

Dordtse Schoolvereniging voor basisonderwijs op algemene grondslag

Koersplan 2022-2026

**Samen leren en groeien, voor nu en later.**





## **Voorwoord – De reis**

Hoe kijken we naar onze scholen en naar ons onderwijs? Waar zijn we trots op, wat willen we behouden en waar zien we kansen voor groei? Voor de toekomst van onze scholen zijn dit belangrijke vragen.

De afgelopen maanden hebben we vanuit deze vragen een reis gemaakt met het MT, de teams, het bestuur, ouders en leerlingen. Onze focus lag op vier groeithema's, die we daarna verder hebben uitgediept. We hebben het gehad over onze identiteit en hoe die tot uitdrukking komt in ons (burgerschaps)onderwijs. Dat gesprek hebben we voortgezet met het bestuur, de GMR en de beide MR-en.

Alle ouders hebben in een enquête hun visie kunnen geven op de school van hun kind(eren). Ook zijn ouders uitgenodigd om met ons verder te praten over de uitkomsten daarvan. Tot slot zijn onze leerlingen aan het woord geweest over waar zij tevreden over zijn en wat ze (anders) willen. Ondertussen is er informatie verzameld over wat er om ons heen gebeurt waar we rekening mee moeten houden. Tussendoor hebben we telkens de opbrengsten gedeeld met het bestuur, de GMR en de teams.

In dit koersplan<sup>1</sup> lees je de oogst van onze reis: een koers, een kompas voor de komende vier jaar. Je vindt in dit plan om te beginnen onze visie, missie en kernwaarden, uitgewerkt in zeven concrete speerpunten. We eindigen met een planning en een financiële vertaling van deze koers.

We zijn trots op onze scholen, onze leerlingen en onze teams. We willen iedereen bedanken die heeft meegeholpen dit koersplan tot stand te brengen. We hebben de koers samen bepaald – want alleen samen kunnen we onze doelen bereiken.

---

<sup>1</sup> Vastgesteld door bestuur op 14 november 2022, Instemming GMR 30 november 2022



## **Onze missie, visie en kernwaarden**

### **Missie**

*Samen werken we aan de ontwikkeling en het geluk van onze leerlingen. Zo dragen we bij aan een vreedzame en duurzame maatschappij en een betere wereld.*

### **Visie**

*Goed onderwijs helpt kinderen om hun eigen weg te vinden in het leven, en een plaats voor zichzelf te vinden in de wereld. De school is een oefenplaats voor de samenleving. Op onze scholen helpen we onze leerlingen daarom om zichzelf te leren kennen en uit te drukken. Ook leren we hen andere mensen te begrijpen; dat doen we door onderlinge verschillen en overeenkomsten te laten zien en waarderen. Wij reiken daarvoor de kennis aan en laten kinderen ervaringen opdoen met diversiteit in de klas en de wereld om hen heen. We brengen de wereld in de klas en praten met de kinderen over wat daarin gebeurt en wat dat voor hen zelf kan betekenen.*

*Om ervoor te zorgen dat leerlingen een zinvolle en persoonlijke plek in de samenleving in kunnen nemen, besteden we nadrukkelijk aandacht aan burgerschapsvaardigheden en aan rekenen, taal, schrijven en lezen.*

*We ondersteunen onze leerlingen in hun ontwikkeling naar zelfstandige en verantwoordelijke burgers.*

*We weten zeker dat iedereen kan leren en zich kan ontwikkelen. We geloven dat we door op onze eigen wijze in de scholen te werken, we bijdragen aan het geluk van onze kinderen, nu en later, én dat we werken aan een duurzame en vreedzame samenleving.*

*Dit alles doen we samen: in de scholen met ouders en met onze partners. We hebben elkaar nodig om onze ambities te verwezenlijken.*

**Kort gezegd:**

**Iedereen kan (het) leren**

**We zijn met z'n allen en we doen  
het samen.**



***We zijn twee scholen, we vormen één team.***

***We werken samen waar het kan en leveren maatwerk waar het moet.***

### ***Kernwaarden***

***Ontwikkeling & groei – verantwoordelijkheid – samen – gelijkwaardigheid – veiligheid***

We toetsen onze plannen en ons gedrag altijd aan onze kernwaarden, visie en missie. Daarbij bedenken we steeds:

- Wat ziet de leerling hiervan?
- Wat merken onze medewerkers hiervan?
- Wat zien de ouders hiervan?

Wat we concreet gaan doen de komende vier jaar, lees je in onze zeven speerpunten. Deze helpen ons om onze missie en visie te realiseren. De zeven speerpunten zijn bedoeld om onze ontwikkeling in de goede richting te sturen en te versterken. In dit koersplan lees je per speerpunt wat onze doelen zijn voor de komende vier jaar, hoe we meten waar we staan, en wat ons te doen staat. Daarin hebben we ook verweven wat leerlingen, medewerkers en ouders van onze inspanningen merken.

## **Onze zeven speerpunten**

Aan de volgende speerpunten werken we de komende vier jaar:

1. Identiteitsvorming & diversiteit
2. Onderwijs & kwaliteit
3. Ouders & communicatie
4. ICT & veiligheid
5. Mens & organisatie
6. Duurzaamheid & gebouwen
7. Bestuur & organisatie



## Speerpunt 1. Identiteitsvorming & diversiteit

Het eerste speerpunt gaat over wie we zijn en waar we voor staan: wat willen we zijn, voor onze kinderen en voor onszelf? Onze vereniging biedt onderwijs op algemene grondslag, dat betekent dat in ons onderwijs verweven zit dat alle mensen welkom zijn, dat we van elkaar verschillen en dat we deze onderlinge verschillen erkennen, leren kennen en waarderen. Dat is de kern van onze identiteit. We willen dat iedereen in en om de school zich daar bewust van is. We vinden het belangrijk dat een kind zichzelf en de ander leert kennen en (betrokken) een plek in de wereld leert innemen. We zetten dus hoog in op het vormen van onze leerlingen tot mensen die zelfbewust, kritisch en verantwoordelijk deel uitmaken van de samenleving en bijdragen aan een wereld die duurzaam en vreedzaam is.

Kortom: we weten wie we zijn en wat we willen, maar zijn nog zoekende hoe dat in de praktijk te brengen. We doen al veel; toch vinden we dat nog niet genoeg. Daarom verdiepen we ons de komende vier jaar verder in hoe we onze visie in de praktijk kunnen toepassen.

### Wat zijn onze doelen voor de komende vier jaar?

- Over vier jaar hebben we een zichtbare stap gezet naar het concreet invullen van onze ambitie: *We vinden het belangrijk dat een kind zichzelf leert kennen en betrokken een plek in die wereld leert innemen, een wereld waarin mensen van elkaar verschillen.*
- Leerlingen maken kennis met denkbeelden buiten hun directe belevingswereld. Dit leidt tot meer begrip en waardering voor de ander.
- Medewerkers worden voortdurend uitgenodigd tot het verdiepende gesprek over de kern van hun vak en hun eigen kernwaarden. Ze worden uitgedaagd uit hun comfortzone te stappen.
- Iedereen die bij de vereniging betrokken is, weet waar we voor staan: de teams, de ouders, de leerlingen, het bestuur en onze omgeving. Ons verhaal is helder en concreet.
- Alle ouders kiezen geïnformeerd voor een van onze scholen: omdat de school bij hen past en omdat ze zich herkennen in de werkwijze van de school.
- Ons verhaal is terug te zien in ons burgerschapsonderwijs.

### Waar meten we dat aan af; wat zijn onze indicatoren?

- Ons verhaal staat op onze website.
- Nieuwe ouders en nieuwe medewerkers geven aan dat ze ons verhaal kennen en waarderen.
- In een meting geven ouders en medewerkers aan dat ze ons verhaal kennen en in de praktijk herkennen.
- We hebben een doorlopende leerlijn burgerschapsonderwijs.



## **Wat staat ons te doen?**

- We maken een scherp, aansprekend profiel van onze vereniging en van de scholen.
- We halen deskundigheid in de school om kennis te delen en het gesprek te voeren over ons burgerschapsonderwijs.
- We delen kennis over de verschillende levensbeschouwelijke stromingen en levenswijzen op basis van gelijkwaardigheid.
- We maken een werkgroep burgerschapsonderwijs om onze doelen te realiseren.

## **Speerpunt 2. Onderwijs & kwaliteit**

Onderwijs heeft meerdere doelen of dimensies. Professor Biesta spreekt van kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming.<sup>2</sup> Wij willen onze leerlingen het beste onderwijs bieden en hebben genoeg kwaliteit en professionaliteit in huis om betere onderwijsresultaten te halen dan wettelijk van ons verwacht wordt.

Onderwijskwaliteit gaat echter verder dan alleen de onderwijsresultaten van de leerlingen; het strekt zich ook uit naar talentontwikkeling. Door een breed aanbod kunnen alle leerlingen hun talenten ontwikkelen. De onderwijstijd is beperkt; we benutten deze goed om maximaal bij te dragen aan de brede ontwikkeling van leerlingen.

## **Wat zijn onze doelen voor de komende vier jaar?**

- Onze leerlingen leren goed rekenen, lezen en schrijven. Hun onderwijsresultaten zijn beter dan het landelijk gemiddelde van vergelijkbare scholen.
- Leerlingen ervaren dat leerkrachten in grote lijn op dezelfde wijze lesgeven; dat geeft rust en ruimte.
- Medewerkers weten hoe ze hun beperkte onderwijstijd moeten besteden. Ook voelen ze de ruimte om samen keuzes te maken in wat bijdraagt aan de ontwikkeling van de leerlingen en wat niet. Dat geeft ook bij hen rust en ruimte.
- We hebben aandacht voor zorgleerlingen; de zorgstructuur in onze scholen is goed.
- Voor ouders is het onderwijsaanbod van de school helder.
- We werken evidence-informed: we streven naar werkwijzen met bewezen effect.
- We behouden onze 'goed' van de Inspectie van het Onderwijs.

---

<sup>2</sup> Bij kwalificatie gaat het erom dat leerlingen zich kennis, vaardigheden en competenties eigen maken die nodig zijn voor het kunnen participeren in de samenleving en het functioneren in het toekomstige beroepsleven. In het domein van de socialisatie worden leerlingen voorbereid op hun leven als lid van een gemeenschap en maken kennis met de normen en waarden van het grotere geheel, wat een samenleving kan zijn. Betrokkenheid en relatie staan voorop. In het domein subjectificatie staat de vorming van de persoon centraal en de ontwikkeling van zijn eigen identiteit en uniciteit, zijn autonomie en verantwoordelijkheid en het ontdekken van zijn drijfveren en passies.



### Waar meten we dat aan af; wat zijn onze indicatoren?

- We monitoren de toetsscores, analyseren de resultaten en sturen bij; alle gegevens leggen we vast in de schoolanalyse.
- Jaarlijks meten we de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen. De geanalyseerde en besproken resultaten vormen de basis voor een volgend plan van aanpak.
- Leerlingen geven in een jaarlijkse meting aan dat ze het aanbod, de didactiek en de pedagogische aanpak op school waarderen.<sup>3</sup>
- Ouders geven in een jaarlijkse meting aan dat ze de kwaliteit van het onderwijs ervaren en waarderen.

### Wat staat ons te doen?

- We zorgen dat alle leerkrachten inzicht hebben in de doorlopende leerlijnen van de vakken, te beginnen met de aanpalende groepen. De leerkrachten gebruiken die kennis in het onderwijsaanbod.<sup>4</sup>
- Elke school maakt eigen keuzes en legt de focus op dat aanbod dat het beste bij de leerlingpopulatie past. 'Echte' creativiteit<sup>5</sup> is daar een onderdeel van.
- Samen met externe deskundigen bereiden we het inspectiebezoek voor als een project: wat moeten we doen, en wie doet wat wanneer?
- We kijken naar de balans tussen aanbod en beschikbare onderwijstijd. Aan het begin en bij de evaluatie van het schooljaar bespreken we dit onderwerp in de teams.

### Speerpunt 3. Ouders & communicatie

Ouders/verzorgers zijn onze pedagogische en didactische partners. In coronatijd is de omgang met de ouders veranderd. We weten nu nóg beter dat een goed contact met ouders een noodzakelijk voorwaarde is voor het leerproces van kinderen. We doen het samen.

Ouders zijn betrokken bij de school in de ouderraad, de MR, de GMR, als hulpouder en in het bestuur. Dat is een groot goed, dat we graag willen behouden.

### Wat zijn onze doelen voor de komende vier jaar?

- Leerlingen ervaren geen discrepantie tussen hoe ouders (het onderwijs op) de school ervaren en hoe de school het onderwijs vormgeeft. De thuissituatie en de school versterken elkaar.

---

<sup>3</sup> We kiezen een goed meetinstrument dat zowel veiligheid als leerlingtevredenheid meet: Scol, WMK of Vision. De leerlingtevredenheid meten we in jaar 2 of 3. De ouden tevredenheid meten we met WMK of Vensters.

<sup>4</sup> Prioriteit één: rekenen en sociaal-emotionele ontwikkeling; prioriteit voor het schooljaar 2023-2024 is taal.

<sup>5</sup> 'Echte' creativiteit is nader in te vullen, de kern hiervan is meer zelf creëren en minder namaken.



- Medewerkers ervaren gedurende het schooljaar de opbrengst van de extra tijdsinvestering in het contact met ouders in het begin van het schooljaar.
- Elke leerkracht voelt zich competent en veilig in het contact met ouders.<sup>6</sup>
- Alle ouders ervaren dat ze partner zijn in het onderwijs van hun kind.
- Ouders ervaren dat de leerkrachten hun kind echt zien en dat zichzelf gehoord worden. Ook zijn ze beter in staat hun kind te ondersteunen. Ouders herkennen bij de leerkracht de gemeenschappelijke manier van werken.

### Waar meten we dat aan af; wat zijn onze indicatoren?

- Elke ouder is minimaal één keer per jaar op school.
- In een jaarlijkse meting geven ouders aan of en hoeveel contact ze hebben met de leerkracht. Ook geven ze aan of ze tevreden zijn over dit contact, of ze zich partner voelen, en of hun kind in hun beleving voldoende gekend wordt.
- In het gedragsprotocol<sup>7</sup> hebben we heldere afspraken en regels vastgelegd; het is duidelijk wat we van elkaar verwachten.
- Ouders weten de weg en kennen de procedure als ze een klacht hebben.
- Het aantal klachten over de communicatie is maximaal vijf per jaar.

### Wat staat ons te doen?

- We maken heldere afspraken en regels over wat we, ouders en school, van elkaar verwachten, en leggen deze vast in de schoolgids. De afspraken gaan over hoe we met de ouders contact onderhouden, hoe we elkaar informeren, en hoe we handelen als er problemen zijn.
- We organiseren minimaal één keer per jaar een ontmoeting, bijvoorbeeld een lezing met ouders over een leuk en informatief thema. Dit doen we op verenigingsniveau.
- We zorgen dat leerkrachten en andere medewerkers goed zijn toegerust voor hun taak. We versterken hun competenties voor de omgang met ouders.
- Aanvullend op social schools zetten we social media in om met onze ouders contact te houden en ze te informeren.



---

<sup>6</sup> Belangrijke prioriteit. Het onderwerp bespreken in een ontwikkelgesprek voor individuele beleving. Vraag aan team stellen/aandacht besteden aan onderwerp op een studiedag. Vraagarticulatie en daarna: collectieve of individuele training.

<sup>7</sup> In het eerste jaar heeft dit niet de hoogste prioriteit.



## **Speerpunt 4. ICT & veiligheid**

Dit speerpunt gaat over ICT in ons onderwijs en in onze organisatie. Je leest eerst meer over ICT in ons onderwijs, daarna meer over ICT in onze organisatie.

### *ICT in ons onderwijs*

ICT is niet meer weg te denken uit onze scholen. Werken met digitale leermiddelen is voor ons geen doel op zich; het gaat om een optimaal leerproces voor de kinderen.

Samen werken we aan een veilige omgeving, ook online. Vrijwel iedereen gebruikt social media, ook onze leerlingen en ouders. Social media verbinden mensen en zijn tegelijkertijd niet zonder valkuilen. Ook de digitale werkomgeving is niet zonder gevaren: scholen worden gehackt, data lekken. Hoe gaan we daarmee om?

### **Wat zijn onze doelen voor de komende vier jaar?**

- We zetten ICT optimaal in in ons onderwijs en sluiten daarbij aan bij actuele kennis en inzichten. ICT is daarbij geen doel, maar een middel.
- Onze leerlingen zijn digitaal vaardig (digitaal geletterd). Dat wil zeggen dat ze mediawijs zijn en beschikken over ICT-basisvaardigheden, informatievaardigheden en computational thinking.
- Leerlingen voelen zich competent in het omgaan met social media. Ze kennen de gevaren ervan en weten hoe ze daarmee om moeten gaan.
- Digitaal leren werkt soms heel goed en soms minder goed. Hoe dit precies zit, gaan we beter onderzoeken. De komende jaren gebruiken we om te ontdekken wat we in het leerproces vast willen houden en wat we loslaten of anders gaan doen. Het kan een bewuste keuze zijn dat we in sommige gevallen weer teruggaan naar pen, papier en boeken.<sup>8</sup>
- Leerkrachten ervaren dat ze met digitale werkprocessen tijd kunnen besparen en voelen zich competent in het werken met ICT.
- Ouders merken dat hun kind bewuster omgaat met social media.

### **Waar meten we dat aan af; wat zijn onze indicatoren?**

- In beide scholen is de ICT-leerlijn verweven in het onderwijsaanbod.
- De resultaten uit het onderzoek naar digitaal leren (wat werkt, wat werkt niet?) wordt in de komende vier jaar zichtbaar in het onderwijs.

---

<sup>8</sup> Dit heeft prioriteit in het tweede jaar van het Koersplan.



- Leerlingen geven in de veiligheidsmeting aan dat ze zich vaardig voelen in de omgang met social media.
- De digitale vaardigheden van de medewerkers worden jaarlijks in de ontwikkelgesprekken besproken, inclusief de resultaten van de interventies.

### **Wat staat ons te doen?**

- Per vak evalueren we de inzet van ICT; dit doen we in de werkgroep van dat vak. De scholen wisselen kennis uit.
- We integreren de nieuwe digitale leerlijn ICT van SLO in ons onderwijsaanbod en werken zo aan de digitale geletterheid van de leerlingen.
- We organiseren ondersteuning en bijscholing voor medewerkers om hun digitale vaardigheden te vergroten en daarmee hun motivatie om deze vaardigheden in te zetten te versterken.

### *ICT in onze organisatie*

#### **Wat zijn onze doelen voor de komende vier jaar?**

- Ons ICT-doel is onze interne werkprocessen efficiënter en effectiever te organiseren. Dit doen we onder andere door processen zo veel mogelijk te digitaliseren.
- Medewerkers ervaren dat ze met digitale werkprocessen tijd kunnen besparen en voelen zich competent in het werken met ICT.
- Ouders merken dat werkprocessen in de school gedigitaliseerd zijn en daardoor minder tijd vragen.

#### **Waar meten we dat aan af; wat zijn onze indicatoren?**

- Elke medewerker kan zijn eigen personeelsdossier beheren en heeft altijd toegang tot zijn eigen gegevens.
- De facturenstroom is volledig digitaal en altijd inzichtelijk.
- De financiële stromen zijn minder arbeidsintensief.
- Onze digitale omgeving is veilig, stabiel en robuust voor nu en later.

### **Wat staat ons te doen?**

- We anticiperen op hacks en datalekken door medewerkers jaarlijks te informeren over de gevaren en de juiste handwijze.



- We organiseren een stresstest voor onze digitale werkomgeving en handelen naar bevind van zaken.<sup>9</sup>

## **Speerpunt 5. Mens & organisatie**

We willen dat onze leerlingen gezien worden, zich ontwikkelen voor nu en later en met plezier naar school komen. Hetzelfde willen we voor onze medewerkers. Onderwijs is immers het werk van mensen; onze medewerkers zijn ons kapitaal. Alle ambities in dit Koersplan worden in de klas gerealiseerd. We doen het samen.

We geloven dat werk kan bijdragen aan het geluk van onze medewerkers en aan het welzijn en de prestaties van onze leerlingen. We willen goed voor onze mensen zorgen en ze in staat stellen goed voor zichzelf te zorgen. We streven naar vitale teams van collega's met state of the art kennis en vaardigheden. Collega's die elkaar stimuleren en gemotiveerd zijn en worden om het beste van zichzelf te geven. Leren is leuk en het is een goed voorbeeld voor leerlingen als ze zien dat we zelf ook nog leren. Daar staat natuurlijk iets tegenover; opleidings- en ontwikkelmogelijkheden, flexibiliteit in het werk en een gezond werkklimaat met een prima balans tussen werk en privé.

We werken aan een professionele cultuur: met elkaar verzorgen en verbeteren we het onderwijs. We stimuleren elkaar om beter te worden, en delen onze mening over hoe het gaat in de school en in het team. Zo houden we elkaar scherp op onze doelen.

We willen een herkenbare, aantrekkelijke werkgever zijn. Onze visie op onderwijs en op mens en organisatie dragen we ook uit naar buiten. Dat helpt om goede en voldoende nieuwe collega's aan te trekken die onderdeel willen zijn van onze gemeenschap.

### **Wat zijn onze doelen voor de komende vier jaar?**

- Onze eerste prioriteit is: gezonde medewerkers in balans. We onderzoeken wat individuele medewerkers nodig hebben en wat we collectief kunnen organiseren.<sup>10</sup>
- We stimuleren al onze medewerkers om te groeien. Door een opleiding te volgen, deel te nemen aan een (bovenschoolse) werkgroep, een stage te lopen of iets anders. De randvoorwaarden en het budget leggen we vast.
- Leerkrachten en onderwijsassistenten merken dat hun kennis en ervaring blijven aansluiten bij de leerbehoeften van de leerlingen.

---

<sup>9</sup> Dit krijgt prioriteit in het eerste jaar.

<sup>10</sup> Prioriteit eerste jaar is een Risico inventarisatie en evaluatie



- Medewerkers voelen zich gezien, voelen ruimte om zich te ontwikkelen en merken dat die ontwikkeling ook positieve effecten heeft op hun werk en hun arbeidsvreugde.
- Medewerkers voelen zich gesteund door hun team.
- Leerlingen zien dat leerkrachten en onderwijsassistenten ook leren en zich ontwikkelen. Ze ervaren een positief voorbeeld.
- Medewerkers benutten elkaars kennis en kunde. Bijvoorbeeld door collegiale consultatie en door bij elkaar in de klas te kijken, in de eigen school en in de collega-school.
- Startende leerkrachten en stagiaires krijgen de aandacht die nodig is om zich goed te ontwikkelen, en we behouden ze voor het onderwijs en voor onze eigen scholen.<sup>11</sup>
- Ouders zien dat leerkrachten en onderwijsassistenten ook leren en zich ontwikkelen. Ze ervaren een positief voorbeeld.
- We spreken elkaar aan op wat we vinden dat goed gaat, en geven complimenten! Ook zeggen we eerlijk wat er beter kan.

### **Waar meten we dat aan af; wat zijn onze indicatoren?**

- Elke medewerker neemt in zijn jaargesprek minstens één activiteit op die bijdraagt aan de eigen persoonlijke groei en professionele ontwikkeling. Hij of zij vertelt daarover in de eigen klas en aan het eigen team.
- Meer dan helft van de medewerkers geeft in het medewerkersonderzoek aan dat hij of zij zich gestimuleerd voelt om zich verder te ontwikkelen.
- Het ziekteverzuimpercentage ligt op of onder het landelijk gemiddelde.

### **Wat staat ons te doen?**

- In kleine groepen gaan we in gesprek om de wensen en behoeften van onze medewerkers te onderzoeken. Stimulerende en remmende factoren brengen we in kaart. De opbrengst van die gesprekken vertalen we naar ons eigen professionaliserings- en gezondheidsbeleid. We stellen hiervoor een budget vast.<sup>12</sup>
- We sturen actief op professionalisering; de schooldirecteuren hebben daar een belangrijke rol in. Zij nemen in hun jaarplan op hoe ze dit gaan doen.
- Startende leerkrachten en stagiaires begeleiden we tot bekwame leerkrachten.
- Met teambuilding investeren we in sterke teams.
- Onze afspraken leggen we vast in het HR-beleid.

---

<sup>11</sup> Dit krijgt prioriteit in het eerste jaar.

<sup>12</sup> Dit krijgt prioriteit in het eerste jaar.



## Speerpunt 6. Duurzaamheid & gebouwen

Onze gebouwen voldoen niet meer aan de eisen van hedendaags onderwijs. We hebben ruimte nodig voor RT, voor werken in kleine groepjes, voor overleg. De werkruimtes zijn echter klein en soms ontoegankelijk. Ook kunnen de gebouwen energiezuiniger, wat extra belangrijk is nu de kosten van gas en elektriciteit enorm stijgen. In coronatijd hebben binnenklimaat en ventilatie extra aandacht gekregen; deze blijken echter niet in alle lokalen goed op orde. Onze schoolpleinen kunnen bovendien vergroening gebruiken, zodat leerlingen beter kunnen spelen en ontdekkend leren. Een groene omgeving is een gezonde omgeving voor leerlingen én medewerkers. Al deze aandachtspunten moeten we in samenhang benaderen.

### Wat is ons doel voor de komende vier jaar?

- Aan het eind van het schooljaar 2022-2023 ligt er een notitie met een eerste verkenning van de duurzame inrichting van onze gebouwen, de buitenruimte, het binnenklimaat en het energiegebruik. We benutten daarvoor onze eigen deskundigheid en externe deskundigheid.<sup>13</sup> Medewerkers en leerlingen praten mee.
- Leerlingen ervaren een beter, frisser binnenklimaat en betere, groenere buitenruimte.
- Medewerkers hebben meer ruimte om individueel of in kleine groepjes met leerlingen te werken. Daarnaast ervaren ook zij een beter binnenklimaat en betere buitenruimte.
- Ouders ervaren dat hun kinderen profiteren van de verbeterde binnen- en buitenruimtes.

### Waar meten we dat aan af; wat zijn onze indicatoren?

- Elk lokaal heeft een werkende CO<sub>2</sub>-meter, die aangeeft wanneer het lokaal geventileerd moet worden. Elk lokaal wordt tijdig geventileerd.
- Leerlingen geven in een meting aan dat ze de buitenruimte waarderen.
- Medewerkers geven in een meting aan dat ze het binnenklimaat voldoende waarderen.
- Medewerkers geven in een meting aan dat ze voldoende ruimte hebben voor het geven van onderwijs in kleine groepjes.

---

<sup>13</sup> Dit krijgt prioriteit in het eerste jaar.



### **Wat staat ons te doen?**

- We schakelen deskundigen in voor advies en planvorming.
- Voor de korte termijn maken we een plan om het energiegebruik terug te brengen.<sup>14</sup>

### **Speerpunt 7. Bestuur & organisatie**

Nederland kent steeds minder schoolorganisaties: fusies zijn aan de orde van de dag, schoolbesturen groeien in aantallen scholen en leerlingen. Het werk wordt complexer, er wordt steeds meer gevraagd in termen van onderwijskwaliteit en af te leggen verantwoording.

Een kleine vereniging als de Dordtse Schoolvereniging is wendbaar, flexibel en tegelijkertijd kwetsbaar. Integraal verantwoordelijke schooldirecteuren verminderen die kwetsbaarheid, maar is dat genoeg? De juridische constructie met een one-tier bestuur vraagt veel inzet van bestuursleden en geeft hen veel verantwoordelijkheid. Ons vrijwilligersbestuur is bevolgen en intrinsiek gemotiveerd; tegelijkertijd zitten de leden midden in de drukste fase van hun leven. Is dit op de lange termijn houdbaar? Hoe gaan we dat onderzoeken en wat gaan we daarna doen?

We werken nu al intensief samen met andere besturen op het gebied van huisvesting, de Dordtse onderwijsvisie, het Samenwerkingsverband. We blijven investeren in deze samenwerking en breiden die uit als het kan.

### **Wat is ons doel voor de komende vier jaar?**

- Onze scholen hebben een stabiel, duurzaam bestuur, dat in staat is om te voldoen aan de eisen die de ouders, de medewerkers, de maatschappij en de overheid stellen. Onze bestuursvorm past daarbij.

### **Waar meten we dat aan af; wat zijn onze indicatoren?**

- We voldoen aan alle wet- en regelgeving.
- We beschikken over voldoende expertise om goed onderwijs mogelijk te maken naar het oordeel van de Inspectie van het Onderwijs.

---

<sup>14</sup> Dit krijgt prioriteit in het eerste jaar.



## Wat staat ons te doen?

- Aan het eind van het schooljaar 2022-2023 ligt er een contourennota waarin we verkennen hoe we onze vereniging duurzaam kunnen besturen. We gebruiken daarvoor onze eigen deskundigheid en externe deskundigheid.
- We investeren in een breed netwerk in Dordrecht en de regio.

## Financiële paragraaf

De Dordtse schoolvereniging streeft naar een gezonde financiële positie en continuïteit van de organisatie op de lange termijn.

In het beleidsplan Financieel beleid, administratieve organisatie en interne controle<sup>15</sup> zijn de financiële kaders vastgelegd.

De vereniging monitort dat ze nooit onder de ondergrenswaarden van de Inspectie van het Onderwijs<sup>16</sup> zal komen en brengt jaarlijks de risico's in kaart en zorgt voor een afgewogen financiële dekking van de risico's<sup>17</sup>.

Elk jaar wordt dit Koersplan geëvalueerd en per jaar worden de prioriteiten vastgesteld. De benodigde financiële middelen worden in de jaarbegroting en meerjarenbegroting opgenomen.



<sup>15</sup> Vast te stellen in het bestuur

<sup>16</sup> Solvabiliteit 2: minimaal 0,3; Liquiditeit: minimaal 1,0 (middelgrote besturen zoals DSVAG, absolute omvang liquide middelen € 100.000,- ; geen bovenmatig (publiek) eigen vermogen.

<sup>17</sup> <sup>17</sup> <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/risico-indicatoren-en-signaleringswaarden-financieel-continuïteitstoezicht>