

Strategisch beleidsplan 2026-2030

VCPOZ
KAPELLE

vcpoz
Geroepen tot onderwijs

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	3
1.1 Voorwoord	3
2 De belofte van de VCPOZ	4
2.1 Onze opdracht	4
2.2 Onze slogan	4
2.3 Speerpunten	4
2.4 Onze beloften	6
2.5 Ons narratief: De wolkkolom gaat voor!	8
3 Beschrijving van de organisatie	9
3.1 Gegevens	9
3.2 De besturingsfilosofie van VCPOZ	9
4 De domeinen	12
4.1 Inleiding en opbouw van de domeinen	13
4.2 Domein Identiteit	13
4.3 Maatschappelijke betrokkenheid	13
4.4 Domein Onderwijs en Kwaliteit	14
4.5 O&K - Onderwijskundig verhaal	15
4.6 O&K - Route naar herbergzaam onderwijs (werken aan een inclusief onderwijsstelsel)	17
4.7 O&K - Een leven lang leren	19
4.8 O&K - Regie op Onderwijskwaliteit	20
4.9 Domein Personeel	21
4.10 Personeel - Optimaliseren: Goed werkgeverschap	21
4.11 Personeel - Optimaliseren: Bevoegd en bekwaam personeel	22
4.12 Personeel - Floreren: Samen een leven lang leren	23
4.13 Personeel - Floreren: Betekenisvol werk & werkplezier	24
4.14 Domein Financiën	25
4.15 Financiën - Rentmeesterschap	25
4.16 Financiën - Ondernemerschap	25
4.17 Domein ICT	27
4.18 ICT - Veiligheid	27
4.19 ICT - Vaardigheid	28
4.20 Domein Huisvesting	29
5 Meerjarenplanning 2026-2030	30
6 Formulier "Instemming met het strategisch beleidsplan"	35
7 Formulier "Goedkeuring van het strategisch beleidsplan"	36
8 Formulier "Vaststelling van strategisch beleidsplan"	37

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Voor u ligt het strategisch beleidsplan (SBP) van de Vereniging voor Christelijk Primair Onderwijs op reformatorische grondslag in Zeeland (VCPOZ). Wij zijn een vereniging van christelijk-reformatorische basisscholen.

Dit strategisch beleidsplan geeft een beschrijving van wat ons drijft (identiteit/missie) en wat we de komende jaren willen gaan doen (beleid/visie).

Voor alle interne geledingen (bovenschools) biedt het een leidraad voor ons werken in de komende jaren en voor externen geeft het inzicht in onze organisatie.

In 2026/2027 moet door elke basisschool een volgend schoolplan voor de periode van vier jaar (2027-2031) worden opgesteld. We kiezen bewust op bestuursniveau dit overkoepelende strategisch beleidsplan van de VCPOZ een jaar voorafgaand vast te stellen.

Op deze manier hebben de aangesloten scholen de gelegenheid om het lokale beleid af te stemmen op het strategisch beleid van de VCPOZ.

In het eerste strategisch beleidsplan lag de nadruk op het verbinden van de fuserende scholen en het smeden van één scholengroep met een breed gedragen visie en missie.

Vandaar dat er toen gekozen is voor het motto 'Samen dragen'.

De achterliggende periode was de slogan 'Samen leren', waarbij onze scholen en medewerkers gestimuleerd werden zich verder te ontwikkelen door professionele ontmoetingen. 'Samen dragen' en 'Samen leren' blijven natuurlijk van groot belang.

De nieuwe periode hebben we gekozen voor de slogan 'geroepen tot onderwijs'.

'Geroepen' zegt iets over de diepe overtuiging dat God van ons vraagt om onze leerlingen te vertellen en te onderwijzen. (Psalm 78:1 tot en met 7)

'tot onderwijs' omdat we de overdracht van de leerkrachten naar onze leerlingen van groot belang vinden.

Het onderwijskundige verhaal waarin duidelijk aandacht is voor de pedagogiek en de didactiek is de rode draad in deze komende beleidsperiode.

We doen het voor onze kinderen.

We reizen met deze leerlingen mee in een voor hen een betekenisvolle periode in hun levensreis. In die reis mogen we onze ogen houden op God, zoals de Israëlieten dat hadden in de wolkkolom en de vuurkolom. Exodus 13:21

Ons strategisch beleidsplan kent naast deze formele versie die voor u ligt ook een publieksversie.

Mede namens de Raad van Toezicht, het Bovenschools Managementteam en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad,

Kapelle, 2026

Gerard van de Weerd

Jan Willem Nieuwenhuyzen

College van Bestuur

2 De belofte van de VCPOZ

2.1 Onze opdracht

We bieden als leer- en leefgemeenschap onze leerlingen Bijbelgetrouw onderwijs binnen de identiteit van elke school.

Wij weten ons geroepen om hen toe te rusten voor hun opdracht in deze maatschappij, biddend dat zij gevormd worden als burgers van het koninkrijk van God.

‘En dat zij hun hoop op God zouden stellen (psalm 78:7a)’.

2.2 Onze slogan

Geroepen tot onderwijs

Geroepen: vanuit de overtuiging dat God ons roept om onze leerlingen te vertellen en te onderwijzen (Ps. 78).

Tot onderwijs: het doorgeven van wat ons is toevertrouwd, in liefde, als antwoord op die opdracht.

2.3 Speerpunten

VCPOZ is in verschillende gremia het gesprek aangegaan om een gedragen werkagenda voor de komende jaren op te stellen. Het resultaat hiervan is samengevat in de onderstaande speerpunten.

In de tussentijd zijn vanuit het CvB richtinggevers en spiegels toegevoegd aan het proces. Deze komen voort uit de opdracht die hiervoor is beschreven en zijn per domein geformuleerd.

De beleidsmedewerkers hebben per domein een woordenpaar/kapstok vastgesteld waaraan een beperkt aantal bestuurlijke en schoolspecifieke actiepunten zijn gehangen. Om met elkaar zicht te hebben en houden op de gezamenlijke en schoolspecifieke doelen en actiepunten wordt dit woordenpaar/deze kapstok bij de inleiding van elk specifiek domein nader toegelicht.

Hieronder worden de verschillende kapstokken al zonder commentaar in beeld gebracht.

1. Onderwijs en Kwaliteit | richten en inrichten
2. Personeel | optimaliseren en floreren
3. Financiën | ondernemerschap en rentmeesterschap
4. ICT | veiligheid en vaardigheid

De in deze paragraaf ondergebrachte bedoelingen van ons om goed onderwijs goed te laten blijven zijn in grote lijnen beschreven. Verderop in het beleidsplan worden deze uitgewerkt op bestuurs- en schoolniveau. De speerpunten zijn op schoolniveau beschreven om ze zo concreet mogelijk te laten zijn.

	Speerpunten Typ hier uw tekst
1.	Onderwijs en Kwaliteit - Onze school beschikt over een eigen onderwijskundig verhaal. richten & verrichten
2.	Onderwijs en Kwaliteit - De basiskwaliteit op onze school is op orde en er zijn gemeenschappelijke en schoolspecifieke ambities. richten & verrichten
3.	Onderwijs en Kwaliteit - Onze school neemt deel aan onderlinge bezoeken en bijeenkomsten om elkaar te versterken. richten & verrichten
4.	Onderwijs en Kwaliteit - Vanuit de richtinggevende uitspraken is onze school onderweg naar meer herbergzaamheid. O&K - richten & verrichten
5.	ICT - Onze onderwijsprofessionals en leerlingen weten hun werk- en leerprocessen weloverwogen en vaardig vorm te geven, al dan niet met inzet van ICT; devices, online platformen, digitale leermiddelen en interactieve toepassingen. vaardigheid
6.	ICT - Onze leerlingen en medewerkers werken altijd in een beveiligde digitale omgeving en houden ons daarbij aan de vastgestelde eisen. veiligheid
7.	Personeel - We creëren een aantrekkelijke werkomgeving waarin iedere medewerker met plezier en voldoening kan werken en we spannen ons in om voldoende bevoegd en bekwaam personeel te vinden en te behouden. optimaliseren
8.	Personeel - Onze medewerkers leren van en met elkaar en doen iedere dag betekenisvol werk. floreren
9.	Financiën - Onze keuzes voor de inzet van mensen en middelen worden gekenmerkt door ondernemerschap. ondernemerschap
10.	Financiën - Rentmeesterschap wordt vormgegeven door goed beheer en transparante verantwoording van de toevertrouwde middelen. rentmeesterschap
11.	Identiteit - In onze school is identiteit waarneembaar en voortdurend in dialoog. basis
12.	Identiteit - Onze identiteit wordt gedragen door de christelijke schoolpedagogiek en kenmerkt onze leer- en leefgemeenschap. doel
13.	Huisvesting - Ons schoolerf en -gebouw(en), als leer- en leefomgeving, zijn veilig en bieden geborgenheid. leven
14.	Huisvesting - Onze school wordt doelmatig gebruikt en verantwoord onderhouden. leren
15.	Maatschappelijk belang - We weten ons onderdeel van de lokale, regionale en landelijke maatschappij en nemen onze verantwoordelijkheid in het samen behartigen van de onderwijsgerelateerde thema's die op diverse overlegtafels worden besproken.

2.4 Onze beloften

Onze kernwaarden:



Identiteit is merkbaar, zichtbaar, intern en extern.

Identiteit is merkbaar, zichtbaar, intern en extern.

De dialoog tussen IR, teams en achterban heeft binnen de gemeenschap een vaste plek.

Onze gemeenschap is een veilige leer- en leefomgeving, vanuit een christelijke schoolpedagogiek.



Elke school heeft een eigen onderwijskundig verhaal.

Elke school heeft een eigen onderwijskundig verhaal.

De basiskwaliteit is op orde en er zijn gemeenschappelijke en schoolspecifieke ambities.

Scholen versterken elkaar door onderlinge bezoeken en bijeenkomsten.

De scholen zijn op weg naar invulling van herbergzaamheid rekening houdend met de richtinggevende uitspraken



We weten ons geroepen om ons werk te doen tot eer van God en heil van de leerling.

We weten ons geroepen om ons werk te doen tot eer van God en heil van de leerling.

We stimuleren persoonlijke en professionele groei om beter te dienen.

We bevorderen onderlinge verbondenheid.

We gaan zorgvuldig om met tijd, talenten en middelen.

Leidinggevendens weten zich verantwoordelijk voor het welzijn van hun team en leerkrachten voor hun leerlingen.

We hebben voldoende bevoegd en bekwaam personeel.



We beheren onze schoolgebouwen vanuit goed rentmeesterschap, doelmatigheid en zorgen voor een veilige en geborgen leer- en leefomgeving.

We beheren onze schoolgebouwen vanuit goed rentmeesterschap, doelmatigheid en zorgen voor een veilige en geborgen leer- en leefomgeving.



We zijn gericht op verantwoord beheer van de ons toevertrouwde middelen en zijn transparant in de verantwoording hiervan.

We zijn gericht op verantwoord beheer van de ons toevertrouwde middelen en zijn transparant in de verantwoording hiervan.

Financiële keuzes dienen het onderwijskundig doel van onze organisatie.



We weten ons onderdeel van de lokale, regionale en landelijke maatschappij en nemen onze verantwoordelijkheid in het samen behartigen van de onderwijsgerelateerde thema's die op diverse overlegtafels worden besproken.

We weten ons onderdeel van de lokale, regionale en landelijke maatschappij en nemen onze verantwoordelijkheid in het samen behartigen van de onderwijsgerelateerde thema's die op diverse overlegtafels worden besproken.



We weten de hedendaagse ontwikkelingen tijdig te vertalen naar de gewenste inzet in de dagelijkse praktijk binnen onze gemeenschap. Met nadruk op kritisch denken en verantwoord gebruik.

We weten de hedendaagse ontwikkelingen tijdig te vertalen naar de gewenste inzet in de dagelijkse praktijk binnen onze gemeenschap. Met nadruk op kritisch denken en verantwoord gebruik.

Er is aandacht voor balans tussen digitale middelen en andere vormen van leren.

2.5 Ons narratief: De wolkkolom gaat voor!

In onze opdracht als VCPOZ weten we ons geïnspireerd en gevoed door de geschiedenis uit de Bijbel waarin God het volk Israël door de woestijn leidt naar het beloofde land Kanaän. In deze geschiedenis leidt God, beschermt God én blijft Hij ondanks hun gemopper en opstand trouw aan Zijn belofte. God is erbij. Sterker nog, Hij maakt dit merk- en zichtbaar door middel van de vuur- en wolkkolom. In Exodus 13:21 lezen we: *“En de HEERE toog voor hun aangezicht, des daags in een wolkkolom, dat Hij hen op den weg leidde, en des nachts in een vuurkolom, dat Hij hun lichtte, om voort te gaan dag en nacht.”*

De wolkkolom is een teken van Gods genadige tegenwoordigheid. Het volk Israël mag zich zeker weten van Gods leiding én bewaring. Als de nacht valt, wordt de wolk een vuurkolom. Licht en verwarming in het donker en de kou. Overdag als wolkkolom ter bescherming van de hitte. Psalm 105:21 zegt daarover: *“Hij breidde een wolk uit tot een deksel, en vuur om den nacht te verlichten.”* En psalm 121:4-5: *“Zie, de Bewaarder Israëls zal niet sluimeren, noch slapen. De HEERE is uw Bewaarder, de HEERE is uw Schaduw aan uw rechterhand.”*

Eén blik omhoog en Israël weet: God is met ons. De weg van God is niet altijd de kortste en lijkt soms onmogelijk, maar is wel de beste.

In deze geschiedenis liggen zoveel lessen en beloften voor ons vandaag, als leer- en leefgemeenschap. Bestaande uit 15 scholen die samen optrekken, zoals het volk Israël dit met 12 stammen deed. Het is Gods onverdiende genade en trouw dat onze scholen al minimaal 50 jaar, maar verschillende al meer dan 100 jaar onderwijs mogen geven op grond van Gods Woord. Wij zijn daarin ook onderweg op onze levensreis. Ook onze kinderen en wijzelf kennen woestijnen, moeilijke periodes, geestelijke duisternis, onzekerheid. Soms lijkt God ver weg. Dan vraag je je af: Wordt het ooit weer licht? Maar net als toen geldt: God is met ons.

En ook bij ons ligt onvrede en gemopper op de loer en verliezen we Gods beloften zo gemakkelijk uit het oog. We belijden zondige mensen te zijn, die moeten leren leven van genade. Alle Israëlieten waren wel onder de wolk, maar ze zijn niet allemaal behouden in Kanaän gekomen. Het grootste gedeelte is in de woestijn gestorven. In 1 Korinthe 10 waarschuwt Paulus om niet in het voorbeeld van hun ongelovigheid te vallen.

Maar – hoe verrassend – ondanks alles blijft de wolk. Hij rust op de tabernakel, boven het verzoendeksel. Exodus 40:38 zegt: *“Want de wolk des HEEREN was op de tabernakel bij dag, en het vuur was er bij nacht op, voor de ogen van het ganse huis Israëls, in al hun reizen.”*

Daar ligt het geheim: het verzoenend bloed van de Heere Jezus Christus. Op Golgotha lijdt Hij dorst in de brandende zon. De Vader laat Hem los in de nacht van Godverlatenheid. In die weg opent Hij de toegang tot het hemels Kanaän. Daar, in het hemels Kanaän, is het nooit meer nacht. Daar overschaduwde Gods heerlijkheid Zijn volk voor eeuwig! De HEERE belooft geen kalme reis, maar wel een zekere thuiskomst.

En dat is ons gebed en verlangen voor ons allemaal. Voor onze leerlingen op school, hun ouders, de teams, directeuren, staf/beleidsmedewerkers, (G)MR, RvT en CvB. Waar ook van het volk Israël al gezegd werd in Exodus 10:23: *“Maar bij al de kinderen Israëls was het licht in hun woningen.”*

Zowel voor het tijdelijke als voor het eeuwige leven hebben we de Heere nodig, Zijn nabijheid, Zijn aanwezigheid, ja hebben we het zien op Jezus nodig. Hij zegt zelf: *Ik ben de Weg, de Waarheid en het leven. (Joh 14:6)*

Zoals de wolkkolom en de vuurkolom op de tabernakel rustte, wil de Heere Zijn tabernakel nog hebben in harten van ons mensen en ons door Zijn Geest en Woord leiden en verlichten. En dat geeft hoop en verwachting voor ons, nu én in de toekomst!

3 Beschrijving van de organisatie

3.1 Gegevens

Gegevens van de organisatie	
Administratienummer	42724
Naam	VCPOZ
College van Bestuur	Gerard van de Weerd, voorzitter Jan Willem Nieuwenhuyzen, lid
Adres	Elstarstraat 1a, 4421 DV Kapelle
Website-adres	www.vcpoz.nl
Telefoon	0113 - 78 40 40
E-mailadres	secretariaat@vcpoz.nl

3.2 De besturingsfilosofie van VCPOZ

Richten

Dit element gaat over de wijze waarop het bestuur met zijn organisatie tot (een) richting komt. We richten ons op de gehele organisatie (community). Als we tot besluiten komen, betrekken we daar mensen bij. In voorkomende gevallen zoeken we altijd de consensus met de direct betrokkenen. We leggen het oor bij de volgende gremia te luister:

- BMT: mede-eigenaar visieontwikkeling en strategisch beleidsplan ontwikkelen. Vertegenwoordigen de scholen en hun teams.
- GMR: Advies- en instemmingsorgaan. Klankbordorgaan visieontwikkeling en strategisch beleidsplan. Een kritische feedbackpartner. Vertegenwoordiger ouderachterban en personeelsachterban.
- De leerlingen: bij onze bezoeken op school vragen naar het welbevinden.
- De leraren: bij onze bezoeken betrekken we hen in de gesprekken.
- RvT: 4 Rollen: Toezichthoudend, werkgever, adviserend, verbinder. Spiegelende rol bij visieontwikkeling en strategisch beleidsplan. Verantwoording afleggen draait hierbij om de dialoog tussen bestuur en intern toezicht, rechtdoend aan de complexiteit en voorspelbaarheid van de werkelijkheid.
- Externen: Zo nodig inschakelen expertise. Bij voorkeur Colon, aangevuld met expertisepartijen en besturenorganisaties (zoals bijv. CPOZ, Driestar, VGS, PO-raad, Infinite, Quadraat). Verder hebben we in de besluitvorming te maken met kerken (via de IR-en) en 9 Zeeuwse gemeenten.

Daar waar deze consensus niet bereikt wordt en er wel besluitvorming plaats moet vinden, wordt dit gedaan door het College van Bestuur.

Realiseren

Dit onderdeel gaat over het werken aan de beoogde resultaten binnen een vastgestelde richting of koers.

Het College van Bestuur (bestaande uit een voorzitter en lid) heeft aandachtsgebieden onderling verdeeld. Ze bouwt op die gebieden expertise op en is daarop aanspreekbaar. Tegelijkertijd werkt het CvB collectief aan de opdracht in de uitvoer daarvan op de eigen toegewezen scholen. Ze bespreken en besluiten de ontwikkelingen daarvan binnen het CvB-overleg. Ze zijn hierbij elkaars kritisch tegenover, spreken met één mond, kunnen elkaar vertegenwoordigen en we informeren elkaar. Hierbij is de voorzitter in het bijzonder verantwoordelijk voor de voortgang van de werkzaamheden en het besluitvormingsproces. In de realisatie houden we altijd de veiligheid, het welzijn en de ontwikkeling van onze leerlingen en medewerkers in het oog.

Rekenschap afleggen

Dit element gaat over hoe, en op basis waarvan, het bestuur in zijn organisatie in gesprek is over de behaalde prestaties en de impact hiervan op de organisatie en omgeving.

Uitgangspunt van ons handelen is een pedagogische bestuurscultuur, uitgaande van ambacht (vakmanschap), bescheidenheid, liefde, niet-maakbaarheid en gemeenschapszin. Dit zijn voluit Bijbelse begrippen.

Bij locatiebezoeken wordt gewerkt vanuit een professionele dialoog met vertrouwen in de professional als basis aan de hand van een goede (mondeling en schriftelijke) verantwoording. We proberen ons een oordeel te vormen door goed door te vragen. En uitgaande van een professionele dialoog is ons oordeel dan waarschijnlijk vaak niet nodig. We leggen de verantwoordelijkheden waar deze horen en houden daar ondersteunend toezicht op. We vragen verantwoording/rekenschap, zodat ook wij verantwoording kunnen afleggen. We geven ruimte waar kan en nemen leiding waar nodig.

Relaties onderhouden

Geen prestatie zonder relatie! Het biedt een voorwaarde om te kunnen spreken van 'sociale cohesie', het gevoel met elkaar verbonden te zijn. Dit biedt een belangrijke voorwaarde om op een goede wijze een inhoudelijk conflict aan te kunnen gaan; van scherpste in dialoog, tot aan elkaar de waarheid zeggen indien nodig.

We gaan uit van erkende ongelijkheid en van ieders onderscheiden ontvangen gaven en talenten. Deze worden onderling gewaardeerd en gestimuleerd, zowel in de informele als formele bezoeken en gespreksmomenten. De informele momenten zijn daarbij in principe gelijkwaardig en gebruiken wij niet voor 'formele' bespreekpunten of een verborgen agenda.

Als bestuur stimuleren en faciliteren we een open gesprekscultuur binnen alle gremia en staan voor een betrouwbare en transparante dialoog. We hebben elkaar nodig om de onderlinge verbondenheid te versterken. Een gezonde afwisseling van zakelijkheid en gepaste humor is hierbij stimulerend. Bij verschillen streven we naar overeenstemming over het hoger liggende doel. We laten ons hierbij leiden door Mattheus 7:12: 'Alle dingen dan die jij wilt dat u de mensen zouden doen, doet jij hun ook also; want dat is de Wet en de Profeten.'

Ruimte definiëren

In de vier voorgaande 'hokelementen' van het model zitten ingrediënten opgesloten die ruimte definiëren, zeker wanneer deze met elkaar in verbinding worden gebracht. Het vaststellen van de gewenste hoeveelheid professionele ruimte is daarbij soms een precaire aangelegenheid.

We bieden veel ruimte voor vakmanschap en passende, gezonde verantwoording daarvan. We stimuleren creativiteit, productiviteit en van daaruit kwaliteit. We willen geen 'afvinkcultuur' en gaan uit van een 'vonkcultuur'.

We verbinden ons met het geheel op het 'wat', de professionals zijn medeverantwoordelijk op het 'hoe'.

Dit gebeurt binnen vastgestelde kaders op het gebied van financiën, onderwijskwaliteit, basisondersteuning en op kwalificatie van personeel.

Rol(neming) bestuurder

De bestuurder heeft verschillende rollen. De belangrijkste twee zijn het richten en inrichten van de organisatie (op hoofdlijnen) en het aansturen van schoolleiding en eventueel centrale ondersteunende diensten. Daarmee vormt het begrip ruimte een essentieel element in het bestuurlijk handelen.

De mate van ruimte bieden en leiding nemen is sterk verbonden aan de mate waarop de schoolleider zijn vakmanschap verstaat. Daarbij sluiten we aan in het ruimte bieden of leiding nemen. We bouwen hiermee aan een sterk BMT.

We werken ontwikkelingsgericht. Wanneer we uit reflecties en feedback merken dat nabijheid nodig is, doen we dat. Wanneer blijkt uit de evaluaties en feedback dat er weer vertrouwen is om ruimte te geven in het handelen van de schoolleider, zullen we dat doen.

Reflecteren

Het afleggen van rekenschap gaat vaak vooral over het afleggen van verantwoording over de wijze waarop en de mate waarin prestaties op de korte termijn zijn behaald. Realiseren van resultaten op de lange(re) termijn is sterk afhankelijk van het lerend en aanpassend vermogen van de organisatie. Het vakmanschap wordt getoond door het gesprek te voeren met elkaar en wordt zichtbaar op de werkvloer. Daarbij is tijd en ruimte bieden voor reflectie onmisbaar. Dit geldt voor alle gremia, waarin het bestuur een voorbeeldrol vervult. We laten ons hierin voeden door alle betrokken werknemers.

Risico's in het onderwijs kunnen we niet uitsluiten. We aanvaarden dat het soms anders gaat dan we denken. Er zijn regels en er is controle nodig. Fouten maken mag, dat sluit echter verantwoording afleggen niet uit. We scherpen elkaar daarin op.

We hebben goed onderwijs hoog in het vaandel. We nemen de vrijheid om daarover na te denken. We werken daar in gezamenlijkheid aan. We dragen er samen verantwoordelijkheid voor. (community governance).

4 De domeinen

4.1 Inleiding en opbouw van de domeinen

Dit hoofdstuk geeft een beschrijving van de beleidsterreinen (domeinen) die van belang zijn voor onze organisatie. We starten met de beloften en daarna leest u de actiepunten van het bestuur en de scholen.

Bij de domeinen die een grotere omvang en meerdere actiepunten kennen, hebben we deze voorzien van twee kernbegrippen, die als kapstok fungeren.

4.2 Domein Identiteit

Beloften:

- *Identiteit is merkbaar, zichtbaar, intern en extern.*
- *De dialoog tussen IR, teams en achterban heeft binnen de gemeenschap een vaste plek.*
- *Onze gemeenschap is een veilige leer- en leefomgeving, vanuit een christelijke schoolpedagogiek.*

De identiteit is gewaarborgd binnen de schoolgemeenschap zelf. Hierop wordt toegezien door de lokale identiteitsraad die aan elke school verbonden is. Zij bewaken de 'couleure locale', binnen de kaders van de vereniging.

Vanuit het bestuur vinden we het wel belangrijk om onze christelijk-reformatorische identiteit te onderhouden en het gesprek daarover te bevorderen in de lokale gemeenschap.

Actiepunt bestuur
In onze organisatie is identiteit merkbaar, zichtbaar, intern en extern.

Actiepunt scholen
Bij ons op school heeft de dialoog tussen IR, teams en achterban heeft binnen de gemeenschap een vaste plek.
Onze school als gemeenschap is een veilige leer- en leefomgeving, vanuit een christelijke schoolpedagogiek.
Bij ons op school is identiteit merkbaar, zichtbaar, intern en extern.

4.3 Maatschappelijke betrokkenheid

We weten ons onderdeel van de lokale, regionale en landelijke maatschappij en nemen onze verantwoordelijkheid in het samen behartigen van de onderwijsgerelateerde thema's die op diverse overlegtafels worden besproken.

Actiepunt bestuur
Het bestuur neemt actief deel aan regionale en landelijke overleggen en neemt haar verantwoordelijkheid in het samen behartigen van de daarin te ontwikkelen maatschappelijke onderwijsgerelateerde thema's.

Actiepunt scholen
De schoolleiding neemt actief deel aan lokale overleggen en neemt haar verantwoordelijk in het samen behartigen van de daarin te ontwikkelen maatschappelijke en onderwijsgerelateerde thema's.

4.4 Domein Onderwijs en Kwaliteit

Onderwijs en kwaliteit is direct verbonden aan het primaire proces. De wet somt de volgende uitgangspunten en doelstelling van het onderwijs op:

1. Het onderwijs wordt zodanig ingericht dat de leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen. Het wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.
2. Het onderwijs richt zich in elk geval op de emotionele en de verstandelijke ontwikkeling, en op het ontwikkelen van creativiteit, op het verwerven van noodzakelijke kennis en van sociale, culturele en lichamelijke vaardigheden.
3. Het onderwijs bevordert actief burgerschap en sociale cohesie op doelgerichte en samenhangende wijze, waarbij het onderwijs zich in ieder geval herkenbaar richt op:
 - het bijbrengen van respect voor en kennis van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat, zoals verankerd in de Grondwet, en de universeel geldende fundamentele rechten en vrijheden van de mens, en het handelen naar deze basiswaarden op school;
 - het ontwikkelen van de sociale en maatschappelijke competenties die de leerling in staat stellen deel uit te maken van en bij te dragen aan de pluriforme, democratische Nederlandse samenleving; en het bijbrengen van kennis over en respect voor verschillen in godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, handicap of seksuele gerichtheid alsmede de waarde dat gelijke gevallen gelijk behandeld worden.

Het domein O&K beweegt zich binnen deze beschrijving en werkt voor 2026 t/m 2030 aan een gedragen programma om het goede onderwijs binnen onze scholen en besturen toekomstbestendig en goed te laten blijven. Dat gebeurt middels een programma dat rust op twee pijlers, "richten" en "verrichten".

Richten

Vanuit het domein onderwijs en kwaliteit worden bestuur en scholen meegenomen op verschillende (deel)thema's zonder dat dit direct impact heeft op de inrichting, organisatie en praktijk binnen het bestuur en in de school. De kern van richten is focus aanbrengen, kennis delen, mening vormen en verhouden tot. Met ruimte voor experimenten en pilots. En dat bij voorkeur in relatie met de andere domeinen.

Inrichten

Inrichten betreft die interventies die op bestuurs- en/of schoolniveau impact hebben op de praktijken of verrichtingen. En op basis van deze, ontstaan voorbeeldige praktijken. Waarbij variatie en impact tot de standaard behoren. Vanuit het domein worden interventies gepleegd die ondersteunend zijn aan het beschreven strategisch beleid.

Onze ambities op het gebied van onderwijs en kwaliteit hebben we als volgt op schoolniveau verwoord:

1. Onze school beschikt over een eigen onderwijskundig verhaal. (richten en verrichten)
2. Vanuit de richtinggevende uitspraken is onze school onderweg naar meer herbergzaamheid. (richten en verrichten)
3. Onze school neemt deel aan onderlinge bezoeken en bijeenkomsten om elkaar te versterken. (richten en verrichten)
4. De basiskwaliteit op onze school is op orde en er zijn gemeenschappelijke en schoolspecifieke ambities. (richten en verrichten)

In de volgende paragrafen werken we deze vier onderdelen nader uit en beschrijven we de actiepunten voor bestuur en scholen.

4.5 O&K - Onderwijskundig verhaal

Belofte:

- *Het bestuur belooft dat elke school een eigen onderwijskundig verhaal heeft geschreven.*

Tijdens de schoolplanperiode 2027-2031 werkt elke school aan het schrijven van het eigen onderwijskundig verhaal. Aan het eind van de schoolplanperiode heeft elke school het verhaal gereed en is in staat dit te vertellen en te praktiseren. De basis voor het verhaal vinden we in het model Regie op OnderwijsKwaliteit (RoOK). We bouwen verder met gebruikmaking van het dialoogmodel "bouwen aan brede onderwijskwaliteit" waar we nadrukkelijk de inzichten betrekken vanuit de verschillende lectoraten aan Hogeschool Driestar educatief.

Deze route levert onze scholen meer en scherper zicht op het bestaansrecht en de bedoeling van de school op. Identiteit, curriculum, professionaliteit, didactiek, pedagogiek en persoonsvorming zijn belangrijke thema's die in het onderwijskundig verhaal aan de orde komen. Om de integraliteit van het onderwijskundig verhaal te benadrukken gebruiken we de slogan: Waar RoOK is is VUUR:

V.U.U.R. – **V**erkennen, **U**itwisselen, **U**itvoeren, **R**eflecteren

Samen werken aan onderwijs, geworteld in Gods Woord en gericht op de vorming van het hele kind

Met V.U.U.R. bouwt elk schoolteam in gezamenlijkheid aan brede onderwijskwaliteit, dat het onderwijskundig verhaal oplevert. In dit cyclische proces **verkennen** we wat goed onderwijs is en hoe we dit, in afhankelijkheid van God, vormgeven binnen onze school. We **wisselen uit** om zicht te krijgen op ons handelen, elkaars inzichten te benutten en samen te leren. Van daaruit **voeren** we **uit**: we werken doelgericht aan de ontwikkeling van ons onderwijs en de vorming van onze leerlingen. In de fase van **reflecteren** geven we rekenschap van onze keuzes en gaan we met elkaar in gesprek over wat dit betekent voor ons dagelijks handelen.

Zo groeit een professionele cultuur waarin het team samen leert, verantwoordelijkheid draagt en gericht werkt aan onderwijs dat recht doet aan de brede vorming van leerlingen—hoofd, hart en handen—geworteld in Gods Woord en met oog voor de toekomst.

Actiepunt bestuur
Het bestuur faciliteert de implementatie van de kerndoelen in onze scholen met nadrukkelijk aandacht voor christelijke socialisatie, kwalificatie en subjectificatie.
Het bestuur stelt de scholen in staat om te reflecteren op de aanwezige kwaliteit van professionals ten aanzien van de gewenste onderwijspraktijk aan de hand van de kennisdomeinen van het beroepsprofiel.
Het bestuur biedt een denkkader aan om na te denken over een teamsamenstelling passend bij het onderwijskundig verhaal.
Het bestuur faciliteert de ontwikkeling en groei van de verschillende functies binnen de organisatie. De door NAPL vastgestelde ontwikkelpaden zijn hierbij als spiegel gebruikt.
Het bestuur deelt beelden van curricula waarmee schoolleiders zich verhouden tot hun huidige en gewenste onderwijspraktijk
Het bestuur stimuleert op basis van wetenschappelijke publicaties en onderzoek de scholen om de best passende didactiek te verkennen en te introduceren (formatief handelen).
Het bestuur stimuleert scholen een passende balans te hanteren tussen de kennisbasis, vaardigheden en attitude van de groep. De pedagogiek is hierbij leidend.
Het bestuur neemt kennis van de ontwikkelingen van de integrale kindcentra, benoemt de kansen en risico's en ontwikkelt met de scholen (en kinderopvang: Elorah, ZO, KOW) hier een visie op.

Actiepunt scholen
Bij ons op school zijn de nieuwe kerndoelen zichtbaar in het dagelijks onderwijs met nadrukkelijk aandacht voor christelijke socialisatie, kwalificatie en subjectificatie.
Onze school heeft de kwaliteit van de professionals ten aanzien van de kennisdomeinen van het beroepsprofiel (groene cirkel) in beeld waarmee de kansen en de risico's voor de gewenste onderwijspraktijken gewogen en aangepakt worden.
Onze school heeft een teamsamenstelling die past bij het onderwijskundig verhaal.
Onze school heeft vastgelegd welke kennis en vaardigheden, taken en verantwoordelijkheden per functie nodig zijn en is daarmee in staat om te reflecteren en/of acteren op de huidige situatie. (ingekort)
Onze school werkt met een passend curriculum (inhoud en vorm) waarmee de professionals het onderwijskundig verhaal realiseren en voert hierover voortdurend het gesprek.
Onze school biedt ruimte voor groei en ontwikkeling van leerlingen door middel van procesgerichte feedback en een cultuur waarin fouten maken het leren bevordert.
Onze school hanteert een passende balans tussen het werken aan de kennisbasis, vaardigheden en attitude van de groep. De pedagogiek is hierbij leidend.
Onze school oriënteert zich op de ontwikkelingen van de integrale kindcentra en heeft vastgesteld welke kansen en risico's hieraan verbonden zijn, voert passende experimenten uit en ontwikkelt hier een lokale visie op.

Bijlagen

1. model Regie op OnderwijsKwaliteit
2. dialoogmodel "bouwen aan brede onderwijskwaliteit"

4.6 O&K - Route naar herbergzaam onderwijs (werken aan een inclusief onderwijsstelsel)

Belofte:

- *Vanuit de richtinggevende uitspraken is onze school onderweg naar meer herbergzaamheid.*

De richtinggevende uitspraken -gedaan op het BMT van februari 2025- t.a.v. herbergzaamheid zijn:

- Kijk vanuit herbergzaamheid, handel vanuit haalbaarheid, ontwikkel naar meer passendheid.
- Als VCPOZ de rol van de IB'er als spin in het web en integraal zorgleider positioneren, faciliteren en professionaliseren.
- Het team meenemen in de ontwikkeling van herbergzaam onderwijs en hen daarbij professionaliseren en faciliteren.
- Als VCPOZ gezamenlijke cultuurverandering (tegenbeweging) van individuele leergemeenschap naar een leer- en leefgemeenschap waar gemeenschapszin, en niet- maakbaarheid, leidend is.

We zijn voortdurend bezig goed onderwijs goed onderwijs te laten blijven. En pakken de opdracht "naar herbergzaam onderwijs" op, waarbij we ons nadrukkelijk verhouden tot de christelijke pedagogiek, didactiek en persoonsvorming. In dit proces trekken we nadrukkelijk ook samen op met andere scholen.

Inclusief onderwijs is een opdracht van de overheid, waar elke school zich toe heeft te verhouden. De overheid heeft daar haar bedoelingen mee waar VCPOZ, vanuit christelijk perspectief, inhoud aan wil geven. Tegelijk staan we als VCPOZ in een meritocratische maatschappij die zich kenmerkt door maakbaarheid, het moet meer beter en daar ben je zelf verantwoordelijk voor. Dit heeft ook invloed op het onderwijs, er wordt veel van scholen geëist, zeker als het gaat om opbrengsten. Deze maatschappelijke ontwikkelingen en de inclusieopgave vragen om nadere doordenking. Hoe kijken we vanuit Bijbelse pedagogiek aan tegen het omgaan met verschillen en op welke manier geloven wij dat inclusief onderwijs vorm moet krijgen in lijn met het Koninkrijk van God. Herbergzaam onderwijs doet scholen een handreiking in de Bijbelse doordenking van het zijn van een inclusieve gemeenschap. VCPOZ kiest er dan ook voor om niet te spreken over inclusief, maar over herbergzaam. Dit woord doet recht aan onze bedoelingen in het omgaan met verschillen in de school.

Bijbelse kernwoorden in verband met herbergzaam onderwijs

In de christelijke inspiratie van het omgaan met verschillen spelen een aantal Bijbelse kernwoorden een rol. Ze staan alle in verband met het beeld van de herberg. We omschrijven ze hier kort:

Veiligheid

Alle leerlingen worden gezien als geschapen naar Gods beeld. Dat betekent dat ze allen geroepen zijn verantwoordelijkheid te dragen. Opvoeders en leraren hebben de taak hen hierin te leiden. Basaal hierin is de onvoorwaardelijke acceptatie. Zoals gasten in een herberg welkom worden geheten en een veilige plek vinden, behoren leerlingen zich in school gezien en geaccepteerd te voelen.

Zorg en barmhartigheid

Vanuit christelijk perspectief is er een opdracht dat opvoeders zich inspannen om te begrijpen wat leerlingen nodig hebben. Dat wil bijvoorbeeld zeggen dat ze proberen te peilen welke nood er achter gedrag schuilgaat. Elders in deze katern wordt dit 'lezen van gedrag' genoemd. Dit kan leiden tot aanpassingen in de houding van de 'herbergiers' (denk in verband met de school hierbij aan al het personeel) en van de inrichting van de faciliteiten. Dit om het vertoeven in de herberg voor iedereen zo aangenaam mogelijk te maken.

Gaven

Alle leerlingen hebben hun eigen gaven. Dit betekent dat iedereen, onafhankelijk van persoonlijkheid, afkomst of andere kenmerken gaven kan laten floreren en bijdraagt aan het welzijn van de gemeenschap. In de tijd dat iemand in de herberg verblijft, draagt die persoon bij aan het reilen en zeilen van dat moment, in de verwachting dat dit ten goede komt aan de ander en hemzelf.

Gelijkwaardigheid

Alle leerlingen worden als gelijkwaardig gezien. Competitie wordt niet aangewakkerd en vergelijking met elkaar wat betreft eigenschappen en prestaties wordt vermeden. Er wordt respectvol omgegaan met elkaars eigenheid. Tijdens het verblijf in de herberg krijgt ieder taken die bij hem of haar past.

Rechtvaardigheid

Aan iedereen wordt recht gedaan. Specifieke kenmerken of behoeften plaatst iemand niet in een bevoorrechte rol. Aandacht voor de een gaat niet ten koste van aandacht voor de ander.

Lasten dragen

De bereidheid om de lasten van de ander te zien en de ander te helpen die last te dragen wordt bevorderd. Een tijdelijk verblijf in de herberg is een oefenruimte voor het vervolg van de reis.

Actiepunt bestuur
Het bestuur bezint zich op het 'profiel van de christelijke leerling' - en geeft hier woorden aan- om als vertrek- en ankerpunt te gebruiken voor de route naar herbergzaam onderwijs.
Het bestuur bezint zich op de christelijke pedagogiek om herbergzaam onderwijs allereerst vanuit de pedagogiek en pas daarna vanuit de didactiek te kaderen.
Het bestuur heeft met de lectoraten van Driestar educatief de betekenis van de christelijke school beschreven waarbij het leren van het christelijke leven in de school als oefenplaats/werkplaats vanuit gemeenschapsdenken uitgangspunt is. Het onderwijsaanbod en de didactiek worden vanuit dit uitgangspunt vormgegeven.
Het bestuur stimuleert de scholen om het pedagogisch ideaal boven de didactische doelmatigheid en effectiviteit te plaatsen om het meritocratische (prestatiegericht) denken minder prominent te positioneren en betreft daar de ouders bij.
Het bestuur faciliteert in de relevante netwerken die het onderwijskundig verhaal en de herbergzaamheid in gesprek brengen.

Actiepunt scholen
Onze school heeft het “profiel van de christelijke leerling” beschreven waaraan de school zich spiegelt om herbergzaam onderwijs praktijk te laten zijn
Onze school heeft allereerst vanuit de christelijke pedagogiek de praktijk van herbergzaam onderwijs vormgegeven, de didactiek is volgend.
Onze school is een oefenplaats/werkplaats om in de groep en school te groeien in het leren van het christelijke leven en stemt het onderwijsaanbod en de didactiek daarop af.
Onze school laat de zingeving en pedagogiek in de ontmoetingen tussen en met de leerlingen prevaleren boven de opbrengstgerichte cultuur en betreft daar de ouders bij.
De school participeert in de relevante netwerken die het onderwijskundig verhaal en de herbergzaamheid in gesprek brengen en laat praktijken zien die hieruit voortvloeien en beschikt over haar eigen onderwijskundige verhaal.

4.7 O&K - Een leven lang leren

Belofte:

- *Onze school neemt deel aan onderlinge bezoeken en bijeenkomsten om elkaar te versterken.*

De kwaliteit van het onderwijs staat of valt met de professionals die hier dagelijks vorm aan geven. VCPOZ daagt de professionals uit om werk te maken van het op peil brengen en houden van de eigen professionaliteit. Zowel in de diepte als in de breedte. Er is binnen VCPOZ altijd een actueel professionaliseringsaanbod, dat fysiek, blended of online kan worden gevolgd. Individueel, op teamniveau of bovenschools. VCPOZ houdt hiervoor een eigen Academie "leren en ontwikkelen" in stand, samen met de Colonscholen. De aansluiting met het leerplatform Progressus ondersteunt hierbij ook de gesprekkencycli en de verantwoordelijken hierbinnen, medewerkers, schoolopleiders, teamleiders, directeuren en werkgevers.

Actiepunt bestuur
Het bestuur realiseert gezamenlijke leermomenten met het oog op de versterking van de onderwijsprofessional, de school en organisatie.
Het bestuur zorgt voor een passende inrichting van de online omgeving en ondersteunt de gebruikers in het kennen en gebruiken van de mogelijkheden. Waarbij de verbinding met het leerplatform Progressus maximaal zal worden benut.
Het bestuur biedt middelen en/of werkwijzen aan op zowel bovenschools als schoolniveau die het ontwikkelen van onderwijs mogelijk maken. Waarbij de NAPL nadrukkelijk onder de aandacht wordt gebracht.
Het bestuur neemt de ruimte om de opdracht van VCPOZ - het bieden van Bijbelgetrouw onderwijs binnen de leer- en leefgemeenschap - te faciliteren door daarbij passende actuele onderwijskundige en pedagogische inzichten diepgaand te verankeren.
Het bestuur stimuleert en faciliteert onderzoek wat zich richt op de vorming van de christelijke professional.

Actiepunt scholen
Onze school staat in verbinding met de andere scholen binnen de organisatie en streeft middels actieve samenwerking om te leren en te ontwikkelen.
Onze school stimuleert om de online omgeving optimaal te gebruiken om de reis van de onderwijsprofessional procesmatig en inhoudelijk een impuls te geven.
Onze school daagt het team uit en faciliteert structureel de mogelijkheid om onderwijs te ontwikkelen via een cyclisch proces van analyseren, ontwerpen, maken, uitvoeren evalueren en bijstellen (beroepstaak 5 beroepsprofiel).
Onze school neemt kennis van actuele onderwijskundige en pedagogische inzichten om zo de opdracht om Bijbelgetrouw onderwijs te bieden binnen de leer- en leefgemeenschap te realiseren.
Onze school stimuleert en faciliteert onderzoek wat zich richt op de vorming van de christelijke professional.

4.8 O&K - Regie op Onderwijskwaliteit

Belofte:

- *De basiskwaliteit is op orde en er zijn gemeenschappelijke en schoolspecifieke ambities.*

De Regie op OnderwijsKwaliteit (RoOK) vraagt om een professionele cultuur in de organisatie en scholen. Bij het werken aan de onderwijskwaliteit maken we gebruik van een meerjaren kwaliteitskalender en een uniforme digitale omgeving.

Actiepunt bestuur
Het bestuur faciliteert de bovenschoolse kwaliteitskalender
Het bestuur analyseert en interpreteert data op bovenschools niveau
Het bestuur brengt de benchmark in gesprek met de doelgroepen
Actiepunt scholen
De school voert regie op onderwijskwaliteit door leerling resultaten integraal en in samenhang te benaderen. Resultaten worden gebruikt als middel voor ontwikkeling, zodat zij het realiseren van inclusief onderwijs ondersteunen en nooit belemmeren.
De school oefent met formatief handelen om holistisch te werken. De fasen van het model Regie op Onderwijskwaliteit worden continu en bewust ingezet en sturen het primaire proces, niet de toetscyclus van methodes.

4.9 Domein Personeel

Bevlogen en bekwame teams vormen de basis voor goed onderwijs. De onderwijskwaliteit staat of valt met de kwaliteit van de teams. Optimaliseren en floreren zijn de twee kernbegrippen voor het domein Personeel.

Optimaliseren

- Goed werkgeverschap
- Bevoegd en bekwaam personeel

Floreren

- Samen een leven lang leren
- Betekenisvol werk & werkplezier

4.10 Personeel - Optimaliseren: Goed werkgeverschap

Beloften:

- *We weten ons geroepen om ons werk te doen tot eer van God en heil van de leerling.*
- *We stimuleren persoonlijke en professionele groei om beter te dienen.*
- *Leidinggevendenden weten zich verantwoordelijk voor het welzijn van hun team en leerkrachten voor hun leerlingen.*
- *We hebben voldoende bevoegd en bekwaam personeel.*

VCPOZ gaat voor een aantrekkelijke werkomgeving, waarin iedere medewerker met plezier en voldoening kan werken. Goed werkgeverschap wordt in deze beleidsperiode verder vormgegeven. Binnen VCPOZ worden re-integratietrajecten effectief en adequaat begeleid.

Actiepunt bestuur
De (door)ontwikkeling van (strategisch) personeelsbeleid door het bestuur draagt bij aan het realiseren van een aantrekkelijke werkomgeving en het verder vormgeven van goed werkgeverschap.
Het bestuur moedigt de schoolleiding aan in gesprek te gaan met teamleden over wat nodig is om met plezier en bekwaam het werk te (blijven) doen.
Het bestuur houdt de schoolleiding op de hoogte van nieuwe inzichten op het gebied van succesvolle en duurzame re-integratie en ondersteunt actief bij langdurig verzuim.
Het bestuur investeert in een constructieve samenwerking met de arbodienstverlener.
Actiepunt scholen
De schoolleiding gaat in gesprek met teamleden over wat nodig is om met plezier en bekwaam het werk te (blijven) doen.
De schoolleiding onderzoekt mogelijkheden om de talenten en kwaliteiten van de teamleden optimaal in te zetten binnen de school en zoekt naar mogelijkheden om een taak of werkomgeving passender en uitdagender te maken.
De schoolleiding laat leerkrachten en ondersteuners focussen op hun kerntaak, zodat ze die met toewijding kunnen vervullen. Dit wordt ook zichtbaar in de normjaartaak.
De schoolleiding begeleidt re-integratietrajecten conform de Wet Verbetering Poortwachter.
De schoolleiding neemt de regie in het laaghouden en waar nodig terugdringen van het ziekteverzuim.

4.11 Personeel - Optimaliseren: Bevoegd en bekwaam personeel

Beloften:

- *We stimuleren persoonlijke en professionele groei om beter te dienen.*
- *Leidinggevendens weten zich verantwoordelijk voor het welzijn van hun team en leerkrachten voor hun leerlingen.*
- *We hebben voldoende bevoegd en bekwaam personeel.*
- *We hebben voldoende bevoegd en bekwaam personeel.*

VCPOZ spant zich in om voldoende bevoegd en bekwaam personeel op korte en lange termijn te vinden en te behouden. Kundig personeel is van essentieel belang voor de onderwijskwaliteit en tegelijkertijd ook een grote uitdaging met de huidige personeelstekorten.

Actiepunt bestuur
Het bestuur anticipeert adequaat op de korte en lange termijn ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt. Het bestuur is actief op zoek naar (creatieve) mogelijkheden om goed onderwijs te geven met bekwaam personeel. Een open blik is noodzakelijk om de continuïteit te kunnen blijven waarborgen. De schoolleiding wordt hierin gestimuleerd en geïnspireerd.
Het bestuur organiseert dat schoolleiders ervaringen en mogelijkheden met betrekking tot personeelsbezetting, carrièreperspectieven en functiediversiteit uitwisselen.
Het bestuur participeert in initiatieven als Progressus en Lesgeven in Zeeland. VO-leerlingen, herintreders en zij-instromers worden gemotiveerd om (weer) in het primair onderwijs te komen werken.

Actiepunt scholen
Binnen onze school wordt voor het vinden van nieuw personeel actief gebruik gemaakt van het netwerk van de directeur, het team en de ouders.
De schoolleiding is actief op zoek naar (creatieve) mogelijkheden om goed onderwijs te geven met bekwaam personeel. Een open blik is noodzakelijk om de continuïteit te kunnen blijven waarborgen.
De schoolleiding geeft blijvend aandacht aan carrièreperspectieven en functiediversiteit binnen de school.
Binnen onze school benaderen we potentiële kandidaten voor de A-pool proactief.

4.12 Personeel - Floreren: Samen een leven lang leren

Beloften:

- *We stimuleren persoonlijke en professionele groei om beter te dienen.*
- *We bevorderen onderlinge verbondenheid.*
- *We gaan zorgvuldig om met tijd, talenten en middelen.*
- *Leidinggevendenden weten zich verantwoordelijk voor het welzijn van hun team en leerkrachten voor hun leerlingen.*

Goed onderwijs vraagt blijvende professionalisering van alle medewerkers. VCPOZ-scholen zijn lerende organisaties. VCPOZ gaat voor samen een leven lang leren; in elke levensfase. VCPOZ inspireert, faciliteert en ondersteunt medewerkers om te groeien en te ontwikkelen. Binnen VCPOZ wordt gebruik gemaakt van elkaars kwaliteiten en talenten.

Actiepunt bestuur
Het bestuur inspireert, faciliteert en ondersteunt medewerkers om te groeien en te ontwikkelen.
Het bestuur organiseert een gezamenlijk herregistratietraject waarin de professionalisering van schoolleiders verder gestalte krijgt. Het bestuur faciliteert en stimuleert leiderschapsontwikkeling van schoolleiders.
Het bestuur bevordert de samenwerking tussen teams door het kennen en gebruikmaken van elkaars kwaliteiten en kwetsbaarheden en stimuleert het gezamenlijk optrekken.

Actiepunt scholen
Binnen onze school wordt het beroepsprofiel van de christelijke leraar geïmplementeerd. Het beroepsprofiel ondersteunt een leercultuur, functioneert als spiegel en beoogt ook de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers te stimuleren.
De schoolleiding voert ontwikkelgesprekken met de medewerkers. De school spreekt de talenten en drijfveren aan van iedere medewerker.
De schoolleiding stimuleert een leercultuur door onder meer het organiseren van collegiale visitatie en het creëren van omstandigheden waarin leerkrachten reflecteren op hun eigen handelen en professionele ontwikkeling.
De school heeft voor startende collega's een begeleidingsplan. Het doel van dit begeleidingsplan is een ondersteunend en welkom schoolklimaat creëren waarin de integratie van startende medewerkers binnen de school optimaal kan plaatsvinden.
Binnen onze school worden stagiairs gezien als aanstaande collega's en verdienen goede begeleiding en kansen om te ontwikkelen. Het team staat om de aanstaande collega heen.
De schoolleiding bevordert de samenwerking in het team door het kennen en gebruikmaken van elkaars kwaliteiten en kwetsbaarheden.

4.13 Personeel - Floreren: Betekenisvol werk & werkplezier

Beloften:

- *We weten ons geroepen om ons werk te doen tot eer van God en heil van de leerling.*
- *We stimuleren persoonlijke en professionele groei om beter te dienen.*
- *We bevorderen onderlinge verbondenheid.*
- *We gaan zorgvuldig om met tijd, talenten en middelen.*
- *Leidinggevendenden weten zich verantwoordelijk voor het welzijn van hun team en leerkrachten voor hun leerlingen.*
- *We hebben voldoende bevoegd en bekwaam personeel.*

Steeds meer mensen zijn op zoek naar zinvol werk. Dit is een enorme kans voor het onderwijs. Werken in het onderwijs doet ertoe en geeft de mogelijkheid om van grote betekenis te zijn voor kinderen.

VCPOZ spant zich in om waar mogelijk de werkbelasting te verminderen. VCPOZ spreekt medewerkers aan op hun professionaliteit en op hun ruimte om keuzes te maken die bijdragen aan het bevorderen van het werkgeluk en het verlagen van de werkdruk. Autonomie, competentie en verbondenheid zijn hierin sleutelbegrippen. Verzuim wordt waar mogelijk voorkomen. VCPOZ-scholen hebben bevlogen schoolteams; die met plezier en bekwaam het werk doen. Dat betekent voor leidinggevendenden ook het stimuleren en faciliteren van steun door collega's en blijvende ontwikkeling van alle medewerkers om te kunnen blijven voldoen aan de eisen die gesteld worden.

Actiepunt bestuur
Het bestuur benadrukt bij zittend en toekomstig personeel dat werken in het onderwijs betekenisvol is.
Het bestuur stimuleert de schoolleiding om bij te dragen aan het werkgeluk van medewerkers, zowel op individueel als teamniveau. Inspirerende ideeën worden uitgewisseld. Er wordt geïnvesteerd in leiderschapsontwikkeling van de schoolleiding in relatie tot het sturen op duurzame inzetbaarheid.
Het bestuur daagt de schoolleiding uit om de dialoog aan te gaan met de individuele medewerkers en het team over wat nodig is om plezierig en gezond te werken, nu en in de toekomst.
Het bestuur zorgt dat schoolleiders ervaringen met betrekking tot werkverdeling, jaarplanning en duurzame inzetbaarheid uitwisselen.
Het bestuur gaat in gesprek met de schoolleiding over duurzame inzetbaarheid en werkgeluk en spreekt hen aan op hun verantwoordelijkheid.

Actiepunt scholen
Binnen onze school functioneren teamleden als ambassadeurs en stralen uit dat werken in het onderwijs voldoening en plezier geeft.
Leerkrachten en ondersteuners worden gemotiveerd verhalen te vertellen in hun omgeving waarin ze laten zien dat zij trots zijn op hun vak.
De schoolleiding stimuleert teamleden oog te hebben voor elkaar. Binnen onze school wordt steun en aandacht tussen collega's gestimuleerd, georganiseerd en gefaciliteerd.
De schoolleiding geeft blijk van 'er zijn' door tijd te nemen en beschikbaar te zijn voor medewerkers.
De schoolleiding stimuleert het vieren van successen, het waarderen onderzoeken en het oefenen in tevredenheid.
Binnen onze school wordt gebruik gemaakt van het (preventieve) aanbod van GS-vitaal.
De schoolleiding draagt zorg voor een door het team gedragen werkverdelingsplan.
De schoolleiding brengt het gesprek over duurzame inzetbaarheid en werkgeluk op gang en spreekt medewerkers aan op hun verantwoordelijkheid.

4.14 Domein Financiën

Het huidige domein financiën ontwikkelt zich meer en meer naar domein “bedrijfsvoering”. De gewenste bedrijfsvoering is gericht op het optimaal inzetten van de maatschappelijke middelen om de leerlingen maximaal te ondersteunen, binnen de kaders van de bestaande wet- en regelgeving. Onderdeel hiervan is ook de externe verantwoording. Voor de organisatie is dat samen te vatten in twee kernwoorden:

Ondernemerschap Rentmeesterschap

4.15 Financiën - Rentmeesterschap

Beloften:

- *We zijn gericht op verantwoord beheer van de ons toevertrouwde middelen en zijn transparant in de verantwoording hiervan.*
- *Financiële keuzes dienen het onderwijskundig doel van onze organisatie.*

Rentmeesterschap

De jaarlijkse verantwoording in de jaarverslaggeving met de accountantscontrole is het sluitstuk van de planning en control cyclus maar gaat naast financiële verantwoording in toenemende mate over compliance (naleving van wet- en regelgeving). De organisatie met één vereniging met 15 lokale scholen vraagt om bestuurlijk beleid in het geheel van de bedrijfsvoering. Naast vaststelling van bestuurlijk beleid vraagt dit intern ondersteuning van elkaar en vormen van interne controle. Er is een veelheid aan onderwijswetgeving, privaat, publiek, fiscaal en sociale wetgeving waar een school(directie) mee te maken krijgt. Dit vraagt specialistische kennis en interne controle. Daarmee dient het domein bedrijfsvoering een integraal onderdeel te worden van het complete kwaliteitszorg systeem. Het kwaliteitszorgsysteem vraagt om duidelijkheid over de verschillende bevoegdheden, taken en verantwoordelijkheden.

Actiepunt bestuur
Het bestuur faciliteert de implementatie van het vastgestelde allocatiebeleid voor de scholen zodat overeenkomstig de visie van het bestuur evenwicht ontstaat tussen solidariteit en lokalen verantwoordelijkheid en de het lokale ondernemerschap optimaal kan floreren.
Het bestuur faciliteert een goede planning en control cyclus waarbij zowel het bestuur als de lokale schooldirecties goed inzicht hebben in de bestedingen zodat de organisatie in staat is de middelen doelmatig in te zetten en invulling kunnen geven aan een beleidsrijke begroting.

Actiepunt scholen
De schoolleiding beschikt over een lange termijn analyse kostenontwikkelingen
De schoolleiding beschikt over een functioneel ingerichte salaris- en financiële administratie

4.16 Financiën - Ondernemerschap

Beloften:

- *We zijn gericht op verantwoord beheer van de ons toevertrouwde middelen en zijn transparant in de verantwoording hiervan.*
- *Financiële keuzes dienen het onderwijskundig doel van onze organisatie.*

Ondernemerschap

De ontwikkelingen rond het onderwerp “beleidsrijk begroten” vraagt meer en meer een integratie van de verschillende facetten van de VCPOZ als onderwijs organisatie. De beleidsrijke begroting is het startpunt van de planning en control cyclus, maar is vooraf gegaan aan bestuurlijke en lokale keuzes over de inzet de verkregen maatschappelijke middelen. Om beleidsrijk te kunnen begroten is als eerste

inzicht nodig in de huidige besteding van de middelen en de doelmatige inzet daarvan.

Actiepunt bestuur

Het bestuur ontwikkelt onderwijskundige scenario's, gelet op de positie en impact van de Speciale Scholen en de Dienst Ambulante begeleiding Kapelle, als denk- en werkmodellen om herbergzaam/meer inclusief onderwijs vorm te kunnen geven.

Actiepunt scholen

De schoolleiding heeft inzicht in de uitgaven, weet haar uitgaven te analyseren, en te acteren voor een doelmatige inzet van de maatschappelijke middelen.

De schoolleiding is in staat haar begroting beleidsrijk op te stellen binnen de bestuurlijke kaders.

4.17 Domein ICT

Digitalisering speelt een grote rol in alle lagen van het onderwijs en onze maatschappij. Voor christelijk-reformatorische scholen biedt dit zowel kansen als uitdagingen. Daarbij hebben onze scholen een hogere en grotere opdracht: het vormen en toerusten van onze kinderen in deze digitale maatschappij op grond van de Bijbel.

Scholen zitten op verschillende niveaus van digitalisering, maar hebben een gezamenlijke opdracht: ICT inzetten op een manier die past binnen onze identiteit en pedagogische visie.

Digitale vaardigheid is nodig om leerlingen en medewerkers digitale middelen verantwoord in te zetten. Digitale geletterdheid krijgt daarom een vaste plek in visie, beleid en dagelijkse praktijk.

Digitale veiligheid vormt daarbij een randvoorwaarde voor continuïteit en betrouwbaarheid. Het Normenkader IBP verplicht scholen om hun situatie in kaart te hebben en een plan van aanpak gereed te hebben. Hiervoor zijn duidelijke processen, verantwoordelijkheden, bewustwording en een stabiele, toekomstbestendige ICT-infrastructuur essentieel.

4.18 ICT - Veiligheid

Beloften:

- *We weten de hedendaagse ontwikkelingen tijdig te vertalen naar de gewenste inzet in de dagelijkse praktijk binnen onze gemeenschap. Met nadruk op kritisch denken en verantwoord gebruik.*
- *Er is aandacht voor balans tussen digitale middelen en traditionele vormen van leren.*

Een veilige en betrouwbare digitale omgeving is noodzakelijk voor het onderwijs. Het Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy (IBP) stelt hierbij duidelijke eisen: uiterlijk in 2027 moet elke schoolorganisatie weten waar zij staat en een concreet plan van aanpak hebben opgesteld, en in 2030 moeten alle normen op minimaal volwassenheidsniveau 3 zijn gerealiseerd. Deze verplichtingen vragen om zorgvuldig ingerichte processen, heldere verantwoordelijkheden en structurele bewustwording. Daarnaast is een stabiele, veilige en toekomstbestendige ICT-infrastructuur noodzakelijk om de continuïteit van onderwijs en bedrijfsvoering te waarborgen.

Actiepunt bestuur
Het bestuur faciliteert dat alle scholen beschikken over een stabiele, veilige en toekomstbestendige ICT-infrastructuur, en dat deze wordt onderhouden en ontwikkeld.
Het bestuur zorgt ervoor dat aan het einde van deze beleidsplanperiode alle scholen minimaal op niveau 3 van de geldende normen voor privacy, informatiebeveiliging en digitale veiligheid scoren, door ondersteuning, monitoring en begeleiding van de scholen.
Actiepunt scholen
Bij ons op school zorgen we voor een veilige digitale omgeving, beschermen we persoonsgegevens en informatie, volgen we het normenkader en vergroten we de bewustwording van alle betrokkenen.
Bij ons op school realiseren en onderhouden we een stabiele, veilige en toekomstbestendige ICT-infrastructuur, zodat digitale middelen optimaal worden ingezet ter ondersteuning van onderwijs en leren.

Bijlagen

1. Opzet en inhoud normenkader AVG/IBP

4.19 ICT - Vaardigheid

Beloften:

- *We weten de hedendaagse ontwikkelingen tijdig te vertalen naar de gewenste inzet in de dagelijkse praktijk binnen onze gemeenschap. Met nadruk op kritisch denken en verantwoord gebruik.*
- *Er is aandacht voor balans tussen digitale middelen en traditionele vormen van leren.*

Om leerlingen en medewerkers goed toe te rusten voor een digitale samenleving, is het ontwikkelen van digitale vaardigheid belangrijk. Dit betekent dat zij niet alleen weten hoe digitale middelen werken, maar ook kritisch en bewust kunnen beoordelen wát zij gebruiken, wanneer en waarom. Digitale geletterdheid krijgt daarbij een vaste plek in het onderwijs: scholen zetten een volgende stap in de implementatie ervan, op een manier die past bij hun visie en identiteit. Zo wordt digitale geletterdheid niet alleen ingevoerd, maar ook geïntegreerd in het onderwijs en geborgd in beleid en praktijk.

Actiepunt bestuur
Het bestuur stelt een gezamenlijke visie en aanpak vast voor het versterken van digitale vaardigheden van leerlingen en medewerkers binnen alle scholen.
Het bestuur faciliteert visievorming op ICT als integraal onderdeel van het onderwijskundig verhaal. Daarmee wordt geborgd dat ICT-voorzieningen, digitale leermiddelen en didactische inzet structureel bijdragen aan het realiseren van leerdoelen en de brede ontwikkeling van leerlingen.
Het bestuur ontwikkelt een visie op Artificial Intelligence (AI) in het onderwijs, zodat AI-toepassingen verantwoord en doelgericht worden ingezet.
Het bestuur faciliteert de inzet en positionering van een (O)ICT'er, zodat scholen op basis van hun eigen visie op onderwijs en ICT effectief en doelmatig gebruik maken van digitale middelen.
Het bestuur faciliteert dat digitale geletterdheid als kerndoel een vaste plek krijgt in het onderwijs, door scholen te ondersteunen bij de implementatie en borging in het curriculum.

Actiepunt scholen
Bij ons op school is digitale geletterdheid een vast onderdeel van het curriculum en wordt geïntegreerd in lessen en onderwijsactiviteiten, zodat het we voldoen aan de wettelijke eisen.
Bij ons op school ondersteunt en adviseert een (O)ICT'er de directie en neemt het team inhoudelijk mee op het gebied van digitalisering, zodat het onderwijs wordt ondersteund en de visie op digitalisering zichtbaar wordt in de praktijk.
Bij ons op school gebruiken we AI op een verantwoorde en doelgerichte manier met aandacht voor ethiek en privacy.
Bij ons op school zetten we ICT doelgericht in als onderdeel van het onderwijskundige verhaal: digitale middelen ondersteunen de leerdoelen, passen bij de lespraktijk en dragen bij aan de ontwikkeling van digitale vaardigheden van leerlingen.
Bij ons op school werken we planmatig aan het versterken van de digitale vaardigheden van leerlingen en medewerkers.

Bijlagen

1. Visievorming digitale geletterdheid
2. Kerndoelen digitale geletterdheid 2025

4.20 Domein Huisvesting

Belofte:

- *We beheren onze schoolgebouwen vanuit goed rentmeesterschap, doelmatigheid en zorgen voor een veilige en geborgen leer- en leefomgeving.*

Het domein huisvesting vullen we in met een goed partnerschap met Quadraat.

Om te komen tot een adequaat beheer van het vastgoed, het correct en tijdig begroten en een planmatige uitvoer van het MJOP zijn in 2025 binnen het BMT afspraken gemaakt en is duidelijkheid gebracht in de verantwoordelijkheid van bestuur, directie en programmamanager (nu betrekken vanuit Quadraat Gebouwbeheer). Het bestuur is eindverantwoordelijk, directie draagt eigenaarschap en verantwoordelijkheid over het eigen gebouw en de programmamanager wordt om ondersteuning gevraagd waar nodig.

Onder leiding van de programmamanager wordt gezorgd voor een meer eenduidige aanpak van het beheer van vastgoed, duidelijkheid in offerteaanvragen en gezocht naar zoveel mogelijk schaalvoordeel bij gecombineerde aanvragen.

Werkwijze hierbij is als volgt:

- Bestuur is eindverantwoordelijk en wordt periodiek (per kwartaal) geïnformeerd over de stand van zaken met betrekking tot lopende projecten, financiën en risico's. In dit overleg wordt met name stilgestaan bij visie en ontwikkelingen en de impact hiervan op huisvesting;
- Directeuren zijn verantwoordelijk voor de instandhouding van het vastgoed. Dragen zorg voor de koppeling tussen de onderwijsvisie en het vastgoed. Maken op basis hiervan keuzes voor de korte en langere termijn. Deze keuzes worden gemaakt op basis van overleg met de programmamanager Huisvesting.
- Directeuren zijn verantwoordelijk voor de uitvoer van het MJOP en de hieruit voortvloeiende projecten. Doet dit in afstemming met de programmanager huisvesting en binnen de gestelde (financiële) kaders vanuit het bestuur. De programmamanager draagt ook zorg voor het actueel houden van het MJOP. De programmanager draagt ook zorgt voor de vertaling van MJOP naar jaarplan en borging in de financiële begroting;
- De financieel controller zal tweemaal per jaar geïnformeerd worden over de voortgang zodat, waar nodig, tijdig bijgestuurd kan worden en verrassingen vermeden gaan worden.
- Het vastgoed wordt driejaarlijks volledig geïnspecteerd (MJOP) en jaarlijks geactualiseerd op basis van de uitvoering of onderbouwd uitstel.
- Hiervoor wordt gebruikt gemaakt van het programma HUMBLE. HUMBLE draagt bij aan inzicht en transparantie voor zowel directeuren als het bestuur en realiseert een koppeling tussen het MJOP en het financieel systeem. Daarbij is HUMBLE van toegevoegde waarde bij het bepalen van een lange termijn strategie aangaande het vastgoed.

Om in de komende periode hier uitvoer aan te geven heeft het bestuur een aantal actiepunten geformuleerd.

Actiepunt bestuur
Het bestuur zorgt voor adequaat beheer van de schoolgebouwen vanuit goed rentmeesterschap, doelmatigheid.
Het bestuur voert overleg rondom IHP/SHP van gemeenten en stemt hierover af met schoolleiding.
Actiepunt scholen
De schoolleiding zorgt voor een veilige en geborgen leer- en leefomgeving
De schoolleiding zorgt voor adequaat uitvoer van MJOP en daaruit voortvloeiend groot onderhoud in samenspraak met de programmamanager.

5 Meerjarenplanning 2026-2030

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	'26-'27	'27-'28	'28-'29	'29-'30
Domein Identiteit	In onze organisatie is identiteit merkbaar, zichtbaar, intern en extern.				
Maatschappelijke betrokkenheid	Het bestuur neemt actief deel aan regionale en landelijke overleggen en neemt haar verantwoordelijkheid in het samen behartigen van de daarin te ontwikkelen maatschappelijke onderwijsgerelateerde thema's.				
O&K - Onderwijskundig verhaal	Het bestuur faciliteert de implementatie van de kerndoelen in onze scholen met nadrukkelijk aandacht voor christelijke socialisatie, kwalificatie en subjectificatie.				
O&K - Onderwijskundig verhaal	Het bestuur stelt de scholen in staat om te reflecteren op de aanwezige kwaliteit van professionals ten aanzien van de gewenste onderwijspraktijk aan de hand van de kennisdomeinen van het beroepsprofiel.				
O&K - Onderwijskundig verhaal	Het bestuur faciliteert de ontwikkeling en groei van de verschillende functies binnen de organisatie. De door NAPL vastgestelde ontwikkelpaden zijn hierbij als spiegel gebruikt.				
O&K - Onderwijskundig verhaal	Het bestuur deelt beelden van curricula waarmee schoolleiders zich verhouden tot hun huidige en gewenste onderwijspraktijk				
O&K - Onderwijskundig verhaal	Het bestuur stimuleert op basis van wetenschappelijke publicaties en onderzoek de scholen om de best passende didactiek te verkennen en te introduceren (formatief handelen).				
O&K - Onderwijskundig verhaal	Het bestuur stimuleert scholen een passende balans te hanteren tussen de kennisbasis, vaardigheden en attitude van de groep. De pedagogiek is hierbij leidend.				
O&K - Onderwijskundig verhaal	Het bestuur neemt kennis van de ontwikkelingen van de integrale kindcentra, benoemt de kansen en risico's en ontwikkelt met de scholen (en kinderopvang: Elorah, ZO, KOW) hier een visie op.				
O&K - Route naar herbergzaam onderwijs (werken aan een inclusief onderwijsstelsel)	Het bestuur bezint zich op het 'profiel van de christelijke leerling' - en geeft hier woorden aan- om als vertrek- en ankerpunt te gebruiken voor de route naar herbergzaam onderwijs.				

O&K - Route naar herbergzaam onderwijs (werken aan een inclusief onderwijsstelsel)	Het bestuur bezint zich op de christelijke pedagogiek om herbergzaam onderwijs allereerst vanuit de pedagogiek en pas daarna vanuit de didactiek te kaderen.				
O&K - Route naar herbergzaam onderwijs (werken aan een inclusief onderwijsstelsel)	Het bestuur heeft met de lectoraten van Driestar educatief de betekenis van de christelijke school beschreven waarbij het leren van het christelijke leven in de school als oefenplaats/werkplaats vanuit gemeenschapsdenken uitgangspunt is. Het onderwijsaanbod en de didactiek worden vanuit dit uitgangspunt vormgegeven.				
O&K - Route naar herbergzaam onderwijs (werken aan een inclusief onderwijsstelsel)	Het bestuur stimuleert de scholen om het pedagogisch ideaal boven de didactische doelmatigheid en effectiviteit te plaatsen om het meritocratische (prestatiegericht) denken minder prominent te positioneren en betreft daar de ouders bij.				
O&K - Route naar herbergzaam onderwijs (werken aan een inclusief onderwijsstelsel)	Het bestuur faciliteert in de relevante netwerken die het onderwijskundig verhaal en de herbergzaamheid in gesprek brengen.				
O&K - Een leven lang leren	Het bestuur realiseert gezamenlijke leermomenten met het oog op de versterking van de onderwijsprofessional, de school en organisatie.				
O&K - Een leven lang leren	Het bestuur zorgt voor een passende inrichting van de online omgeving en ondersteunt de gebruikers in het kennen en gebruiken van de mogelijkheden. Waarbij de verbinding met het leerplatform Progressus maximaal zal worden benut.				
O&K - Een leven lang leren	Het bestuur biedt middelen en/of werkwijzen aan op zowel bovenschools als schoolniveau die het ontwikkelen van onderwijs mogelijk maken. Waarbij de NAPL nadrukkelijk onder de aandacht wordt gebracht.				
O&K - Een leven lang leren	Het bestuur neemt de ruimte om de opdracht van VCPOZ - het bieden van Bijbelgetrouw onderwijs binnen de leer- en leefgemeenschap - te faciliteren door daarbij passende actuele onderwijskundige en pedagogische inzichten diepgaand te verankeren.				
O&K - Een leven lang leren	Het bestuur stimuleert en faciliteert onderzoek wat zich richt op de vorming van de christelijke professional.				
O&K - Regie op Onderwijskwaliteit	Het bestuur faciliteert de bovenschoolse kwaliteitskalender				

O&K - Regie op Onderwijskwaliteit	Het bestuur analyseert en interpreteert data op bovenschools niveau				
O&K - Regie op Onderwijskwaliteit	Het bestuur brengt de benchmark in gesprek met de doelgroepen				
Personeel - Optimaliseren: Goed werkgeverschap	De (door)ontwikkeling van (strategisch) personeelsbeleid door het bestuur draagt bij aan het realiseren van een aantrekkelijke werkomgeving en het verder vormgeven van goed werkgeverschap.				
Personeel - Optimaliseren: Goed werkgeverschap	Het bestuur moedigt de schoolleiding aan in gesprek te gaan met teamleden over wat nodig is om met plezier en bekwaam het werk te (blijven) doen.				
Personeel - Optimaliseren: Goed werkgeverschap	Het bestuur houdt de schoolleiding op de hoogte van nieuwe inzichten op het gebied van succesvolle en duurzame re-integratie en ondersteunt actief bij langdurig verzuim.				
Personeel - Optimaliseren: Goed werkgeverschap	Het bestuur investeert in een constructieve samenwerking met de arbodienstverlener.				
Personeel - Optimaliseren: Bevoegd en bekwaam personeel	Het bestuur anticipeert adequaat op de korte en lange termijn ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt. Het bestuur is actief op zoek naar (creatieve) mogelijkheden om goed onderwijs te geven met bekwaam personeel. Een open blik is noodzakelijk om de continuïteit te kunnen blijven waarborgen. De schoolleiding wordt hierin gestimuleerd en geïnspireerd.				
Personeel - Optimaliseren: Bevoegd en bekwaam personeel	Het bestuur organiseert dat schoolleiders ervaringen en mogelijkheden met betrekking tot personeelsbezetting, carrièreperspectieven en functiediversiteit uitwisselen.				
Personeel - Floreren: Samen een leven lang leren	Het bestuur inspireert, faciliteert en ondersteunt medewerkers om te groeien en te ontwikkelen.				
Personeel - Floreren: Samen een leven lang leren	Het bestuur organiseert een gezamenlijk herregistratietraject waarin de professionalisering van schoolleiders verder gestalte krijgt. Het bestuur faciliteert en stimuleert leiderschapsontwikkeling van schoolleiders.				
Personeel - Floreren: Samen een leven lang leren	Het bestuur bevordert de samenwerking tussen teams door het kennen en gebruikmaken van elkaars kwaliteiten en kwetsbaarheden en stimuleert het gezamenlijk optrekken.				

Personeel - Floreren: Betekenisvol werk & werkplezier	Het bestuur benadrukt bij zittend en toekomstig personeel dat werken in het onderwijs betekenisvol is.				
Personeel - Floreren: Betekenisvol werk & werkplezier	Het bestuur stimuleert de schoolleiding om bij te dragen aan het werkgeluk van medewerkers, zowel op individueel als teamniveau. Inspirerende ideeën worden uitgewisseld. Er wordt geïnvesteerd in leiderschapsontwikkeling van de schoolleiding in relatie tot het sturen op duurzame inzetbaarheid.				
Personeel - Floreren: Betekenisvol werk & werkplezier	Het bestuur zorgt dat schoolleiders ervaringen met betrekking tot werkverdeling, jaarplanning en duurzame inzetbaarheid uitwisselen.				
Personeel - Floreren: Betekenisvol werk & werkplezier	Het bestuur gaat in gesprek met de schoolleiding over duurzame inzetbaarheid en werkgeluk en spreekt hen aan op hun verantwoordelijkheid.				
Financiën - Rentmeesterschap	Het bestuur faciliteert de implementatie van het vastgestelde allocatiebeleid voor de scholen zodat overeenkomstig de visie van het bestuur evenwicht ontstaat tussen solidariteit en lokalen verantwoordelijkheid en de het lokale ondernemerschap optimaal kan floreren.				
Financiën - Rentmeesterschap	Het bestuur faciliteert een goede planning en control cyclus waarbij zowel het bestuur als de lokale schooldirecties goed inzicht hebben in de bestedingen zodat de organisatie in staat is de middelen doelmatig in te zetten en invulling kunnen geven aan een beleidsrijke begroting.				
Financiën - Ondernemerschap	Het bestuur ontwikkelt onderwijskundige scenario's, gelet op de positie en impact van de Speciale Scholen en de Dienst Ambulante begeleiding Kapelle, als denk- en werkmodellen om herbergzaam/meer inclusief onderwijs vorm te kunnen geven.				
ICT - Veiligheid	Het bestuur faciliteert dat alle scholen beschikken over een stabiele, veilige en toekomstbestendige ICT-infrastructuur, en dat deze wordt onderhouden en ontwikkeld.				
ICT - Veiligheid	Het bestuur zorgt ervoor dat aan het einde van deze beleidsplanperiode alle scholen minimaal op niveau 3 van de geldende normen voor privacy, informatiebeveiliging en digitale veiligheid scoren, door ondersteuning, monitoring en begeleiding van de scholen.				

ICT - Vaardigheid	Het bestuur stelt een gezamenlijke visie en aanpak vast voor het versterken van digitale vaardigheden van leerlingen en medewerkers binnen alle scholen.				
ICT - Vaardigheid	Het bestuur faciliteert visievorming op ICT als integraal onderdeel van het onderwijskundig verhaal. Daarmee wordt geborgd dat ICT-voorzieningen, digitale leermiddelen en didactische inzet structureel bijdragen aan het realiseren van leerdoelen en de brede ontwikkeling van leerlingen.				
ICT - Vaardigheid	Het bestuur ontwikkelt een visie op Artificial Intelligence (AI) in het onderwijs, zodat AI-toepassingen verantwoord en doelgericht worden ingezet.				
ICT - Vaardigheid	Het bestuur faciliteert de inzet en positionering van een (O)ICT'er, zodat scholen op basis van hun eigen visie op onderwijs en ICT effectief en doelmatig gebruik maken van digitale middelen.				
ICT - Vaardigheid	Het bestuur faciliteert dat digitale geletterdheid als kerndoel een vaste plek krijgt in het onderwijs, door scholen te ondersteunen bij de implementatie en borging in het curriculum.				
Domein Huisvesting	Het bestuur zorgt voor adequaat beheer van de schoolgebouwen vanuit goed rentmeesterschap, doelmatigheid.				
Domein Huisvesting	Het bestuur voert overleg rondom IHP/SHP van gemeenten en stemt hierover af met schoolleiding.				

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

6 Formulier "Instemming met het strategisch beleidsplan"

Bestuursnummer: 42724

Naam: VCPOZ

Adres: Elstarstraat 1a

Postcode: 4421 DV

Plaats: KAPELLE

VERKLARING

Hierbij verklaart de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van bovengenoemde bestuur in te stemmen met het **van 2026 tot 2030** geldende strategisch beleidsplan.

Namens de GMR,

naam R. van der Hart

functie voorzitter GMR

plaats Kapelle

datum 28 augustus 2026

handtekening 

naam W. Keizer

functie secretaris GMR

plaats Kapelle

datum 28 augustus 2026

handtekening 

7 Formulier "Goedkeuring van het strategisch beleidsplan"

Bestuursnummer: 42724

Naam: VCPOZ

Adres: Elstarstraat 1a

Postcode: 4421 DV

Plaats: KAPELLE

VERKLARING

De Raad van Toezicht van bovengenoemde bestuur heeft het **van 2026 tot 2030** geldende strategisch beleidsplan goedgekeurd.

Namens de Raad van Toezicht,

naam C. Cornet

functie Voorzitter Raad van Toezicht

plaats Kapelle

datum 28 augustus 2026



handtekening

naam Wim Sturm

functie Secretaris Raad van Toezicht

plaats Kapelle

datum 28 augustus 2026



handtekening

8 Formulier "Vaststelling van strategisch beleidsplan"

Bestuursnummer: 42724

Naam: VCPOZ

Adres: Elstarstraat 1a

Postcode: 4421 DV

Plaats: KAPELLE

VERKLARING

Het bestuur heeft het **van 2026 tot 2030** geldende strategisch beleidsplan vastgesteld.

Door het bestuur,

naam G. van de Weerd

functie voorzitter College van Bestuur

plaats Kapelle

datum 28 augustus 2026

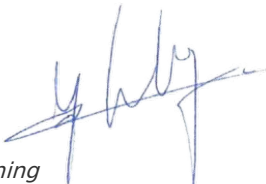

handtekening

naam J.W. Nieuwenhuyzen

functie lid College van Bestuur

plaats Kapelle

datum 28 augustus 2026


handtekening