****

**Schoolplan**

**Sint Anna**

**2021-2025**



basissschool Sint Anna

Omdat het ook ànders kan!

**Vaststellingsverklaring schoolplan 2021-2025**

**Naam school:** Sint Anna

**Adres:** Sint Cornelisstraat 14

**Postcode/plaats:** 5827 Al Vortum-Mullem

**Het schoolplan is besproken en vastgesteld met het team**

Plaats:

d.d.:

Naam en handtekening onderwijskundig leider::

**Het schoolplan is besproken en vastgesteld met de MR**

Plaats:

d.d.:

Naam en handtekening voorzitter MR:

**Het schoolplan is besproken en vastgesteld met het bevoegd gezag**

Plaats:

d.d.:

Naam en handtekening bestuurder:

**Inleiding**

**1. Koers en visie van de school**

* 1. Strategische Beleids Plan SKOV
  2. Onderwijsconcept en eigen kernwaarden
  3. Uitdagingen en thema's voor 2021-2025

**2. De school en haar context**

* 1. choolcontext
  2. Kindkenmerken
  3. Teamkenmerken
  4. Ouders en school

2.5 Evaluatie laatste schoolplan en input voor 2021-2025

**3. Onderwijsproces**

3.1 Aanbod

3.2 Zicht op ontwikkeling

3.3 Didactisch handelen

3.4 (extra) Ondersteuning

3.5 Samenwerking

3.6 Toetsing en afsluiting

**4. Schoolklimaat**

4.1 Veiligheid

4.2 Pedagogisch klimaat

**5. Onderwijsresultaten**

5.1 Resultaten

5.2 Sociaal en maatschappelijke competenties

5.3 Vervolgsucces

**6. Kwaliteitszorg en ambitie**

6.1 Kwaliteitszorg

6.2 Kwaliteitscultuur

6.3 Verantwoording en dialoog

**7. Financieel beheer**

7.1 Continuïteit

7.2 Doelmatigheid

7.3 Rechtmatigheid

**8. Personeelsbeleid**

**9. Roadmap**

Meerjarenroute

Jaarplannen

Samenvatting op A3

**Inleiding**

Het schoolplan is een plan voor de aankomende vier schooljaren. In dit plan staat beschreven wat de ambities van de school zijn en hoe deze zich verhouden tot het strategisch beleidsplan van SKOV. Vanuit het schoolplan komen per schooljaar ambities en doelen die in een jaarplan worden vastgelegd.

Wij leggen met dit plan een gedegen basis voor het onderwijs aan onze kinderen voor de komende vier jaar. Op basis van een jaarlijkse evaluatie wordt het volgend jaarplan bijgesteld met als doel de groei van alle betrokkenen verder te ontwikkelen

**1. Koers en visie van de school**

**1.1 Strategische Beleids Plan SKOV**

Het strategisch beleidsplan is een plan voor 4 jaar en tot stand gekomen met alle collega’s van SKOV.

Op basis hiervan geven wij invulling aan ons schoolplan en jaarplannen. Zo staat alles met elkaar in verbinding.

SKOV staat voor: Samen, Kwaliteit, Ontwikkelingsgericht en Verbinding.

**1.2 Onderwijsconcept en kernwaarden**

Basisschool Sint Anna werkt met meerjarengroepen, die we units noemen. De unit bestaat uit leerlingen uit vier opeenvolgende leerjaren. In unit 1 zitten op de dinsdag- en donderdagmorgen ook de kinderen van de peuterspeelzaal het Molentje.

We kunnen dit vergelijken met een groot gezin, waarbij er verschillende kinderen van verschillende leeftijden **samen** leven en werken om hun **kwaliteiten** te ontwikkelen. Juist door deze samenstelling kunnen kinderen makkelijker op hun eigen niveau werken door soms aan te sluiten bij een hogere of lagere instructiegroep. Leren van en met elkaar is **ontwikkelingsgericht**!

Onze school werkt vanuit een katholieke levensbeschouwing met oog voor andere levensbeschouwingen en opvattingen in **verbinding** met elkaar.

**1.3 Uitdagingen en thema's 2021-2025**

Verdere inrichting en organisatie van kindgericht onderwijs.

In de coaching ligt de focus op het vergroten en versterken van de didactische vaardigheden van de leerkracht met als doel het verhogen en verduurzamen van de onderwijsresultaten.

Vanuit het pedagogisch klimaat gaat het team zich oriënteren op een nieuwe methodiek.

**2. De school en haar omgeving**

**2.1 Schoolcontext**

Basisschool Sint Anna is een kleine dorpsschool waarbij er gewerkt wordt met meerjarengroepen, die units worden genoemd. Een unit bestaat uit vier opeenvolgende leerjaren. Op de dinsdag- en donderdagmorgen wordt unit 1 uitgebreid met de kinderen van de peuterspeelzaal.

We kunnen dit vergelijken met een groot gezin, waarbij er verschillende kinderen van verschillende leeftijden samen leven en werken.

Juist door deze samenstelling kunnen kinderen makkelijker op hun eigen niveau werken door soms aan te sluiten bij een hogere of lagere instructiegroep. Leren van en met elkaar! De school is nauw betrokken bij het dorpsgebeuren. Anderzijds betrekt de school het dorp bij grotere activiteiten georganiseerd door de school.

De school bestaat uit 2 verdiepingen met 6 lokalen, een speelzaal en een handvaardigheidslokaal. Daarnaast is er een teamkamer aanwezig, 2 kantoren voor manager onderwijs, manager leerlingenzorg en/of externe hulpverleners en een grote opslagzolder. Aan de voor- en achterzijde bevindt zich speelruimte voor de kinderen. De school telt 51 leerlingen verdeeld over 2 units.

Een van de lokalen is bezet door Kinderopvangorganisatie SPRING, waarin de peuters zijn gehuisvest. Doordat zij in hetzelfde gebouw zitten, is intensieve samenwerking gewaarborgd.

* Wij bieden betekenisvol kindgericht onderwijs in een rijke leeromgeving
* Samen met de kinderen stellen wij leer- en ontwikkeldoelen zodat zij betrokken zijn en blijven op hun eigen leerproces
* Welbevinden van de kinderen staat voorop. Kinderen zijn immers pas in staat om te leren en zichzelf te ontwikkelen als ze zich veilig voelen en zichzelf kunnen zijn op school.

Kinderen van onze school krijgen een aanbod van naschoolse activiteiten op het gebied van sport en cultuur verzorgd door Stichting DOEJEMEE, waar optimaal gebruik van wordt gemaakt.



**2.2 Kindkenmerken**

Bij de kinderen die de school bezoeken is het opvallend dat woordenschat en begrijpend lezen de nodige aandacht behoeven.

Vanuit visie bieden wij maatwerk in de units. Voor (meer)begaafde kinderen heeft de school, in samenwerking met de overige SKOV-scholen, een ‘virtuele plusklas’ ingericht met een eigen programmalijn.

Op basis van onze vakkennis, observaties, de uitslagen van de testen en de gegevens uit het leerlingvolgsysteem geeft de school haar advies.

Wij monitoiren of kinderen de komende jaren nog op het gegeven advies zitten door de overzichten vanuit het VO.

**2.3 Teamkenmerken**

De terugloop in het aantal kinderen maakt niet alleen dat onze school kleiner wordt, maar vraagt ook dat de professionalisering nog belangrijker is. Als basisschool Sint Anna gaan wij koersen op het behouden, onderhouden en versterken van de onderwijskwaliteit. Hierbij maken wij gebruik van de expertise op SKOV niveau.

De schoolleiding en de leerkrachten zullen de bereidheid en flexibiliteit moeten hebben om telkens opnieuw in te spelen op vernieuwingen en deze concreet gestalte te geven in de school. Dit vergt van hen het aanleren van nieuwe kennis en vaardigheden, het veranderen van houding en gedrag.

**2.4 Ouders en school**

Onze school wil ‘nadrukkelijk’ samen met de ouders de begeleiding van kinderen gestalte geven. Dit vraagt om een goed contact met ouders.

* Wij betrekken de ouders en kinderen bij de ontwikkelingsdoelen passend bij het kind door te werken met kind-oudergesprekken. Elk schooljaar staan 3 gesprekrondes gepland: over het sociaal-emotionele welbevinden en de rapporten. Tussentijds hebben de kinderen doelstellingsgesprekken voor een komende planperiode met de leerkracht.
* We beslissen niet autonoom als school, maar doen dat samen met ouders, elk vanuit eigen betrokkenheid, verantwoordelijkheid en deskundigheid.

**2.5 Evaluatie laatste schoolplan en input 2021-2025**

Bij de totstandkoming van dit schoolplan hebben wij ons laten leiden door waar we momenteel als school staan en waar we naar toe willen.

De focus ligt bij verhogen en verduurzamen van onderwijsopbrengsten.

Het pedagogisch klimaat willen we behouden. Dit hebben we gedaan a.d.h.v. het oudertevredenheidsonderzoek, leerlingtevredenheidsonderzoek, GGD onderzoek de gezonde en veilige school, vragenlijsten RI&E voor leerkrachten, interne evaluatie van de school en het inspectiebezoek januari 2017.

Om na te gaan of en in welke mate de vooraf geformuleerde kwaliteit daadwerkelijk behaald wordt, meten we in een cyclisch proces de opbrengsten van het onderwijs en de ondersteunende processen binnen onze school.

Dit gaan we doen door middel van auditing.

**3. Wettelijke opdrachten**

**3.1 Aanbod**

De school biedt een breed en op de kerndoelen gebaseerd aanbod dat ook de referentieniveaus taal en rekenen omvat en dat aansluit bij het (beoogde) niveau van alle kinderen.

Onze school vindt niet alleen de basisvakken taal en rekenen belangrijk, maar een kind moet zich kunnen ontwikkelen in alle facetten.

Wij vinden het belangrijk elk kind de kans te geven om in zijn eigen tempo en op zijn eigen manier die het beste bij hem/haar aansluit te leren. Het onderwijs moet zich aan het kind aanpassen en niet omgekeerd! Kinderen moeten ook zelf kunnen kiezen. Naast de basisstof, die vastgelegd is in dag- en/of weekroosters, kunnen kinderen ook kiezen uit keuzeopdrachten. Hiervoor werken we veelal in projecten waarbij kinderen individueel of in groepsverband hun eigen leervragen uit kunnen werken.

Het sluit aan op het niveau van de kinderen bij binnenkomst van de school, wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften en bereidt hen voor op het aanbod bij de start van het vervolgonderwijs.

Naast het gebruik van eigentijdse middelen, worden er bewuste keuzes gemaakt tussen een aanbodgerichte- en vraaggestuurde aanpak. Leraren maken zowel gebruik van methodisch- als van thematisch onderwijs en van de inzichten omtrent het leren van kinderen. Ook wordt er actief gebruik gemaakt van leren ‘buiten de groep’ (unit- en/of schooloverstijgend) en ‘buiten de school (maatschappelijke organisaties, bedrijven).

De ambitie van het team voor de komende jaren is om het Kindgericht onderwijs in te richten vanuit thematisch werken.

**3.2 Zicht op ontwikkeling**

De school verzamelt vanaf binnenkomst met behulp van een leerling- en onderwijsvolgsysteem systematisch informatie over de kennis en vaardigheden van haar kinderen. Voor de kennisgebieden taal en rekenen/wiskunde gebeurt dit met betrouwbare en valide toetsen die tevens een indicatie geven van de bereikte referentieniveaus. Dit maakt het mogelijk om het onderwijs af te stemmen op de onderwijsbehoeften van zowel groepen als individuele leerlingen. Wanneer kinderen niet genoeg lijken te profiteren analyseert de school waar de ontwikkeling stagneert en wat mogelijke verklaringen hiervoor zijn. Vervolgens bepaalt zij wat er moet gebeuren om eventuele achterstanden bij kinderen te verhelpen.

De ambitie van het team voor de komende jaren is: het sterker onderzoeken van de tussentijdse opbrengsten met als doel om de juiste interventies in te zetten en deze cyclus van werken meer met elkaar te delen waardoor succes ervaringen benut worden en het team van en met elkaar hierin leert.

**3.3 Didactisch handelen**

De leraren plannen en structureren hun handelen met behulp van informatie die zij over kinderen hebben. De leraren zorgen ervoor dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau van kinderen. De aangeboden leerstof is logisch opgebouwd binnen een reeks van lessen alsook binnen één les. De leraren creëren een leerklimaat waardoor kinderen actief en betrokken zijn. Met geschikte opdrachten en heldere uitleg structureert de leraar het onderwijsaanbod zo dat het kind het zich eigen kan maken. De leraren stemmen de instructies en spelbegeleiding, opdrachten en onderwijstijd af op de behoeften van groepen en individuele kinderen. De afstemming is zowel op ondersteuning als op uitdaging gericht, afhankelijk van de behoeften van kinderen.

De ambitie van het team voor de komende jaren is: het versterken en vergroten van de didactische leerkrachtvaardigheden op het gebied van rekenen en werkwoordspelling.

Daarnaast onderzoeken we hoe we ervoor zorgen dat de effectieve leertijd optimaal is?

**3.4 (extra) Ondersteuning**

Voor kinderen die structureel een onderwijsaanbod nodig hebben op een ander niveau dan de leeftijdsgroep, biedt de school een passend onderwijsaanbod, ondersteuning en/of begeleiding. Het aanbod, de ondersteuning en/of de begeleiding zijn gericht op een ononderbroken ontwikkeling van het kind. De school evalueert periodiek of het aanbod het gewenste effect heeft en stelt de interventie zo nodig bij. De school heeft in het schoolondersteuningsprofiel vastgelegd wat zij onder extra ondersteuning verstaat en welke voorzieningen de school kan bieden in aanvulling op het door het samenwerkingsverband omschreven niveau van basisondersteuning. Voor de kinderen die deze extra ondersteuning nodig hebben, legt de school in het ontwikkelingsperspectief vast hoe het onderwijs wordt afgestemd op de behoefte van het kind.

Mede door het werken in kleine groepen én de samenwerking tussen de leerkracht en de onderwijsassistent in de unit, is het eenvoudig om kinderen passend onderwijs te bieden en zich in hun eigen tempo te ontwikkelen.

De ambitie van het team voor de komende jaren is: om kinderen meer gelegenheid te geven bij een passende instructie aan te sluiten.

**3.5 Samenwerking**

School werkt samen met voorschoolse voorzieningen door informatie over kinderen uit te wisselen en het onderwijs in een doorgaande leerlijn te realiseren. Aan het eind van de schoolperiode en bij tussentijds vertrek informeren wij de ouders en de vervolgschool over de ontwikkeling van de kinderen. Voor kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte werkt de school samen met het samenwerkingsverband en, indien nodig, met partners in de zorg. De school voert afspraken uit de Lokale Educatieve Agenda en ten aanzien van de vroegschoolse educatie uit.

De ambitie van het team voor de komende jaren is: om de ontstane onderlinge samenwerking vast te houden.

**3.6 Toetsing en afsluiting**

Elk half jaar toetsen we kinderen met de toetsen van IEP lvs. Hiermee wordt zowel de cognitieve als de sociaal emotionele ontwikkeling in kaart gebracht.

Bij de tussen opbrengsten zien we per leerjaar en per vakgebied te wisselende resultaten.

Alle leerlingen (behoudens wettelijke uitzonderingen) in leerjaar 8 maken een eindtoets.

Ouders worden geïnformeerd over de vorderingen van de kinderen. Alle kinderen krijgen een advies voor het vervolgonderwijs. School hanteert hierbij een zorgvuldige procedure.

Op basis van het aantal kinderen is het niet realistisch om bij de eindtoets van groep 8 over een gemiddelde te praten.

We voeren met alle kinderen kindgesprekken waarbij de kinderen hun eigen doel formuleren. Op het format is ruimte voor pedagogische en didactische doelen. Begin van het schoojaar vindt er een startgesprek plaats en voor elke vakantie wordt geëvalueeerd en bijgesteld.

We maken ook gebruik van het sociogram en Zien! en Kijk! om de ontwikkeling te volgen.

De ambitie van het team voor de komende jaren is: stabiliteit in de tussen- en eindopbrengsten passend bij de schoolpopulatie.

Een tweede ambitie is dat we op zoek gaan naar een passend portfolio.

**4. Schoolklimaat**

**4.1 Veiligheid**

Een belangrijke basis voor het leren en ontwikkelen van kinderen is dat zij zich veilig en geborgen voelen. Wij vinden dat onze school een omgeving moet zijn waar kinderen zich thuis voelen. Ze moeten zichzelf kunnen en durven zijn.

De school zorgt voor de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de kinderen in en om de school gedurende de schooldag. Dit blijkt onder andere uit de beleving van de veiligheid en het welbevinden van kinderen. De school monitort dit tenminste jaarlijks.

De school heeft een veiligheidsbeleid (beschreven in het schoolplan of een ander document), gericht op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten. Als de uitkomsten van de monitoring daartoe aanleiding geven treft de school maatregelen om de situatie te verbeteren. De school heeft een persoon als aanspreekpunt als het gaat om pesten en voor coördinatie van het beleid tegen pesten. Schoolleiding en leraren voorkomen pesten, agressie en geweld in elke vorm en treden zo nodig snel en adequaat op

De ambitie van het team voor de komende jaren is: het oriënteren op een passende methodiek die helpend is om de veiligheid te vergroten.

**4.2 Pedagogisch klimaat**

Het uitgangspunt is dat kinderen mogen zijn wie ze zijn.

We stimuleren dat kinderen elkaar ondersteunen bij werk, sport en spel. Uitgangspunt is: “Je hoeft niet elkaars beste vriend te zijn, maar je bent een goede klasgenoot voor elkaar”.

Elk jaar worden thema’s van JEELO met het oog op het realiseren van een veilig pedagogisch klimaat uitgevoerd. Met de kinderraad en de ouderparticipatiegroep worden situaties op school besproken om met elkaar incidenten in en om de school te voorkomen.

**5. Onderwijsresultaten**

**5.1 Resultaten**

Gezien het wisselende beeld van de opbrengsten wordt er nu een trendanalyse ingevuld om met elkaar een verklaring te zoeken voorde tussen- en eindopbrengsten.

Door het inkopen van externe expertise krijgt het team zicht op welke interventies hierbij helpend zijn.

In de trendanalyse van 2019-2020 lieten de kinderen een groei zien in hun vaardigheidsscore bij alle leerjaren op alle vakgebieden. Indien dit niet zichtbaar was konden we het goed verklaren.

Door de overstap naar de IEP toetsen zien we een trendbreuk, maar we verwachten dat de opbrengsten omhoog kunnen.

De ambitie van het team voor de komende jaren is: Het verduurzamen en versterken van de tussen- en eindopbrengsten en de vaardheidsgroei verder uitbouwen.

**5.2 Sociaal en maatschappelijke competenties**

Vanuit Jeelo werken we aan:

* Zorgen voor jezelf, elkaar en de omgeving
* Samen in verbinding zijn en blijven
* Burgerschap uitdragen
* Investeren in professionaliteit en talent

**5.3 Vervolgsucces**

Vanaf groep 6 geven de IEP lvs toetsen een indicatie voor het vervolgonderwijs. Vanaf groep 7 geven we dat aan de kinderen mee naar huis en bespreken we het met de kinderen.

We hoeven geen heroverwegingen te doen bij advies gr 8.

Na 1 jaar zit 33,3% boven het advies, 66,% op het advies en 0% onder het advies.

Na 3 jaar zit 11.1% boven het advies, 77,8% op het advies en 11.1% onder het advies.

**6. Kwaliteitszorg en ambitie**

**6.1 Kwaliteitszorg**

Het bestuur zorgt voor een stelsel van kwaliteitszorg op de scholen. Dit stelsel staat uitgewerkt in het schoolplan van de school. Vanuit dit stelsel bewaakt en bevordert het bestuur de kwaliteit van het onderwijsleerproces en de leerresultaten. Het bestuur en de scholen hebben zicht op de kwaliteit van het onderwijs. Er zijn toetsbare doelen geformuleerd en er wordt regelmatig geëvalueerd of deze doelen gehaald worden. De oorzaken van eventueel tekortschietende onderwijskwaliteit zijn geanalyseerd en waar nodig worden verbeteringen doelgericht doorgevoerd. De verantwoordelijkheidsverdeling tussen bestuur en scholen maakt een functionerend stelsel van kwaliteitszorg mogelijk.

Na de 2 toetsperiodes maken we een trendanalyse met het team in samenwerking met de managers leerlingenzorg.

Een SKOV ambitie is om te starten met interne audits met als doel om elkaar tte spiegelen, successen te delen en de pdsa cyclus met elkaar te doorlopen.

**6.2 Kwaliteitscultuur**

Het bestuur handelt volgens de code van goed bestuur en legt uit wanneer zij daarvan afwijkt. Deze handelwijze leidt tot een integere en transparante organisatiecultuur. Ieder werkt vanuit zijn eigen rol aan de verbetering van de onderwijskwaliteit. Het bestuur zorgt voor bekwaam en bevoegd personeel op alle scholen en maakt mogelijk dat het personeel haar bekwaamheid onderhoudt. De schoolleiding en het team werken gezamenlijk aan een voortdurende verbetering van hun professionaliteit. Leraren houden daarbij rekening met de gestelde bekwaamheidseisen en beroepsprofielen en behaalde resultaten bij leerlingen. Zij krijgen daartoe voldoende gelegenheid. De wijze waarop ze dit doen, staat helder beschreven in het schoolplan.

In de ontwikkelgesprekken met de teamleden worden professionaliseringswensen vastgelegd. De leerkrachten zijn zelf verantwoordelijk voor de invulling en de uitvoering. De Manager onderwijs reflecteert hierop met de leerkracht.

Het afgelopen jaar is er veel in gezamenlijkheid geprofessionaliseerd.

De coaches van SKOV hebben een aantal vaste coach momenten per jaar met startende leerkrachten en onderwijsassistenten.

**6.3 Verantwoording en dialoog**

Het bestuur en de scholen hebben tegenspraak georganiseerd. Dit gebeurt in ieder geval door het intern toezicht en de (G)MR te betrekken bij beleids- en besluitvorming. Het bestuur en de scholen brengen minimaal jaarlijks verslag uit over haar doelen en de resultaten die zij behaalt. Zij doen dit op toegankelijke wijze. Het bestuur verantwoordt zich aan de intern toezichthouder. Het bestuur en de scholen verantwoorden zich aan de overheid en belanghebbenden.

De trendanalyse en zelfevaluatie maken we samen met het team. Hierbij stellen we ons de volgende vragen:

-Hoe kunnen wij onze resultaten omhoog krijgen?

-Hoe halen we de scores van de gemiddelde tot bovengemiddelde kinderen omhoog?

-Hoe zorgen we ervoor dat de effectieve leertijd optimaal is?

Het team krijgt hierbij begeleiding van een externe deskundige.

**7. Personeelsbeleid**

**7.1 Een lerende organisatie**SKOV als lerende organisatie. Uit onderzoek blijkt dat de meest effectieve scholen lerende organisaties zijn. Medewerkers in een lerende organisatie zijn gemotiveerder, energieker en durven meer. Daarnaast beschikken deze medewerkers over grotere reflectieve vaardigheden, waardoor ze beter in staat zijn kritisch en opbouwend naar hun lespraktijk te kijken en te onderzoeken wat ze kunnen verbeteren. Om permanente ontwikkeling te realiseren nemen medewerkers actief deel aan kennisnetwerken.  
  
Cruciaal in een leercultuur is het vermogen en de bereidheid van professionals om feedback te geven en te ontvangen. SKOV wil de ontwikkeling van dit vermogen stimuleren door intensieve communicatie, het stimuleren van de samenwerking tussen de scholen en het bevorderen van de professionele dialoog.  
  
Leren van en met elkaar is zichtbaar binnen SKOV in verschillende vormen en op verschillende niveaus, in projecten en in kennisnetwerken;

* medewerkers leren continu in en van de dagelijkse praktijk
* teams verbeteren met behulp van toepassingsgericht onderzoek systematisch de eigen praktijk
* innovatietrajecten zijn een vanzelfsprekend onderdeel van de dagelijkse praktijk in de scholen
* er wordt voortdurend gewerkt aan de verbetering van de vaardigheden van het geven en ontvangen van feedback

Om onze lerende organisatie te versterken is samenwerking met de ouders, de dorpsgemeenschap, de maatschappelijke en educatieve partners voor SKOV-scholen vanzelfsprekend.

**7.2 Integraal personeelsbeleid**

Als lerende organisatie wil SKOV zorgen voor een hoge kwaliteit van het onderwijs dat gericht is op de kinderen zelf. Eigenaarschap en zelfbewustzijn zijn hierin van groot belang, zowel voor leerling als ook voor leerkracht.   
  
Door de inzet van integraal personeelsbeleid wil SKOV de inzet, kennis en bekwaamheden van de medewerkers nog beter afstemmen op de inhoudelijke organisatorische doelen van de school. Hierbij wordt professioneel gebruik gemaakt van een samenhangend geheel van instrumenten en middelen die gericht zijn op de ontwikkeling van de school en onze medewerkers.  
  
Binnen Integraal PersoneelsBeleid (IPB) wordt ‘integraal’ op drie manieren geïnterpreteerd:

* voldoende afstemming tussen de doelen van de school en de ontwikkeling van het individuele personeelslid
* het hanteren van personeelsmanagementinstrumenten die gericht zijn op personeelsbeheer en –zorg en die de ontwikkeling van medewerkers ondersteunen dan wel versterken
* de samenwerking van verschillende betrokkenen: bestuur, schoolmanagement en medewerkers leveren ieder vanuit hun eigen verantwoordelijkheid en met voldoende vaardigheden een bijdrage aan het realiseren van het personeelsbeleid

Het personeel van onze school is werkzaam bij SKOV. Dit houdt in dat het personeelsbeleid in grote lijnen ontwikkeld en aangestuurd wordt op Stichtingsniveau. Om het integraal personeelsbeleid handen en voeten te geven met als uiteindelijke doel de kwaliteit van ons onderwijs positief te beïnvloeden, worden de volgende activiteiten in samenhang toegepast:

* personeelsbeheer en –zorg: administratie, formatiebeheer, personeelplanning, Arbo- en verzuimbeleid en ondersteuning P&O professional
* organisatiebeleid: organisatiestructuur en –cultuur, overleg en communicatie, medezeggenschap, taakbeleid, functievorming en taakverdeling en mobiliteitsbeleid
* personeelsinstrumenten: werving & selectie, opleiding en professionalisering, coaching van medewerkers, beoordeling en arbeidsvoorwaarden

**7.3 Functiehuis en inzet personeel**

In 2020 heeft SKOV haar functiehuis afgestemd op haar nieuwe organisatiestructuur. In het functiehuis is vastgelegd welke cruciale functies er op de langere termijn nodig zijn en welke talenten je daarvoor nodig hebt. Als SKOV zien we het functiehuis als een kans om enerzijds de gewenste professionele organisatiestructuur te bouwen die afgestemd is op de huidige wetgeving en arbeidsinzichten, en anderzijds om de eigen organisatie nog aantrekkelijker te maken voor onze medewerkers.   
  
Vanaf 2016 ontstaat er een tekort aan leraren en dat loopt in 2025 op tot ruim 6.500 voltijdsbanen. Daarnaast ontstaat er ook ten aanzien van andere functies een krapte op de arbeidsmarkt. Het binden en boeien van medewerkers is de komende periode zodanig belangrijk, dat we hier tijdig op willen anticiperen. Onder andere door binnen onze organisatie op zoek te gaan naar leidinggevende talenten.  
Om de loopbaanontwikkeling te stimuleren heeft SKOV, naast de doorontwikkeling als leerkracht en onderwijsassistent binnen de eigen functieschaal,  er daarom expliciet voor gekozen om de coördinerende en ondersteunende taken zoveel mogelijk onder te brengen bij de leerkrachten en de onderwijsassistenten. Van leerkrachten en/of onderwijsassistenten die voor deze extra (en vaak specifieke) taken ingezet worden verwachten wij dat zij breder geschoold zijn, specifieke en/of ruimere competenties bezitten en bereid zijn om grotere verantwoordelijkheden te dragen passend bij de eigen functieschaal.  
  
Daarnaast begeleiden we nieuwe medewerkers en talentvolle invallers structureel en in alle fasen: start- basis- en vakbekwaam en excellent. We zorgen daarbij voor een grotere diversiteit en nodigen meer mannen uit om  
te solliciteren, evenals meer bèta’s, meer ondernemende types, meer personen die extra uitdaging zoeken, zoals jongeren met een universitaire opleiding of een master degree.  
  
De personele inzet wordt vastgelegd in het meerjaren formatiebeleid, dat jaarlijks wordt geactualiseerd in een bovenschools **formatieplan**. In de totstandkoming en vaststelling van het bovenschools formatieplan volgt het bevoegd gezag de onderstaande procedure:

* op grond van geëvalueerde ervaringen met het lopende beleid worden periodiek de hoofdlijnen van het meerjaren formatieplan zo nodig bijgesteld
* voor 1 februari is die bijstelling verbijzonderd in uitgangspunten voor het formatieplan van het daaropvolgende clusterjaar
* bij nieuw ontwikkeld beleid of gewijzigd beleid wordt de Gemeenschappelijke Medezeggenschaps Raad betrokken en wordt er gehandeld volgens de wet op medezeggenschap
* het bevoegd gezag stelt het bovenschools formatieplan voor een komend cursusjaar voor 1 juli daaraan voorafgaand vast.

De managers onderwijs maken, ter aanvulling op het bovenschools formatieplan, met de overige teamleden een **werkverdelingsplan**, waarin de verdere specificering van de inzet van taken, uren en personen uiteengezet wordt per locatie. Dit plan wordt goedgekeurd door de aan de school verbonden MedezeggenschapsRaad.

**7.4 Onderhoud bevoegdheidseisen**

De medewerker staat centraal. SKOV wil de beschikbare kennis en vaardigheden van medewerkers beter en productiever inzetten. Een talent (aanleg) is pas een sterk punt als ook de kennis en vaardigheden aanwezig zijn om dat talent optimaal te benutten. Heb je als medewerker taken die passen bij je sterke punten, dan zal je werkplezier toenemen en zullen je prestaties verbeteren. De focus ligt hier op het verbeteren van je eigen talenten en vooral van datgene waar je al goed in bent (precies zoals we dat bij leerlingen ook stimuleren).  
  
Om toekomstgericht onderwijs te realiseren is het zaak dat je als onderwijsprofessional beschikt over de vaardigheden om gewogen keuzes te maken (helikopterview) op basis van kennis en op basis van onderzoek  
(onderzoekende houding). Bovendien maak je het verschil voor leerlingen als je passie en energie hebt en bevlogenheid toont. Leerlingen ervaren vitaliteit en toewijding van hun leraren als een sterk positieve ‘drive’ om te leren. Ben je als medewerkers bevlogen, dan ben je vaak ook gemotiveerder en presteer je beter. Uit onderzoek van Wingerden en Van Kessel (Bevlogen in het onderwijs, 2014) blijkt dat bevlogenheid ook positieve gevolgen heeft voor de gezondheid en het welzijn. Bevlogen medewerkers hebben meer mentale veerkracht en doorzettingsvermogen, zijn betrokken bij het werk, trots op wat ze doen en ervaren hun baan als betekenisvol. Die bevlogenheid wordt gevoed door de aard en inhoud van het werk, de mate van autonomie, het sociale klimaat, inspirerende leidinggevenden en voldoende ontwikkelmogelijkheden. Als werkgever willen we oog voor de motieven, belangen en ambities van onze medewerkers blijven houden en ervoor zorgen dat de juiste man/vrouw op de juiste plek staat. Dit draagt bij aan de kwaliteit van ons onderwijs.  
  
Daarom richten we ons als SKOV binnen de HR-gesprekkencyclus:

* van focus op ontwikkelpunten  naar focus op sterke punten
* van statische cyclus naar flexibiliteit en maatwerk
* van beoordelaar naar continue feedback van iedereen
* van beoordelen naar ontwikkelen

Om de ontwikkelmogelijkheden van leerkrachten te stimuleren en het ontwikkelpotentieel van de organisatie helder in beeld te krijgen, maakt SKOV gebruik van het Performance Management Systeem (PMS). Het PMS ondersteunt bij de HR-gesprekscyclus met het vastleggen van doelstellingen, voortgang, competentiescores en ontwikkelafspraken. De regie hierbij ligt hierbij in handen van de werknemer zelf.

**8. Financieel beheer  
8.1 Financiële geldstromen**Het basisonderwijs is volledig gesubsidieerd. SKOV ontvangt jaarlijks middelen vanuit de overheid op grond van het gestelde binnen Lumpsum, teneinde onderwijs te realiseren zoals bedoeld in de wet Primair Onderwijs.   
SKOV is een gezonde organisatie zonder winstoogmerk. Uitgangspunt binnen SKOV is dat middelen volgend zijn voor het primaire proces: onderwijs aan kinderen van 4 tot 12 jaar, waar binnen geldt:    
  
*gelijke kansen, middelen, mogelijkheden en omstandigheden voor alle kinderen en werknemers binnen de organisatie, onafhankelijk van de locatie, waarop ze werken.*  
Financiën zijn echter ook voorwaardenscheppend. Beschikbare middelen dienen derhalve effectief (via een transparant beleid) en efficiënt ingezet en beheerd te worden.  
             
Jaarlijks wordt het onderwijskundige en beheersmatige beleid omgezet in een (meerjaren-)begroting. Deze wordt ter advisering voorgelegd aan de Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad en ter vaststelling aan het Toezichthoudend Bestuur.

**8.2 Sponsoring**

SKOV volgt het landelijk convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs sponsoring' 2020-2022. Na evaluatie zal dit convenant waarschijnlijk in 2023 vernieuwd worden.  
  
In dit landelijk convenant hebben 11 partijen, waaronder de Nederlandse staat, de besturenorganisaties po en vo en de werknemer- en werkgeversorganisaties vastgelegd binnen welke kaders sponsoring van scholen kan plaatsvinden. De meeste belangrijke punten uit het convenant betreffen:

* Sponsoring in het onderwijs moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke of lichamelijke gesteldheid en ontwikkeling van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en het fatsoen. De sponsor mag geen voordeel trekken uit onkunde of goedgelovigheid van leerlingen.
* Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de scholen en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
* Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de door de school en het schoolbestuur aan het onderwijs gestelde kwalitatieve eisen.
* De continuïteit van het onderwijs mag niet in gevaar komen doordat op enig moment sponsormiddelen wegvallen.

De (gehele) medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht wanneer de school een sponsorovereenkomst wil aangaan.

**9. Roadmap**  
 **Schoolontwikkelingsprojecten 2021-2025**

O=oriënteren

I=implementeren

B= borgen

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Doel (wegwijzer) | Acties | bewustwording | | | |
| Beleidsthema: **S**amen sterker in een lerende organisatie  Kernthema: Samen leren inhoud geven; Het door ontwikkelen van het schoolconcept | | | | | |
|  | wat | ’21-‘22 | ’22-‘23 | ’23-‘24 | ‘24’-25 |
| Basisschool Sint Anna werkt met meerjarengroepen, waarbij meerdere leerjaren zijn samengevoegd in één unit. Hiertoe werkt de leerkracht intensief samen met een onderwijsassistent (oa), waarbij de leerkracht de instructies verzorgt en de oa de begeleide inoefening uitvoert bij de leerlingen. Deze manier van werken vergt van de medewerkers dagelijks een goede lesvoorbereiding, een duidelijke taakverdeling in de uitvoering en een gezamenlijke evaluatie van de opbrengsten.  Voortdurende monitoring van kinderen zorgt voor een ononderbroken ontwikkelingslijn voor het individuele kind.  Om nog meer tegemoet te komen aan de behoefte aan competentie en autonomie van het individuele kind willen wij het onderwijs in Nederlandse taal, rekenen/wiskunde en wereldoriëntatie aan gaan sturen op basis van leerlijnen en behaalde resultaten. Het doel is niet langer dat de kinderen een boek uitwerken, maar dat kinderen iets leren. Indikken, uitbreiden en het aanbieden van andere leerstof is hierbij uitgangspunt. | Teambuilding  (met coaches of Collab) | x |  |  |  |
| Het sterker onderzoeken van de tussentijdse opbrengsten met als doel om de juiste interventies in te zetten en deze cyclus van werken meer met elkaar te delen waardoor succes ervaringen benut worden en het team van en met elkaar hierin leert. | x | x |  |  |
|  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Doel (wegwijzer) | acties | autenthiek | | | |
| Beleidsthema: **K**waliteit met vakbekwame professionals  Kernthema: De leraar maakt het verschil; Handelings- en opbrengstgericht werken | | | | | |
|  | wat | ’21-22 | ’22-‘23 | ’23-‘24 | ’24-‘25 |
| Als lerende organisatie wil basisschool Sint Anna zorgen voor een hoge kwaliteit van het onderwijs dat wordt ingericht voor ontwikkelingsgericht en zelfverantwoordelijk leren. Aan de basis van deze kwaliteit staat de vakbekwame leerkracht die zich continu verbetert. Hiertoe koppelt de leerkracht zijn persoonlijke doelen aan de ontwikkelingsdoelen van de school.  De professionele ontwikkeling van de leerkracht gaat samen hand in hand met ‘samen leren’, zowel binnen het eigen team als bovenschools met SKOV collega’s.  Het gaat om leraren met een stevige kennisbasis om de onderwijsbehoeften van lerende kinderen te begrijpen en van daaruit de vaardigheden (verder) te ontwikkelen om adequate, opbrengstgerichte leerarrangementen voor te bereiden en uit te voeren. | Coaching Collab | x |  |  |  |
| Verder verdiepen Jeelo | x |  |  |  |
| Uitzoeken methode rekenen  (Math of iets anders?) | x |  |  |  |
| Eventueel implementeren nieuwe methode rekenen | x | x |  |  |
| Auditing  (intern en extern) | x |  |  |  |
| Het versterken en vergroten van de didactische leerkrachtvaardigheden op het gebied van rekenen | x | x | x | x |
| Het versterken en vergroten van de didactische leerkrachtvaardigheden op het gebied van werkwoordspelling | x | x | x | x |
| Onderzoeken we hoe we ervoor zorgen dat de effectieve leertijd optimaal is? | x | x | x | x |
|  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Doel (wegwijzer) | acties | autenthiek | | | |
| Beleidsthema: **O**ntwikkelingsgericht en zelfverantwoordelijk leren  Kernthema: Leerling als mede-eigenaar van zijn eigen leerproces; leren leren | | | | | |
|  | wat | ’21-22 | ’22-‘23 | ’23-‘24 | ’24-‘25 |
| Kernbegrip van ontwikkelingsgericht onderwijs is ‘kindgericht onderwijs’. Kindgericht onderwijs vraagt op de eerste plaats betrokkenheid en een actieve rol van de leerling. Het onderwijs sluit aan bij de naaste ontwikkelingszone van het kind. Direct hieraan verbonden is het creëren en bewaken van doorlopende leerlijnen voor kinderen.  Er worden bewuste keuzes gemaakt tussen aanbod- en vraaggestuurde aanpak. Hierbij wordt gebruik gemaakt van zowel methodisch als van thematisch onderwijs, meervoudige intelligentie en individuele onderwijsbehoeften van kinderen.  Het streven is om het kind mede-eigenaar te maken van zijn eigen leerproces. Dit betekent dat kinderen in de loop van hun schoolcarrière leren leren. Binnen de taakopdrachten zal het kind zelf een keuze maken op welke manier en op welk moment het met de verschillende onderdelen aan de slag gaat. Het verwerft hierbij de vaardigheden om zijn leerproces zelf te plannen ent organiseren, het leert doelgericht en taakgericht te werken en leert gebruik te maken van de voor hem meest efficiënte leerstrategieën.  Een sterk klassenmanagement en duidelijke leefregels vormen de basis. | NPO | x | x |  |  |
| Verdere inrichting en organisatie van Kindgericht Onderwijs | x | x | x | x |
| Oriënteren op een methode voor sociaal- emotionele ontwikkeling en veiligheid. |  | x |  |  |
| KGO inrichten vanuit thematisch werken. |  | x | x | x |
| Kinderen meer gelegenheid geven bij een passende instructie aan te sluiten. |  |  | x | x |
| Stabiliteit in tussen-en eindopbrengsten passend bij de schoolpopulatie en vaardigheidsgroei uitbouwen. | x | x | x | x |
| Een passend portfolio. |  |  | x | x |
|  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Doel (wegwijzer) | acties | autenthiek | | | |
| Beleidsthema: **V**erbinding met de omgeving  Kernthema: School als kloppend hart van de gemeenschap; de onderwijscoöperatie | | | | | |
|  | wat | ’21-22 | ’22-‘23 | ’23-‘24 | ’24-‘25 |
| Krimp creëert kansen voor basisschool Sint Anna. De focus ligt op een continue verbetering van ons onderwijs door te werken aan de uitdagingen waar de school voor staat.  Deze kansen kunnen we alleen pakken door samen te werken met de ouders, met de dorpsgemeen-schap, met de maatschappelijke organisaties en de educatieve partners | Ontstane onderlinge samenwerking vasthouden. | x | x | x | x |

**Jaarplannen**

Zie ‘jaarplan’.

**Samenvatting op A3**

*Maak op één A3 een compacte samenvatting van visie, missie en schoolfoto ( wie zijn wij en waar staan we). wat zijn onze parels, wat zijn onze ontwikkelonderwerpen) en de hoofdkenmerken van de kwaliteitszorg. Of maak m.b.v. de golden circle de waarom, hoe en wat inzichtelijk. Keep It Small & Simple.*