoordelijk.
- Om onze leerlingen voor te bereiden op een plaats in de maatschappij geven wij hen de zogenoemde 21e eeuwse vaardigheden mee, vanuit de Bijbelse visie op burgerschap.
- De school streeft naar een eenheid tussen gezin, kerk en school. Wij zien deze 'klassieke' driehoek als een waardevolle verbinding ten dienste aan de geestelijke ontwikkeling van het kind.
- Wij leren onze kinderen in het kader van zowel beschermen als voorbereiden omgaan met actuele ontwikkelingen in de maatschappij en in de techniek (w.o. media).
- Wij zien de leraar als een gezagsdrager die vanuit afgeleid gezag mag opvoeden. Wij leren onze kinderen omgaan met gezag vanuit Bijbels perspectief.
- Onze school faciliteert en stimuleert het gesprek over de schoolidentiteit en over de persoonlijke identiteit van de leraar (christelijk leraarschap).
- Zowel onderwijsondersteunend personeel, leerkrachten, bestuur, directie als MT hebben een belangrijke rol in het bewaken van de identiteit.
- Wij hechten aan lesmethoden die passen bij onze identiteit, want ook lesmateriaal zien wij niet als waardenvrij. Als er christelijke of aangepaste methoden beschikbaar zijn voor de verschillende vakken, hebben deze een eerste voorkeur bij de oriëntatie en worden deze aangeschaft (mits de kwaliteit voldoende is en past bij de visie) na akkoord van alle betrokken gremia.

### Toetsingskader

### Informatiebehoefte

De identiteit werkt zichtbaar en merkbaar door in de vakken en de leermiddelen/methoden.	Managementrapportage Schoolgids en identiteitsprofiel Eigen waarneming / schoolbezoek Periodieke themabespreking
Er worden actuele en passende methoden voor Bijbelse en kerkgeschiedenis gebruikt.	Managementrapportage
De activiteiten en aan de leefregels verbonden thema's worden uitgevoerd.	Managementrapportage
Jaarlijks organiseren we een bezinningsmomenten waarin de identiteit van de school centraal staat, onder andere op studiedagen (team) en bij de jaarlijkse bezinningsbijeenkomst (bestuur, MR en het team).	Managementrapportage
Vieringen stimuleren het gemeenschapsgevoel en zijn stimulerend in identiteitsbeleid	Managementrapportage Eigen waarneming
De school heeft op basis van de grondslag van de school een aan de wet voldoende aanbod op het gebied van burgerschap en mediawijsheid.	Leefregeldocument Managementrapportage
Er is een schoolspecifiek identiteitsprofiel dat leidend is binnen de school.	Identiteitsprofiel + uitwerking
De identiteitsverklaring is leidend voor toelating en handhaving van leerlingen.	Rapportage met o.a. verdeling naar kerkelijke achtergrond en toelichting afwijzingen
Er is een helder benoemings- en aannamebeleid m.b.t. het personeel.	Benoemings- en aannamebeleid Managementrapportage Eigen waarneming
Alle medewerkers onderschrijven de identiteitsdoelen en maken dit zichtbaar en merkbaar in hun handelen.	Managementrapportage Eigen waarneming
De school functioneert als een 'betrokken' gemeenschap.	Managementrapportage Oudertevredenspeiling Eigen waarneming / schoolbezoek

### Ambitie: Leren voor het Leven/leven

Wat gaan we doen?	Hoe ziet de realisatie er uit?
Persoonsvorming, burgerschap en sociaal emotionele ontwikkeling	De school wil leerlingen vormen middels een aanbod waarin persoonsvorming, burgerschap en sociaal emotionele ontwikkeling een plaats hebben (vanuit Bijbels perspectief).

Bijbelonderwijs	De leerlingen op onze school willen we toerusten met vaardigheden om Bijbel te lezen en te begrijpen.
-----------------	---

### 3.3 Onderwijs

Visie op Onderwijs	
<p>Het lesgeven is de kern van ons werk. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs</li> <li>• onderwijs op maat geven: differentiëren</li> <li>• gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)</li> <li>• een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen middels het EDI-model</li> <li>• kinderen zelfstandig (samen) laten werken</li> </ul> <p>Kinderen kunnen leren omdat ze geschapen zijn met een lerend vermogen. Dat geeft een natuurlijke nieuwsgierigheid. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven, w.o. met digitale middelen. De leraren geven instructie en kinderen mogen de lesstof op een eigen manier verwerken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie aan de instructietafel. Voor kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte heeft de school een zorgstructuur opgezet. Voor zowel de kinderen met een ontwikkelingsachterstand als voor de leerlingen die extra uitdaging kunnen gebruiken, worden de digitale mogelijkheden en ontwikkelingen benut.</p>	
Koersuitspraken	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Op onze school stimuleert persoonlijke talentontwikkeling bij de leerlingen en personeel waarbij we ernaar streven om gaven en talenten ten volle te ontplooiën.</li> <li>• In onze school leren alle leerlingen op een passende manier middels een gedifferentieerd aanbod o.b.v. het onderwijsconcept Zwols Model.</li> <li>• Ons onderwijs is interactief vormgegeven en de lesinstructie is gevarieerd in werkvormen en van hoge kwaliteit.</li> <li>• We bieden veelzijdig onderwijs en willen elk kind via hoofd en/of hart en/of handen bereiken.</li> <li>• Op onze school bieden we gepersonaliseerd onderwijs waar moet en klassikaal onderwijs waar kan. We hechten er belang aan dat leerlingen leren om ook in het leerproces rekening te houden met anderen.</li> <li>• Op onze school hechten we aan parate kennis en het kunnen toepassen van die kennis.</li> <li>• Bij het onderwijs op onze school vinden we een centrale plaats voor de leerkracht belangrijk; de leerkracht heeft de regie in de ondersteuning die aan de groep en de individuele leerlingen wordt geboden.</li> <li>• Op onze school werken we vanuit rust en orde als basis voor het leren aan de vorming van onze leerlingen.</li> <li>• Op onze school werken we met kwalitatief goede methodes die – waar mogelijk – tegemoet komen aan de leerstijlen van de leerlingen en die aansluiten bij de identiteit.</li> <li>• Op onze school bevorderen we het eigenaarschap van het leerproces bij leerlingen en laten we leerlingen zelfstandig (samen)werken.</li> <li>• Op onze school leren we leerlingen zelfstandigheid en verantwoordelijkheid nemen om zo vanuit autonome motivatie hen voorbereiden op het VO en de maatschappij, waarbij ze vanuit Bijbelse waarden een eigen plaats kunnen innemen.</li> <li>• Het onderwijs op onze school voldoet minimaal aan de eisen van de basiskwaliteit en brengt resultaten voort die mogen worden verwacht op basis van de leerlingkenmerken.</li> <li>• Het onderwijs voldoet aan de wettelijke kaders en de randvoorwaardelijke processen zijn goed geregeld.</li> </ul>	
Toetsingskader	Informatiebehoefte
Het onderwijs komt in haar aanbod tegemoet aan talenten die het ‘hoofd, hart en de handen’ van de leerlingen raken (cognitief, sociaal emotioneel, expressie, fysiek)	Eigen waarneming/ gesprekken Managementrapportage
Er is een goede en betrokken omgang met (en tussen) de leerlingen waarin respectvol gedrag centraal staat.	Zelfevaluatie Peilingen van tevredenheid bij team, ouders en leerlingen
Er is goede afstemming met VO en SO door een georganiseerde overdracht en formele contacten.	Managementrapportage
De instroom, uitstroom en doorstroom voldoet aan de wettelijke norm.	Managementrapportage Audit- en/of inspectierapport
De CITO-eindopbrengsten / referentieniveaus liggen minimaal boven de door de Inspectie gehanteerde ondergrens.	Rapportage CITO Eindresultaten Managementrapportage
De onderwijstijd voldoet aan de wettelijke norm.	Managementrapportage
Alle kerndoelen zijn vertaald naar de schoolpraktijk.	Eigen waarneming/gesprekken Managementrapportage
Er is een duidelijke doorgaande en afgestemde (leer)lijn tussen de groepen/leerjaren.	Managementrapportage

De lesinstructie vindt in alle groepen plaats volgens een instructiemodel en met gevarieerde werkvormen.	Schoolplan Managementrapportage
Het didactisch handelen is in overeenstemming met de onderwijsbehoeften van de individuele leerlingen.	Managementrapportage
Het leren samenwerken heeft een duidelijke plaats in het onderwijsaanbod.	Eigen waarneming/gesprekken Managementrapportage
De school heeft kwalitatief goede en actuele methoden, bij voorkeur christelijke of aangepaste versies.	Managementrapportage
<b>Ambitie: Onderwijs van kwaliteit</b>	
Wat gaan we doen?	Hoe ziet de realisatie er uit?
Leren omgaan met ICT	De school wil leerlingen vormen en toerusten m.b.t. het (verantwoord) gebruik van ICT en media.
Onderwijs+ bij leerlingzorg en pedagogisch klimaat	Voor de aspecten Leerlingzorg en pedagogisch klimaat houden we het predikaat 'goed' vast.

### 3.4 Personeel en organisatie

<b>Visie op Personeel en organisatie</b>	
<p>De professionele organisatie is de basis van kwalitatief goed onderwijs. Deze organisatie bestaat uit mensen en kwaliteit zit in mensen. We hechten daarom veel belang aan de ontwikkeling van onze medewerkers. Bespreking van deze ontwikkeling vindt vaak informeel plaats. Daarnaast heeft ieder personeelslid jaarlijks een functioneringsgesprek. De schoolopleider legt lesbezoeken af en de collega's doen wederzijdse lesbezoeken bij elkaar.</p> <p>De persoonlijke ontwikkelingsplannen geven sturing aan het ontwikkelingsproces. Ontwikkeling van leerkrachtgedrag (pedagogisch en didactisch handelen) en leidinggevend gedrag wordt in toenemende mate bespreekbaar gemaakt. Ook worden mogelijk ambities van de leerkrachten bespreekbaar gemaakt. Het 'leren van elkaar' zien wij daarbij als een goed instrument.</p> <p>De directeur heeft hierin een belangrijke stimulerende en faciliterende rol. Wij zien koersgericht leiderschap dan ook als een belangrijke eigenschap van de directeur. Dit betekent dat hij/zij de koers bewaakt en zaken die niet of minder belangrijk zijn niet van invloed laat zijn op de ontwikkeling van het onderwijs en weghoudt bij het team (= hitteschild zijn), een feedbackcultuur organiseert, sturing geeft en verbinding weet te creëren.</p> <p>De Timotheüschool is een erkende opleidingsschool. We vinden het belangrijk om een aantrekkelijke organisatie te zijn waar stagiaires en personeelsleden kunnen leren en ontwikkelen. Onze organisatie kenmerkt zich door een open en integere werkwijze, ingericht volgens de principes van goed bestuur, waarbij in alle geledingen de bijdrage aan het primaire proces centraal staat. Tegelijk bieden we ruimte aan eigen initiatief.</p>	
<b>Koersuitspraken</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wij vinden het belangrijk dat het personeel op onze school werkt vanuit de kernwoorden vakmanschap, verbinding, vertrouwen en verantwoordelijkheid.</li> <li>• Het bestuur wil een goede werkgever zijn.</li> <li>• Op onze school laten we het leren en ontwikkelen van het personeel leidend zijn in het personeelsbeleid (o.a. in de gesprekkencyclus en het taakbeleid).</li> <li>• We vragen van onze personeelsleden een ontwikkelingsgerichte houding waarbij eigen professionalisering vanuit interne motivatie en initiatief wordt gestimuleerd (professionalisering).</li> <li>• We streven ernaar om een lerende gemeenschap te zijn waarin een juiste balans is te vinden tussen enerzijds de uniciteit van het individuele personeelslid en anderzijds het gemeenschappelijke belang (doorontwikkeling/professionalisering, mobiliteit en deeltijdbeleid)</li> <li>• Wij gaan voor een veilige en motiverende school waarin sprake is van veilige, motiverend en stimulerend werkgeverschap.</li> <li>• Op onze school is het leidinggevende deel van het team dienend en doet zij in het belang van het geheel haar werk; daarop is zij aanspreekbaar en legt zij verantwoording af aan direct betrokkenen.</li> <li>• Het personeel op onze school is bekwaam om kwalitatief goed onderwijs te verzorgen; zij heeft kennis van en vaardigheden om didactisch en pedagogisch goed te kunnen onderwijzen.</li> <li>• Wij streven naar een school waarin heldere besluitvorming plaatsvindt en waarin open en transparant wordt gecommuniceerd.</li> </ul>	
<b>Toetsingskader</b>	<b>Informatiebehoefte</b>
De selectie- en benoemingsprocedure verloopt kwalitatief en procedureel goed, zodat het te benoemen personeel passend is.	Managementrapportage Eigen waarneming/gesprekken Benoemingsbeleid
Het nemen van eigen verantwoordelijkheid is merkbaar binnen de school, o.a. in de leerteams en de uitvoering van het taakbeleid.	Managementrapportage Eigen waarneming/gesprekken
Alle personeelsleden maken deel uit van de professionele leergemeenschap en handelen dienovereenkomstig op een professionele houding en benutten daarbij de professie van elkaar.	Peilingen tevredenheid personeel, leerlingen en ouders

	Werkwijze leerteam Managementrapportage
De directie voert jaarlijks personeelsgesprekken met alle medewerkers zoals vastgelegd in het personeelsbeleid.	Managementrapportage
Er is een actueel scholings-, starters- en (persoonlijk) ontwikkelingsbeleid.	Schoolplan Managementrapportage
Het personeelsbeleid is op alle aspecten in lijn gebracht met de geldende CAO en de huidige wetgeving.	Handboek Personeel (in wording) Managementrapportage
De samenwerking binnen de school wordt als constructief ervaren.	Peilingen tevredenheid personeel en ouders Risico Inventarisatie en Evaluatie
De directie heeft zicht op de kwaliteiten van de medewerkers (gerelateerd aan de bekwaamheidseisen PO) en zet deze in.	Professionaliseringsplan Managementrapportage
Wij zien de directie als een belangrijk dienend, stimulerend, inspirerend en faciliterend orgaan binnen de organisatie.	Managementrapportage Peilingen tevredenheid personeel en ouders
Professionaliteit van de leidinggevenden is één van de voorwaarden voor een ontwikkelingsgerichte cultuur. We willen daarom voortdurend werken aan de professionele ontwikkeling van het managementteam.	Managementrapportage Peilingen tevredenheid personeel en ouders
Wij streven naar een organisatie waarin effectief wordt gewerkt. De organisatiestructuur is daarom gericht op korte lijnen en een doelgerichte overlegstructuur. De taakbelasting is daarbij evenwichtig verdeeld (taakbeleid).	Managementrapportage Peilingen tevredenheid personeel en ouders
Wij willen de verantwoordelijkheid laag neerleggen in de organisatie, besluitvorming vindt daarom zo mogelijk en wenselijk binnen het team plaats.	Managementrapportage
Wij willen de rust zoveel mogelijk stimuleren in de school, om pedagogische en onderwijskundige redenen staan er daarom maximaal twee leerkrachten voor een groep.	Deeltijdbeleid Managementrapportage
Leerkrachten beheersen de kennis en vaardigheden om kwalitatief goed onderwijs te geven, passend bij de onderwijsbehoeften van de groep.	Managementrapportage Eigen waarneming/gesprekken Peilingen tevredenheid personeel en ouders
Vanuit de SWOT analyse is er geen aanleiding naar voren gekomen om voor wat betreft Personeel en organisatie ambities te formuleren.	

### 3.5 Veiligheid en zorg

Visie op Veiligheid en zorg	
<p>Veiligheid is een belangrijke voorwaarde om te komen tot leren. Daarbij onderscheiden we fysieke en sociaal emotionele veiligheid. Op onze school draagt iedereen vanuit eigen verantwoordelijkheid bij aan een prettig en veilig klimaat.</p> <p>De zorg vindt zoveel mogelijk plaats binnen de eigen klas door de eigen leerkracht. Op deze manier voelen kinderen zich een onderdeel van de groep en krijgen ze geen uitzonderingspositie. Als het in de groep niet kan, wordt er ondersteuning buiten de groep geboden door eigen experts en/of externe deskundigen. Daarnaast willen we zo veel mogelijk kinderen behouden voor het basisonderwijs. Op deze manier kunnen kinderen op de school in de eigen regio blijven.</p>	
Koersuitspraken	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• We bieden onze leerlingen en alle andere betrokkenen een veilige leef- en leeromgeving, we zien een goede onderlinge relatie daarbij als een voorwaarde.</li> <li>• De school kent een goede zorgstructuur die leerlingen aantoonbaar verder brengt in leerresultaat en gedrag.</li> <li>• We geven passend onderwijs binnen de grenzen en mogelijkheden van de juiste expertise bij leerkrachten. Daarnaast mag veiligheid van en aandacht voor de andere leerlingen niet in het gedrag komen.</li> <li>• We gaan voor een organisatie met een cultuur waarin werkplezier belangrijk is, waarin lastige zaken bespreekbaar zijn en oplossingsgericht wordt gewerkt (werknemerstevredenheid en ziekteverzuim).</li> </ul>	
Toetsingskader	Informatiebehoefte
De school waarborgt de veiligheid van alle direct bij haar betrokkenen. Er wordt rekening gehouden met elkaar en er is begrip voor elkaar.	Managementrapportage Peilingen tevredenheid personeel en ouders RI & E Eigen waarneming
Er is beleid voor zowel algemene als sociale veiligheid.	Managementrapportage Veiligheidsbeleid
De zorgstructuur binnen de school is efficiënt ingericht en draagt bij aan kwalitatief hoge(re) zorg en onderwijsresultaten.	Managementrapportage CITO-analyse

Elke leerling krijgt passende zorg binnen de grenzen van het ondersteuningsprofiel.	Ondersteuningsprofiel Managementrapportage
Het pedagogisch handelen leidt tot een veilige omgeving voor de kinderen en sluit volledig aan bij de visie en de missie van de school. De uitkomsten van de leerlingzelfevaluatie leidt tot minimaal 90% op de onderdelen welbevinden en veiligheidsbeleving.	Rapportage ZIEN!
De werkdrukbeleving van het personeel wordt elke vier jaar onderzocht; op basis van de uitkomsten wordt er zo nodig van een plan van aanpak opgesteld.	Peilingen tevredenheid personeel en ouders RI & E
Bij de teamzelfevaluatie worden geen afwijkingen van meer dan 20% geconstateerd. Is dit wel het geval, dan wordt actie ondernomen.	Peilingen tevredenheid personeel en ouders RI & E
Minimaal 80% van het personeel is tevreden over het welbevinden en de organisatie volgens personeelstevredenheidspeiling.	Peilingen tevredenheid personeel en ouders RI & E
Er is een actueel RI&E inclusief plan van aanpak.	Managementrapportage RI & E
Het ziekteverzuim is maximaal 5% per kalenderjaar.	Managementrapportage RI & E
De leerlingen en werknemers werken in veilige omstandigheden en voelen zich fysiek en emotioneel veilig.	Managementrapportage Peilingen tevredenheid personeel en ouders RI & E Eigen waarneming
Het verwijzingspercentage van leerlingen naar het S(B)O ligt onder het gemiddelde van het SWV.	Kerngetallen Berseba
Ieder jaar verstrekken de vertrouwenspersonen een rapportage m.b.t. de signalen en klachten die zijn binnen gekomen.	Rapportage vertrouwenspersonen
Vanuit de SWOT analyse is er geen aanleiding naar voren gekomen om voor wat betreft Veiligheid en zorg ambities te formuleren.	

### 3.6 Bestuurlijk handelen en kwaliteit

<p><b>Visie op Bestuurlijk handelen en kwaliteit</b></p> <p>Er is een duidelijke taak- en functiescheiding tussen bestuur en toezicht. Het dagelijks bestuur is verantwoordelijk voor de uitvoering van het beleid, terwijl de toezichthoudende bestuurders de wettelijke taak van intern toezicht hebben. Dit alles is beschreven in het bestuursreglement. Het bestuur wil zich houden aan de principes van de Code Goed Bestuur en ziet de toenemende eisen aan bestuur en toezicht als een kans om de organisatie te verbeteren.</p> <p>Kwaliteitszorg is het geheel aan maatregelen waarmee een school op systematische wijze de kwaliteit van het onderwijs in brede zin bepaalt, bewaakt en verbetert. Onze school streeft kwaliteit na en zorgt ervoor dat de kwaliteit op peil blijft door afspraken systematisch en cyclisch te beoordelen en op basis van een evaluatieplan te verbeteren en te borgen.</p> <p>De kwaliteitszorg is gekoppeld aan een integraal personeelsbeleid en er wordt naar gestreefd dat de medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die in ontwikkeling zijn. In het kwaliteitsbeleid worden de externe en interne kwaliteitspunten meegenomen. Extern aangedragen zijn de wettelijke eisen, zoals vastgelegd in de kerndoelen primair onderwijs, gecontroleerd door de onderwijsinspectie. Intern aangedragen zijn diverse evaluaties zoals de enquête onder ouders en de vragenlijsten vanuit Parnassys Integraal en WMK.</p>
<p><b>Koersuitspraken</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• We volgen de principes van de Code Goed Bestuur, waarbij we hier invulling geven vanuit onze eigen identiteit.</li> <li>• We streven naar een transparante en professionele bestuurscultuur, waarbij de samenwerking tussen bestuur, toezicht en medezeggenschapsraad constructief wordt vormgegeven.</li> <li>• Bestuur en toezichthouders willen integer handelen en daarom belangverstremgeling voorkomen.</li> <li>• We reflecteren structureel op ons eigen handelen en op de onafhankelijkheid tussen bestuur en toezicht.</li> <li>• Wij streven als (toezichthoudend) bestuur naar continu professionaliseren.</li> <li>• Wij werken bestuurlijk samen met andere partijen waar dat nuttig, nodig en passend is. Deze samenwerking levert i.i.g. een meerwaarde op voor onze school.</li> <li>• Bestuur en toezicht verantwoordt op een transparante wijze hun handelen en de dilemma's die zij daarin tegenkomen.</li> <li>• Onze school levert de kwaliteit zoals de Inspectie dat (minimaal) van ons verwacht.</li> <li>• We werken met een effectief en transparant kwaliteitszorgsysteem dat ondersteunend is aan het primaire proces, zelfevaluatie is daarvan een integraal onderdeel.</li> <li>• We brengen op alle niveaus van de organisatie samenhang aan in het kwaliteitsbeleid.</li> <li>• We stimuleren met kwaliteitszorg het (proces van) eigenaarschap, waarbij de eerste verantwoordelijkheden voor resultaten laag in de organisatie neergelegd worden.</li> <li>• Wij hanteren voor de vormgeving van ons kwaliteitsbeleid het waarderingskader van de Inspectie als minimaal kader.</li> <li>• Als bestuur en toezicht hebben we oog voor wel 'harde' data als 'zachte' informatieaspecten.</li> <li>• Het bestuur handelt toekomstbestendig en wil dienovereenkomstig zich op basis van actualiteit verhouden tot thema's als schaalvergroting en (bestuurlijke) samenwerking.</li> </ul>

Toetsingskader		Informatiebehoefte
De vergaderingen van bestuur en toezicht zijn constructief, effectief en gericht op het gezamenlijke belang.		Jaarlijkse zelfevaluatie Eigen waarneming/gesprekken
We reflecteren regelmatig op de principes van de Code Goed Bestuur en betekenis daarvan voor onze situatie.		Jaarlijkse zelfevaluatie Externe audit
Toezichthouders doen jaarlijks aan zelfevaluatie, waarvan eens in de drie jaar onder leiding van een externe partij.		Jaarlijkse zelfevaluatie
Het toezichthoudend bestuur voert twee keer per jaar is een constructief en inhoudelijk gesprek met de MR.		Jaarlijkse zelfevaluatie
Bestuur en toezicht volgen een integriteitscode en hebben beleid m.b.t. belangenverstrengeling.		Managementrapportage Jaarlijkse zelfevaluatie Eigen waarneming/gesprekken
Toezichthoudende bestuurders treden af na (maximaal) acht jaar.		Rooster van aftreden
Minimaal één van de toezichthouders heeft geen kinderen op school.		Samenstelling THB
Toezichthoudende bestuurders stellen jaarlijks een professionaliseringsagenda op.		Managementrapportage Professionaliseringsagenda
Bestuur en toezicht werken samen met relevante bestuurlijke partijen, de meerwaarde daarvan is duidelijk aantoonbaar.		Managementrapportage
Bestuur en toezicht stellen een 'rijk' jaarverslag op waarin aandacht is voor gehaalde doelen, integriteit en reflectie op strategische ambitie van bestuur.		Jaarverslag
De klachtenprocedure wordt in alle gevallen goed gevolgd.		Managementrapportage
De Inspectie beoordeelt alle aspecten op het onderdeel 'kwaliteitszorg en ambitie' minimaal als voldoende.		Inspectierapport Managementrapportage
Er is verbinding tussen de kwaliteitszorg op niveau van bestuur en toezicht en op schoolniveau.		Managementrapportage
Kwaliteitszorg is een cyclisch proces, waarin de PDCA-cyclus in de praktijk zichtbaar wordt.		Beleidsdocument kwaliteitszorg Managementrapportage
Het systeem van kwaliteitszorg is helder uitgewerkt in een integraal kwaliteitszorgdocument en bekend bij de medewerkers.		Beleidsdocument kwaliteitszorg Managementrapportage Eigen waarneming/gesprekken
De harde en zachte data uit het kwaliteitszorgsysteem worden gebruikt ter verbetering van het onderwijsproces.		Managementrapportage Eigen waarneming/gesprekken
Er is een actueel Koersplan waarin de strategische en financiële aspecten van de formatie op middellange termijn zijn beschreven.		Koersplan Managementrapportage
Toekomstige thema's als schaalvergroting en bestuurlijke samenwerking komen terug op de jaaragenda.		Jaaragenda
<b>Ambitie: Toekomstbestendig ref. onderwijs in Lelystad e.o.</b>		
Wat gaan we doen?		Hoe ziet de realisatie er uit?
Bestuurlijke samenwerking		Het bestuur wil bijdragen aan de toekomstbestendigheid van de school door te onderzoeken welke vormen van samenwerking kunnen voorzien in de bestuurskracht en bestuurlijke continuïteit.

### 3.7 (Financieel) beheer en huisvesting

Visie op (Financieel) beheer en huisvesting
<p>Financiën worden gezien als een middel om onze doelstellingen waar te maken. Wij willen daarbij verantwoord omgaan met de publieke middelen die ons toebedeeld worden. Door middel van periodieke evaluaties van kwartaalcijfers en analyse van verschillen ten opzichte van de begroting wordt de financiële prestatie gedurende het lopende boekjaar tegen het licht gehouden. Zo kan direct worden ingespeeld op veranderende financiële situaties. Ook wordt beleid gekoppeld aan de middelen.</p> <p>De schoolvereniging wil door middel van raad en daad de school ondersteunen in het realiseren van christelijk onderwijs. De vereniging stimuleert de identiteit en neemt een deel van de kosten daarvoor voor haar rekening. Daarnaast financiert de vereniging zaken die niet structureel uit de begroting kunnen worden betaald maar door medewerkers, directie en bestuur wel wenselijk worden geacht om de kwaliteit van het onderwijs op het gewenste niveau te kunnen waarborgen. Tot slot ondersteunt de vereniging personele activiteiten.</p> <p>Het is de visie van de vereniging om een schoolgebouw ter beschikking te hebben dat aansluit bij de onderwijsvisie. Daarnaast is het belangrijk om voldoende lokalen en nevenruimtes te hebben met een aantrekkelijke uitstraling en een hoogwaardige inrichting, zowel in klassikaal verband als in andere vormen (zoals vieringen en ouderavonden).</p>



De school is gehuisvest in een gebouw met voldoende lokalen en nevenruimtes. Met betrekking tot de omvang van de huisvesting (aantal lokalen) is het bestuur in belangrijke mate afhankelijk van het beleid en de normering van de gemeente Lelystad. Het bestuur beoogt dat het gebouw t.o.v. de begroting van de overheid geld moet opbrengen i.p.v. geld kosten.

#### Koersuitspraken

- Onze organisatie realiseert een deugdelijke en toekomstgerichte bedrijfsvoering, gericht op de geformuleerde onderwijsdoelen en voorzien van een heldere planning & control cyclus.
- Wij voeren als school een zorgvuldig financieel beleid.
- Onze organisatie creëert een veilige en duurzame huisvesting.
- Op onze school zijn de onderwijskundige doelen leidend en de financiën volgend.
- Op onze school werken we met een actueel handboek administratieve organisatie en een bestuurlijke jaaragenda.
- Op onze school rekent de directeur bij de realisering van het beleid met en stuurt op de geformuleerde kengetallen.

#### Toetsingskader

Toetsingskader	Informatiebehoefte
De begroting is zoveel als mogelijk 'sluitend'.	(Meerjaren)begroting
De realisatie van het afgelopen boekjaar wijkt maximaal 10% af van de jaarbegroting.	(Meerjaren)begroting
De maximale hoogte van de algemene reserve (publiek) is de signaleringswaarde die door de Inspectie is vastgesteld (behoudens eigen spaardoelen).	Jaarrekening
De realisatie voldoet aan de eigen en Inspectienormen voor liquiditeit (2%), solvabiliteit (0,5%), weerstandsvermogen (15%) en kapitalisatiefactor.	Jaarrekening
De voorziening groot onderhoud bevat voldoende middelen voor het uitvoeren van de meerjarenonderhoudsplanung (MOP), deze wordt vierjaarlijks geactualiseerd en uitgevoerd volgens planning.	Begroting Jaarrekening MJOP
De begroting is gekoppeld aan beleidsvoornemens (zichtbaar in o.a. bestuursformatieplan).	Begroting
Er is financieel meerjarenbeleid aanwezig, waarin de risico's zijn benoemd.	(Meerjaren)begroting
De financiële risico's zijn goed in beeld (o.a. treasurystatuut)	Fin. Kwartaalrapportage Jaarrekening
Het administratieve proces is goed op orde (functiescheiding, rol adm. kantoor).	Handboek Administratie Managementrapportage
De school heeft een adequate huisvesting i.r.t. de leerlingenaantallen.	MJOP Managementrapportage
Huisvesting en pleininrichting stralen onze onderwijsvisie uit, zijn goed onderhouden en tonen aantrekkelijke en stralen frisheid uit.	Managementrapportage Eigen waarneming/gesprekken
Er is een actuele Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) aanwezig. Afwijkingen m.b.t. o.a. huisvesting zijn in een verbeterplan opgenomen.	Meerjarenbegroting Managementrapportage Risico Inventarisatie en Evaluatie
Alle gebouwen, buitenterreinen, speeltoestellen en inventaris voldoen aan de wettelijke eisen (zichtbaar in onderhoudsrapportages en keuringsrapporten).	Keuringsrapportages Managementrapportage Risico Inventarisatie en Evaluatie

#### Ambitie: Schoolgebouw: op en top!

Wat gaan we doen?	Hoe ziet de realisatie er uit?
Upgrade huisvesting	Het bestuur wil een representatief schoolgebouw die aansluit bij de onderwijsvisie en die overeenkomstig Bijbelse rentmeesterschap wordt beheerd.

### 3.8 Communicatie, belanghebbenden en imago

#### Visie op Communicatie, belanghebbenden en imago

De school heeft als éénpitter een vrij eenzame positie. Deze positie kan ook als kwetsbaar gezien worden. De regelgeving wordt complexer, er wordt steeds meer van schoolbesturen gevraagd. Tegelijkertijd ziet het bestuur dit ook als een kracht omdat dit de mogelijkheid geeft om vanuit eigen visie onderwijs vorm te geven en de budgetten maximaal in te zetten. Ook is de betrokkenheid op school groot. Het bestuur heeft het voornemen om vooralsnog zelfstandig te blijven, maar ziet tegelijkertijd de noodzaak om samen te werken waar dat nodig blijkt.

De situatie van onze school (enerzijds bestuurlijk eenzaam en anderzijds betrokken ouders en verzorgers) vraagt een zorgvuldige communicatie en een duidelijk pr-beleid.

Om de opdracht van goed onderwijs waar te kunnen maken zien wij het als noodzakelijk om professionele communicatie op gang te brengen en te houden tussen alle interne en externe betrokkenen. Ook willen wij samenwerken waar dit helpend is voor de kwaliteit van onze school en voor het onderwijsaanbod. Tenslotte willen wij als school uitstralen wie we zijn en een positief imago neerzetten van onze school in de lokale context.

#### Koersuitspraken

- Onze school bouwt voort op het fundament dat door de ouders en door de kerk in het leven van de leerlingen gelegd is. Het biedt een veilige en herkenbare basis.
- Wij realiseren als school een transparante communicatie met alle betrokkenen (zowel interne als externe stakeholders).
- We zijn een aantrekkelijke school met een open cultuur en een stimulerende sfeer; daarom werken we actief aan meer gemeenschap in en rond de school.
- We zijn transparant zijn over de identiteit en de kwaliteit van het onderwijs, in het bijzonder richting de ouders.



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Op onze school wordt de horizontale verantwoording en dialoog met belanghebbenden van de school planmatig aangepakt.</li> <li>• Op onze school vragen we betrokkenheid van ouders bij de school en inzet om op leerlingniveau te komen tot zo optimaal mogelijke cognitieve resultaten en sociaal emotioneel welbevinden.</li> <li>• Als school participeren we in netwerken en willen we reformatorisch onderwijs in de regio behouden door samen te werken met andere scholen.</li> </ul>	
Toetsingskader	Informatiebehoefte
Er zijn effectieve hulpmiddelen voor zowel interne als externe communicatie.	Nieuwsbrieven Website Eigen waarneming/gesprekken
Alle relevante en openbare documenten zijn goed vindbaar.	Eigen waarneming/gesprekken
De school voldoet aan alle eisen m.b.t. de privacy-wetgeving, waarbij een FG-functionaris dit proces bewaakt.	Beleid AVG Managementrapportage
De samenwerking met alle interne en externe belanghebbenden verloopt effectief.	Managementrapportage Tevredenheidspelingen Evaluatiegesprekken
De school kent een hoge ouderbetrokkenheid, waarbij minimaal 40% van de ouders actief participeert bij schoolactiviteiten.	Managementrapportage
Er zijn duidelijke afspraken m.b.t. de overdracht naar het VO.	Beleid overgang PO – VO Managementrapportage
Er is een positieve en constructieve samenwerking met de MR. De MR ontvangt informatie op tijd en er is met regelmaat overleg.	Jaarlijkse contactmomenten
Alle communicatie-uitingen zijn in een consistente huisstijl, aantrekkelijker en eenvoudig te raadplegen.	Nieuwsbrieven (intern/extern) Eigen waarneming/gesprekken
De oudertevredenheid m.b.t. identiteit, communicatie, toegankelijkheid, onderwijs en in het algemeen is minimaal een 3.0 (schaal Parnassys).	Oudertevredenheidspeling
Klachten worden gemeld. Er is een actuele klachtenrapportage en de klachtenregeling is gepubliceerd.	Managementrapportage Klachtenprocedure
Samenwerking met andere partijen bij de school wordt jaarlijks geëvalueerd.	Managementrapportage
Ambitie: Timotheüschool: voor uniek Bijbels onderwijs	
Wat gaan we doen?	Hoe ziet de realisatie er uit?
Bekendheid vergroten	We willen dat het imago van de school en de bekendheid in Lelystad e.o. wordt vergroot door (onderwijskundige) profilering en een toename van ambassadeurschap van de ouders voor het Bijbelse onderwijs met als doel het verzorgen van goed onderwijs en een toename van het aantal leerlingen.

## 4 Beleid en evaluatie

De genoemde beleidsvoornemens worden in een overzicht verwerkt dat als dashboard fungeert. Dit functioneert ook als rapportage die gevolgd wordt door het toezichthoudend orgaan. Op deze manier krijgen actiepunten een plaats in de kwaliteitscyclus.

Jaarlijks wordt het Strategisch Beleidsplan integraal doorgenomen en besproken. Noodzakelijk beleidswijzigingen worden dan vastgesteld. In 2026 wordt het gehele Strategische Beleidsplan geëvalueerd en herzien.