



Schoolondernemingsplan

2019 – 2023

Van Harte School

Van
Harte
School

**Ruimte
en aandacht.
Voor jou
en iedereen.**

Graag nemen wij u in dit schoolondernemingsplan mee in de keuzes die wij als school voor de komende 4 jaren hebben gemaakt en in de wijze waarop wij goed onderwijs aan de aan ons toevertrouwde leerlingen willen bieden. Het geeft aan bestuur, team en ouders duidelijkheid over wat we willen bereiken met het onderwijs op onze school en hoe we dat dagelijks vorm zullen geven. Dit schoolondernemingsplan is opgesteld voor de planperiode 2019-2023. In dit plan wordt rekening gehouden met de huidige stand van zaken van het onderwijs en de omgevingsfactoren, die van invloed zijn op het functioneren van de school. Daarnaast richt dit schoolondernemingsplan zich op de ambities die Fectio heeft gesteld in het strategisch beleidsplan. Fectio wil een leergemeenschap realiseren waarbij op alle scholen en werkplekken ruimte is voor talent, groei en lef. Dit doen wij vanuit de kernwaarden vertrouwen, ontwikkeling en respect.

Totstandkoming plan:

Het schoolteam heeft onder leiding van de directie, gewerkt aan de totstandkoming van dit schoolondernemingsplan. Gedurende dit proces zijn ook leerlingen, ouders en bestuur betrokken geweest. Er is gebruik gemaakt van een aantal denklijnen die als volgt omschreven kunnen worden:

Via een interne analyse: Welke positie neemt de school in op dit moment? Deze positie is geformuleerd in sterke en zwakke punten.

Via een externe analyse: Welke omgevingsanalyse kan er worden gemaakt? Deze analyse is geformuleerd in kansen en bedreigingen.

Vanuit de wettelijke opdracht: Wat is de wettelijke opdracht waar de school voor staat?

Kijkend naar de visie en missie: Waar willen we naar toe, wat wensen we voor onze leerlingen, wat wensen we voor onze school en vanuit welke kernwaarden doen we dat?

Op basis van de informatie die verzameld is vanuit genoemde denklijnen en analyses, is bepaald wat de belangrijkste factoren (intern en extern) zijn en wat de belangrijkste verwachtingen zijn voor de school in de toekomst. Vanuit die gegevens is een aantal strategische keuzes gemaakt. Deze volgen uit datgene wat de omgeving van de school vraagt en uit het bereik van de interne mogelijkheden van de school.

Door het gezamenlijk uitwerken, bespreken en prioriteren van deze gegevens is de koers van de Van Harte School duidelijk geworden en helder geformuleerd.

Samenhang met andere documenten:

In dit school ondernemingsplan verwijzen we naar de volgende documenten:

- Schoolgids
- School-ondersteuningsprofiel
- Integraal Personeelsbeleid (IPB) plan
- Kwaliteit beleidsplan
- Zorgplan
- Strategisch beleidsplan Fectio

Uitvoering plan:

Bij de uitvoering van het plan wordt telkens een direct verband gezocht tussen het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en de zorg voor kwaliteit. Uitvoering vindt plaats nadat het bestuur het plan heeft geaccordeerd en zorg kan dragen voor de benodigde faciliteiten en nadat de Medezeggenschapsraad met het plan heeft ingestemd. Het schoolteam stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolondernemingsplan in de komende vier jaar. De directie stelt het bestuur en de Medezeggenschapsraad jaarlijks op de hoogte van de bereikte doelen door middel van een jaarverslag. Daarnaast staat de voortgang van het jaarplan structureel op de agenda van de MR vergaderingen.

HOOFDSTUK 1 INZICHT IN EIGEN UITGANGSSITUATIE

Het schoolondernemingsplan is gemaakt vanuit de situatie waarin de Van Harte School zich nu bevindt. De uitgangssituatie maakt duidelijk met welke factoren we rekening moeten houden als het gaat om de ontwikkeling van de schoolorganisatie.

Om een zo breed en helder mogelijk beeld te krijgen van de uitgangssituatie van de Van Harte School is een SWOT-analyse gemaakt, waarbij verschillende stakeholders gevraagd is mee te denken.

Dit betreffen:

- Teamleden
- Leerlingen
- Ouders (Stakeholders review)
- MR

De SWOT maakt een analyse van Sterke versus Zwakke punten en Kansen versus Bedreigingen. Vanwege het belang van de wettelijke opdracht waar het onderwijs voor staat, is deze als aparte paragraaf in dit hoofdstuk opgenomen.

1.1 OMGEVINGSANALYSE (EXTERNE SITUATIE)

De Van Harte School ligt in het hart van het oude dorp van Houten. De school staat al sinds 1957 op de Loerikseweg 11a. In 2017 is de toenmalige Heilige Familieschool in een fusie samengegaan met de Bengelbongerd, beide scholen van Fectio. Vanaf 1 augustus 2017 onder de naam: Van Harte School

De Van Harte School is in oorsprong de oudste katholieke basisschool van Houten. De school ligt tegenover de katholieke kerk. Het schoolgebouw stamt uit 1957 en heeft tussentijds enige aanbouw en renovaties ondergaan. Het gebouw en de onderwijskundige visie zijn toe aan vernieuwing. We zijn in de gelukkige omstandigheid dat in november 2019 een samenwerkingstraject IKC Van Harte gestart is. Hier was al enige jaren sprake van, maar krijgt nu handen en voeten. Het zou het eerste IKC (Integraal Kind Centrum) in Houten moeten gaan worden. In het eerste kwartaal van 2020 zal een Plan van Eisen op functioneel en ruimtelijk niveau worden opgeleverd waarin de onderwijskundige visie van de school is vertaald in functies en ruimtegebruik. Dit traject wordt inhoudelijk vooral aangegaan met onze partner KMN Kind & Co.

Op de Van Harte School leren kinderen uit verschillende wijken in en rondom het oude dorp van Houten. De school is goed bereikbaar en heeft een centrale ligging. Het is echt onderdeel van het dorp.

Ouders zijn betrokken bij de school en zijn bereid om zitting te nemen in de MR (medezeggenschapsraad) en in de OV (oudervereniging). Het opleidingsniveau van onze ouders is gemiddeld tot hoog. Bij vragen om hulp, begeleiding bij evenementen, werken met workshops en andere activiteiten zijn ouders betrokken en meewerkend. Ouders zijn ook betrokken bij het onderwijs van hun kind(eren). Als school proberen we aan de behoefte van ouders te voldoen als het gaat om de informatievoorziening over de voortgang van hun kind(eren) door te werken met een adaptieve gesprekscyclus.

Onze school is een katholieke school en staat open voor allen die zich thuis voelen bij onze manier van werken en leven. Elk jaar worden de kinderen in groep 4 in de gelegenheid gesteld om deel te nemen aan de Eerste Communie. De voorbereidingen hiervoor gebeuren

veelal buiten schooltijd om. Dit geldt ook voor de leerlingen in groep 8 als het gaat om deelname aan het Heilig Vormsel. We zien de laatste jaren een afname van het aantal kinderen dat hier aan deelneemt.

Onze school heeft in Houten een goede naam. Ons onderwijs is resultaat- en opbrengstgericht en heeft deskundigheid op het inzetten op specifieke onderwijsbehoeften. Onze ambitie is om in 2023 onderdeel te zijn van het eerste Integrale Kind Centrum (IKC) van Houten, samen met KNM Kind & Co. Een centrum voor kinderen van 0-12 jaar waar kinderen breed leren en ontwikkelen waarbinnen onze kernwaarden Samen, Ontwikkelen, Respect en Ruimte centraal staan.

1.2 INTERNE SITUATIE

De kernwaarden en identiteit van de Van Harte School

Wie zijn wij?

De Van Harte School is een school waar ruimte en aandacht voor jou en iedereen centraal staat. Wij bieden de kinderen een veilige leeromgeving waarbinnen zij zich naar vermogen kunnen ontwikkelen. We volgen kinderen in hun leerontwikkeling en laten het programma daar zo goed mogelijk op aansluiten.

Op dit moment werken we met methodes waarvan wij de leerlijnen hanteren. We hebben de ambitie om ons te ontwikkelen naar een school waar de ontwikkeling van het kind als individu centraal staat en waarbij verschillende leerstijlen passend bij het kind worden gehanteerd.

De kernwaarden Ruimte, Samen, Respect en Ontwikkeling staan centraal bij ons denken en doen als het gaat om onze kinderen, hun ouders en onze medewerkers.

Ruimte

Ruimte en aandacht voor jou en iedereen. Ruimte geven aan elkaar en ook letterlijk de ruimte nemen en de ruimte kiezen voor jezelf. Wat past bij jou? Waar voel jij je goed bij en hoe verhoudt een ander zich hierin tot jou? Ruimte in aanbod van leerstof. Keuzes leren maken hierin en ook ruimte geven aan de kinderen om zich te ontwikkelen. Dit vraagt om meer 'loslaten' door de leerkracht.

Samen

Alleen kun je veel, samen kom je verder. Het is belangrijk om te weten wanneer samenwerken meer oplevert en hoe doe je dat dan? Samen spelen, samen werken, samen zijn lijkt soms heel vanzelfsprekend, maar zijn allemaal werkwoorden waar je iets voor moet doen. Wij helpen onze kinderen op weg om hierin te groeien en elkaar te helpen en te ondersteunen.

Ontwikkeling

Ieder kind wil van nature leren en groeien. Wij vinden het van belang dat kinderen het geleerde in betekenisvolle situaties kunnen toepassen. De maatschappij vraagt dit van ons en hier willen we ook aan bijdragen. Ontwikkeling is veel meer dan alleen het cognitieve aspect. Juist aandacht voor de brede ontwikkeling en de talenten van kinderen zullen bijdragen aan de intrinsieke motivatie om blijvend te ontwikkelen. Wij willen kinderen begeleiden om hun eigen manier van optimale ontwikkeling te vinden.

Respect

Op de Van Harte School zijn bepaalde normen en waarden van belang. Respect voor elkaar en aandacht voor de ander zijn onze uitgangspunten. Als katholieke school vertellen we het verhaal vanuit de katholieke grondslag. We maken hierbij gebruik van de methode 'Hemel en aarde'. Deze methode is ook beschouwend op andere religies. Onze school kenmerkt zich

als een dorpschool. Een kleinschalige school met een hoge mate van betrokkenheid en positieve sfeer, waar openheid en samenwerking belangrijk is.

In 2023 zijn bovengenoemde kernwaarden en ambities nog steviger verankerd in het doen en laten van de kinderen, hun ouders en de medewerkers van onze school



1.3 WETTELIJKE OPDRACHT

In het primair onderwijs hebben wij als Van Harte School de opdracht zorg te dragen voor de brede ontwikkeling van onze leerlingen. Dat wil zeggen: zorgen dat alle kinderen zich op cognitief, sociaal-emotioneel, cultureel en lichamelijk gebied optimaal kunnen ontplooiën en goed voorbereid zijn op hun verdere (school)loopbaan.

Het uitvoeren van deze opdracht stelt eisen aan de structuur van de school, aan de leerkrachten, de ondersteuners, de schoolleider en aan ouders. De wetgever in het onderwijs heeft vastgesteld dat basisscholen kinderen tot leren moeten brengen. Wat kinderen aan het eind van groep 8 moeten beheersen is in hoofdlijnen vastgelegd in een aantal doelstellingen, kerndoelen genoemd. Door deze kerndoelen wordt een gevarieerd aanbod gewaarborgd, dat ook maatschappelijk herkenbaar is. De kerndoelen doen geen uitspraak over de te volgen didactiek. Het is aan de scholen zelf te bepalen op welke wijze en met welke materialen dit moet gebeuren. Waar mogelijk zouden de kerndoelen in samenhang aan bod moeten komen. Uiteraard wordt een en ander gevolgd door de inspectie op het basisonderwijs. De huidige reeks kerndoelen is in 2009 ingevoerd.

De Van Harte School biedt een breed en op de kerndoelen gebaseerd aanbod, dat aansluit bij het beoogde niveau van alle kinderen. De kerndoelen liggen aan de basis van het aanbod in de door ons gegeven vakken en gebruikte methoden. Hiermee voldoet de Van Harte School aan de wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs.

Van Harte School geeft de kerndoelen vorm door gebruik te maken van methodes die verderop in ons schoolondernemingsplan zijn beschreven (zie hoofdstuk 3).

In de doorgaande leerlijn tijdens de onderwijsloopbaan is het van belang voor elk kind dat hij of zij over een passende taal –en rekenvaardigheid beschikt, met andere woorden: een passend referentieniveau beheerst. In het referentiekader wordt voor ieder referentieniveau beschreven wat een leerling moet kennen en kunnen als het gaat om de verschillende onderdelen van taal en rekenen. Voor het basisonderwijs geldt het fundamentele niveau 1F en de streefniveaus 1S (Rekenen) en 2F (taal). De referentieniveaus worden aan het eind van groep 8 gemeten met de verplichte eindtoets basisonderwijs. Naast een score die aangeeft welk type voortgezet onderwijs bij een kind past, geeft de eindtoets basisonderwijs ook het behaalde referentieniveau van de leerling aan op de onderdelen Begrijpend lezen, Taalverzorging en Rekenen.

Voor alle kinderen van de Van Harte School wordt het referentieniveau 1S voor rekenen en 2F voor taal nagestreefd. Voor een aantal van hen is dit niveau niet haalbaar, voor hen wordt gestreefd naar referentieniveau 1F.

Op deze wijze creëren we hoge verwachtingen, maken we een doorlopende leerlijn mogelijk en krijgen alle kinderen de kans zich optimaal te ontwikkelen op basis van hun mogelijkheden en talenten. In ons school ondersteuningsprofiel hebben wij vastgelegd welke extra ondersteuning wij kunnen bieden als aanvulling op de bovengenoemde basisondersteuning. Voor de leerlingen met aangepaste doelen en leerlijnen, schrijven we een ontwikkelingsperspectief. De ontwikkelingskansen voor deze kinderen zijn daardoor geoptimaliseerd door aan te sluiten op de behoefte van het kind.

Kinderen met een taalachterstand krijgen van ons een passend aanbod in de onderbouwgroepen of krijgen waar nodig extra ondersteuning in kleinere groepen. Voor kinderen met een andere voertaal dan het Nederlands is ons reguliere aanbod tot nu toe voldoende ondersteunend geweest. Wij werken nauw samen binnen onze stichting Fectio en kunnen waar nodig een collega-school met expertise raadplegen. In het kader van nieuwkomers binnen de kwadranten in Houten bekijken we per hulpvraag wat de best passende plek is.

De school zorgt verder voor een specifieke aanpak op het gebied van hoog of meerbegaafdheid. Hiertoe is in 2019 het protocol hoogbegaafdheid opgesteld waar we graag naar verwijzen.

Om de ononderbroken ontwikkeling van kinderen te waarborgen volgen we de ontwikkeling van onze kinderen. Dit doen we vanaf het moment dat de kinderen de school binnenkomen middels dagelijkse observaties, analyses van methoderesultaten en het *leerlingvolgsysteem ParnasSys en CITO*, waarbij de kennis en vaardigheden op het terrein van de Nederlandse taal en rekenen en wiskunde worden gemeten.

De volgende toetsen uit het leerlingvolgsysteem zetten wij in:

KIJK registratie en observatie programma in combinatie met CITO Taal en Rekenen voor leerlingen in groep 2

Technisch lezen; DMT groep 3 t/m 8, AVI vanaf groep 3 (t/m AVI+)

Begrijpend lezen: CITO LOVS 3.0 voor groep 4 t/m 8

Spelling: CITO LOVS 3.0 voor groep 3 t/m 8, vanaf groep 7 ook werkwoordspelling

Rekenen: CITO LOVS 3.0 voor groep 3 t/m 8 en basisbewerkingen

Studievaardigheden: CITO LOVS voor groep 7 t/m 8

Ons onderwijsaanbod stemmen we vervolgens af op de onderwijsbehoeften van zowel de individuele leerling als de groep als geheel. Wanneer de ontwikkeling niet conform de verwachting loopt, analyseren we waar en waarom de ontwikkeling anders loopt dan verwacht en stellen we een plan op om leerlingen een passend aanbod te geven. Dit is zowel gericht op het verhelpen van achterstanden als op het creëren van een meer uitdagend aanbod. Naar aanleiding van deze plannen past de leerkracht zijn didactisch handelen aan, zodat het niveau van de lessen en instructies past bij het beoogde eindniveau van de leerling(en) en logisch is opgebouwd. De leraren creëren daarbij een leerklimaat waarbij de leerlingen actief en betrokken zijn. Ouders worden regelmatig geïnformeerd over de vorderingen van hun kind. Dit doen we door rapportages en oudergesprekken. Ouders hebben voor een deel inzicht in de resultaten van de methode onafhankelijke toetsen van hun kind via het ouderportal van ons leerling administratie systeem: ParnasSys

Ons onderwijs is gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie, hiervoor gebruiken wij onder andere de methodes Hemel en Aarde en Kanjertraining. Kinderen maken kennis met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdsgenoten. Het aanbod draagt bij aan de basiswaarden van de democratische rechtstaat. In iedere groep wordt er preventief gewerkt aan een positief klimaat met behulp van methode Kanjertraining. Tevens worden bij aanvang van het schooljaar groepsregels opgesteld en is er in de eerste schoolweken extra aandacht voor groepsvorming. Op deze wijze worden leerlingen actief betrokken bij het realiseren van een positief schoolklimaat.

We monitoren jaarlijks de veiligheidsbeleving en het welbevinden van de kinderen door middel van KANVAS, het registratiesysteem van de Kanjertraining. In het veiligheidsbeleid hebben we omschreven hoe we incidenten proberen te voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren. We treffen maatregelen als daar aanleiding toe is, zodat de situatie verbetert. Op onze school zijn Kanjercoördinatoren het aanspreekpunt voor collega's als het gaat om ondersteuning op dit gebied. Ook is één van hen aangesteld als pest coördinator.

Kinderen van onze school gaan 7520 uren naar school in hun schoolloopbaan. In groep 1 t/m 4 900 uren en in de groepen 5 t/m 8 980 uren per schooljaar. Op deze wijze wordt voldoende onderwijstijd geboden.

De school hanteert het sponsorbeleid van de stichting. Het sponsorbeleid van de stichting is gebaseerd op het convenant "Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring" 2019 en voldoet hiermee aan de spelregels en wet- en regelgeving van sponsoring op scholen.

HOOFDSTUK 2 SWOT

De SWOT heeft geleid tot een groot aantal aandachtspunten voor de Van Harte School. Vaak genoemde en terugkerende punten staan weergegeven in de onderstaande SWOT. Dat geeft aan dat deze zó belangrijk zijn, dat ze mede bepalend zullen zijn voor de strategische keuzes die gemaakt zullen en kunnen worden.

2.1 SWOT IN SCHEMA

Onderstaand schema geeft de belangrijkste kansen, bedreigingen (externe factoren), sterkten en zwakten (interne factoren) weer:

Sterkten Hecht, ervaren en evenwichtig (warm) team Vernieuwingen doorvoeren/aangaan/bereidheid te ontwikkelen Sociaal emotioneel, Taakspel, Kanjer, Coöp, Engels, groepsdoorbroken werken Opleidingsniveau van ouders Onderdeel van de stichting Ligging van de school: centraal gelegen met veel sociale controle Toptalent; Virtuele klas en de Verrijkingsgroep Generatie op generatie school Sociale veiligheid Communicatie school breed Aandacht voor leerlingen en leerkrachten, ouders en studenten Betrokkenheid ouders, OV en MR en team geeft ruimte aan OV en MR Meer dan alleen cognitieve opbrengsten Blijven streven naar het beste onderwijs Fijne sfeer, ook met ouders Vakdocent gym en sportzaal binnen het gebouw	Zwakten De staat van het gebouw. Sociale veiligheid: onvoldoende consequent genoeg naar leerlingen en in het handhaven van regels/nakomen afspraken, een lijn. Er wordt te weinig informeel (van elkaar) geleerd. We vinden het soms lastig om feedback van elkaar te ontvangen en geven. Doorgaande lijn mist, het is niet steeds hetzelfde (b.v. huiswerk, pedagogisch handelen, instructievormen). Het is leerkracht afhankelijk Te weinig borging van hetgeen is afgesproken, we willen soms té snel en te veel. Muzikale vorming Vergrijzing van het team Weinig jonge leerkrachten We houden te veel voor onszelf, meer gebruik maken van b.v. expertise ouders Uitvoering Passend onderwijs
Kansen Nieuwe huizen naast de school Seniorenwoningen zorgen voor doorstroom Nieuwe gezinnen/leerlingen Ligging van de school, dorpsschool Brede school en multiculturele invloed Kleinschalig Innovatieve ontwikkelingen (maatschappij) Verbouwing school/nieuwbouw (nieuwe visie) Kanjerschool: uitdragen als cultuur, betrokken ouders en omgeving Engels Profilering: b.v. “Reclame maken”, open dagen peuters en nieuwe leerlingen	Bedreigingen Social media – sociaal aspect – via de app pesten Vergrijzing in de wijk “Ons kent ons” dorp. Dit kan ook “gesloten” aanvoelen. Afhankelijkheid van gemeente i.v.m. nieuwbouw Lerarentekort (vergrijzing) Ruimtegebrek gebouw Krimp leerlingaantal Weinig culturele diversiteit en weinig diversiteit in school en samenstelling

Communicatie met ouders en afstemming op kindniveau
Samenwerking voortgezet onderwijs, peuterspeelzaal en voorschoolse opvang, 10 – 14 school, Sportverenigingen, Technieffabriek, Tienetwerk, Kunst Centraal
Aansluiten bij Dorpsactiviteiten
“Kijkje in de keuken”
Kwaliteiten van leerkrachten meer inzetten

Kinderen leven te beschermd op bepaalde gebieden (b.v. verkeer en sociale omgeving)
Individualisering van de samenleving (minder bereidheid en groepsgevoel)
Regels en wetgeving overheid

2.2 STRATEGISCHE KEUZES / AMBITIES

Bij het bespreken van de SWOT en tijdens aanvullende teambijeenkomsten is een aantal zaken naar voren gekomen die van belang zijn bij het maken van strategische keuzes voor de komende jaren. Het is onze ambitie om de volgende vijf onderdelen op te pakken voor de komende planperiode.

1. Ontwikkeling van het individuele kind

Het onderwijs is afgestemd op het individu. Kinderen ontwikkelen een nieuwsgierige houding naar de wereld om hen heen. Zij leren hierbinnen eigen keuzes te maken ten aanzien van het leer pad dat zij willen bewandelen om vanuit hoofd-handen-hart te kunnen leren. De leerkracht speelt hierbij een belangrijke coachende rol.

2. Inhoud en organisatie van het onderwijs

Ons schoolgebouw nodigt uit tot ontdekkend leren en zorgt ervoor dat ieder kind wordt uitgedaagd om tot leren te komen. Wij bieden kwalitatief goed onderwijs dat aansluit bij de behoeftes van onze leerlingpopulatie. De methode vormt een leidraad voor het aanbieden van basisvaardigheden. Daarnaast voelt de leerkracht zich competent genoeg om voor een individu van de methode af te stappen en onderwijs op maat te bieden.

Daarnaast zijn leerlijnen geïntegreerd en is er verbinding tussen de verschillende vakgebieden. Dit maakt dat wij ons richten op de brede ontwikkeling van het kind. Hierbij staat het werken vanuit betekenisvolle situaties centraal.

3. Eigenaarschap vergroten binnen het team en naar de kinderen toe

Een goede relatie is de basis voor ontwikkeling. Wij streven naar het beste onderwijs voor elk kind bij ons op school, binnen een veilige omgeving. We leren kinderen om voor zichzelf op te komen en respectvol te zijn naar elkaar, zodat zij met plezier naar school gaan om te leren. Onze medewerkers gaan met plezier naar hun werk en functioneren in een professionele leergemeenschap waarbinnen we elkaar durven aan te spreken, hulp te vragen en hulp te bieden. Er wordt gekeken naar elkaars talenten en kwaliteiten en deze worden binnen onze school optimaal benut. Zowel medewerkers als kinderen zorgen goed voor elkaar, vanuit de verantwoordelijkheid voor zichzelf en de ander.

4. Aandacht voor onze omgeving en samenwerking met instanties en maatschappij

We betrekken de omgeving van de school bij het verder ontwikkelen, inrichten en uitdragen van ons onderwijs. Hierbij geldt dat de school dient als oefenplaats. Ook sluiten wij aan bij een aantal maatschappelijke projecten die passen bij ons onderwijs. Tevens maken wij gebruik van externe instanties en ouders om de juiste expertise op de juiste plek in te kunnen zetten. Op deze manier zijn wij in staat om op een gedegen manier ons onderwijs aan te laten sluiten bij de behoeftes van onze leerling populatie.

5. ICT kennis, vaardigheden en gebruik ervan vergroten

We zetten ICT in om onze onderwijsdoelen te halen. We benutten de kennis van de leerlingen om de nieuwsgierigheid en digitale geletterdheid van medewerkers te vergroten. Medewerkers kennen de mogelijkheden om ICT in te kunnen zetten en zo te werken aan betekenisvol onderwijs.

2.3 UITWERKING VAN DE STRATEGISCHE KEUZES

Om vanuit de strategische keuzes helder te maken wat ze betekenen voor de uitvoering in de praktijk is er per strategisch doel een uitwerking gemaakt van twee zaken:

- Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?
- Wat is ervoor nodig om daar te komen, welke acties voeren we uit op welke termijn

Ontwikkeling van de individuele leerling		
<i>Het onderwijs is afgestemd op het individu. Kinderen ontwikkelen een nieuwsgierige houding naar de wereld om hen heen. Zij leren hierbinnen eigen keuzes te maken ten aanzien van het leer pad dat zij willen bewandelen om vanuit hoofd-handen-hart te kunnen leren. De leerkracht speelt hierbij een belangrijke coachende rol.</i>		
Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?		
De betrokkenheid van de leerlingen is zichtbaar vergroot, leerlingen en leerkrachten versterken elkaar en verschillende leerstijlen zijn zichtbaar in de school. Leerlingen hebben meer eigenaarschap met betrekking tot hun leer pad en zijn enthousiast en nieuwsgierig.		
Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2020	Langere termijn
Leerkrachten kennen hun eigen vaardigheden	X	
Leerkrachten voeren coachende gesprekken met leerlingen		X
Leerkrachten stimuleren leerlingen binnen een aanbod te werken vanuit hun intrinsieke motivatie		X
Kinderen leren aan te kunnen geven wat zij nodig hebben om verder te kunnen komen in hun leerproces		X
Kinderen leren om leerdoelen op te kunnen stellen		X
Leerkrachten kunnen keuzes maken in het dagelijkse aanbod	X	
Kinderen kunnen reflecteren op hun eigen werk en handelen	X	X
Leerkrachten kunnen reflectiegesprekken voeren met leerlingen		x
Kinderen meer inspraak geven en hun input waarderen; verder uitbouwen van inspraak leerling raad	X	X
Leerkrachten kennen de diverse leerbehoeftes van de kinderen	X	

Inhoud en organisatie van het onderwijs

Ons schoolgebouw nodigt uit tot ontdekkend leren en zorgt ervoor dat ieder kind wordt uitgedaagd om tot leren te komen. Wij bieden kwalitatief goed onderwijs dat aansluit bij de

behoefte van onze leerlingpopulatie. De methode vormt een leidraad voor het aanbieden van basisvaardigheden. Daarnaast voelt de leerkracht zich competent genoeg om voor een individu van de methode af te stappen en onderwijs op maat te bieden. Daarnaast zijn leerlijnen geïntegreerd en is er verbinding tussen de verschillende vakgebieden. Dit maakt dat wij ons richten op de brede ontwikkeling van het kind. Hierbij staat het werken vanuit betekenisvolle situaties centraal.

Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?

Een nieuw gebouw waarbinnen onze leerlingen de ruimte hebben om in verschillende settings en samenstellingen de leerstof eigen te maken en te kunnen toepassen. Leerkrachten kunnen hun didactisch en pedagogisch handelen afstemmen op de leerbehoefte van het individuele kind.

Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2020	Langere termijn
Leerkrachten kennen de verschillende leerlijnen en leerstijlen		X
Nieuw aanbod voor rekenen	X	
Nieuw aanbod voor wereld oriëntatie	X	
Verdere ontwikkeling van leerlijn Engels en implementatie hiervan.	X	X
Leerkrachten leren om los te laten en kinderen te betrekken bij het ontwerpen van lesinhoud.		X
Collegiale consultaties om elkaars leerkrachtstijl te leren kennen.	X	X
Onderwijs aan meer begaafde leerlingen is doorontwikkeld en geborgd	X	
Doorgaande lijn in didactisch aanbod en registratie hiervan		X
Leerlijn (begrijpend) lezen en scholing van leerkrachten hierop		X
Aanbod wetenschap en techniek	X	
PLG's implementeren om aanbod te verdiepen en te verbreden		X
Onderzoeken en opzetten van didactisch concept gericht op instructie op niveau van leerlingen van verschillende leerjaren	X	
Implementeren van nieuw didactisch concept		X
Formatie opzet om nieuwe didactische concept te kunnen faciliteren		X
Borging coöperatieve werkvormen	X	
Processtappen rondom het nieuwbouw traject van het IKC	X	X

Eigenaarschap vergroten

Een goede relatie is de basis voor ontwikkeling. Wij streven naar het beste onderwijs voor elk kind bij ons op school, binnen een veilige omgeving. We leren kinderen om voor zichzelf op te komen en respectvol te zijn naar elkaar, zodat zij met plezier naar school gaan om te leren. Onze medewerkers gaan met plezier naar hun werk en functioneren in een professionele leergemeenschap waarbinnen we elkaar durven aan te spreken, hulp te vragen en hulp te bieden. Er wordt gekeken naar elkaars talenten en kwaliteiten en deze worden binnen onze school optimaal benut. Zowel medewerkers als kinderen zorgen goed voor elkaar, vanuit de verantwoordelijkheid voor zichzelf en de ander.

Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?

Medewerkers maken doelgericht gebruik van elkaars talenten en kwaliteiten. Medewerkers staan open voor elkaar om zo het professioneel handelen te verbeteren en vinden elkaar om samen te werken aan betekenisvoller onderwijs. Er is een verbetercultuur waarin van elkaar geleerd wordt en waar kinderen, leerkrachten en directie samenwerken om het onderwijs te verbeteren. Kinderen voelen zich verantwoordelijk voor hun eigen persoonlijke ontwikkeling.

Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2020	Langere termijn
Eigenaarschap gedefinieerd	X	
Medewerkers kennen elkaars talenten en valkuilen	X	
In kaart brengen van talenten en valkuilen van de medewerkers	X	
Medewerkers kijken bij elkaar in de klas en geven elkaar professionele feedback	X	
Talenten en kwaliteiten worden benut ten aanzien van het onderwijsaanbod		X
Kwaliteitsborging kanjertraining en taakspel (handboek)	X	
Onderzoek naar effectief vergaderen (Leerkracht?) en implementatie hiervan	X	X
Eigenaarschap bij kinderen definiëren en onderzoek naar passende vorm van volgen/aanbod van ontwikkeling van kinderen hierin.		X
Leerkrachten kennen elkaars leerlingen, er is een goede werkwijze waardoor dit geborgd is.		X
Doorgaande lijn in het vergroten van eigenaarschap borgen		X

Omgeving en samenwerking maatschappelijke instanties

We betrekken de omgeving van de school bij het verder ontwikkelen, inrichten en uitdragen van ons onderwijs. Hierbij geldt dat de school dient als oefenplaats. Ook sluiten wij aan bij een aantal maatschappelijke projecten die passen bij ons onderwijs. Tevens maken wij gebruik van externe instanties en ouders om de juiste expertise op de juiste plek in te kunnen zetten. Op deze manier zijn wij in staat om op een gedegen manier ons onderwijs aan te laten sluiten bij de behoeftes van onze leerling populatie.

Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?

Er is een goede samenwerking tussen alle partners in het nieuwe IKC, ook als deze nog niet fysiek is gerealiseerd. De samenwerking versterkt en verbreed ons onderwijsaanbod en is uniek voor Houten. Het groepsdoorbrekend werken is een begrip in de school en haar omgeving.

Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2020	Langere termijn
Samenwerking Kind & Co voor doorgaande leerlijn 0-12		X
Samenwerkingsoverleg binnen het nieuwe IKC		X
Maatschappelijke instanties betrekken bij onderwijsaanbod (kunnen ook partners in IKC zijn)		X
Groepsdoorbrekend werken waarbij we gebruik maken van talenten van kinderen	X	X
Wetenschap en techniek is geïntegreerd binnen het aanbod van groepsdoorbroken werken (techniekfabriek)	X	X
Inventarisatie van maatschappelijke instanties die samen zouden willen werken (oriëntatie bedrijven)		X
Overzicht van maatschappelijke activiteiten door het jaar heen in alle groepen (gastlessen/extra aanbod) en dit evalueren, aanvullen en borgen	X	X
In beeld brengen van de behoeftes van de kinderen om het aanbod hierop af te stemmen.		X
Implementatie van de Fit en talenten les (schoolsportinitiatief 2020; onderdeel van gezonde leefstijl)	X	

ICT		
<p>We zetten ICT in om onze onderwijsdoelen te halen. We benutten de kennis van de leerlingen om de nieuwsgierigheid en digitale geletterdheid van medewerkers te vergroten. Medewerkers kennen de mogelijkheden om ICT in te kunnen zetten en zo te werken aan betekenisvol onderwijs.</p>		
Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?		
<p>De ICT mogelijkheden (middelen en software) worden optimaal benut om onze onderwijsdoelen te halen. De ICT vaardigheden van medewerkers zijn vergroot en zij voelen zich competent in gebruik van digitale middelen.</p>		
Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2020	Langere termijn
Meer devices om meerdere momenten te creëren om met ICT te leren.	X	
Aandacht voor onze materialen en het borgen van de duurzaamheid hiervan	X	X
Digitaal verwerken van leerstof en toetsen/ resultaten van kinderen	X	X
Kinderen werken met systeem waarmee ze hun eigen ontwikkeling bijhouden en volgen (bv. een digitaal portfolio).		X
Onderwijskundig ICT-er wordt ingezet als coach voor leerkrachten		X
Verantwoord Social media gebruik in de school (do's en dont's) en media wijsheid	X	X
Verdere uitbreiding aanbod STEAM in de school met LEGO		X
ICT vaardigheden aanbieden; koppelen aan de leerlijnen van het SLO (kerndoelen)		X

Mogelijkheden huidige software nog meer benutten om adaptiever te kunnen werken.	X	
Nascholingsplan voor medewerkers	X	

Samenvattend zijn dit de hoofd ambities voor 2023:

Ambities voor de kinderen:

- ✓ Kinderen voelen zich mede-eigenaar en verantwoordelijk voor hun eigen leerproces
- ✓ Kinderen kennen hun talenten en kunnen deze ook toepassen in betekenisvolle situaties.
- ✓ Kinderen gaan met plezier naar school.

Ambities voor de medewerkers:

- ✓ Er wordt uitgegaan van leer- en ontwikkellijnen, de methodes zijn ondersteunend aan de inhoud van de instructies en de lessen.
- ✓ Er is een professionele cultuur ingericht, gericht op verbetering en ontwikkeling
- ✓ Iedereen bezit de vaardigheid om te kunnen werken binnen de digitale leer- en werkomgeving.
- ✓ Onze medewerkers gaan met plezier naar hun werk.

Ambities naar de omgeving van de school:

- ✓ De ouders zijn actief betrokken bij de ontwikkeling van hun kind.
- ✓ Er is een goede samenwerking met KMN Kind & Co binnen het eerste IKC van Houten.
- ✓ We betrekken de mogelijkheden van de omgeving bij het onderwijs binnen de school.

HOOFDSTUK 3 MISSIE EN VISIE

Vanuit de analyse zijn zoals te lezen was in hoofdstuk 2 strategische doelen bepaald. Daarnaast is ook kritisch gekeken naar de betekenis voor de missie en visie van de Van Harte School. In onze missie beschrijven wij waarvoor wij staan. In onze visie geven we aan wat wij willen bereiken.

Onze missie is: Ruimte en aandacht voor jou en iedereen.

Voor onze school en in onze samenwerking met andere partners zijn de volgende kernwaarden samen met onze missie uitgangspunt: Samen, Ruimte, Ontwikkeling en Respect. Samen kun je van elkaar en met elkaar leren. School is een oefenplaats voor ontwikkeling van leerlingen, medewerkers en ook voor ouders. Met respect voor elkaar en voor elkaars bewegredenen en leerstijlen zijn we blijvend op zoek naar wat ons versterkt en verbindt.

Onze visie hierbij is:

Van Harte school geeft ruimte aan talent

- o Er is aandacht voor de brede talentontwikkeling bij kinderen op diverse gebieden.
- o We hebben hoge verwachtingen van de kinderen.
- o Kinderen kunnen zich ontwikkelen op hun best passende leertempo.
- o Kinderen worden betrokken bij de invulling van het onderwijs.
- o Kinderen ontdekken en ervaren waar ze goed in kunnen en mogen zijn.

Van Harte school geeft ruimte aan groei

- o De school biedt de kinderen ruimte om te oefenen en te groeien, fouten maken mag daar leer je van.
- o Leren kun je alleen, maar vooral ook samen. Alleen kun je veel, samen kom je verder.
- o Ieder kind wil zich ontwikkelen, de leerkracht is hierbij belangrijk als stimulant en coach in dit proces.
- o We bieden de kinderen uitdagende leeromgevingen om te kunnen groeien en het geleerde in een betekenisvolle situatie in de praktijk te brengen.
- o Ieder kind groeit op zijn/haar manier en dat is goed!

Van Harte school geeft ruimte aan lef

- o Kinderen hebben een groot aandeel in wat ze willen leren en zijn mede-eigenaar van hun leerproces.
- o Leerkrachten durven los te laten.
- o Kinderen krijgen de ruimte om keuzes te maken en zich hier verantwoordelijk voor te voelen.
- o We blijven in beweging en ontwikkeling en werken samen aan het beste onderwijs.

Ons onderwijs.....

Is blijvend in ontwikkeling! Onze ambitie is om het individuele kind nog beter te begeleiden in haar ontwikkeling. Dat kinderen trots mogen zijn op wat ze goed kunnen en weten waar ze hulp bij nodig hebben en dat ook durven vragen. We hebben de ambitie om dit aanbod aan te passen aan de behoeftes van de kinderen zodat zij intrinsiek gemotiveerd zijn om te leren. Elke dag weer. Daarnaast ambiëren we te zorgen voor een veilige schoolomgeving die we met elkaar borgen vanuit het gedachtegoed van de Kanjertraining en waarbij we Taakspel inzetten om zelfstandigheid van kinderen aan te leren en te borgen.

Onze onderwijsmaterialen / methodes

Methodes zijn een hulpmiddel binnen ons onderwijs. De afgelopen jaren zijn er veel methodes vernieuwd. De methodes bieden een doorgaande leerlijn, zodat we voldoen aan de kerndoelen en de referentieniveaus. Methodes zijn voor ons een leidraad. Wij hebben de ambitie om vanuit de leerlijnen te gaan werken waarbij de methode meer als bron of hulpmiddel gebruikt zal gaan worden. Het huidige aanbod ziet er in schema als volgt uit:

Vakgebied	Naam methode	Leerjaren
Aanvankelijk lezen	Lijn 3	3
Voortgezet technisch lezen	Estafette	4 t/m 8
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip XL Gold	4 t/m 8
Taal	Taal Actief 4	4 t/m 8
Spelling	Taal Actief 4	4 t/m 8
Rekenen	Pluspunt 3	3 t/m 8
Engelse taal	Thematisch aanbod	1 t/m 8
Motorische ontwikkeling	Kleuterplein	1 en 2
Wereldoriëntatie	Naud, Meander en Brandaan	5 t/m 8
Bewegingsonderwijs	Map	1 en 2
	Handboek	3 t/m 8
Identiteit	Hemel en Aarde	1 t/m 8
Expressie		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kanjertraining	1 t/m 8
Bevordering actief burgerschap	Hemel en Aarde en nieuwsbegrip onderwerpen	1 t/m 8
Bevordering sociale redzaamheid (o.a. verkeer)	Veilig Verkeer Nederland	5 t/m 8
Bevordering van gezond gedrag	Projecten	1 t/m 8
Geestelijke stromingen	Hemel en Aarde	1 t/m 8

Onze leerlingen:

- Komen met plezier naar school en leren naar eigen vermogen.
- Durven zichzelf te zijn en hebben respect voor elkaar.
- Leren om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces.
- Hebben inspraak in de agenda van de school via de leerlingen raad.
- Voelen zichzelf gezien en gehoord.

Onze medewerkers:

- Zijn bevlogen en zeer betrokken bij het welbevinden van de kinderen.
- Werken elke dag vol passie en energie aan de ontwikkeling van zichzelf en de kinderen.
- Staan voor elkaar klaar als collega en hebben een open houding naar ouders en kinderen.

Onze schoolleiding:

- Zorgt voor een goed leer en werkklimaat waarbinnen medewerkers en kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen.
- Heeft oog voor de talenten van de medewerkers en maakt hier ook gebruik van.
- Stimuleert de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers en initieert inhoudelijke ontwikkelingen.
- Draagt bij aan het werkplezier van medewerkers en kinderen.

Onze organisatie

Zorgt voor goed personeelsbeleid volgens de richtlijnen van onze stichting Fectio. Een goed en strategisch personeelsbeleid en een prettige werksfeer op onze school draagt bij aan een team met medewerkers die zich betrokken voelen en hart hebben voor onze school. De administratie en procedures zijn helder en inzichtelijk. De wettelijke verplichte documenten worden zorgvuldig gehanteerd.

Het geheel van de omschreven missie en visie maken het voor de Van Harte School mogelijk om, vanuit een gedeelde en door alle betrokkenen bekende blik, gezamenlijk te werken aan de strategische doelen en de operationele uitwerking daarvan.

School Ondernemingsplan

Van Harte School

Ruimte en aandacht. Voor jou en iedereen.



MISSIE

Ruimte en aandacht voor jou en iedereen: dat is waar de Van Harte School voor staat. Wij bieden een veilige leeromgeving waarbinnen kinderen zich naar vermogen kunnen ontwikkelen. Ze leren keuzes maken en krijgen de ruimte om zich op alle gebieden te ontwikkelen. Hier sluiten wij met ons onderwijsaanbod zo goed mogelijk bij aan.

VISIE

Ieder kind wil van nature leren en wil groeien. Wij vinden het van belang dat kinderen het geleerde in betekenisvolle situaties kunnen toepassen. Aandacht voor de brede ontwikkeling en talenten van kinderen zullen bijdragen aan intrinsieke motivatie, waardoor kinderen zich optimaal ontwikkelen. De leerkracht coacht de kinderen in dit proces.

WAT GAAN WE DOEN?

- 1. Individuele ontwikkeling**
Het onderwijs is afgestemd op het individu. Zij leren hierbinnen eigen keuzes te maken ten aanzien van het leerpad dat zij willen bewandelen.
- 2. Organisatie van het onderwijs**
Leerlijnen zijn geïntegreerd: er is verbinding tussen de verschillende vakgebieden. Wij richten ons op de brede ontwikkeling van het kind. Het werken vanuit betekenisvolle situaties staat centraal.
- 3. Eigenaarschap**
Zowel medewerkers als kinderen zorgen goed voor elkaar, vanuit de verantwoordelijkheid voor zichzelf en de ander.
- 4. Onze omgeving**
We betrekken de omgeving van de school bij het verder ontwikkelen, inrichten en uitdragen van ons onderwijs.
- 5. ICT vaardigheden**
We zetten ICT in om onze onderwijsdoelen te halen. Medewerkers kennen de mogelijkheden van ICT en zetten dit in om betekenisvol onderwijs te geven.

AMBITIES



TALENT

- * Er is aandacht voor brede talentontwikkeling bij kinderen;
- * Kinderen ontwikkelen zich in hun eigen tempo;
- * Kinderen worden betrokken bij de invulling van het onderwijs;
- * Kinderen ontdekken en ervaren waar ze goed in kunnen en mogen zijn.



GROEI

- * Kinderen mogen oefenen en leren groeien door fouten te maken;
- * Kinderen helpen elkaar beste te maken door samen te werken;
- * Ieder op zijn/haar eigen manier;
- * De leerkracht coacht het kind.



LEI

- * Kinderen krijgen ruimte om zelf keuzes te maken in hun leerproces;
- * Kinderen zijn mede-eigenaar van hun ontwikkeling en voelen zich hier verantwoordelijk voor;
- * De leerkracht kijkt naar de behoefte van het kind en durft hier passende keuzes in te maken.

Onze droom

Een school waar kinderen en leerkrachten elkaar in ontwikkeling weerstaan en waar iedereen met plezier naar toe gaat.



KERNWAARDEN

- Samen**
Alleen kun je wel, samen kom je verder.
- Ontwikkeling**
Met een nieuwsgierige blik ontwikkel je meer.
- Respect**
Aandacht voor elkaar, met een positieve sfeer en betrokkenheid.

WAT HEBBEN WE NODIG?

Een professionele leeromgeving waar kinderen en medewerkers gezien worden en van elkaar willen leren. We zijn betrokken bij de ontwikkeling van kinderen en willen ons onderwijs zo optimaal mogelijk hierbij aan laten sluiten. Hierbij is het belangrijk om aandacht te hebben voor elkaar en betrokken te zijn bij de ontwikkelingen binnen het onderwijs. Wij zijn nieuwsgierig en staan open voor ideeën van anderen. Om onszelf te ontwikkelen, stellen we onszelf kwetsbaar op en staan open voor feedback. We zijn een lerende gemeenschap met als doel om kinderen dagelijks het onderwijs te geven dat zij verdienen: er is ruimte en aandacht voor jezelf en voor elkaar.

LECTIO GEEFT RUIMTE



HOOFDSTUK 5 ZORG VOOR KWALITEIT EN VERBINDING MET ONDERWIJSKUNDIG BELEID

Fectio is gericht op kwaliteit, 'de goede dingen nog beter proberen te doen'. Het is voor ons de motor van onderwijsontwikkeling. Onze kwaliteitszorg is van iedereen; van leraren, ondersteunend personeel, ouders, schoolleiding en bestuur. Op deze wijze is er breed draagvlak voor verbetering en groei, wat een directe invloed heeft op de kwaliteit en de zorg daarvoor. Middels ons stelsel van kwaliteitszorg houden wij de regie op de kwaliteit van ons onderwijs, en bewaken we dat initiatieven onze kwaliteit verbeteren.

5.1 KWALITEITSZORG

Kwaliteitszorg is voor Fectio een permanente, systematische en cyclische aandacht voor het bepalen, bewaken en verbeteren van de kwaliteit. Kwaliteitszorg is zeggen wat je doet, doen wat je zegt, laten zien dat je goed doet wat je zegt en wat je doet steeds beter proberen te doen.

We hebben en houden zicht op kwaliteit door diverse activiteiten die beschreven staan in de kwaliteitskalender (paragraaf 5.4). Hierin staat aangegeven op welke momenten per jaar welk onderdeel van de zorg voor kwaliteit wordt gemeten. Ook wordt er aangegeven hoe er wordt gemeten, hoe vaak per jaar en wie er betrokken zijn. De directie is eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de kwaliteitskalender.

De belangrijkste kwaliteitsitems zijn voor ons:

- Klassenbezoeken,
- Trendanalyses van halfjaarlijkse toetsen,
- Zelfevaluatie,
- Tevredenheidsmeting,
- Audits en visitaties,
- Stichtingsbegroting en bestuursformatieplan,
- Kwaliteitsgesprekken.

We monitoren de scholen door het houden van kwaliteitsgesprekken waarin aandacht is voor de reflectieve dialoog: wat zien we, wat vinden we daarvan, wat gaan we doen. Uit de gesprekken volgen verbeterdoelen voor leerlingen, school en stichting. Op deze wijze bespreken directeur en bestuur tweemaal per jaar de zelfevaluatie en opbrengsten uit de verschillende kwaliteitsactiviteiten. Aan het einde van het schooljaar worden de nieuwe doelen voor de school geformuleerd.

Het schoolondernemingsplan, de jaarplannen en de uitwerking van de PDCA's op het niveau van de Professionele Leer Gemeenschappen (PLG's) hangen nauw samen en zijn een belangrijk hulpmiddel bij het systematisch doorlopen van de kwaliteitscyclus op elke school.

Voor onze school geldt dat we twee keer per jaar de CITO LOVS toetsen afnemen in groep 2 t/m 8. Daarnaast wordt in alle groepen de KANVAS van de Kanjertraining ingevuld om de sociale vaardigheden te monitoren. De resultaten van de CITO LOVS toetsen worden geanalyseerd door de intern begeleider en besproken in groepsbesprekingen en in teamverband. De uitkomsten van de KANVAS worden bekeken door de Kanjer coördinatoren en op basis hier-

van worden interventies met de leerkracht besproken. Drie keer per jaar worden er klasbezoeken in het kader van Taakspel afgelegd en deze observaties worden met de leerkrachten besproken door de taakspel coördinatoren. Daarnaast bezoekt de directeur minimaal twee keer per jaar de groepen en plant de intern begeleider voorafgaand aan de groepsbesprekingen ook een klassenbezoek. De acties en interventies op dit gebied zijn opgenomen in de zorgkalender van onze school.

5.2 KWALITEITSCULTUUR

De kwaliteitscultuur die Fectio heeft ingericht is gericht op professionalisering van leraren, inzet van hun talenten en groei van professie. Door samenwerking in leerwerkgroepen is er nadrukkelijk ruimte om te leren van elkaar om samen verder te groeien. Op Fectio-niveau is een aantal basisafspraken gemaakt, die voornamelijk op het terrein liggen van:

- Professionalisering,
- Mobiliteit,
- Bovenschoolse inzet van specialismen,
- Talentgesprekken.

Van elke medewerker wordt binnen Fectio een professionele houding gevraagd, in de eigen groep en tevens in het eigen team. Samen verantwoordelijk voor het behalen van doelen op school- en stichtingsniveau.

De rol van de directie in het hele proces van onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg is groot. De directie dient alert te zijn op signalen en leerervaringen van binnen en buiten. Er is daarin aandacht voor visie en beleid, schoolcultuur, gegevens van onderwijskwaliteit, evaluatie en beoordeling, communicatie en verantwoording.

Binnen onze school kenmerkt de kwaliteitscultuur zich door gebruik te maken van verschillende expertises van medewerkers om zo bij te dragen aan goede kwaliteit van het onderwijs. Onze Kanjer coördinatoren dragen samen met de intern begeleider bij aan een goed en veilig pedagogisch klimaat. Onze taakspel coördinatoren coachen de leerkrachten om het zelfstandig werken in de groep en bij de kinderen te bevorderen. Onze ambitie is om de komende periode met professionele leergemeenschappen te gaan werken die bijdragen aan de inhoudelijke schoolontwikkeling passend bij de ambities. Hierbij willen we meer gebruik maken van de verschillende talenten van medewerkers door hen in hun kracht zetten door deelname aan een PLG passend bij hun talent. Deze PLG's dragen dan bij aan de monitoring van de onderwijskwaliteit in de verschillende leer(jaar) groepen.

5.3 VERANTWOORDING EN DIALOOG

Er zijn verschillen in verantwoordelijkheid betreffende kwaliteitszorg.

De **directie** is eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de kwaliteitszorg en het systematisch doorlopen van kwaliteitsactiviteiten. Daarnaast legt de directie taken vast, bevordert de professionalisering van leraren, organiseert een op verbetering gerichte samenwerking en rapporteert aan belanghebbenden.

Voor de **leraren** geldt, dat zij betrokken zijn en zich medeverantwoordelijk voelen voor de kwaliteit van het onderwijs op de school als geheel. Dit vanuit de opvatting, dat ontwikkelend onderwijs slechts mogelijk is, als er sprake is van een professionele cultuur en eigenaar-

schap van alle teamleden. Er wordt in de scholen gewerkt met professionele leergemeenschappen waar de leraren actief meedenken over verbetering en ontwikkeling. Daarnaast heeft ieder ook een individuele verantwoordelijkheid als het gaat om professionalisering.

Het **bestuur** is verantwoordelijk voor het kwaliteitsbeleid, de organisatie van de kwaliteitsgesprekken, voor interne en externe benchmarking van kwaliteitsgegevens en voor rapportage aan GMR en Raad van Toezicht.

Een aantal beleidsdocumenten vormt de besturingscyclus van Fectio:

- Strategisch meerjarenbeleidsplan,
- Schoolplan,
- Schoolgids,
- Begroting,
- Bestuursformatieplan.

We verantwoorden ons op stichtingsniveau jaarlijks middels het bestuursverslag dat op de website van de stichting gepubliceerd wordt. De scholen blikken jaarlijks in de schoolgids terug op de doelen van afgelopen schooljaar en vooruit op de speerpunten van het komende schooljaar. Elke school houdt daarnaast het venster 'Scholen op de kaart' actueel.

Ook de rapporten en de bijbehorende gesprekken met ouders (en kind) over de voortgang zijn voor ons vormen van verantwoorden. Via de schoolapp worden ouders geïnformeerd over actuele ontwikkelingen.

Op deze wijze werken we aan een cyclische wijze van kwaliteitsmanagement.

Voor een verdere uitwerking en concrete omschrijving, verwijzen we naar het beleid 'Kwaliteitszorg Fectio'.

5.4 KWALITEITSKALENDER

Onderstaand de kwaliteitskalender van Fectio met daarin de items die tezamen onze kwaliteit in beeld brengen en waarmee we ons verantwoorden naar ouders en andere belanghebbenden.

Wat wordt er gemeten, wat brengen we in beeld	Waarmee wordt gemeten, wat wordt er ingezet	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen
Evaluatie van het onderwijs, de begeleiding, het didactisch handelen, de veiligheid	Zelfevaluatie	Jaarlijks in najaar	Directie, team, MR, bestuur
Tevredenheid van ouders, leerlingen en medewerkers	Tevredenheidsmeting Q primair	Eenmaal in twee jaar, november	Medewerkers, management, ouders, leerlingen gr 6-8
Reflectie op tevredenheidsmeting en plan van aanpak bepalen	Stakeholderreview	Aansluitend aan tevredenheidsmeting, januari	Medewerkers, directie, ouders

Schoolbezoek n.a.v. zelfevaluatie, benoemen van ontwikkelpunten	Audit	Eenmaal in vier jaar	School, DT, bestuur
Schoolbezoek n.a.v. een schoolvraag, benoemen van ontwikkelpunten	Visitatie	Eenmaal in vier jaar	School, specialisten
Bepalen mogelijke ondersteuning aan leerlingen	Schoolondersteuningsprofiel	Jaarlijks, april	Directie, team, MR
Ontwikkelrichting bepalen voor komende vier jaar	Strategisch meerjaren beleidsplan	Eenmaal in vier jaar	Directie, bestuur
Ontwikkelrichting bepalen voor komende vier jaar	Schoolondernemingsplan	Eenmaal in vier jaar	Directie, medewerkers, MR
Beschrijven doelen schooljaar	Jaarplan	Jaarlijks, mei/juni	Directie, team, MR
Terugkijken op gestelde doelen en nieuwe doelen toelichten	Schoolgids	Jaarlijks, mei/juni	Directie, MR
Actueel zicht op populatie leerlingen dat de school bezoekt om onderwijs op maat te kunnen maken	Analyse leerling populatie	Jaarlijks, oktober	Directie
Onderwijsopbrengsten in beeld brengen, ontwikkelpunten bepalen	Trendanalyse CITO-opbrengsten en eindtoets	Elk half jaar, februari, mei en juli	Directie, IB, team
Onderwijs op maat van de leerlingpopulatie	Streefdoelen op maat van opbrengsten en leerlingpopulatie	Jaarlijks bijstellen, april	Directie, IB, team
Monitoren ontwikkelingen op verschillend gebied, reflecteren en plan van aanpak	Ultimview - Eindtoets - In- en uitstroom leerlingen - Leerlingaantal - PO-VO	Jaarlijks, september	Bestuur, directie, IB
Didactisch handelen verbeteren	Klassenbezoeken	Jaarlijks	Directie, leraar
Didactisch handelen verbeteren, mogelijkheden van leren van elkaar	Collegiale consultatie	Jaarlijks	Directie, team
Aantal incidenten verkleinen	Monitor incidenten ParnasSys	Tweemaal per jaar, november en mei	Directie, ICP
Veiligheid van leerlingen vergroten	Monitor sociale veiligheid - Q Primair - Signaleringsstelsel soc. emotionele ontwikkeling	Jaarlijks in najaar	Directie, team, leerlingen

Veilig sociaal klimaat	Gedragprotocol incl. pestprotocol	Dagelijks	Directie, team, leerlingen, ouders
Huisvesting en welbevinden leraren verbeteren	RI&E	Eenmaal in vier jaar Leerkrachtlijst eenmaal per twee jaar	Directie, MR
Verbeteren van onderwijs, ontwikkelen van medewerkers	Nascholingsplan	Jaarlijks, mei/juni	Directie, team, MR
Medewerkers laten groeien	Bekwaamheidsdossier en talentgesprek	Tweemaal per jaar	Directie, Medewerkers
Verantwoorden naar stakeholders	Bestuur verslag (incl. jaarrekening)	Jaarlijks, juni	Bestuur
Ouderbetrokkenheid vergroten	Dialogavond School met ouders Bestuur met DT, GMR, RvT	Jaarlijks	Directie, bestuur
Monitoren ontwikkelingen op de scholen	BILA's / kwaliteitsgesprekken	Vier maal per jaar	Bestuur, directeur
Monitor klachten en afhandeling	Jaarverslag klachtenregeling	Jaarlijks, februari	Bestuur, DT, ICP
Verantwoorden naar stakeholders	Beleidsdoelen begroting	Jaarlijks, december	Bestuur

HOOFDSTUK 6 PERSONEELSBELEID EN VERBINDING MET ONDERWIJSKUNDIG BELEID

Onderwijs is en blijft in beweging. Denk alleen maar aan maatschappelijke ontwikkelingen en nieuwe onderwijskundige inzichten. Maar ook de situatie op de arbeidsmarkt en de leerlingenaantallen zijn van invloed. De Van Harte School wil flexibel in kunnen spelen op deze ontwikkelingen, waarbij de kwaliteit van het onderwijs gewaarborgd is. Dit doen we door als school en als KS Fectio te streven naar de juiste persoon op de juiste plek. Als we daarin slagen heeft dit een positief effect op de kwaliteit van het onderwijs en het werk- en leerplezier van leraren en kinderen.

In het strategisch beleidsplan zijn een aantal richtinggevende uitspraken gedaan voor onze medewerkers voor de komende vier jaren.

De richtinggevende uitspraken zijn:

1. We garanderen KS Fectio-medewerkers een professionele leer- en werkgemeenschap;
2. Duurzame professionalisering van iedere medewerker moedigen we aan;
3. Onze schoolleiders zijn resultaatverantwoordelijke onderwijskundige leiders die sturen op autonomie in verbondenheid;
4. We verwachten lef bij onze medewerkers zodat ze als professionals kunnen werken met een grondhouding dat ons onderwijs altijd nog beter kan;
5. KS Fectio biedt ruimte om het talent van medewerkers binnen de organisatie in te zetten en om proeftuinen op te zetten gericht op nog beter onderwijs;
6. Onze communicatielijnen zijn effectief en modern.

Deze uitspraken zijn de basis voor resultaatgerichte doelen en acties op school en hangen nauw samen met de voornemens op onderwijskundig gebied. Onder andere deze uitspraken

en voornemens geven richting aan Fectiobreed personeelsbeleid. Op het gebied van personeel zijn de volgende beleidsvoornemens van belang:

Binden en boeien van medewerkers

Fectio heeft te maken met een grote uitdaging op het gebied van het binden en boeien van medewerkers. Het lerarentekort wordt steeds meer zichtbaar en het personeelsbestand verouderd. Fectio richt zich de komende jaren op het realiseren van een duurzaam personeelsbestand met balans in de in-, door- en uitstroom. Hiervoor zullen diverse HR-thema's extra aandacht krijgen. Het binden van 3e en 4e jaars PABO-studenten, het aantrekken van zij-instromers (kandidaten die vanuit een ander beroep leraar willen worden), het opleiden van onderwijsassistenten en het inzetten van extra begeleiding en coaching voor deze startende groep medewerkers. Daarnaast zal Fectio een vervolg geven aan de inzet van werkdrukgeden, inzetten op verzuimpreventie en -reductie, aandacht voor onze zittende bevlogen medewerkers, onder andere door het stimuleren om proactief na te denken over de inzet van hun talenten en hun loopbaan, het uitbreiden van de Academie van Fectio, aandacht voor (secundaire) arbeidsvoorwaarden. Daarnaast wordt er aan de hand van de nieuwe visie en missie van Fectio nagedacht over het anders organiseren van het onderwijs en is er ruimte voor het uitwerken van innovatieve ideeën. Naast deze organisatie brede ontwikkelingen richten wij ons als Van Harte School de komende jaren specifiek op het werkplezier van de leerkracht binnen een professionele cultuur. We investeren in de ontwikkeling van onze medewerkers en maken gebruik van de talenten van de medewerkers. Dit gaan we inzetten binnen ons onderwijsconcept.

Introductie nieuwe medewerkers

Voor elke nieuwe medewerker is een goede introductie en begeleiding noodzakelijk. De introductie en begeleiding van nieuwe medewerkers wordt gezien als startpunt van de uitvoering van het personeelsbeleid. Fectio organiseert jaarlijks een introductiebijeenkomst voor nieuwe medewerkers. Tijdens deze bijeenkomst maken nieuwe medewerkers kennis met de cultuur, structuur, werkwijze en afspraken van Fectio. Daarnaast is het een ontmoeting tussen andere nieuwe medewerkers. Op schoolniveau hoort de introductie en begeleiding tot de verantwoordelijkheid van de directie en ervaren collega's.

Werkverdelingsplan

Ieder jaar stelt het schoolteam een werkverdelingsplan op. Dit werkverdelingsplan doet een beroep op de professionaliteit van medewerkers. Het doel is om, als zelfbewuste professionals, ruimte te creëren en te benutten en de werkzaamheden binnen kaders zelf in te delen. Deze kaders hebben betrekking op de werkverdeling, werktijden en aanstellingsomvang, de duurzame inzetbaarheid en de professionalisering.

Fectio heeft ervoor gekozen om kaders die voor de gehele organisatie gelden vast te stellen in de vorm van werkverdelingsbeleid. De keuzes in dit beleid zijn gebaseerd op de ambities en richtinggevende uitspraken van Fectio. Met dit beleid wil Fectio waar nodig eenheid realiseren in de toepassing en facilitering van het werk op de scholen.

In het werkverdelingsplan wordt vastgesteld wat er in het komend schooljaar aan activiteiten plaats zal vinden en de wijze waarop deze activiteiten worden verdeeld over de medewerkers werkzaam op de Van Harte School. Bij het bepalen van de activiteiten wordt rekening gehouden met het aantal leerlingen en de verdeling van de leerlingen per groep, afspraken over voor- en nawerk, afspraken over teamscholing, de vertaling van het schoolplan in activiteiten voor het komende jaar en de overige schooltaken.

Talentgesprek

Medewerkers binnen Fectio worden gestimuleerd om vast te stellen waar talenten, kennis en vaardigheden liggen. Zij krijgen ruimte om deze talenten in te zetten ten behoeve van de Van Harte School en de rest van de organisatie van Fectio. Het doel hiervan is om een maximale bijdrage te leveren aan de doelstellingen van de schoolorganisatie en het doel is om persoonlijke ambities te bereiken. Daarnaast zijn medewerkers effectief en succesvol als zij werken vanuit hun talenten, vanuit hun sterke kanten.

Fectio voert hiervoor talentgesprekken. In deze gesprekken wordt systematisch, volgens de planmatige PDCA (plan, do, check, act) aanpak, de persoonlijke ontwikkeling, het functioneren en de bijdrage aan de schooldoelen aan de orde gesteld. Dit wordt verbonden aan de ontwikkeling en de doelen van onze school.

Professionalisering

Fectio is een organisatie die bewust gericht is op verbeteren, vernieuwen en ontwikkelen. Scholen werken daarbij met elkaar samen en zijn enerzijds gericht op de eigen schoolontwikkeling en anderzijds dienstbaar aan de schoolontwikkeling van de collega-scholen.

De professionele ontwikkeling van medewerkers vindt op bestuurs- en schoolniveau plaats. Op bestuursniveau is dit vooral faciliterend: door het onderhouden van competentieprofielen voor iedere functie, het organiseren van cursussen, bijeenkomsten en netwerken en het faciliteren van het volgen van opleidingen.

Op schoolniveau wordt vooral inhoudelijk vorm gegeven aan de professionele ontwikkeling. Naast de talentgesprekken vindt er nascholing plaats op team en individueel niveau. De teamscholing wordt ingezet op basis van de geformuleerde doelen in het schoolondernemingsplan. Daarnaast kan scholing worden ingezet voor de persoonlijke ontwikkeling van teamleden. De komende jaren zal de nascholing voor het team vooral gericht zijn op de professionele cultuur binnen de school, talentontwikkeling en begeleiding van leerlingen hierin en de mogelijkheden van ICT nu en in de toekomst van ons onderwijs.

Academie van Fectio

De Academie van Fectio biedt medewerkers een breed scala aan mogelijkheden om kennis te maken met nieuwe onderwijsontwikkelingen en om zich te verdiepen binnen een specifiek thema. Dit biedt de Academie aan in de vorm van een divers aanbod van professionaliseringsbijeenkomsten verzorgd door in- en externe deskundigen. Het aanbod is bepaald door reacties en verzoeken van medewerkers, na signalering van kwaliteiten van onze medewerkers en naar behoefte van de organisatie. Door het aanbod van korte scholingen wil Fectio medewerkers inspireren om te groeien in hun rol binnen het onderwijs. Daarnaast biedt het medewerkers van de verschillende Fectio-scholingen de kans om elkaar te ontmoeten.

Leernetwerken

Naast het aanbod van scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden faciliteert Fectio het leren op de werkplek door middel van leernetwerken. In deze leernetwerken staan ontmoeting, kennisdeling en reflectie centraal. De netwerken worden gevormd door medewerkers met eenzelfde aandachtsgebied. Fectio heeft op dit moment een netwerk voor ICT, Identiteit, Opleiden in school, Teamleiders, Interne contactpersonen, Intern begeleiders, Top Talent Coaches en Interne coaches.

Mobiliteit

Fectio stimuleert en faciliteert mobiliteit als het ruimte biedt voor persoonlijke ontwikkeling en verdere ontwikkeling van de school. Of als het een kans is voor een nieuwe start. Elke medewerker heeft bijzondere kwaliteiten. Soms komen die tot hun recht op huidige werkplek, soms in een andere omgeving en/of in een andere functie. Directeuren zorgen dat zij inzicht hebben in de mobiliteitswensen van de teamleden, zij motiveren medewerkers waar nodig tot mobiliteit en het pakken van eigen regie en faciliteren samen met collega-directeuren matches tussen medewerkers en Fectio scholen. Medewerkers zijn verantwoordelijk voor de eigen loopbaan en zoeken proactief naar (ontwikkel)mogelijkheden op de eigen school of andere (Fectio)scholen.

Beleidsvoornemens: personeelsbeleid en verbinding met onderwijskundig beleid		
Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?		
Alle medewerkers van de Van Harte School volgen na en bij scholing, passend bij het onderwijskundig beleid van de school. Iedere leerkracht beschikt over een licentie voor de Kanjertraining, het geven van Taakspel en durft Engels te spreken. Daarnaast volgt de medewerker voor het vergroten van de eigen handelingsvaardigheden.		
Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2020	Langere termijn
Scholingsplan wordt opgesteld op school niveau	X	
Teamscholing gericht op professionele cultuur en samenwerking	X	
Handboek zorgkalender en kwaliteitsbeleid op de Van Harte School		X
Beleid op inzet onderwijsassistenten en werkdruk reducering		X

1 PDCA SCHEMA

Onderstaand schema wordt ingezet bij het uitwerken van de jaarplannen voor de school, ook de Professionele Leergemeenschappen gaan hiermee werken in de toekomst.

PDCA voor Ontwikkeling van de individuele leerling						
Plan	Do				Check	
Beoogd resultaat	Acties	Planning	Middelen/ financiën	Verantwoor- delijke	Wanneer en welk instrument	Evaluatie en aanpassen
Leerkrachten kennen hun eigen vaardigheden	Leerkrachten brengen in kaart waar hun kwaliteiten liggen en waar hun ontwikkelpunten liggen. Daarmee durven ze ook hun kwetsbaarheid naar elkaar te tonen.	Studiedag in juni	3000,-	Directie	DISC / Caluwé / ntb welk instrument tijdens een teambuildingsdag	Einde van het schooljaar 2019-2020
Leerkrachten maken keuzes in het dagelijkse leerstofaanbod	Het leerstofaanbod onder de loep nemen en deze afzetten tegen de toets doelen en de kern-doelen vanuit SLO, per vakgebied oppakken te beginnen bij spelling en taal.	Studie moment in april	In principe geen	MT	Leerdoelen SLO	Vast onderdeel bij bouwvergaderingen
Leerkrachten kennen de diverse leerbehoeftes van de kinderen	De groep in kaart brengen op dit gebied met behulp van een instrument	September 2020	€ voor expertise op dit gebied	IB / MT	Begin van het schooljaar, monitor groep in kaart	Tweejaarlijks
Kinderen reflecteren op hun eigen werk en handelen	Kinderen wordt aangeleerd hoe ze kunnen reflecteren op eigen werk en handelen volgens het	Gr 7: 2020 Gr 5 t/m 7: 2020-2021	Eigen expertise in huis en bij	Juliette / MT	Inzet op vrijdagmiddagen in eerste deel 2020 daarna nog te	Einde schooljaar en borging van de

	plan van aanpak dat JP heeft opgesteld	Gr 3 t/m 5: 2021-2022	mobiliteit borgen		bepalen en ook hoe	aanpak, jaarlijks terug laten keren.
Leerkrachten voeren coachende gesprekken met leerlingen	Leerkrachten voeren structureel een coaching gesprek met leerlingen gericht op hun leerdoel voor de komende periode	2021-2022	Begeleiding hierin ca 500 euro voor een studiemiddag	Directie / MT	Nog te bepalen hoe we dit gaan invoeren (actieplan 2021-2022)	Elk kwartaal
Kinderen hebben meer inspraak en geven hun input op school- en klasniveau	- Kinderen uit de groepen 5 t/m 8 hebben al een plek in de leerling raad. Deze raad meer ruimte geven en autonomie om de inspraak te vergroten en input te krijgen van alle kinderen -Anderzijds de kinderen meer betrekken bij de vorm van onderwijs en de inspraak hierop	2020-2021 2021-2022	Geen	MT ism leerlingen van de raad MT / leerkrachten en kinderen gr 5 t/m 8	Vergaderingen leerling raad	4 keer per jaar
Kinderen kunnen aangeven wat zij nodig hebben om verder te kunnen komen in hun leerproces	Leerkrachten gaan in gesprek met kinderen en op zoek naar wat hen helpt bij het optimaal tot leren komen. Een proces dat met elkaar wordt aangegaan.	2021-2022	Ntb			
Kinderen kunnen leerdoelen opstellen	Kinderen leren om hun leerdoelen op te stellen en meetbaar in successen te verwoorden.	2021-2022	Ntb			
Leerkrachten voeren reflectiegesprekken met kinderen	Leerkrachten worden geschoold in het voeren van goede reflectiegesprekken met kinderen	2021-2022	Ntb			
Leerkrachten stimuleren leerlingen binnen een aanbod te	Nader te specificeren	2022-2023	Ntb			

werken vanuit hun intrinsieke motivatie						
---	--	--	--	--	--	--

PDCA voor Inhoud en organisatie van het onderwijs

Plan	Do				Check	
Beoogd resultaat	Acties	Planning	Middelen/ financiën	Verantwoor- delijke	Wanneer en welk instrument	Evaluatie en aanpassen
Nieuw aanbod voor rekenen	Een nieuwe methode/ leerstofaanbod voor re- kenen kiezen die aansluit bij de ambities	Maart – juli 2020	€ 14.000,- * afhankelijk van invoer (eerst 3 t/m 6 later ove- rig)	MT	Einde schooljaar keuze gemaakt voor:	Jaarlijks op de agenda van de vergade- ring, eerste jaar over im- plementatie
Nieuw aanbod voor wereld ori- entatie	Een nieuwe methode/ leerstofaanbod voor WO kiezen die aansluit bij de ambities	Mei – december 2020	€ 6.000,-	MT	Einde kalen- derjaar keuze ge- maakt: scholing en implementatie in jaarplan 20-21	Jaarlijks op de agenda van de vergade- ring, eerste jaar over im- plementatie
Implementatie van leerlijn En- gels.	Leerlijnen per jaargroep vastleggen en aanbod hierop afstemmen	2020	€ 6.000,-	VVTO / MT	Einde schooljaar 2019-2020 is het aanbod op hoofdlijnen ont- wikkeld	Terug laten ke- ren op werk- vergaderingen
Collegiale consultaties vinden structureel plaats, om elkaars leerkrachtstijl te leren kennen.	In jaarplanning mogelijk- heden opnemen om col- legiale consultaties in te roosteren en te bespre- ken tijdens vergaderin- gen.	Vervolg van studiedag 29 juni 2020	Formatie tijd om leer- krachten te vervangen	MT / IB	Carrousel opzet- ten op vaste mo- menten in het jaar dat dit mo- gelijk wordt ge- maakt.	Twee keer per schooljaar mi- nimaal.
Onderwijs aan meer begaafde leerlingen is geborgd in proto- col.	Concept beleid afron- den en bespreken in team en MR	Eind 2020	Geen	MT / TC / teach today	Naar aanleiding van de screening	Tweejaarlijks protocol / be- leid evalueren

					de verbeterpunten verwerken in protocol en in beleid en koppelen aan beschreven didactische ontwikkeling	
Aanbod wetenschap en techniek is beschreven en heeft een plek binnen het leerstof aanbod.	Huidige aanbod inventariseren en beleid maken op aanbod voor groep 1 t/m 8 miv augustus 2020	2020-2021	€ 6.000,-	MT / Werkgroep W&T	Een werkgroep W&T oprichten die dit gaan borgen in schooljaar 2020-2021	Aanbod evalueren in 2022
PLG's implementeren om aanbod te verdiepen en te verbreden	Het samenstellen van deze groepen op basis van talenten en behoeftes van medewerkers.	2021-2022	Overlegmomenten	Directie / MT	Groepen opzetten en indelen en verantwoordelijkheden beschrijven; startvergadering nieuwe schooljaar. Thema's oa COOP, W&T, Didactisch aanbod	Per kwartaal PLG presentaties van voortgang.
Onderzoek naar het opzetten van didactisch concept gericht op instructie op niveau van leerlingen van verschillende leerjaren	Plan van aanpak opstellen en een werkgroep samenstellen die dit gaat onderzoeken. Hoe kunnen we meer differentiëren op instructieniveau van de kinderen door de leerjaren heen en wat betekent dit voor de inzet van leerkrachten	2020-2021	Formatie tijd, middelen om buiten de school te kunnen gaan kijken naar andere concepten.	Directie / Werkgroep		
Borging coöperatieve werkvormen	Afspraken rondom COOP vastleggen en ook borgen in het handboek. Minimale afspraken met betrekking tot de doorgaande lijn op	2020-2021		Directie / werkgroep COOP		

	dit gebied en eventueel koppelen aan taakspel coördinatoren.					
Leerlijn (begrijpend) lezen is ingevoerd en leerkrachten kunnen hier mee werken.	Eerste stap is het leesplezier en beleving bij begrijpend lezen te vergroten. Vervolgens leerlijn in combinatie met het aanbod optimaliseren om het hiaat bij begrijpend lezen weg te werken.	25 maart 2020 2021-2022	Fectio coach op dit gebied inzetten	Directie / MT		
Leerkrachten kennen de verschillende leerlijnen en leerstijlen	Vanuit de verschillende leerlijnen van het SLO en de kerndoelen met de leerkrachten kijken naar het huidige aanbod. Wat betreft de leerstijlen scholing op diverse mogelijkheden van instructie en verwerking om kinderen hier ook in te laten kiezen wat bij hen past	2020-2021-2022	Studiemoment intern € 1500, externe die ons hierin schoolt	Directie / MT / IB		
Leerkrachten kunnen loslaten en kinderen betrekken bij het ontwerpen van lesinhoud.	In structurele overleggen kijken welke leerdoelen prioriteit hebben en hoe je daarbij gebruik kunt maken van de input van de leerling. Opzetten van een PLG die dit gaat bekijken voor de cognitieve vakken	2021-2022	PLG Werkmomenten	Directie / MT / PLG		
Doorgaande lijn in didactisch aanbod en registratie hiervan is ontwikkeld	Afhankelijk van het onderzoek.	2022				
Implementeren van nieuw didactisch concept	Afhankelijk van het onderzoek.	2022-2023				

PDCA voor Eigenaarschap vergroten

Plan	Do				Check	
Beoogd resultaat	Acties	Planning	Middelen/ financiën	Verantwoor- delijke	Wanneer en welk instrument	Evaluatie en aanpassen
Eigenaarschap is gedefinieerd	Tijdens een vergadermo- ment het begrip eige- naarschap definiëren	2020	Geen	MT / Leer- krachten	Maart tijdens werkoverleg defi- nitie bepalen	In beleid en vervolgens tweejaarlijks
Medewerkers kennen elkaars talenten en valkuilen	Studiedag in het kader van elkaars kwaliteiten en valkuilen	Studiedag juni 2020	€ 2.000,-	Directie / ex- terne	Juni onder bege- leiding van ex- terne	Bij mutaties dit meenemen in het aanname beleid
Talenten en valkuilen van de medewerkers zijn in kaart ge- bracht	Vervolg van de studie- dag	Juli 2020	Geen	Directie	Maand juli de op- brengsten van juni delen en in- zetten in PLG groepen voor vol- gend schooljaar	Jaarlijks terug laten keren
Medewerkers kijken bij elkaar in de klas en geven elkaar pro- fessionele feedback	In jaarplanning mogelijk- heden opnemen om col- legiale consultaties in te roosteren en te bespre- ken tijdens vergaderin- gen.	2020-2021	Formatie tijd om leer- krachten te vervangen	MT / IB	Carrousel opzet- ten op vaste mo- menten in het jaar dat dit mo- gelijk wordt ge- maakt.	Twee keer per schooljaar mi- nimaal.
Kwaliteitsborging kanjertraining en taakspel (handboek)	Zie ook punt bij uitwer- king personeelsbeleid. Onderdeel van het handboek	2020-2021	Tijd om handboek op te stellen	Directie / IB / MT		
Onderzoek naar effectief verga- deren (Leerkracht?) en imple- mentatie hiervan	Zie ook uitwerking bij ac- tieplan voor Directie	2020-2021	LEERkracht / Scrum / Lean	Directie	Kijken op scholen van Fectio waar dit al werkt en af- spraak maken met stichting in november 2020	

Talenten en kwaliteiten worden benut ten aanzien van het onderwijsaanbod	De talenten van de medewerkers meenemen in formatie inzet en planning	2022-2023	Werkverdelingsplan	Directie / Team		
Eigenaarschap bij kinderen definiëren en onderzoek naar passende vorm van volgen/aanbod van ontwikkeling van kinderen hierin.		2021-2022				
Leerkrachten kennen elkaars kinderen, er is een goede werkwijze waardoor dit geborgd is.	We voeren het houden van leerling besprekingen in om elkaar te informeren over voortgang en aanbod van de leerling. Het kijken naar deze kinderen is onderdeel van de consultatie bezoeken bij elkaar.	2022-2023				

PDCA voor Omgeving en samenwerking maatschappelijke instanties

Plan	Do				Check	
Beoogd resultaat	Acties	Planning	Middelen/ financiën	Verantwoordelijke	Wanneer en welk instrument	Evaluatie en aanpassen
In beeld brengen van de behoeftes van de kinderen om het aanbod hierop af te stemmen.	Kinderen vragen om input als het gaat om leerstof die er niet dagelijks is. Wat willen ze leren? Hoe kunnen we hier vorm aangeven met elkaar en in wanneer laten we dit terugkomen?	2020-2021	geen	Leerkrachten / MT / Leerling raad	Start schooljaar, werkwijze nog nader te bepalen. Zoeken naar een manier om dit structureel te doen.	Twee keer per jaar inventariseren

Implementatie van de Fit en talenten les (schoolsportinitiatief 2020; onderdeel van gezonde leefstijl)	Fit en talenten les en ouderavond voor ouders en teamvergadering voor leerkrachten. Twee testdagen op 6 en 7 mei	Mei 2020	€ 2.500,-	Directie en Rolien Appel	6 en 7 mei en ouderavond op 20 april	Juni 2020 en opnemen in twee jaarlijkse cyclus
Groepsdoorbrekend werken wordt uitgebreid waarbij we gebruik maken van talenten van kinderen	Het groepsdoorbrekend werken aanbod verbreden met de inzet van de kwaliteiten en talenten van leerlingen. Leerlingen ook lessen laten geven over hun talent. Een workshop, een bezoek, een presentatie etc.	2020-2021	In principe geen, afhankelijk van aanbod van de leerlingen	Coördinator Groepsdoorbrekend werken	September / oktober 2020	Einde schooljaar 2020-2021 en borging hoe dit jaarlijks terug te laten keren
Wetenschap en techniek is geïntegreerd binnen het aanbod van groepsdoorbroken werken (technieklab)	Hier zit een overlap met punt beschreven bij inhoud van het onderwijs. Deel van het nieuwe aanbod W&T zal in deze vorm geborgd worden.	2020-2021	€ 6.000,- (ook bestemd voor grote inhoudelijke lijn)	MT / PLG W&T	Een werkgroep W&T oprichten die dit gaan borgen in schooljaar 2020-2021	Aanbod evalueren in 2022
Inventarisatie van maatschappelijke instanties die samen zouden willen werken (oriëntatie bedrijven)	Bedrijven en organisaties in onze omgeving in beeld brengen en kijken welke meerwaarde zij kunnen en willen betekenen voor het onderwijs. Ook inventarisatie maken weke investering dit financieel vraagt.	2021-2022	Geen	Directie / MT	Januari 2022 inventarisatie maken	Ntb
Overzicht van maatschappelijke activiteiten door het jaar heen in alle groepen (gastlessen/extra aanbod) en dit evalueren, aanvullen en borgen	De jaarkalender onder de loep nemen en het externe aanbod in kaders zetten als het gaat om onderwijsbehoefte en relatie met de kerndoelen. Wat doen we	2020-2021	Geen	Werkgroep Didactisch concept	Als onderdeel naar het aanbod van onze vakken ook dit aspect meenemen en hier een voorstel in doen	

	wel en wat doen we niet (meer).					
Samenwerking Kind & Co voor doorgaande leerlijn 0-12	Opzet maken voor het werken aan een door-gaande leerlijn. In eerste instantie gericht op over-gang van 3jr naar 4 jr... hoe kun je al 3+ voorbe-reiden op.	2020-2021	Geen	Directie / KMN Kind en Co	Eerste plan voor stappen zetten in vertaling van de visie in het PVE	
Samenwerkingsoverleg binnen het nieuwe IKC	Structureel overleg over samenwerking op inhoudelijke activiteiten door een schooljaar heen.	2022-2023				
Maatschappelijke instanties betrekken bij onderwijsaanbod	Naar aanleiding van de inventarisatie een opzet maken die dit borgt en waar we structureel ge-bruik maken van deze diensten.	2022-2023				

PDCA voor ICT

Plan	Do				Check	
Beoogd resultaat	Acties	Planning	Middelen/financiën	Verantwoor-delijke	Wanneer en welk instrument	Evaluatie en aanpassen
Mogelijkheden huidige soft-ware nog meer benutten om adaptiever te kunnen werken.	Het huidige aanbod ver-der verkennen en moge-lijkheden benutten om de aanwezige software optimaal in te zetten voor het gebruik. Leerkrachten er vaardig in maken en samen leer-	2020-2021	Tijd om dit te doen met elkaar en € be-schikbaar stellen om software	MT / ICT	17 maart 2020 eerste werkmo-ment	ICT momenten in jaarplanner opnemen

	plan in richtingen voor kinderen. Keuzes maken in het aanbod bij de cognitieve vakken. Tijdens meerdere momenten met elkaar tijd inroosteren om dit te doen en ook te bekijken waar nog aanvullingen gewend zijn. Dit vanuit het 'why' vertalen naar het hoe en wat.		aan te kunnen schaffen.			
Nascholingsplan voor medewerkers	Er zal een nascholingsplan worden opgesteld als het gaat om ICT competenties. Waar moeten leerkrachten minimaal vaardig in zijn?	2020	Geen	Directie / MT medewerkers	Omschrijving van vaardigheden die aanwezig moeten zijn ten gunste van de schoolontwikkeling. Naast Fectio afspraken	Jaarlijks
Meer goedwerkende devices om meerdere momenten te creëren om met ICT te leren.	Aanschaffen van extra devices om meer mogelijkheden te creëren voor leerlingen om hiermee te werken. Daarnaast alle devices omzetten naar intune en leerlingen in office 365 laten werken.	2020 april/mei	€ 15.000,-	MT / ICT	September 2020 check of alle devices op Intune zijn ingespoeld.	
Aandacht voor onze materialen en het borgen van de duurzaamheid hiervan	Het werken met digitale middelen vraagt ook om goede zorg hiervoor. We moeten met elkaar een manier van werken afspreken waardoor we optimaal de middelen kunnen gebruiken zonder dat we tegen defecte materialen aanlopen.	Start schooljaar 2020-2021	Regels opstellen en borgen, eventueel laptops koppelen aan Iln.			

<p>Digitaal verwerken van leerstof en toetsen/ resultaten van kinderen</p>	<p>Inzet van software ten aanzien van het toetsen van leerlingen en de koppelingen met het LAS onderzoeken. Dit draagt bij aan een goede diagnose van vaardigheids-groei en aan verminderende administratie voor leerkrachten (minder nakijkwerk).</p>	<p>2020-2021</p>				
<p>Kinderen werken met een middel om hun voortgang te registreren (digitaal portfolio)</p>	<p>Bij scholen om ons heen kijken naar verschillende mogelijkheden om de ontwikkeling van kinderen bij te houden door het kind zelf, maar ook inzichtelijk voor de leerkracht en de ouders. Een middel dat optimaal bijdraagt aan het inzicht op de ontwikkeling van het kind.</p>	<p>2021-2022</p>				
<p>Onderwijskundig ICT-er wordt ingezet als coach voor leerkrachten</p>	<p>De ICT coördinator heeft de rol als ICT coach conform invulling van het taakbeleid dat voor Fectio wordt opgesteld met input van de ICT coördinatoren zelf. Nadruk op onderwijskundige ondersteuning.</p>	<p>2021</p>				
<p>Verantwoord Social media gebruik in de school (do's en dont's) en media wijsheid</p>	<p>Vanuit het protocol voor media wijsheid en het gebruik van social media door leerlingen en medewerkers het bewustzijn</p>	<p>2020-2021 Maart 2020 introduceer protocol social media</p>	<p>Protocol AVG Fectio</p>			

	van leerlingen en medewerkers vergroten en met huidige aanbod integreren. De werkwijze voor onze school vastleggen en borgen in welke groepen we wat wel/niet doen.	vanuit AVG handboek Fectio				
Verdere uitbreiding aanbod STEAM in de school met LEGO	Huidige WE DO aanbod uitbreiden naar volgende pakket voor de gevorderde leerling. Leerkrachten coachen bij het gebruik hiervan in de klas en het aanbod ook in groepsdoorbrekend werken terug laten komen.	September 2020 bij start schooljaar eerste ICT kenniscafé 2020-2021 verder borgen				
ICT vaardigheden aanbieden; koppelen aan de leerlijnen van het SLO (kerndoelen)	Vanuit de leerlijnen van het SLO kinderen ICT vaardigheden aanleren. Hierin samen optrekken met andere scholen van de stichting	2022				

PDCA voor Personeelsbeleid

Plan	Do				Check	
Beoogd resultaat	Acties	Planning	Middelen/ financiën	Verantwoordelijke	Wanneer en welk instrument	Evaluatie en aanpassen
Scholingsplan wordt opgesteld op school niveau	Scholingsbeleid wordt beschreven en plan voor nascholing geschreven op basis van de ambities	2020	geen	Directie	Nascholingsplan	Jaarlijks

	en schoolvisie (Kanjertaining / taakspel en coop)					
Teamscholing gericht op professionele cultuur en samenwerking	Eerste moment zal worden gebruikt voor het kennen van elkaars kwaliteiten, valkuilen en leerstijlen	Juni 2020	€ 3000,-	Directie	DISC / Caluwé / ntb welk instrument tijdens een teambuildingsdag	Einde schooljaar 2019-2020
Handboek zorgkalender en kwaliteitsbeleid op de Van Harte School	Opstellen van een handboek voor het werken op de Van Harte School. Hoe doen we het bij ons op school, welke doelen streven wij na en hoe monitoren we onze onderwijskwaliteit. Wat wordt er van jou als leerkracht door een schooljaar heen verwacht en waar vind je dit terug.	2020-2021	Tijd om dit handboek te schrijven	Directie ism MT/IB	Compact handboek	Einde schooljaar 2020-2021 en daarna jaarlijks evalueren en bijstellen (aanvullen)
Beleid op inzet onderwijsassistenten en werkdruk reducering	We werken nu een aantal jaar met onderwijsassistenten. Inzet in de formatie is onderdeel van het werkverdelingsplan. Borgen van afspraken rondom hun taken en inzet in de diverse groepen.	2020-2021	geen	Directie / IB	Opzet van uitgangspunten als het gaat om de inzet van OA ten gunste van ons onderwijs en gericht op de werkdruk verlaging, wat zijn de stelnormen voor welke groep wanneer in aanmerking komt	Jaarlijks

PDCA voor Directie

Plan	Do				Check	
Beoogd resultaat	Acties	Planning	Middelen/ financiën	Verantwoor- delijke	Wanneer en welk instrument	Evaluatie en aanpassen
Goed organogram voor de Van Harte School	Borging van de verschillende functies en taken en verantwoordelijkheden	2020	Geen	Directie	Werkverdelingsplan	Jaarlijks in overleg n.a.v. werkverdelingsplan
Nieuwbouw traject IKC	Stappen die voortkomen uit het planproces rondom dit traject.	2020-2021	Geen voor de school, zit in midden gemeente	Directie	Ntb	Ntb
Interne en externe (digitale) communicatie is geoptimaliseerd	Evaluatie intern en extern in het gebruik van social schools met medewerkers en ouders een dialoog avond beleggen	2020-2021	Geen	Directie / MT	Communicatie avond in juni 2020 gericht op het gebruik van Social Schools als communicatie app en de gesprekscyclus onder de loep.	Gesprekscyclus tweejaarlijks
Gesprek stichting LEERkracht / Scrum / Lean	Met de stichting LEERkracht (of een andere aanbieder) in gesprek gaan of hun werkwijze aan zou kunnen sluiten bij het nastreven van onze doelen als het gaat om effectief vergaderen en het vergroten van eigenaarschap bij leerkrachten	2020-2021	Kosten voor het gesprek	Directie / MT	November 2020	
Werkverdelingsplan is leidend	Met ingang van het schooljaar 2019-2020 is het werkverdelingsplan vanuit de nieuwe cao leidend. Dit plan hanteren	2020	Geen	Directie	Zie stappenplan in werkverdelingsplan	Jaarlijks

	bij de formatie voor 2020-2021.					
Formatie opzet om nieuwe didactische concept te kunnen faciliteren	Actie die voortkomt uit de opzet van een nieuw didactisch concept.	2022		Directie		

NB Niet alle doelen zijn volledig uitgewerkt. Per schooljaar zullen deze doelen terugkomen in een jaarplan met een concretere tijdsplanning en eigenaren van de ontwikkeling. Nu is die vrij algemeen opgezet maar wordt in de jaarplannen met naam en toenaam benoemt. De MR zal toezien op de voortgang van de uitvoering van deze doelen.