**SWOT deel B: Aanvullende thematieken vanuit de breedte van het schoolplan**

## **A. Inleidend:**

## **Doelstelling:**Analyse/ reflectiedocument om in te zetten in het traject richting het nieuwe schoolplan. Werkwijze en opzet is vergelijkbaar met SWOT deel A.

## **B. Analyse van sterkten en zwakten (deze zijn m.n. ‘intern’)** Onderstaande punten zijn mede gekoppeld aan de thema’s die genoemd zijn in de handreiking. De nummering refereert aan de 8 thema’s, de onderwerpen staan in het SWOT genoemd.

Werkwijze:

1. *Geef bij onderstaande sterkten/zwakten aan hoe de weging voor jullie school is.*
2. *Gebruik daarvoor de bekende indeling:*
3. *Is in onze situatie zwak*
4. *Is in onze situatie meer zwak dan sterk*
5. *Is in onze situatie meer sterk dan zwak*
6. *Is in onze situatie sterk*
7. *Geef waar je dat wilt een toelichting*
8. *Je kunt ook items toevoegen, deze dan ook wegen (via rechtermuisknop, invoegen, rij onder/boven).*

|  |  |
| --- | --- |
|  | SCHOOL: ……..PLAATS: ……. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **STERKTEN EN ZWAKTEN** **VAN ONZE SITUATIE** | **Weging** | **Evt. toelichting** |
| 1 | Omgeving  |  |  |
| 1.1 | Met alle belanghebbenden worden regelmatig gesprekken gevoerd over de schoolontwikkeling.  |  |  |
| 1.2 | Politieke en externe ontwikkelingen zijn in beeld en worden gevolgd door het bestuur.  |  |  |
|  |  |  |  |
| 2 | Onderwijsproces  |  |  |
| 2.1 | Er is beschreven beleid voor pedagogisch-didactisch handelen.  |  |  |
| 2.2 | Het pedagogisch-didactisch handelen van leerkrachten heeft consequenties voor het personeelsbeleid.  |  |  |
| 2.3 | De kwaliteit van het pedagogisch en didactisch handelen van de medewerkers hebben we in beeld. |  |  |
| 2.4 | Het leerstofaanbod is afgestemd op de behoeften van de leerlingpopulatie.  |  |  |
| 2.5 | Het leerstofaanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs en op hun staan in de samenleving |  |  |
| 2.6 | We volgen de ontwikkeling van de leerlingen zodanig, dat ze ze ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen. |  |  |
| 2.7 | Het didactisch handelen van de leerkrachten stelt de leerlingen in staat tot leren en ontwikkelen.  |  |  |
| 2.8 | Leerlingen die dat nodig hebben, ontvangen (extra) ondersteuning.  |  |  |
| 2.8 | De toetsing verloopt zorgvuldig.  |  |  |
|  |  |  |  |
| 3 | Schoolklimaat |  |  |
| 3.1 | De wettelijke kaders voor sociale veiligheid stimuleren ons om het pedagogisch klimaat op orde te brengen.  |  |  |
| 3.2 | De monitoring van de sociale veiligheid leidt tot aanpassingen in beleid en handelen van professionals. |  |  |
| 3.3 | De coördinator sociale veiligheid is spin in het web bij preventie en aanpak van pesten. |  |  |
| 3.4 | De school heeft een set aan beschreven gedragsregels voor leerlingen en leraren die worden nageleefd. |  |  |
| 3.5. | Ouders worden betrokken bij de realisering van een positief pedagogisch klimaat. |  |  |
| 3.6 | Verantwoordelijkheden en taken van de coördinator sociale veiligheid zijn **helder afgebakend** ten opzichte van vertrouwenspersoon en andere betrokkenen. |  |  |
|  |  |  |  |
| 4 | Resultaten |  |  |
| 4.1 | Onze schoolpopulatie is beschreven en dat zorgt ervoor dat we weten wat wij van onze leerlingen mogen verwachten als het gaat om resultaten.  |  |  |
| 4.2 | De resultaten en eindresultaten liggen op of boven het niveau wat we mogen verwachten van onze leerlingen.  |  |  |
| 4.3 | De resultaten en eindresultaten worden cyclisch teambreed besproken en vergeleken met de verwachte resultaten.  |  |  |
| 4.4 | Op basis van de resultatenduiding maken we keuzes voor het onderwijsaanbod, zowel schoolbreed als groepsgebonden.  |  |  |
| 4.5 | Wij hebben beschreven welk vervolgsucces we verwachten na het verlaten van de school.  |  |  |
| 4.6 | De school gaat jaarlijks na hoe het vervolgsucces aansluit bij de gegeven adviezen.  |  |  |
| 5 | Kwaliteitszorg |  |  |
| 5.1 | Het bestuur heeft een stelsel van kwaliteitszorg ingericht en verbetert op basis daarvan het onderwijs. |  |  |
| 5.2 | De school heeft een stelsel van kwaliteitszorg ingericht en verbetert op basis daarvan het onderwijs. |  |  |
| 5.3 | Het bestuur kent een professionele kwaliteitscultuur en functioneren transparant en integer. |  |  |
| 5.4 | De school kent een professionele kwaliteitscultuur en functioneren transparant en integer. |  |  |
| 5.5 | De schoolleiding en het team werken gezamenlijk aan een voortdurende verbetering van hun professionaliteit. |  |  |
| 5.6 | Binnen bestuur en school zijn er duidelijk verdelingen van verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden |  |  |
| 5.7 | Het bestuur en de school leggen intern en extern toegankelijk en betrouwbaar verantwoording af over doelen en resultaten.. |  |  |
|  |  |  |  |
| 6 | Identiteit en visie |  |  |
| 6.1 | Onze kernopdracht (visie en missie) is helder verwoord en levend binnen de organisatie. |  |  |
| 6.2 | Identiteit is een regelmatig gespreksonderwerp binnen alle niveau`s van onze school en hier wordt eensluidend over gedacht.  |  |  |
| 6.3 | De school heeft een duidelijke visie op wat goed onderwijs en wat goed lesgeven is.  |  |  |
| 6.4 | De school is doordrongen van haar pedagogische opdracht en voert hier het gesprek over. |  |  |
|  |  |  |  |
| 7 | Personeel en organisatie |  |  |
| 7.1 | Onze organisatie kent een heldere organisatiestructuur waarin iedereen weet wat van hem of haar verwacht wordt.  |  |  |
| 7.2 | Bestuur en toezicht werken volgens de principes van goed bestuur, waarbij de code goed bestuur leidend is. |  |  |
| 7.3  | De school kent een (strategisch) personeelsbeleid, waarin aandacht is voor differentiatie in leeftijd, geslacht, bekwaamheden, ambitie en scholing, e.d. |  |  |
| 7.4  | Onze school kent een professionele cultuur waarin van elkaar leren en elkaar aanspreken gemeengoed is.  |  |  |
| 7.5 | Onze school beperkt de planlast zoveel als mogelijk en er wordt efficiënt omgegaan met bv. groepsplannen.  |  |  |
|  |  |  |  |
| 8 | Beheer |  |  |
| 8.1 | Binnen onze school wordt in samenspraak met de gemeente adequaat nagedacht over de benodigde huisvesting op lange termijn |  |  |
| 8.2 | Zowel het groot als het klein onderhoud is in kaart gebracht. We voldoen aan onze verplichting als het gaat om het apart zetten van de financiële middelen. |  |  |
| 8.3 | Het financieel beleid en de financiële kaders zijn duidelijk omschreven.  |  |  |
| 8.4 | Boven de benodigde reserves zetten wij onze financiële ruimte bewust in voor onze onderwijskundige doelen  |  |  |
| 8.5 | Er vindt regelmatig een evaluatie plaats op doelmatigheid: heeft de inzet van budgetten gebracht wat we ervan verwacht hadden en zou dit beter kunnen?  |  |  |
| 8.6 | De wet- en regelgeving op diverse terreinen (privacy, arbo etc) is in beeld en wordt nageleefd. |  |  |
| 8.7 | Er is een handboek Administratieve Organisatie en Interne Controle aanwezig waarin de belangrijkste financieel administratieve processen beschreven zijn en functiescheiding gewaarborgd is. |  |  |
| 8.8 | Het beleid ten aanzien van sponsorgelden is beschreven |  |  |
|  |  |  |  |

*Wat betekenen de uitkomsten tot nu toe voor de school?
Aan het eind van het document kunt u tot een samenvatting komen.*

|  |
| --- |
|  |

**C. Analyse kansen**
Op basis van informatie uit het werkveld en de trends binnen Passend Onderwijs hebben we een korte voorselectie gemaakt van kansen en bedreigingen die de scholen zelf (waar mogelijk) kunnen aanvullen.

*Geef bij onderstaande Kansen en Bedreigingen aan hoe jullie dat ervaren. Gebruik daarvoor de volgende ‘waarden’:*

|  |  |
| --- | --- |
| **Kansen** | **Bedreigingen** |
| 1. Zien wij niet als kans | 1. Speelt niet in onze situatie
 |
| 2. Zien wij in geringe mate als kans | 1. Speelt in geringe mate in onze situatie
 |
| 3. Zien wij als een aanzienlijke kans | 1. Speelt aanzienlijk in onze situatie
 |
| 4. Zien wij heel sterk als kans | 1. Speelt heel sterk in onze situatie
 |

*Geef waar je dat wilt een toelichting*

*Je kunt ook items toevoegen, deze dan ook* ***wegen*** *a.u.b.*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **KANSEN** | **Weging** | **Toelichting** |
| 1 | Omgeving  |  |  |
| 1.1 | We zien toenemende betrokkenheid van ouders als kans voor verbetering van het onderwijs.  |  |  |
| 1.2 | We maken gebruik van professionele bestuurlijke samenwerking.  |  |  |
| 1.3  | We zien de samenwerking met de burgerlijke gemeente als kansrijk.  |  |  |
| 1.4  | We stemmen regelmatig af met de kerken uit onze achterban.  |  |  |
| 1.5 | Het kijken over de eigen landsgrenzen/de internationalisering leert ons na te denken over andere vormen van onderwijs en financiering in de toekomst. |  |  |
|  |  |  |  |
| 2 | Onderwijsproces |  |  |
| 2.1 | Het organiseren van het onderwijsleerproces langs leerlijnen vinden we een uitdaging.  |  |  |
| 2.2 | ICT-ontwikkelingen versterken ons onderwijsproces.  |  |  |
| 2.3  | We stellen eigen ambities op wereldoriëntatie en vormende thema’s.  |  |  |
| 2.4  | We stellen specifieke ambities op basis van onze eigen leerlingpopulatie.  |  |  |
| 2.5  | Er heerst een professionele cultuur. |  |  |
|  |  |  |  |
| 3 | Schoolklimaat |  |  |
| 3.1 | Voorbeeldgedrag van leerkrachten draagt bij aan versterking van de sociale veiligheid. |  |  |
| 3.2 | De leerlingen worden nadrukkelijk betrokken bij initiatieven om de sociale veiligheid te vergroten. |  |  |
| 3.3 | De inrichting van het gebouw en buitenomgeving zijn stimulerend voor een positief pedagogisch klimaat |  |  |
| 3.4 | In buitenschoolse oefensituaties worden leerlingen begeleid bij het leren van sociale en maatschappelijke competenties. |  |  |
| 3.5 | De uitvoering van het beleid rondom sociale media heeft een opvoedende waarde in de vorming van kinderen in een netwerksamenleving. |  |  |
| 3.6 | De uitvoering van het beleid van sociale veiligheid is afgestemd met externe actoren in de context van de school. |  |  |
|  |  |  |  |
| 4 | Resultaten  |  |  |
| 4.1 | We hebben schooleigen ambities opgesteld rondom sociale en maatschappelijke competenties (burgerschapsvorming).  |  |  |
| 4.2 | We zien onze leerlingpopulatie als kans om passende (eind)resultaten te halen.  |  |  |
| 4.3 | Voor rekenen en taal is de verwachte leergroei beschreven (voor leerlingen en groepen) en hoe we die denken te bereiken.  |  |  |
| 4.4 | Voor andere leergebieden dan rekenen en taal is de verwachte leergroei beschreven samen met de manier waarop we die denken te bereiken.  |  |  |
| 4.5 | De aandacht voor resultaten en opbrengsten geeft tegelijk een impuls aan ons primaire proces in de klas.  |  |  |
|  |  |  |  |
| 5 | Kwaliteitszorg |  |  |
| 5.1 | Er is een integraal stelsel van kwaliteitszorg over alle niveaus van de organisatie |  |  |
| 5.2 | Er is sprake van een kwaliteitscultuur in de school met een hoog kwaliteitsbewustzijn.  |  |  |
| 5.3 | De organisatie heeft doelen en ambities die nagestreefd worden.( doelen en ambities zijn op alle niveau op elkaar afgestemd) |  |  |
|  |  |  |  |
| 6 | Identiteit en visie |  |  |
| 6.1 | De toenemende aandacht voor de school als vormend instituut zien wij als kans om onze identiteit gestalte te geven. |  |  |
|  |  |  |  |
| 7 | Personeel en organisatie |  |  |
| 7.1 | De toenemende financiën voor werkdrukvermindering grijpen we aan om het werkplezier te verhogen.  |  |  |
| 7.2 | De toenemende aandacht voor professionalisering grijpen we aan om de kwaliteit van ons handelen te vergroten.  |  |  |
| 7.3 | Aandacht voor vormen van dienend en delend leiderschap, zien we als een kans.  |  |  |
| 7.4 | De toenemende keuzevrijheid t.a.v. arbeidsvoorwaarden geeft ons meer ruimte om op bestuursniveau eigen doelen na te streven. |  |  |
|  |  |  |  |
| 8 | Beheer |  |  |
| 8.1 | Mogelijk volledige doordecentralisatie van de huisvesting (ook nieuwbouw) op termijn zien wij als kans. |  |  |
| 8.2 | De toegenomen aandacht voor duurzaamheid benutten we graag. |  |  |
| 8.3 | Plannen rondom de modernisering van de bekostiging zien wij als kans. |  |  |
| 8.4 | Verruimde budgetten voor diverse zaken (werkdruk, lonen etc) zijn voor ons een kans om de kwaliteit van het onderwijs te verhogen. |  |  |
|  |  |  |  |

**D. Analyse bedreigingen**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **BEDREIGINGEN** | **Weging** | **Toelichting** |
| 1 | Omgeving |  |  |
| 1.1 | Toenemende diversiteit in de achterban belemmert ons in het hanteren en uitdragen van ons beleid.  |  |  |
| 1.2 | Leerlingenaantallen nemen af.  |  |  |
| 1.3 | We hebben moeite om te voldoen aan de toenemende eisen als gevolg van maatschappelijke ontwikkelingen (burgerschapsvorming, privacy, pesten, media).  |  |  |
| 1.4 | Het is moeilijk om over voldoende bestuurskracht te beschikken.  |  |  |
|  |  |  |  |
| 2 | Onderwijsproces  |  |  |
| 2.1 | De methodes zijn verouderd. |  |  |
| 2.2 | Er zijn veel wisselingen in het team |  |  |
|  |  |  |  |
| 3 | Schoolklimaat |  |  |
| 3.1 | De toenemende regeldruk /protocollering m.b.t. het schoolklimaat kan de persoonlijke aandacht aan leerlingen onder druk zetten.  |  |  |
|  |  |  |  |
| 4 | Resultaten |  |  |
| 4.1 | De verwachte (eind)resultaten op basis van onze leerlingpopulatie zijn moeilijk te realiseren.  |  |  |
| 4.2 | De aandacht voor andere vakken is afgenomen vanwege het verhogen van de opbrengsten bij de rekenen en taal.  |  |  |
| 4.3 | De aandacht voor resultaten en opbrengsten gaat ten koste van de brede vorming van de leerling.  |  |  |
|  |  |  |  |
| 5 | Kwaliteitszorg |  |  |
| 5.1 | Het is moeilijk om capabele bestuurders te vinden. |  |  |
| 5.2 | Te weinig zicht op de daadwerkelijke kwaliteit m.b.t. de diverse domeinen |  |  |
|  |  |  |  |
| 6 | Identiteit  |  |  |
| 6.1  | Het draagvlak voor schoolkeuze op grond van levensbeschouwing neemt af.  |  |  |
| 6.2 | Discussies over bijzaken kunnen verlammend en demotiverend werken. |  |  |
| 6.3 | Het seculiere politieke klimaat tij zien wij als bedreiging voor het instandhouden van onze identiteit. |  |  |
|  |  |  |  |
| 7 | Personeel en organisatie |  |  |
| 7.1 | We vinden het te gewoon om christelijk-reformatorisch onderwijs te hebben, waardoor we te weinig onderscheidend zijn.  |  |  |
| 7.2 | De verplichte administratieve planlast en toenemende verantwoordingsdruk werkt belemmerend in de uitvoering van onze kerntaken. De werkdruk is te hoog. |  |  |
| 7.3 | Onvoldoende bekwame personeelsleden belemmeren ons in het geven van goed onderwijs.  |  |  |
| 7.4 | Hogere AOW leeftijd en toenemende eisen leiden tot eerdere uitval/vertrek van mijn personeelsleden |  |  |
| 7.5 | De verplichte uitbreiding van bevoegdheden van de MR zien wij als een bedreiging voor de autonomie van ons bestuur. |  |  |
|  |  |  |  |
| 8 | Beheer |  |  |
| 8.1 | Onze school wordt te weinig serieus genomen als het gaat om de plek die wij krijgen in integrale huisvestingsplannen van de gemeente |  |  |
| 8.2 | We hebben te maken met een verouderd gebouw. De lasten hiervan kunnen we niet zelf ‘ophoesten’ |  |  |
| 8.3 | Plannen rondom de modernisering van de bekostiging zullen ons ten negatieve raken |  |  |
| 8.4 | De snelheid en complexiteit van veranderende wetgeving zijn niet meer bij te houden |  |  |
|  |  |  |  |

**E. Samenvatting op basis van de 3 onderdelen:**

|  |
| --- |
| 1. Welke kernpunten halen het MT/IB/(evt. ook het team) uit deze analyse én willen ze meenemen in de visie- en ambitiesessies met het team? |
|  |
| 2. Wat betekenen de uitkomsten van het SWOT voor ons schoolplan?  |
|  |
|  |