



Schoolplan 2019 - 2023



Directeur	Dhr. Piet Huijser
Adres	Botniasteeg 16
Plaats	Franeke
Telefoon	0517390388
E-Mail	dekorendrager@cbo-nwf.nl
Datum	5-7-2019

Inhoudsopgave

Inleiding	4
Voorwoord.....	4
Samenhang met andere documenten.....	4
Vaststelling	5
1. Doelen van het plan	6
1.1. Doel en functie van het schoolplan	6
1.2. Strategisch beleidsplan.....	6
1.3. Samenhang in het schoolplan	6
1.4. Totstandkoming.....	7
2. Onze school en zijn opdracht	8
2.1. De huidige situatie.....	8
2.2. Leerling- en ouderpopulatie	8
2.3. Visie en missie van onze school.....	9
2.4. Interne sterkte en zwakte analyse	11
2.5. Consequenties voor de meerjarenplanning	13
3. Onderwijskundige vormgeving van ons onderwijs	14
3.1. Inleiding	14
3.2. De wettelijke opdracht van het onderwijs	14
3.3. Organisatie en inhoud van het onderwijs	15
3.4. Passend onderwijs.....	20
3.5. Consequenties voor de meerjarenplanning	22
4. Personeelsbeleid	23
4.1. Inleiding	23
4.2. Bekwaamheid	24
4.3. Human Resource (HR)	25
4.4. Onderdelen HR beleidsplan basisdeel.....	28
4.5. Consequenties voor de meerjarenplanning	33
4.6. Organisatiedoel	34
4.7. Strategisch plan	35
5. Kwaliteitsbeleid	37
5.1. Het stelsel van kwaliteitszorg op bestuursniveau	37
5.2. Het stelsel van kwaliteitszorg op schoolniveau.....	43
5.3. Consequenties voor de meerjarenplanning	47

5.4. Algemene Verordening Gegevensbescherming	47
6. Financieel beleid.....	49
6.1. Inleiding	49
6.2. Externe geldstromen, interne geldstromen	50
6.3. Planning van onze beleidsvoornemens	51
6.4. Consequenties voor de meerjarenplanning	51
Nawoord	52
Nawoord	52
Meerjarenplanning.....	53
Visie ontwikkelen	54
ICT	54
IKC Vorming	55
Rapporten.....	56
Taal	56
Rekenen	57
Wereld oriëntatie	58
Zorg.....	59
Klankbord groep	59

Inleiding

Voorwoord

God, geef ons de moed om te veranderen wat we kunnen veranderen.
Geef ons de wijsheid om te accepteren wat we niet kunnen veranderen.
Geef ons het inzicht om het verschil tussen beide te zien.
(Franciscus van Assisi ±1200)

Voor u ligt het schoolplan voor de periode 2019-2023 van CBS de Korendrager. Het schoolplan beschrijft onze koers, hoe ons onderwijs en de schoolorganisatie actueel wordt gehouden en wordt verbeterd.

Dit schoolplan heeft meerdere doelen:

- *het functioneren als een centraal document binnen de schoolontwikkeling;
- *het plannen en vormgeven van toekomstig beleid;
- *het geven van inzicht in ambities en concrete plannen voor de komende jaren.

Onze school valt onder het bestuur van CBO Noardwest Fryslân, dat bevoegd gezag is van zeventien scholen voor basisonderwijs in de gemeenten de Waadhoeke, Harlingen en één school in de gemeente Leeuwarden. Het schoolplan is opgesteld binnen de kaders van het strategisch beleidsplan van onze vereniging CBO Noardwest Fryslân. De vereniging streeft ernaar om vanuit de grondslag, vorm en inhoud te geven aan kwalitatief goed onderwijs en opvoeding in waarden en normen. Ieder kind is uniek en waardevol. De inspanningen van de vereniging richten zich dan ook op een veilig en respectvol schoolklimaat. Op deze manier hopen wij dat de kinderen via onderwijs en ondersteuning van persoonlijkheidsontwikkeling een ononderbroken groei doormaken. De vereniging streeft ernaar dat de kinderen zich in de maatschappij een zelfstandige en positief-kritische plaats kunnen verwerven, waarbij zij het zicht op de ander niet verliezen.

Op welke manier deze missie en visie tot stand komt en verder wordt uitgewerkt in de komende jaren leest u in dit schoolplan. De directie heeft samen met de teamleden, maar ook met de medezeggenschapsraad en bevoegd gezag, gewerkt aan de totstandkoming van dit schoolplan. In dit schoolplan heeft het schoolteam de ambities en richting bepaald waarin de school zich wil ontwikkelen.

Samenhang met andere documenten

De schoolgidsen in de periode **2019 - 2023** worden samengesteld op basis van de inhoud van het schoolplan.

In dit schoolplan verwijzen we naar de volgende documenten, die aanwezig zijn op onze school:

- Schoolgids
- Schooljaarplannen vanuit School Monitor
- Schooljaarverslagen vanuit School Monitor
- Schoolondersteuningsprofiel (SOP)
- Ondersteuningsplan passend onderwijs Fryslân
- Bovenschools Strategisch Beleidsplan
- Deelbeleidsplannen op verenigingsniveau (bijv. Deelbeleidsplan Excellentie)

Vaststelling

Het schoolplan is vastgesteld in de vergadering van het schoolteam d.d. 4 juli 2019

.....

Piet Huijser, directeur

Het schoolplan is vastgesteld in de vergadering van de MR van de school d.d.2 juli 2019

.....

Anneke Sijpkens, voorzitter van de MR.

Het schoolplan is vastgesteld door het bestuur van de school d.d.

.....

(Dhr. W. Reitsma en Dhr. P. Sybesma) Namens het bestuur van CBO Noardwest Frysân

1. Doelen van het plan

1.1. Doel en functie van het schoolplan

Het schoolplan 2019-2023 is het beleidsplan voor de komende planperiode. Het geeft antwoord op 2 belangrijke vragen:

- Waar staan we nu als school (positiebepaling)?
- Waar willen we naar toe met onze school (schoolontwikkeling)?

Daarmee is duidelijk dat het schoolplan het beleidsdocument bij uitstek is voor de sturing van onze schoolontwikkeling op de middellange termijn.

De functie van het schoolplan is meerledig:

- Intern sturingsdocument (richting, houvast, kompas)
- Verantwoordingsdocument (interne en externe verantwoording)
- Ondernemingsplan (sturen op doelen, middelen en mensen voor de middellange termijn)
- Kwaliteitsdocument (centraal document binnen de cyclus voor kwaliteitszorg)

1.2. Strategisch beleidsplan

Strategisch beleidsplan

Ter voorbereiding op de schoolplanperiode 2019-2023 heeft het bestuur volgens een vooraf vastgesteld traject de strategische keuzes op bestuursniveau bepaald voor de komende schoolplanperiode. Deze keuzes zijn kaderstellend voor de op te stellen schoolplannen van de afzonderlijke scholen. Toch dienen ze voldoende ruimte te geven om als school eigen specifieke invullingen te geven, afgestemd op bijzondere omstandigheden of op vormgeving van een specifiek concept. Alvorens het strategisch beleid definitief vast te stellen, is hierover overlegd in het Directeuren Overleg. De GMR heeft instemming verleend aan dit strategisch beleidsplan voor de periode 2019-2023. Het bestuur heeft strategische doelen gesteld m.b.t.: onderwijs, ouderbetrokkenheid, personeel, organisatie, en financiën. Deze strategische doelen zijn vertaald in tactische doelen waarbij tevens is aangegeven wie verantwoordelijk is voor de uitvoering en wanneer het klaar moet zijn. Het strategisch plan heeft consequenties voor de meerjarenplanning.

Zie verder het strategisch beleidsplan van de vereniging voor CBO Noordwest Fryslân.

1.3. Samenhang in het schoolplan

Dit schoolplan geeft de kaders en het perspectief aan waarbinnen onze school werkt aan schoolontwikkeling en schoolverbetering. Het geeft daarbij ook zicht op de samenhang tussen de verschillende beleidsvoornemens.

Inzetten op rendementsverbetering van een specifiek vakgebied betekent interventies bij verschillende kwaliteitsaspecten van het onderwijskundig beleid (primaire proces): leerstofaanbod, leertijd, opbrengsten, leerkrachtvaardigheden. Maar kan ook invloed hebben op aspecten van het personeelsbeleid (bijvoorbeeld scholing), het financiële beleid (inkoop expertise, aanschaf lesmateriaal) en het kwaliteitsbeleid (borging, systematisch evaluatie van processen en leerling-resultaten). Het gaat ons daarbij met name om de samenhang tussen de 3 beleidsaspecten die de

wetgever (artikel 12 WPO) beschreven wil zien in het schoolplan: Onderwijskundig beleid, het Personeelsbeleid en het Kwaliteitsbeleid.

1.4. Totstandkoming

Het schoolteam heeft onder leiding van de directie gewerkt aan de totstandkoming van het schoolplan. In mei 2019 is er een nieuwe directeur op de Korendrager gekomen. Kennismakingsgesprekken met teamleden en ouders in verschillende commissies, (bijv. Mr-leden) en informatie vanuit de teamvergaderingen zijn de basis van dit schoolplan. Daarnaast zijn gegevens verzameld, die duidelijk maakten welke positie de school aan het eind van de vorige schoolplanperiode innam op de verschillende beleidsterreinen. Daarbij is gebruik gemaakt van de volgende gegevens:

- Teamontwikkelingen en bovenschoolse indicatoren
- Het laatste inspectierapport van 2014
- Tevredenheidsonderzoek eind 2019 van ouders, leerlingen, medewerkers en management door Beekveld en Terpstra
- De jaarlijkse evaluaties van de jaarplannen en het schoolplan 2015-2019. De analyse van deze gegevens, afgezet tegen de geformuleerde missie en visie heeft geresulteerd in een aantal strategische keuzes, die naar het oordeel van het team noodzakelijk zijn om de beoogde doelen te bereiken. Het schoolteam stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan in de komende vier jaar. Het bevoegd gezag stelt zich door middel van de akkoordverklaring verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van wat in het schoolplan is beschreven.

2. Onze school en zijn opdracht

2.1. De huidige situatie

De Korendrager is een moderne, open christelijke basisschool midden in het oude stadscentrum van Franeker die valt onder de vereniging voor CBO Noordwest Fryslân. Ouders kiezen voor onze school vanwege het protestants-christelijk onderwijs, de kwaliteit van ons onderwijs, de waarden en normen die we uitdragen en de structuur en rust die geboden wordt. Daarnaast speelt de afstand school-thuis een rol. Wij organiseren in samenwerking met Stichting Kinderopvang Friesland voor- en naschoolse opvang. In de loop van het schooljaar 2019 - 2020 komt de opvang in eigen beheer. Vanaf dat moment mogen we ons een IKC noemen. Op de Korendrager zitten rond de 200 leerlingen. De laatste twee jaar is een stijging van het aantal leerlingen te zien.

De resultaten van de leerlingen zijn goed, boven de norm van de inspectie. Ook de ouders zijn erg tevreden over de school. Dit bleek uit het laatste tevredenheidsonderzoek.

Op CBS de Korendrager werken 16 leerkrachten, twee onderwijsassistenten, een intern begeleider, en een directeur. Een groot deel van het team werkt parttime.

De leeftijdsopbouw van het team ziet er als volgt uit:

24 % jonger dan 30 jaar

36 % in de leeftijd van 30 - 40 jaar

6 % in de leeftijd van 40 - 50 jaar

18 % in de leeftijd van 50 - 60 jaar

18 % in de leeftijd van 60 jaar of ouder.

2.2. Leerling- en ouderpopulatie

De Korendrager is een school die midden in het oude centrum van Franeker staat. Toch zijn het niet alleen kinderen van de middenstanders die op onze school komen. Veel kinderen komen wel uit het centrum van de stad maar er komen ook kinderen vanuit heel Franeker naar onze school. Een aantal kinderen komen uit dorpen rondom Franeker.

Er wordt niet veel Fries gesproken op onze school. Het merendeel van de kinderen is Nederlandstalig, 59 %. Het percentage Friestalige kinderen is 21% en het percentage kinderen dat beide talen beheerst, is 18 %. Ongeveer 2 % van de kinderen spreekt nog een andere taal.

Het opleidingsniveau van de ouders is voornamelijk MBO 56%. Er zijn 28% HBO-ers, 3 % W.O-ers en 13 % heeft na de basisschool alleen voortgezet onderwijs gevolgd.

We zijn een christelijke school. Toch zien we dat het percentage ouders dat daar bewust voor kiest minder wordt. Van alle kinderen komt er 45 % met een christelijke achtergrond naar onze school. 55% geeft aan deze niet te hebben.

2.3. Visie en missie van onze school

Missie

Ergens ter wereld lag een stuk grond klaar om bewerkt te worden. Een tuinman besloot er een mooie bloementuin van te maken. Waar moest hij beginnen? De tuinman maakte een plan en begreep dat hij deze tuin niet alleen kon onderhouden. Hij riep de hulp in van de tuinlieden en met elkaar werkten ze het plan verder uit. De tuinlieden legden eerst een fontein aan. Het water daarvan gebruikten ze om de grond nat te maken. Spontaan ontkiemden er de mooiste bloemen. Groot en klein en in verschillende kleuren. Alle bloemen waren even mooi en bijzonder. De tuinlieden ontdekten dat geen enkele bloem hetzelfde was. De ene had meer water nodig, de andere minder. Sommige kwamen tot volle bloei in de zon, andere floreerden op een schaduwrijk plekje. Iedere bloem bloeide op zijn eigen tijd. Er waren bloemen die weinig zorg nodig hadden, andere hadden een speciale behandeling nodig. Zo moest de klimplant met behulp van een rekje geleid worden, had de bloem die niet snel wilde groeien wat extra bemesting nodig en maakten de tuinlieden ruimte voor het kleine bloempje dat tussen de grote bloemen in de verdrukking dreigde te raken. Door de zorg en liefde van de tuinlieden ontstond een prachtige tuin.

Wij hopen dat we onze school als die tuin kunnen laten zijn. Bovenstaand verhaal vertalen we daarom zo:

- De Korendrager is een protestantschristelijke basisschool. Dit betekent dat het evangelie van Jezus Christus, zoals dit in de Bijbel staat geschreven de basis is voor ons handelen, met als hoofdgedachte recht doen aan de naaste.
- De Korendrager is een inspirerende school, die kinderen opleidt tot mondige, zelfredzame deelnemers aan de samenleving.
- Deze samenleving bestaat uit verschillende culturen; daarom vinden wij het belangrijk dat kinderen respect (leren) hebben voor elkaar en anderen.
- Om elk kind tot zijn recht te laten komen, houden wij rekening met individuele verschillen.
- Wij vinden het belangrijk op de hoogte te blijven van zowel maatschappelijke als onderwijskundige veranderingen. Hieruit maken wij keuzes en afwegingen die passen bij onze school.

Visie

Om kernachtig te omschrijven waar het op onze school om draait: wij willen dat een kind veel leert en elke dag met plezier naar school gaat. Wij werken aan een goede sfeer in de klassen en de leerkrachten doen er alles aan om uit een kind te halen wat erin zit. Daarbij spelen ouders/verzorgers een belangrijke, stimulerende rol. Dit alles realiseren wij vanuit onze christelijke identiteit.

Ons ideaal is:

Een veilige school waar kinderen veel leren en met plezier naartoe gaan.

Onze visie beslaat een viertal terreinen:

- De religieuze visie;
- De pedagogische visie;
- De onderwijskundige visie;
- De visie op ons personeel.

De religieuze visie

Onze school is een christelijke basisschool. We leven en werken vanuit ons geloof in God en de Bijbel. Jezus is onze inspiratiebron. In de Bijbel lezen wij dat Jezus zich met liefde, tijd en aandacht inzetten

voor de medemens. Zijn leer zegt ons rechtvaardig en verdraagzaam te leven met elkaar, bereid te zijn te vergeven en hoop te houden op een zinvolle toekomst. De school is er niet alleen om de leerstof goed door te geven. Zij is er ook om een verantwoorde positie in de samenleving van morgen voor te leven, als aanvulling op de opvoeding thuis. Iedereen die zich thuis voelt bij deze manier van leven en werken, is welkom.

Pedagogische visie

Wij willen het kind zo begeleiden en sturen dat het zich ontwikkelt tot een creatief mens, dat zich kritisch durft en kan opstellen in onze maatschappij, met respect voor de ander. De sfeer op school moet veilig en vertrouwd zijn en kinderen moeten er met plezier naartoe gaan. We slagen daar het best in als we zorgen voor orde, rust en gezelligheid.

Onderwijskundige visie

We weten dat geen kind gelijk is en spreken elk kind aan op zijn niveau; dit om ieder kind zo ver mogelijk te laten komen. Binnen een leeromgeving van orde en regelmaat moeten de kinderen tot een optimale prestatie kunnen komen. Behalve voor rekenen, lezen en taal moet er ook tijd zijn voor creatieve ontplooiing. Het zorgsysteem op De Korendrager vinden wij belangrijk: zorg om het welzijn, het functioneren van uw kind op onze school. Zorg die uit-gaat naar de totale ontwikkeling van het kind: gedrags- en leerproblematieken. De leerkrachten geven de algemene dagelijkse zorg in de groep, en speciale zorg met hulp van de intern begeleider. Deze ondersteunt de leerkracht onder andere met observaties, onderzoek, het schrijven van een groepsoverzicht of individueel ondersteuningsplan en het houden van groeps- en oudergesprekken.

Visie op personeel

Goed onderwijs staat of valt met de kwaliteit en inzet van de leerkracht. Een team kan alleen goed functioneren als de leden daarvan zich veilig voelen binnen de groep. Als ze zich geaccepteerd voelen en de mogelijkheid krijgen hun capaciteiten te ontwikkelen. Iedere leerkracht verwacht van de kinderen de nodige inzet. Dit verlangen we ook van elkaar als leerkracht. Samen staan we voor een grote berg werk. Elkaar hulpvaardig tegemoet treden, vinden we daarbij van groot belang. Samen de problemen en de taken oplossen, brengt een prettige werksfeer. En een professioneel, toekomstgericht team. Want wie de jeugd heeft, heeft de toekomst. Altijd zal het kind om (onze) liefde vragen. In alle drukte van buitenschoolse opvang, groepsplannen, Cito-scores en alle andere zaken: het gaat niet om nieuwe structuren, het gaat om het kind. Dat verdient echte aandacht. Daarvoor worden we betaald, daarop heeft het kind recht.

Wij zijn een christelijke school die traditioneel basisonderwijs verzorgt. We vinden het erg belangrijk om een goede sfeer te creëren op school. In de basis vinden wij het belangrijk dat ieder kind zich veilig voelt op school. Dit geven wij vorm door betrokkenheid te tonen voor ieder kind en kinderen ruimte te geven zichzelf te ontdekken en te ontwikkelen. Binnen ons onderwijs houden wij rekening met en we proberen aan te sluiten bij de onderwijsbehoeften van onze leerlingen. Wij vinden het belangrijk om interesses en talenten van kinderen tot hun recht te laten komen, niet alleen binnen het taal- en rekenonderwijs en de zaakvakken, maar ook qua talenten op creatief, muzikaal en sportief gebied. Dit wordt o.a. vormgegeven in de workshops rondes die we kennen op school in de midden en bovenbouw en de verschillende activiteiten op sportief gebied. De komende jaren willen we gebruiken om te ontdekken hoe we dit meer of anders vorm kunnen gaan geven. Uitgangspunten daarbij zijn dat we het kind centraal stellen en kinderen bagage meegeven om grip te krijgen op de wereld waarin ze hun eigen weg moeten zien te vinden en te gaan.

Hoe kunt u deze visie terugzien in ons dagelijks onderwijs:

- Met onze christelijke identiteit willen we graag uitdragen wie we zijn en hoe we met elkaar omgaan. De kernwoorden daarbij zoeken we het eerstvolgend schooljaar. Daarna bespreken we wat onze visie voor de komende jaren is.
- We werken met de methode "Kind op maandag". Dit is een methode voor levensbeschouwelijk onderwijs. Daarin komen de verhalen uit de bijbel aan de orde en worden deze verhalen vertaald naar het heden.
- Door te werken met KiVa, werken wij aan positieve gedragsverwachtingen op school. Op deze manier leren wij kinderen verantwoordelijkheid te dragen voor zichzelf, voor elkaar en voor de wereld om hen heen, zorgen wij voor veiligheid op school en leren we respect te hebben voor elkaar;
- We werken met nieuwe moderne methodes en maken binnen alle vakgebieden gebruik van ICT (digiborden, I-pads, Chromebooks).
- Van groep 1 t/m 8 krijgen de kinderen les in drie talen, Nederlands en Fries en vanaf groep 5 ook in Engels.

De komende jaren gaan we werken aan:

- de visie en missie van onze school. Waar staan we voor als school, wie willen we zijn.
- het verdiepen in het vernieuwende onderwijs en waar we met onze school naartoe willen.
- taalbeleid
- vernieuwing van het rekenonderwijs. Dit is wel afhankelijk van welke keuzes er gemaakt worden in bovenstaande.

2.4. Interne sterkte en zwakte analyse

Vanuit de evaluatie van de schoolontwikkelingen van de vorige planperiode en het tevredenheidsonderzoek in januari 2019 is voor de Korendrager de volgende sterkte- en zwakteanalyse op te maken:

Op de Korendrager zijn we trots op de waardering die wij ontvangen van onze leerlingen en ouders. Onze leerlingen geven aan dat zij met plezier naar school gaan, dat de sfeer op school positief is en dat er weinig gepest of gescholden wordt. Dat is fijn om te lezen, want we vinden het belangrijk om veiligheid te creëren. Natuurlijk blijven we hier aandacht voor houden, want als school willen wij graag dat alle kinderen zich veilig voelen op school en 'je mag zijn wie je bent'.

De kinderopvang heeft een eigen ruimte op de Korendrager. Elke dag kan er gebruikt gemaakt worden van voor- en naschoolse opvang. Viermaal per week is er een peutergroep. Vanaf mei 2019 zijn er ook VVE kinderen.

De kinderopvang wordt vanaf 1 oktober 2019 overgenomen door de vereniging CBO Noardwest Fryslân. Vanaf dat moment hoort de kinderopvang op onze locatie ook echt bij onze school. We werken nu al samen, maar voorzien dat dat dan nog meer wordt.

Onze leerlingen geven aan dat zij over het algemeen tevreden zijn met het aanbod op school. Ouders geven aan dat hun kinderen met plezier naar school toegaan en waarderen de rust en structuur. Als ontwikkelpunt nemen we mee dat we kinderen meer willen leren zelfstandig problemen op te lossen.

Ouders en school geven beide aan dat de communicatie prettig verloopt en voelen zich betrokken bij de school. School waardeert de betrokkenheid van ouders en het vertrouwen dat zij geven. We blijven hier aandacht voor houden, want een duidelijke communicatie en samenwerking met ouders vinden wij belangrijk. Ouders en school zijn positief over het proces van samenwerken en het

vormgeven van identiteit binnen onze school. Als school zijn we hier trots op, maar we blijven hier aandacht voor houden. We vinden het belangrijk om goed vorm te blijven geven aan onze identiteit in verbinding met leerlingen, ouders en omgeving.

Vanuit het laatste inspectierapport blijkt dat we goede dingen doen. Op alle onderdelen waarop we zijn beoordeeld hebben we een voldoende gescoord. We gaan ervoor om dit te behouden maar willen ook graag laten zien dat we van een aantal zaken wel vinden dat we daar goed op scoren.

De resultaten gedurende de schoolperiode zijn over het algemeen ook van voldoende niveau. We zien wel dat het doorontwikkelen en de aandacht voor de taal -en rekengebieden nodig is. We zien, met name bij rekenen, de resultaten achteruit gaan.

Wat betreft de ict volgen we de ontwikkelingen die er zijn. Die gaan heel snel. In alle groepen werken we met Chromebooks en I-pads en een digitaal schoolbord. We maken gebruik van de software bij de methodes. Toch denken we dat we nog meer en zinvoller kunnen werken met de verschillende devices.

Ouderbetrokkenheid is voor een school van groot belang. Op De Korendrager zijn de ouders over het algemeen positief betrokken. Het is zaak om ouders goed te informeren en ze te betrekken bij de besluiten die er genomen worden. Hier gaan we de komende jaren nog meer aan werken.



Kwaliteitsonderzoek 2019

Kwaliteitsonderzoek CBS Noardwest Fryslân

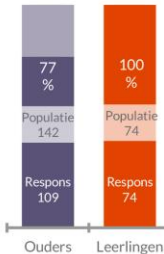
In januari en begin februari 2019 is op alle scholen van CBS Noardwest Fryslân een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd, waarbij aan leerlingen, ouders, medewerkers en leidinggevenden gevraagd is hun mening te geven over hun school. Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de vragenlijstset Qschool primair onderwijs van B&T Organisatieadvies, aangevuld met enkele eigen vragen.

Op deze poster leest u hoe ouders en leerlingen aankijken tegen de school en het onderwijs op CBS De Korendrager, waar zij tevreden over zijn en wat in hun ogen nog wat extra aandacht nodig heeft. Ook ziet u hoe de resultaten van De Korendrager zich verhouden tot de landelijke gemiddelden in het basisonderwijs in Nederland.



Resultaten | Respons

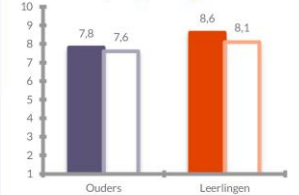
De resultaten van een onderzoek zijn vooral bruikbaar als er door voldoende mensen is meegewerkt. Wat 'voldoende' is hangt af van de grootte van de doelgroep. Bij een kleine doelgroep is een hoger responspercentage nodig om de resultaten als geldig (representatief) voor de mening van de hele doelgroep te beschouwen dan bij grote doelgroepen. Volgens een set vuistregels is dit onderzoek voor ouders en leerlingen representatief.



Uitkomsten | Waar zijn we trots op?

- Zowel ouders als leerlingen zijn tevreden over CBS De Korendrager en het onderwijs dat op school gegeven wordt. Zo kennen beide groepen de school een mooi rapportcijfer (ouders 7,8 en leerlingen 8,6) toe. Wel kan opgemerkt worden dat het rapportcijfer van de leerlingen gemiddeld aan de school toekennen hoger ligt dan dat landelijk gebruikelijk is. Dit is weergegeven in de grafiek in deze poster. Ook als we inzoomen op de gemiddelde beoordeling van alle stellingen zien we dat deze voor zowel ouders als leerlingen nagenoeg gelijk is aan het landelijk gemiddelde.
- Ouders en leerlingen zijn positief over de sfeer en sociale veiligheid op school. Leerlingen voelen zich veilig en leerlingen geven aan dat er weinig wordt gepest en gescholden.
- Meer dan 95% van de ouders geeft aan tevreden te zijn met de keuze voor de school en is van mening dat het geschatte beeld in de schoolgids klopt met de werkelijkheid. Ook raden meer dan negen van de tien ouders andere ouders aan voor de Korendrager te kiezen. Een mooi compliment.

Resultaten | Rapportcijfer

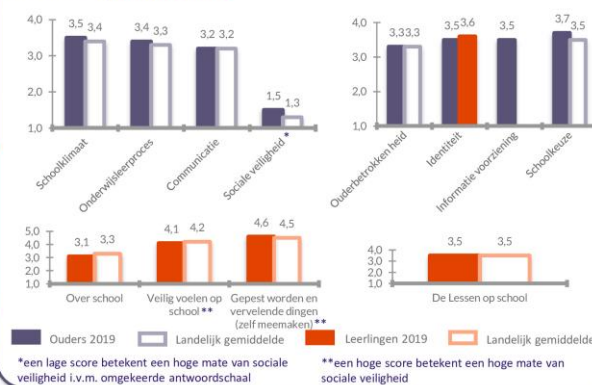


Het gemiddelde rapportcijfer wordt vastgesteld aan de hand van één vraag: welk rapportcijfer geef je de school? Ouders zijn op basis van het rapportcijfer die zij aan de school geven iets positiever dan landelijk gemiddeld is. Leerlingen in groep 6, 7 en 8 zijn aanzienlijk positiever dan kinderen op andere basisscholen in Nederland gemiddeld.



B&T organisatieadvies

Resultaten | Rubriekscores



*een lage score betekent een hoge mate van sociale veiligheid i.v.m. omgekeerde antwoordschaal

**een hoge score betekent een hoge mate van sociale veiligheid

Uitkomsten | Ontwikkelpunten

Uit de resultaten komt een tweetal ontwikkelpunten voor de school naar voren:

- Leraren helpen kinderen bij het leren oplossen van ruzies onder elkaar.
- Leerlingen hebben samen een leuke klas.

verantwoord veranderen

2.5. Consequenties voor de meerjarenplanning

Beschrijf hier kort welke trajecten zullen worden opgestart en voer die in.

3. Onderwijskundige vormgeving van ons onderwijs

3.1. Inleiding

De leerlingen en leraren leren en werken in adequate gebouwen met toereikende inventaris en apparatuur.

Het onderwijs vindt plaats in een stimulerende en goed onderhouden huisvesting. De leraren richten de lokalen aantrekkelijk en uitdagend in, waarbij zij rekening houden met de ontwikkelingsfase van de leerlingen. De binnen- en buitenruimten van de school dragen bij aan een positieve-, sociale-, veilige leer- en werkomgeving. De inventaris en apparatuur zijn bijdetijds, goed onderhouden en passend bij het onderwijsconcept.

3.2. De wettelijke opdracht van het onderwijs

Artikel 16 van de Wet Primair Onderwijs (WPO) geeft aan dat het bevoegd gezag tenminste éénmaal in de 4 jaar het schoolplan vaststelt en het na vaststelling aan de inspecteur toezendt. Het schoolplan is derhalve een wettelijk verplicht document en daarmee een bekostigingsvoorwaarde. In de vierjarige schoolplancycclus die gestart is in 1999 vormt de periode 2019-2023 de zesde planperiode in successie. Ons schoolplan voldoet aan de wettelijke eisen die aan het schoolplan worden gesteld.

3.3. Organisatie en inhoud van het onderwijs

3.3.1. Leerstofaanbod

De leraren bieden een breed, eigentijds en op kerndoelen gebaseerd aanbod. Binnen de kaders van de wet maken zij keuzes in het aanbod, waardoor zij deze afstemmen op de onderwijsbehoeften die kenmerkend zijn voor de leerlingenpopulatie. De school heeft bovendien een aanbod voor de referentieniveaus taal en rekenen dat past bij het niveau van alle leerlingen. De leraren hanteren leermiddelen die afgestemd zijn op de ontwikkelingsfase van de leerlingen. Het aanbod sluit aan op het niveau van de leerlingen bij binnenkomst van de school en bereidt hen voor op het aanbod bij de start van het vervolgonderwijs. Daar tussenin verdelen de leraren de leerinhouden evenwichtig en in samenhang over de leerjaren heen.

Het aanbod draagt bij aan de basiswaarden van de democratische rechtsstaat.

Overzicht van ons leerstofaanbod

Vak-/vormingsgebied	Aanbod/methode	Aangeboden in groep								Kerndoelen & Referentieniveaus		Vervanging in 19-23
		1	2	3	4	5	6	7	8	Ja	Nee	
1. Aanbod jonge kind												
- Beg. Geletterdheid	Onderbouwd	x	x							x		
- Beg. Gecijferdheid	Onderbouwd	x	x							x		
- Spel/soc.em.vorming	Onderbouwd	x	x							x		
- Motorische ontw.	Onderbouwd	x	x							x		
2. Nederlands												
- Aanvankelijk lezen	Veilig leren lezen			x						x		
- Voortg. techn. Lezen	Estafette				x	x	x			x		x
- Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip					x	x	x	x	x		x
- Taalmethode	Taal op Maat				x	x	x	x	x	x		
- Schrijfmethode	Pennenstreken			x	x	x	x	x	x	x		

- Woordenschat	Taal op Maat				x	x	x	x	x	x		
- Spelling	Spelling op Maat				x	x	x	x	x	x		
3. Engels	Take it Easy					x	x	x	x	x		
4. Fries	Studio F			x	x	x	x	x	x	x		x
5. Rekenen/Wiskunde	Alles Telt			x	x	x	x	x	x	x		x
6. Kennisgebieden												
- wereld oriëntatie	De zaken			x	x					x		
- Aardrijkskunde	Wijzer door de wereld					x	x	x	x	x		x
- Geschiedenis	Speurtocht					x	x	x	x	x		
- Biologie/Natuur	Natuurzaken					x	x	x	x	x		
- Verkeer	Klaar over					x	x	x	x	x		
- Maatsch. Verh.												
- Geest. Stromingen	Kind op Maandag	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
- Techniek	Natuurzaken						x	x	x	x		
- ICT	Software bij de vakgebieden	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
7. Expressieactiviteiten												
- Handvaardigheid	Moet je doen / internet	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
- Tekenen	Moet je doen/ internet	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
- Muziek	1,2,3 zing	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
- Dans/Drama	1,2,3 zing	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
8. Lichamelijke oefening	Basislessen	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
9. Soc. em. Vorming	KiVa	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
10. Levensbeschouwelijke vorming	Kind op Maandag	x	x	x	x	x	x	x	x	x		

3.3.2. Doorlopende leerlijnen

Door gebruik te maken van methodes die verwerking bieden op het gebied van kennen en kunnen van de kinderen, passend bij hun leeftijd en behoeften, verzorgen wij zo een doorlopende lijn van ontwikkeling. Kinderen die uitvallen aan zowel de onderkant alsmede aan de bovenkant krijgen een passend aanbod.

3.3.3. Onderwijstijd

Op onze school wordt het onderwijs zodanig ingericht dat de leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen. Het onderwijsleerproces wordt daarbij afgestemd op de voortgang in ontwikkeling van de leerlingen. Het onderwijs wordt gedifferentieerd aangeboden. Twee keer per jaar worden methode onafhankelijke toetsen afgenomen en daarnaast maken we gebruik van methodische toetsen. We gaan kritisch met de toetsen om en zo zijn we in staat om de ontwikkelingen te volgen en kinderen het bij hen passende onderwijs te bieden. Onderwijs is breder dan taal en rekenen, we richten ons op de emotionele, creatieve en verstandelijke ontwikkeling: hoofd, hart en handen. Op onze school hanteren we het continurooster en de schooltijden zien er als volgt uit:

*Groepen 1 t/m 8: maandag t/m donderdag van 08.30 - 14.15 uur

*Groepen 5 t/m 8: vrijdag van 08.30 - 14.15 uur

*Groepen 1 t/m 4: vrijdag van 08.30 - 11.45 uur

Onderwijstijd

Vak	Groep							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Godsdienstige vorming/soc.emotionele vorming	8	8	10	10	8	8	8	8
Werken met ontwikkelingsmateriaal	32	32						
Rekenen en wiskunde	7	7	25	20	22	22	22	22
Nederlandse taal (taal, spelling, tech. lezen en begr. lezen)	12	12	27	34	30	32	32	32
Schrijven			9	2	4	2	2	2
Fries	1	1	2	4	2	2	2	2
Engels				4	2	2	2	2
Wereldoriëntatie			4	4	12	12	12	12
Bewegingsonderwijs / muzikale vorming (gr 1/2)	32	32	6	6	8	8	8	8
Muziek			3	2	2	2	2	2

Tekenen/handvaardigheid			6	6	10	10	10	10
Pauze/fruit eten	5	5	5	5	5	5	5	5
totaal	97	97	97	97	105	105	105	105

Verdeling van de uren over een jaar per groep

	Groep 1 t/m 4	Groep 5 t/m 8
aantal uren per jaar	907,25	1000

3.3.4. Andere voertaal dan Nederlands

Op de Korendrager is naast de Nederlandse taal ook aandacht voor Fries en Engels. Fries door de hele school en Engels vanaf groep 5. Anderstaligen zijn er niet op de Korendrager.

De voertaal is voornamelijk Nederlands. Kinderen die thuis gewend zijn om Fries te praten, mogen in de vrije situaties Fries met elkaar praten. De komende jaren gaan we meer aandacht schenken aan meertaligheid. Wb. het taalplan Fries is de ambitie dat we er naartoe willen dat de kinderen het Fries kunnen verstaan en waar mogelijk, spreken.

3.3.5. Resultaten

Alle leerlingen in groep 8 maken de Cito eindtoets; tijdens de schoolperiode maken ze regelmatig toetsen van het leerlingvolgsysteem. De leraren nemen de toetsen af conform de voorschriften in de handleiding. De school volgt een zorgvuldige procedure bij het bepalen van het advies voor vervolgonderwijs en spant zich in om leerlingen op het bij hen passende niveau geplaatst te krijgen. De procedure bij advisering voorziet in betrokkenheid van ouders en leerlingen en wordt regelmatig geëvalueerd en zo nodig herzien. Ouders zijn geïnformeerd over het schoolbeleid voor toetsing, vertragen en versnellen.

De leraren verzamelen voortdurend systematische informatie over de ontwikkeling van hun leerlingen. Zij gaan regelmatig na in welke mate de leerlingen profiteren van het geboden onderwijs en hoe de ontwikkeling van leerlingen verloopt ten opzichte van henzelf en van leeftijdsgenoten. Wanneer leerlingen niet genoeg lijken te benutten van het onderwijs, gaat de school na waar de ontwikkeling stagneert en wat mogelijke verklaringen hiervoor zijn. De leraren gebruiken al deze informatie vervolgens om het onderwijs af te stemmen op de onderwijsbehoeften van zowel groepen leerlingen als individuele leerlingen. Ze gebruiken daarbij een cyclische aanpak.

De leerlingen behalen cognitieve eindresultaten die ten minste in overeenstemming zijn met de gestelde (minimum)norm. De doelen voor cognitieve leerresultaten die de school stelt, passen bij de kenmerken van haar leerlingen en de maatschappelijke verwachtingen. De school laat zien dat de doelen gerealiseerd worden. Daarbij beperkt de school zich niet tot Nederlandse taal en rekenen.

3.3.6. Sociale en maatschappelijke competenties - Burgerschap

Onze school hecht belang aan het verwerven van sociale en maatschappelijke competenties. De school heeft de kenmerken van haar leerlingenpopulatie in kaart gebracht en heeft op basis hiervan ambities geformuleerd over het niveau dat elke leerling kan bereiken. De groei die de leerlingen gedurende de schoolperiode door maken, toetst zij aan deze doelen. De leerlingen verlaten de school met sociale en maatschappelijke competenties, die passen bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie en de gestelde doelen. Alle leerlingen profiteren optimaal van het genoten onderwijs op deze gebieden. Daarmee kan de school aantonen dat zij op dit gebied uit haar leerlingen haalt wat er in zit.

3.3.7 Didactisch handelen

De leraren plannen en structureren hun handelen met behulp van de informatie die zij over de leerlingen hebben en stimuleren een brede ontwikkeling. Het team handelt op basis van een samenhangend en consistent pedagogisch-didactisch concept.

De leraren zorgen voor effectieve instructies: aansprekend, doelmatig en interactief. Ze geven blijk van hoge verwachtingen en reageren positief op de inbreng van leerlingen, waardoor deze zich ondersteund en uitgedaagd voelen. Bij de instructies en opdrachten gebruiken de leraren passende vakdidactische principes en werkvormen. Ook zorgen zij ervoor dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau.

Zij stemmen de instructies en opdrachten af op de behoeften van groepen en individuele leerlingen, zodat alle leerlingen actief, gemotiveerd en betrokken zijn en de voor hen beschikbare tijd effectief besteden. Tijdens de (leer)activiteiten gaan de leraren na of de leerlingen de leerstof en de opdrachten begrijpen. Daarbij geven de leraren de leerlingen directe en individuele feedback op hun werken en leren.

3.3.8 Pedagogisch klimaat

De schoolleiding en de leraren creëren een stimulerend en ambitieus pedagogisch en didactisch klimaat. Er zijn duidelijke regels en een voorspelbaar en betrouwbaar positief klimaat waarin afspraken nagekomen worden. Schoolleiding en leraren kennen een focus op persoonlijke ontwikkeling en leren, waarin alle leerlingen gezien worden en zich betrokken voelen bij de schoolgemeenschap. Het schoolklimaat is ondersteunend voor de cognitieve en sociale ontwikkeling.

3.3.9. Veiligheid

Schoolleiding en leraren waarborgen de veiligheid van de school en zijn omgeving voor alle leerlingen en het personeel. Leerlingen, leraren, schoolleiding en overig personeel gaan respectvol en betrokken met elkaar om. De leraren leren leerlingen sociale competenties aan en tonen voorbeeldgedrag. Schoolleiding en leraren voorkomen pesten, agressie en geweld in elke vorm en treden zo nodig snel en adequaat op. De school heeft daarvoor een veiligheidsbeleid gericht op het voorkomen, registreren, afhandelen en evalueren van incidenten. Het beleid voorziet ook in een regelmatige meting (KiVa) van de veiligheidsbeleving van de leerlingen en het personeel. De school heeft een vertrouwenspersoon. Alle betrokkenen kennen dit beleid.

3.4. Passend onderwijs

De schoolbesturen van het basisonderwijs in Friesland dragen gezamenlijk, in de Stichting Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Fryslân, de verantwoordelijkheid voor goede onderwijsondersteuning voor elke leerling in Friesland. Deze bestuurlijke krachtenbundeling sluit aan bij landelijke ontwikkelingen: vanaf 1 augustus 2014 heeft elk schoolbestuur 'zorgplicht'. Besturen zijn vanaf die datum wettelijk verplicht alle kinderen passend onderwijs te bieden. Dit kan zijn op de eigen school of op een andere, beter passende school.

Iedere school heeft haar kwaliteiten en ontwikkelpunten beschreven in een zogenaamd schoolondersteunings profiel (SOP).

In het schoolondersteuningsprofiel staan de volgende onderdelen beschreven:

- een korte typering van onze school.
- de kwaliteit van de ondersteuning waarop alle kinderen kunnen rekenen.
- de deskundigheid waarover onze school kan beschikken.
- de voorzieningen die wij hebben om leerlingen extra ondersteuning te bieden.

De school heeft voor leerlingen met bijzondere ondersteuningsbehoeften extra aanbod en begeleiding gepland. Deze ondersteuning is gericht op het (ontwikkelings-)perspectief van de leerling. Voor de leerlingen die structureel onderwijsaanbod krijgen op een ander niveau dan de leeftijdsgroep of extra bekostigd worden vanuit het samenwerkingsverband, stelt de school een (ontwikkelings-)perspectief op. De school evalueert regelmatig of de extra ondersteuning het gewenste effect heeft en stelt dit zo nodig bij.

De school werkt nauw samen met ouders, voorschoolse voorzieningen, voorgaande scholen en ketenpartners door informatie over leerlingen uit te wisselen ter bestrijding van uitval en ten behoeve van leerlingen met bijzondere ondersteuningsbehoeften. Zij ziet ouders als partner in het stimuleren van de ontwikkeling van hun kinderen en stemt haar ouderbeleid daar op af. Voor kinderen in achterstandssituaties en/of met een ondersteuningsbehoefte werkt de school intensief samen met ouders, ketenpartners en met partners in het samenwerkingsverband. Aan het eind van de schoolperiode en bij tussentijds vertrek van leerlingen informeert ze de ouders en de vervolgschool over de ontwikkeling van de leerlingen.

Zicht op de ontwikkeling en de begeleiding.

De school heeft zicht op de ontwikkeling en de begeleiding van leerlingen, doordat deze informatie binnen de school wordt vastgelegd.

Al deze onderdelen van zorg worden beschreven in het schoolondersteuningsprofiel, hierin wordt weergegeven welke kennis en ondersteuning er in de school aanwezig is en geboden kan worden aan de leerlingen. Hieruit vloeit een overzicht voort van de kwaliteiten en ontwikkelpunten van de school.

We hanteren binnen de leerlingbegeleiding de volgende benamingen:

Basisleerling:

Dit zijn leerlingen met een CITO I, II of III score. De leerling volgt het basisprogramma zonder extra aandacht. Leerlingen kunnen met basisondersteuning de reguliere lesstof volgen en beheersen.

Aandachtsleerling Plus

Dit zijn de CITO I en I+ leerlingen of de leerlingen die de basisstof zonder veel inspanning beheersen. Deze volgen het verkorte basisprogramma en krijgen een verrijkend aanbod. Dit kan voor 1 vakgebied of op alle gebieden: compacten en levelwerk. Minimaal 1 keer per week extra aandacht voor het verrijkend programma.

Aandachtsleerling Zorg (tijdelijke)

Dit zijn de leerlingen met een IV of V CITO score of leerlingen die het basisprogramma alleen leren beheersen met een extra onderwijsondersteuning ± in instructievorm, tijd of aangepaste stof. Deze leerlingen volgen het basisprogramma met aanpassingen volgen (minimale programma, aanvullingen met maatwerk, 1F route boekje).

De aanpassing is op grond van gedragskenmerken of op 1 leerstofgebied (taal of rekenen).

Zorgleerling

Groep 1 en 2: Uit het observatiesysteem blijkt dat op 2 of meerdere onderdelen een achterstand scoort van 3-6 maanden of meer. Hierbij wordt uitgegaan van de gemiddelde leeftijdsscore.

Groep 3 t/m 8: Een zorgleerling is een leerling die het reguliere onderwijsaanbod niet zonder extra onderwijsondersteuning leert beheersen. Of met een IV of V CITO-score op meerdere onderdelen. Ook kan het gedrag een dermate grote rol spelen, dat het van invloed is op de prestaties van de leerling (o.a. leerlingen met een LGF).

Na elke methode- en citotoets worden de resultaten geanalyseerd en bekijken we of de leerling de verwachte progressie maakt en voldoende geprofiteerd heeft van het onderwijsaanbod. Indien nodig volgen er aanpassingen.

Signalering:

Een leerkracht kan een leerling aanmelden als leerprestaties, werkhouding en/of gedrag opvallend zijn. Bij problemen besluit een leerkracht een leerling aan te melden voor een leerlingbespreking. Samen met de intern begeleider wordt de vraagstelling geformuleerd. Hierbij gaan we uit van de onderwijsbehoefte van dit kind en bekijken we op welke manier we dit kunnen realiseren. We maken een plan en voeren dit gedurende een aantal weken uit. Soms is het nodig een vervolgtraject te bespreken.

Hiervoor zijn verschillende mogelijkheden:

Bijvoorbeeld Intervisievergaderingen, waarbij 4 á 5 leerkrachten, die het kind kennen aanwezig zijn. Zij kunnen adviezen geven t.a.v. de begeleiding van de leerling.

Als de vraagstelling helder is, wordt het vervolgtraject besproken.

Als de vraagstelling niet helder is, kan een onderzoek (intern of extern) tot de mogelijkheden behoren.

Een leerling kan te allen tijde worden aangemeld bij de intern begeleider.

Planning en uitvoering zorg binnen de groep:

De leerkracht stelt samen met de intern begeleider een plan van aanpak op voor een periode van 6 tot 8 weken. In deze weken wordt de leerling intensief door de groepsleerkracht begeleid binnen de groep. Bij problemen is er weer contact met de intern begeleider en kan het plan bijgesteld worden. Soms is het nodig om het programma van de leerling aan te passen aan zijn eigen niveau en/of tempo. Voor deze kinderen stellen we een ontwikkelingsperspectief op. Hierin beschrijven we de haalbare doelen en het uitstroomniveau. Dit gaat altijd in overleg met ouders en kind.

Het aanpassen van de leer- en oefenstof geldt ook voor leerlingen die meer- of hoogbegaafd zijn.

Zij krijgen een programma waarin alleen aan de noodzakelijk instructie mee wordt gedaan en de oefenstof wordt ingekort. We noemen dit compacten: "indikken van de leer- en oefenstof". Daarna werken ze met verrijkende en uitdagende leerstof.

Zorg buiten de groep:

In speciale gevallen is er intensieve begeleiding buiten de groep nodig. Dit kan individuele hulp zijn of hulp aan een groepje kinderen. Er kan zelfs sprake zijn van een instructiegroep, die alle dagen extra

hulp krijgt.

Zorg met behulp van externe instanties binnen de basisschool:

De school kan een beroep doen op verschillende externe instanties. Ouders worden hiervan op de hoogte gesteld en worden om toestemming gevraagd.

Hoe gaat de school om met taalachterstanden?

Visie

Taal is de basis van ons onderwijs en van onze samenleving. We vinden het dan ook belangrijk als school gedegen taalonderwijs aan te bieden, waarbij we een goed evenwicht vinden tussen Nederlands, Fries en Engels.

Om taalonderwijs goed aan te kunnen bieden, maken we gebruik van methoden die de kerndoelen/referentieniveaus dekken. We zijn ons er bewust van dat we het met een methode alleen niet zullen redden. Als leraren zijn we dan ook gemotiveerd om te zoeken naar/te zorgen voor een rijke taalomgeving.

Taalbeleid

Van de drie talen die we op school hanteren, is het aanbod betreffende de Nederlandse taal het grootst. In de eerste plaats willen we ervoor zorgen dat het onderwijs in deze taal op een hoog niveau ligt. De voertaal in de klas is dan ook meestal Nederlands.

We werken in de kleutergroepen met de methode Onderbouwd, in groep 3 met de taal-leesmethode Veilig Leren Lezen en in de groepen 4 t/m 8 gebruiken we de methode Taal op Maat en Spelling op Maat. Voor begrijpend lezen gebruiken we Nieuwsbegrip.

Op het gebied van technisch lezen wordt er in groep 3 gewerkt met de methode Veilig Leren Lezen.

In de overige groepen maken we vooral gebruik van de 'bieb op school'. Dit is een project in samenwerking met de bibliotheek, waarbij er een uitgebreide collectie boeken op school aanwezig is waar kinderen uit kunnen kiezen. Leesplezier bevorderen is daarbij het uitgangspunt.

Extra zorg wordt geboden aan kinderen die dat nodig hebben (zie dyslexieprotocol) en verrijking wordt geboden d.m.v. Levelspel/Levelwerk.

De ontwikkelpunten van de school staan omschreven in het SOP.

3.5. Consequenties voor de meerjarenplanning

Beschrijf hier kort welke trajecten zullen worden opgestart en voer die in.

4. Personeelsbeleid

4.1. Inleiding

Met het Human Resource (HR) beleidsplan 2019-2023 wil de vereniging CBO-NWF Noardwest Fryslân (hierna CBO-NWF) doelstellingen en acties vastleggen voor het personeelsbeleid in de komende vijf jaar. Het HR-beleid ondersteunt de doelstellingen ten aanzien van onderwijs, het behoud en verdere ontwikkeling van CBO-NWF als onderwijsinstelling voor Primaire Onderwijs. Het HR-beleid richt zich op het aantrekken, ontwikkelen, belonen en behouden van goede, vakbekwame (excellente) leerkrachten, directeuren en staf. Daarnaast moet in het personeelsbeleid oog zijn voor het werkplezier van alle medewerkers (daar waar leerkrachten en/of directie staat, bedoelen we alle medewerkers van het CBO-NWF).

De scholen van CBO-NWF zijn een plezierige plek om te werken en dat moet zo blijven!

Onder het basisdeel "HR beleidsplan 2019-2023" worden de diverse (losse) HR onderdelen geplaatst. Hierdoor is het een dynamisch document waarbij, als het nodig is, op onderdelen aanpassingen kunnen worden gedaan.

De onderdelen zijn:

- 6.1 HR beleidsplan basis 1.0
 - 6.1.1 Functiebouwwerk (functiemix)
 - 6.1.2 Beoordeling en evaluatie (gesprekkencyclus)
 - 6.1.2a Startende leerkracht
 - 6.1.3 Taakbeleid
 - 6.1.4 Personeels- en bekwaamheidsdossier
 - 6.1.5 Talentmanagement (bekwaamheid, schoolleider- en lerarenregister, ontwikkeling, scholing)
 - 6.1.6 Mobiliteitsbeleid
 - 6.1.7 Werving-, selectie en benoemingsbeleid
 - 6.1.8 Ziekteverzuim
 - 6.1.9 Vervangingsbeleid
 - 6.1.10 Arbobeidsplan (verzuimbeleid en BHV)

Veel scholen, ook die van CBO NWF hebben de afgelopen jaren geïnvesteerd in opbrengstgericht werken. Na een periode met gerichte aandacht hiervoor, wordt in de planperiode (2019-2023) ruimte gegeven voor andere (onderwijskundige) accenten. Waar dat nodig is, draagt HR-beleid bij aan een cultuurverandering, waarbij de kernwaarden en doelstelling van CBO-NWF ook daadwerkelijk worden gedragen en uitgedragen door de medewerkers. Hierbij hoort een proactieve manier van werken en kortere, op resultaat gerichte besluitvormingsprocessen op verenigings- en schoolniveau.

Nieuwe ontwikkelingen binnen het onderwijs (invoering cao-PO 2018-2019) houden gelijke tred met onderwijskundige ontwikkelingen binnen CBO-NWF. Het streven is het professionaliseren van CBO-NWF, waarbij het nemen van eigen initiatief en verantwoordelijkheid, maar ook verantwoording voor behaalde prestaties en resultaten als normaal worden gezien.

Belangrijk is dat medewerkers en leidinggevendenden regelmatig met elkaar in gesprek zijn over het primaire proces. Het individuele handelen van de medewerkers is hierbij een belangrijk gespreksonderwerp. Een medewerker van CBO-NWF streeft naar ontwikkeling en verbetering van het eigen handelen. Doel hierachter is de kinderen datgene te bieden wat zij nodig hebben.

Een medewerker van het CBO-NWF krijgt de gewenste ontwikkelingskansen. CBO-NWF wil een lerende, opbrengstgerichte organisatie zijn. Als vanzelfsprekend hoort hierbij “jezelf ontwikkelen”. CBO-NWF gaat hierbij uit van de zeven bronnen van arbeidsvreugde: hogere zingeving, fysieke welbevinden, collegialiteit, waarderingen vertrouwen, goede prestaties, groei en werken met hart en ziel.

Tijdens de planperiode is het devies: talentontwikkeling en organisatieontwikkeling door persoonlijke ontwikkeling, waarbij het opbrengstgerichte werken en andere (onderwijskundige) accenten niet worden vergeten.

4.2. Bekwaamheid

4.5.1. Toezicht en handhaving

De onderwijsinspectie beoordeelt de uitvoering van de Wet Beroepen in het onderwijs (BIO) door de school indien de kwaliteit van het onderwijs in gevaar is. De inspecteur gaat dan na in hoeverre de leraren van de school hun bekwaamheid hebben onderhouden.

De Wet op het Onderwijstoezicht (WOT) geeft kaders aan de inspectie van het Onderwijs t.a.v. het beoordelen van, het rapporteren over en het bevorderen van de kwaliteit van het onderwijs. De inspectie ziet de toepassing Wet BIO als één van de instrumenten om het personeelsbeleid in scholen vorm te geven. Normaal gesproken is het personeelsbeleid van scholen geen onderwerp van toetsing door de inspectie, behalve bij het ‘nader onderzoek’. Hiervan is sprake indien er reden is om te twijfelen aan de algehele kwaliteit van een school. Bij een dergelijk onderzoek zal dan ook worden getoetst of de school voldoet aan de uitgangspunten van de Wet BIO.

4.5.2. Talenten, competenties en registratie

Leerkrachten

Sinds 1 augustus 2006 is de Wet beroepen in het onderwijs (wet BIO) van kracht en tegelijkertijd het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel. Sinds dat moment gelden de bekwaamheidseisen en moet CBO-NWF kunnen aantonen dat leerkrachten daadwerkelijk bekwaam zijn en in staat worden gesteld hun bekwaamheid te onderhouden. Voor de monitoring is het bekwaamheidsdossier een noodzaak.

Naast de drie verplichte (door CBO-NWF opgestelde) kernkwaliteiten maakt CBO-NWF gebruik van de in 2011 opgestelde bekwaamheidseisen en de herijking van de bekwaamheidseisen: interpersoonlijk, pedagogisch, vakinhoudelijk en didactisch, organisatorisch, samenwerken in een team, samenwerken met de omgeving en reflectie en ontwikkeling.

Met de bekwaamheidseisen hebben en houden leraren zicht op hun bekwaamheid en kunnen ze hun professionele ontwikkeling goed afstemmen met collega's en het beleid van de school/vereniging. De bekwaamheidseisen maken onderdeel uit van de omschrijving van het beroep leraar; dit is een van de drie onderdelen van de professionele keten van het beroep leraar. De andere twee zijn de professionele ruimte en het lerarenregister. Met deze drie onderling samenhangende elementen wordt gestimuleerd dat leraren bekwaam zijn, hun bekwaamheidsonderhoud op orde hebben en handelen volgens de professionele standaard. De bekwaamheidseisen zijn toegevoegd in bijlage 9.

Wetgeving

Het ministerie van OCW heeft per 1 augustus 2017 het ‘Voorstel Herijking Bekwaamheidseisen’ omgezet in wetgeving.

Binnen het overleg tussen bonden en PO-raad worden verdere afspraken gemaakt over de registratie in een lerarenregister (cao-po). De politiek heeft de ambitie dat alle leraren zo snel mogelijk in het lerarenregister worden opgenomen.

Schooldirecteuren

Voor directeuren gelden de vijf aspecten van effectief leiderschap welke zijn vertaald in de volgende vijf basisbekwaamheden: visie-gestuurd werken, in relatie tot de omgeving staan, vormgeven aan organisatiekenmerken, hanteren van strategieën, hogere orde denken. Daarnaast zijn er door schoolleidersregister PO per basisbekwaamheid drie profielen uitgewerkt. Schoolleidersregister PO geeft duidelijk aan dat de opgestelde profielen niet zijn bedoeld om te beoordelen. Schooldirecteuren hebben de verplichting zich te registreren bij het schoolleidersregister PO (cao-po) voor de verantwoording van de professionele ontwikkeling.

De beoordeling van de schooldirecteur wordt gedaan door het college van bestuur en vindt plaats op basis van prestatie-/managementafspraken die worden gemaakt tussen directeur en college van bestuur,

Het gaat dan om:

- a. managementafspraken (bijvoorbeeld over leerling resultaten, ziekteverzuim, financiën en kwaliteitszorg);
- b. prestatieafspraken over de gewenste schoolontwikkeling;
- c. afspraken over persoonlijke ambities/loopbaanontwikkeling;
- d. afspraken over het leidinggeven (samenwerken, communicatie).

Afspraken over persoonlijke ambities / loopbaanontwikkeling zijn subjectief en zullen als zodanig ook worden meegenomen in de beoordeling.

OOP-functies/ college van bestuur

Voor de OOP-functies wordt er gebruik gemaakt van de functiebeschrijvingen. Dit geldt ook voor het college van bestuur.

4.5.3. Pedagogisch klimaat en didactisch handelen

Hier beschrijft / verwijst de school naar het beleid m.b.t. de verwachtingen op pedagogisch-didactisch vlak van leerkrachten.

Verder beschrijft de school welke ambities er liggen met het pedagogisch-didactisch handelen van de leerkrachten.

4.3. Human Resource (HR)

4.3.1. HRM

Human Resource is een ander woord voor personeelsmanagement, maar dan wel een woord waarmee wordt benadrukt dat mensen een bron van waarde zijn voor de organisatie. Medewerkers worden beschreven als het “belangrijkste kapitaal” van de organisatie. Het optimaal inzetten van dit

kapitaal vereist dan ook steeds meer de aandacht van het management van organisaties. Het CvB vindt het belangrijk dat de investering in personeelsontwikkeling de grootste bijdrage levert aan kwaliteitsverbetering.

HR kan als volgt worden getypeerd:

Het zodanig inzetten, sturen en motiveren van medewerkers, dat dankzij hun capaciteiten en talenten de gewenste resultaten nu en in de toekomst efficiënt en effectief wordt bereikt. Dit in een goede werksfeer en binnen de randvoorwaarden van het onderwijskundige, personele en financiële beleid.

De kern van HR

HR-beleid investeert in de medewerkers. Een grotere betrokkenheid bij de organisatie (school) zorgt voor gekwalificeerde, competente en gemotiveerde medewerkers, welke beter presteren en minder verzuimen. Geef medewerkers de ruimte en verantwoordelijkheid.

De paradox van het loslaten: “Om iets te vangen, moet je iets loslaten”.

4.3.2. HR-beleid

HR heeft een directe link met de visie van CBO-NWF en de onderwijskundige visie (zonder relatie geen prestatie) van de scholen. Hierdoor staat binnen HR het stellen van duidelijke doelen en het creëren van condities voor leren en verbeteren centraal. Hierbij speelt de schooldirecteur en met zijn/haar stijlen van leidinggeven een cruciale rol bij het vormgeven en uitvoeren van het totale HR-beleid.

De leraar, de professional, is het uitgangspunt van het HR-beleid. Het HR-beleid is gericht op de onderwijsprofessionals in de school, die individueel en in teamverband de resultaten van de leerlingen en daarmee de kwaliteit van het onderwijs verbetert. Hiervoor is er binnen het HR-beleid ruimte voor het begeleiden van startende leraren (cao-po) en het stimuleren van het lerende vermogen van leerkrachten (professionals). Denk aan een leraar als teamspeler in een lerende opbrengstgerichte omgeving (samenwerken).

4.3.3. Horizontale en verticale integratie van HR

HR is de relatie tot zowel het strategisch beleid als het HR-beleid van CBO-NWF. Bij het integreren van het HR-beleid is er sprake van een horizontale en een verticale integratie.

Onder horizontale integratie wordt de onderlinge afstemming van de verschillende HR-activiteiten verstaan: rekrutering en selectie, vorming, training, loopbaanontwikkeling, enz. Een voorbeeld hiervan is de afstemming tussen gesprekkencyclus en ontwikkeling. Tijdens de gesprekkencyclus wordt de leerkracht beoordeeld. Wanneer de leerkracht de vereiste kwaliteiten (nog) niet voldoende bezit, kan hij deze verder ontwikkelen in een training of opleiding. Zo ontstaat er een afstemming tussen deze twee HR-activiteiten.

Verticale integratie is het afstemmen van de menselijke competenties op de missie, de visie en de doelstelling van CBO-NWF. Kwaliteiten/talenten moeten zodanig gekozen, georganiseerd en ontwikkeld worden, dat ze bijdragen tot de realisatie van de missie. Verticale integratie staat voor de keuze van kwaliteiten die wordt opgenomen in het (competentie) profiel van een functie. We selecteren die kwaliteiten die nodig zijn voor het vervullen van één of meerdere taken die bijdragen tot bepaalde resultaten. Deze taken dragen op hun beurt weer bij tot de realisatie van de missie, de visie en de doelstellingen van CBO-NWF.

Het kwaliteitsdenken legt andere accenten op het HR-beleid. Het is belangrijk te kijken naar het

functioneren van de medewerker en de ontwikkeling van de kwaliteit die belangrijk is voor de huidige of toekomstige functie.

4.3.4. Sturen op verantwoordelijkheid

Sturing, zelfsturing en zelforganisatie: ervaringen, inzichten en voorbeelden. Zelfsturing verenigt resultaatverantwoordelijkheid. De paradox is dat zelfsturing binnen het CBO-NWF nauw verbonden is met een duidelijke sturing vanuit de lijnorganisatie. Meer zelfsturing, eigen verantwoordelijkheid en initiatiefkracht zijn nodig in de moderne schoolorganisatie. Een noodzaak om de toenemende complexiteit (onderwijs) het hoofd te bieden.

Sturen op verantwoordelijkheid betekent dat medewerkers veel eigen verantwoordelijkheden hebben. Zij hebben de ruimte om hun werk in te richten op de wijze die zij het beste vinden en zorgen er zelf voor dat resultaten bereikt worden. Ondanks alle vrijheid is er geen sprake van vrijblijvendheid. Medewerkers worden daadwerkelijk verantwoordelijk gehouden voor de resultaten die zij behalen.

De sturing is daarmee gericht op output (het resultaat), maar ook op de (werk)processen.

De sturing bestaat verder uit ondersteuning bij het realiseren van de grotere verantwoordelijkheid.

Opleiding, coaching en andere faciliteiten zijn hierbij van wezenlijk belang.

Deze manier van organiseren, stimuleert intensieve samenwerking en (informele) afstemming tussen medewerkers. Zij zijn samen verantwoordelijk voor de 'prestaties' van de school. Problemen worden gezamenlijk aangepakt en collega's kunnen elkaar helpen.

Om effectief te sturen op verantwoordelijkheid binnen een team moet zowel de 'sturing' als de 'zelforganisatie' aandacht krijgen. Zonder sturing, ontaarden zelfs de beste intenties in chaos en is het maar afwachten welke resultaten bereikt worden en zonder ruimte voor zelfsturing is de motivatie, creativiteit en zelfstandigheid van medewerkers ver te zoeken.

Samengevat kan de balans als volgt worden ingevuld:



Sturing	Zelforganisatie
• Duidelijke visie	• Ruimte voor initiatieven
• Kaders aangeven	• Eigen verantwoordelijkheid oppakken
• Voortgang en resultaten monitoren	• Zicht op eigen resultaten
• Aandacht voor wat er in de uitvoering speelt	• Klant en resultaatgericht zijn

Leiderschapsstijl directie en management

Sturen op verantwoordelijkheid vraagt een bepaalde manier van leidinggeven. Samengevat: ruimte geven aan medewerkers, durven delegeren en loslaten. Maar ook: duidelijk zijn over de resultaten die bereikt moeten worden, het stellen van kaders en het monitoren van resultaten.

4.4. Onderdelen HR beleidsplan basisdeel

4.4.1. Functiebouwwerk

In het functiebouwwerk is o.a. het functieboek van CBO-NWF beschreven. Als uitwerking van dit

functiebouwwerk zijn alle (toekomstige) functies op de scholen en het stafbureau benoemd, omschreven en gewaardeerd middels FUWA PO, conform de CAO PO artikel 5.1, lid 2.

CBO-NWF ziet het samenstellen van het functieboek als onderdeel van goed personeelsbeleid. Het functieboek biedt aan het zittend personeel zicht op carrièreperspectief en brengt mogelijkheden in beeld binnen CBO-NWF voor toekomstige medewerkers.

Het functieboek bevat alle functies en beantwoordt tevens de vraag 'welke functies heeft CBO-NWF nodig om de (onderwijskundige) doelstellingen te realiseren?'

Het functiebouwwerk is toekomstgericht en voorziet in de behoefte op langere termijn. Hierbij hoort de kanttekening dat het functiebouwwerk geen statisch, maar een dynamisch document is. Als gevolg van in- of externe ontwikkelingen of beleidskeuzes is het mogelijk dat herziening van het functiebouwwerk nodig is.

4.4.2. Beoordeling en evaluatie (gesprekkencyclus)

Centraal binnen het HR-beleid staat een goed functionerende gesprekkencyclus. Dit is de belangrijkste informatiebron voor ontwikkelings- en opbrengstgerichte benadering. HR-beleid krijgt met de gesprekkencyclus een directe relatie met de onderwijskundige visie van het CBO-NWF en de scholen.

Door de ruimere loopbaanmogelijkheden (boeien en binden) kan meer gedaan worden om leerkrachten met hun talenten te boeien en te binden aan CBO-NWF, indien gewenst. Om de vele mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling voor de individuele leerkracht inzichtelijk te maken, is een goede toepassing van een gesprekkencyclus noodzakelijk.

CBO-NWF kiest ervoor de direct leidinggevende bewust en bekwaam te maken van zijn/haar verantwoordelijkheid in het boeien en binden van de leraar. Dit door de loopbaanontwikkeling te bespreken en perspectieven te schetsen. Het volgen van een opleiding/scholing maakt daarvan deel uit.

4.4.2a. Startende leerkracht

Er is de laatste jaren veel aandacht voor de problematiek en de ondersteuning van startende leraren. Op allerlei plekken worden instrumenten ontwikkeld die bij de begeleiding van startende leraren kunnen worden ingezet. Schoolbesturen staan voor de uitdaging om starters goede begeleidingsprogramma's aan te bieden. In vergelijking tot andere beroepsgroepen, lijkt de aandacht voor de begeleiding van startende leraren buitenproportioneel. Waarom is aandacht voor startende leraren noodzakelijk? En waarom wijkt de aandacht voor starters in het onderwijs zo af van de aandacht voor starters in andere beroepen?

Leraren die net van de opleiding komen, moeten al deze taken vanaf dag één uitvoeren, net als leraren die al tien of twintig jaar op een school werken. Ze dragen vanaf de eerste dag van hun loopbaan 100% verantwoordelijkheid, in hun eentje. Schoolleiders, collega's, de politiek en ouders verwachten dat leraren die verantwoordelijkheid direct aankunnen. Die abrupte overgang van opleiding naar beroep is vrij uniek. In weinig andere beroepen is die overgang zo groot. In veel beroepen is er sprake van een geleidelijke overgang: starters lopen mee met ervaren collega's, hebben minder verantwoordelijkheid, ze volgen een traineeship of hebben een juniorfunctie. Zij hebben kortom tijd en ruimte om te groeien in het beroep. Startende leraren hebben die ingroeimogelijkheid niet.

Als we weten dat het beroep vanaf de start zwaar is, en dat aankomende leraren in de vierjarige opleiding slechts een beperkt aantal bekwaamheden kunnen ontwikkelen, ontstaat de neiging om studenten bij de start van de opleiding te selecteren: op taal- en rekenvaardigheid, op kennis van aardrijkskunde, geschiedenis, natuur en techniek, en op hun sociaal-communicatieve vaardigheden. Die focus op selectie versterkt het mentale model dat bij de start van het beroep alles op orde moet zijn. In plaats daarvan zou er sprake moeten zijn van een mentaal model waarin de nadruk ligt op de voortdurende ontwikkeling van de leraar, niet alleen in de opleiding, maar ook tijdens de uitoefening van het beroep.

4.4.3. Taakbeleid

Het gaat om het verenigen van organisatiedoelen en de inzet en kwaliteiten van personeel. Het doel daarbij is een win-win situatie voor de organisatie en de individuele medewerker. Dit wordt o.a. gerealiseerd met een “goed” taakbeleid. De te onderscheiden aspecten in het taakbeleid zijn:

- a. Taakomvangsbeleid
- b. Taakverdelingsbeleid
- c. Taakbelastingsbeleid
- d. Belastbaarheidsbeleid

a.	TAAKOMVANGSBELEID Genormeerde schooltaken met hun omvang	Schooltaken die nu worden uitgevoerd of in de toekomst uitgevoerd moeten worden
b.	TAAKVERDELINGSBELEID Toedeling van schooltaken aan functies en de toewijzing van functies aan medewerkers	
c.	TAAKBELASTINGSBELEID Functioneren van de medewerker in de schoolorganisatie	Individuele wensen en deskundigheden van de medewerkers en de kenmerken van de school als werkomgeving
d.	BELASTBAARHEIDSBELEID Individueel functioneren van de medewerkers	Individuele taakopvatting

a. Taakomvangsbeleid

Bij het taakomvangsbeleid stelt de school haar takenpakket vast en bepaalt de bijbehorende normen. Dit takenpakket bestaat uit verschillende taken met een bepaalde omvang per taak:

- de lestaak
- de lesgebonden taken (50% van de lestaak)
- de professionalisering (80 uur bij voltijds benoeming)
- overige schooltaken

b. Taakverdelingsbeleid

Het taakverdelingsbeleid gaat om het verdelen (toedelen) van de taken aan de verschillende medewerkers. De nieuwe cao biedt mogelijkheden om flexibel om te gaan met de maximale lestaak. De werkelijke inzet wordt jaarlijks besproken tussen leidinggevende en medewerker en schriftelijk vastgelegd.

c. Taakbelastingsbeleid

Voor de medewerkers zijn de stappen c. en d. van het taakbeleid inhoudelijk belangrijk. In deze stappen gaat het om een afstemming van de individuele wensen en deskundigheden van de medewerkers en de kenmerken van de school als werkomgeving (taken). Het taakbelastingsbeleid resulteert in het 'functioneren van medewerkers in de schoolorganisatie'. Bij werkdruk, en dus belasting, kan zowel gedacht worden aan de tijdsbesteding en de omvang van het takenpakket als aan de beleving van het werk: de spanning die het met zich meebrengt, de uitdaging of juist niet. Het functioneren van alle medewerkers, van hoog tot laag, moet bespreekbaar worden. Hiervoor gebruiken we de gesprekkencyclus (onderdeel in deel II).

d. Belastbaarheidsbeleid

Bij het taakomvang-, de taakverdeling- en het taakbelastingsbeleid fungeert de school als uitgangspunt, bij het belastbaarheidsbeleid is dat de individuele leerkracht met zijn/ haar eigen belastbaarheid. Het belastbaarheidsbeleid is het vangnet voor die situaties waarin de belasting van een individuele medewerker te groot is.

Het belastbaarheidsbeleid heeft twee functies:

1e: het biedt een adequate benaderingswijze in bepaalde individuele gevallen

2e: het is een signaal voor problemen die te maken hebben met het functioneren van de school, waardoor bepaalde personeelsleden buiten de boot vallen.

De kern van het taakbeleid is het creëren van zodanige condities op school dat optimaal wordt ingespeeld op de belastbaarheid van de individuele medewerkers. Daarbij wordt uitgegaan van de 'gemiddelde' leerkracht en voorbijgegaan aan de individuele verschillen. Belastbaarheidsbeleid staat of valt met de mogelijkheden om individueel maatwerk te leveren.

4.4.4. Personeels- en bekwaamheidsdossier

Van iedere medewerker werkzaam bij CBO-NWF wordt een personeelsdossier bijgehouden, zowel op bovenschools- als op schoolniveau. De doelstelling van het maken en bijhouden van personeelsdossiers is het effectief, efficiënt en sociaal verantwoord kunnen voeren van personeelsbeleid en -beheer (HR-beleid), evenals het kunnen voldoen aan wettelijke verplichtingen.

Hierbij geldt de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Een personeelsdossier kan worden gedefinieerd als een dossier dat alle gegevens bevat als basis waarvan de stand van zaken kan worden geanalyseerd en waarbij de arbeidsgeschiedenis van de medewerker wordt bijgehouden.

Het bekwaamheidsdossier is een geordende verzameling van gegevens die laten zien dat de medewerker bekwaam is en zijn bekwaamheid onderhoudt. De inhoud van het bekwaamheidsdossier is niet wettelijk geregeld. Het bekwaamheidsdossier is de verantwoordelijkheid van het CBO-NWF, iedere leraar beschikt over een bekwaamheidsdossier.

4.4.5. Talentmanagement

Het is van belang een balans te vinden tussen het realiseren van de doelstellingen en belangen van de organisatie en de talenten van de medewerkers. Dit betekent dat CBO-NWF middelen moet inzetten die bijdragen aan het realiseren van deze balans. Talentmanagement is één van de middelen die de organisatie hierbij kan gebruiken. Om in te spelen op verandering is het van toenemend belang om de wensen en doelen van de medewerkers af te stemmen op de doelen van het CBO-NWF.

Talentmanagement voorziet hierin als hulpmiddel. Doordat het CBO-NWF aangeeft welke

vaardigheden of competenties van belang zijn voor het uitoefenen van de functies, is het voor de medewerker duidelijk op welke competenties hij/zij zich moet richten voor het vervullen van zijn/haar functie. Talenten-/ competentie management is het vinden in de match tussen enerzijds wat medewerkers willen en kunnen, en de strategie en het belang van het CBO-NWF anderzijds.

Maak gebruik van het 70-20-10 principe: leren door te doen. Medewerkers leren 70 procent van hun skills door te doen, 20 procent door feedback en coaching en 10 procent op de traditionele manier, uit boeken en in een klas.

4.4.6. Mobiliteit

Het werken in het primair onderwijs vraagt om een bepaalde mate van flexibiliteit van medewerkers. De school en haar omgeving verandert voortdurend. CBO-NWF behaalt haar maximale rendement als de juiste medewerker op de juiste plaats actief is, want dan heeft de medewerker plezier in het werk en is het meest effectief.

Doordat de omgeving continu verandert, kan het zijn dat de medewerker ooit een medewerker op de juiste plek was, maar dit, door de veranderende omstandigheden, nu niet meer is. Een volledig begrijpelijk en verklaarbare situatie. Vanuit goed personeelsbeleid zijn diverse instrumenten ontwikkeld om dit tegen te gaan. Scholing en de stimulans van persoonlijke ontwikkeling is een bekend instrument en wordt dan ook gebruikt binnen CBO-NWF. Niet in de laatste plaats omdat in de CAO-PO is vastgelegd dat van medewerkers wordt verwacht dat zij zich blijven ontwikkelen en breed inzetbaar blijven.

Het instrument mobiliteit wordt minder vaak toegepast maar is, mits goed uitgevoerd, minstens zo effectief. Het mobiliteitsbeleid biedt medewerkers en directeurs van CBO-NWF kaders en handvatten voor het inzetten van mobiliteit als kans voor het individu als voor de organisatie als geheel.

Doel van het mobiliteitsbeleid is het bevorderen van een actieve en doelgerichte uitwisseling van kennis, ervaring, expertise, taken, functies en personen tussen de scholen van CBO-NWF. Jaarlijks wordt de vrijwillige mobiliteit in kaart gebracht.

4.4.7. Werving-, selectie en benoemingsbeleid

Werving en selectie is een onderdeel c.q. instrument binnen HR waarmee grote invloed uitgeoefend wordt op de kwalitatieve en kwantitatieve instroom van medewerkers binnen CBO-NWF. Het doel van goede werving & selectie is om de juiste persoon op de goede plek in de organisatie te krijgen. Om dit voor elkaar te krijgen, is het belangrijk afspraken te maken. Daarmee laten we als CBO-NWF één gezicht zien naar buiten, weten we zeker dat er - door de waan van alledag - geen stappen worden overgeslagen en worden sollicitanten op deze wijze zo zorgvuldig mogelijk behandeld.

4.4.8. Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimbeleid is gericht op het voorkomen en verminderen van verzuim van medewerkers. Het ziekteverzuimbeleid wordt uitgevoerd aan de hand van het ziekteverzuimbeleidsplan.

Dit ziekteverzuimbeleidsplan is een uitwerking van de regels waar het verzuimbeleid aan moet voldoen en omschrijft maatregelen ter bevordering van de veiligheid en de gezondheid en ter voorkoming en beperking van de psychosociale arbeidsbelasting (PSA) van medewerkers. Met andere woorden, het ziekteverzuimbeleid draagt bij aan het scheppen van een optimaal werkklimaat in overeenstemming met de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), Arbowet, Ziektewet, Wet Verbetering Poortwachter (WVP), CAO-PO 2018-2019 en overige relevante regelgeving.

Het ziekteverzuimbeleid heeft als doel:

- arbeidsongeschiktheid en beroepsziekten te voorkomen;
- ziekteverzuim tot een minimum te beperken/ terug te dringen;
- de wetgeving op dit gebied na te leven.

Doelstelling voor CBO-NWF is naast het goed uitvoeren van het ziekteverzuimbeleid te zorgen dat (uiteindelijk) het management en de medewerker zelf probleemeigenaren zijn.

4.4.9 . Vervangingsbeleid

Het vervangingsbeleid is ontwikkeld, omdat CBO-NWF de essentie van de inzet en het behoud van goede (inval)leerkrachten en overige onderwijsgevende invallers (payroll) belangrijk vindt. Goede invalmedewerkers kunnen bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling van het kind en de school, zoals beschreven in het strategisch beleidsplan. Dit beleid beoogt duidelijkheid te geven omtrent procedures, invalbekostiging, benoemingsverplichtingen en overige relevante bijzonderheden. Hierbij hoort ook de bekostiging van rechtspositionele verlopen.

4.4.10. Arbobeleid

CBO-NWF streeft naar optimale arbeidsomstandigheden voor haar medewerkers. Het arbobeleid is gericht op waarborging van de veiligheid en gezondheid van medewerkers en leerlingen, en op de bevordering van hun welzijn. Om dit te bereiken, organiseert CBO-NWF de vereniging op zo'n manier dat onaanvaardbare risico's in principe zijn uitgesloten. Verzuim door ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt zo veel mogelijk tegengegaan. Seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie worden actief bestreden.

Arbobeleid in essentie

Het arbobeleid vloeit voort uit de Arbowet, het Arbobesluit en andere relevante wet- en regelgeving. De doelstellingen van het arbobeleid worden in samenhang met de doelstellingen van CBO-NWF geformuleerd. De doelstellingen worden vermeld in het jaarlijks op te stellen Plan van Aanpak. Dit plan wordt opgesteld op basis van de RI&E (risico-inventarisatie en -evaluatie).

Het Arbobeleid beschrijft het beleid waarmee de hoofddoelstelling wordt verwezenlijkt, en van de hieruit voortvloeiende taken voor de komende vijf jaar. Indien van toepassing wordt voor elk beleidsonderdeel aangegeven:

- wie verantwoordelijk is;
- welke procedures worden gevolgd;
- welke instrumenten worden gebruikt;
- welke vorm van interne of externe ondersteuning nodig is;
- hoe de kwaliteitsborging is geregeld

4.5. Consequenties voor de meerjarenplanning

Beschrijf hier kort welke trajecten zullen worden opgestart en voer die in (door bovenschools in relatie met strategisch beleidsplan).

4.6. Organisatiedoel

4.2.1. De grondslag

De grondslag van het CBO-NWF is Christelijk, waarbij er ruimte is voor pluriformiteit in het Christelijk profiel van de scholen. Van leerkrachten wordt verwacht dat ze die grondslag onderschrijven. Binnen de samenwerkingsschool is ruimte voor verschillen, personeel aan deze school dient de grondslag minimaal te respecteren.

Het CBO-NWF hanteert de Bijbel als inspiratiebron voor de omgang met God, de naaste en de omringende wereld en voor al haar andere handelen.

In de scholen van het CBO-NWF wordt de grondslag vertaald naar en betekenis krijgen voor de onderwijskundige praktijk. De samenwerkingsschool neemt hierbij een bijzondere positie in. Gebaseerd op de Christelijke identiteit gelooft het CBO-NWF dat ieder kind uniek en waardevol is. De inspanningen van CBO-NWF richten zich dan ook op een veilig, liefdevol en respectvol schoolklimaat. Op deze manier hoopt het CBO-NWF dat de kinderen via onderwijs en ondersteuning van persoonlijkheidsontwikkeling een ononderbroken groei doormaken en vaardigheden ontwikkelen die hen in staat stellen bij hen passend onderwijs te volgen. De vereniging streeft ernaar dat de kinderen zich in de maatschappij een zelfstandige en positief kritische plaats kunnen verwerven, waarbij zij het zicht op de ander niet verliezen.

4.2.2. Het doel van het CBO-NWF

Statutair is de doelstelling als volgt verwoord: CBO-NWF stelt zich ten doel Christelijk basisonderwijs en/of scholen waarbinnen ruimte is voor meerdere identiteiten, aan te bieden in de regio Noordwest Friesland. Zij tracht dit doel te verwerkelijken door het zoeken van samenwerking in alles wat tot de regionale en algemene belangen van het Christelijk onderwijs behoort, door het houden van vergaderingen en voorts door alle andere wettige middelen, welke tot het gestelde doel dienstig zijn. Zij beoogt niet het maken van winst. De scholen van het CBO-NWF kennen een open toelatingsbeleid en gaan respectvol om met anders- en niet gelovigen.

De missie voor CBO-NWF Noordwest Friesland is statutair als volgt geformuleerd:

- De vereniging streeft er naar om vanuit de grondslag, vorm en inhoud te geven aan kwalitatief goed onderwijs en opvoeding in waarden en normen.

Het motto van de vereniging is: *Samen maken we onderwijs Bijzonder.*

4.2.3. Het doel van de scholen

Zonder relatie geen prestatie. Een goede relatie is belangrijk. Hierbij wordt binnen CBO-NWF gedacht aan de relatie tussen leerkracht en leerling, leerlingen onderling en leerkrachten onderling. Maar ook ouderbetrokkenheid is hierbij een belangrijk aspect. Door samen te werken worden sociale vaardigheden, zelfvertrouwen en leerprestaties verbeterd.

Kinderen leren verschillend. In het onderwijs van CBO-NWF wordt optimaal ingespeeld op die verschillen tussen kinderen. Kinderen worden uitgedaagd om zich te ontwikkelen op cognitief, creatief en sociaal gebied. Eruit halen wat er in zit. Succesvolle leerervaringen worden heel belangrijk gevonden. Zo kunnen ze uitgroeien tot zelfstandige en positief kritisch denkende mensen.

De scholen van CBO-NWF zijn een moderne, kindvriendelijke leefgemeenschap waarin kinderen zich veilig voelen en veel leren. Kernwaarden daarbij zijn respect, vertrouwen, passie, verbinding en pluriformiteit (zie ook het Strategisch beleidsplan van de vereniging).

Iedere leerkracht is mede verantwoordelijk voor het leef- en leerklimaat op school. Iedereen is uniek en ontplooit zich op zijn eigen manier. Leerkrachten benaderen kinderen positief en richten de aandacht op de kwaliteiten en talenten van iedere leerling. CBO-NWF creëert voor alle kinderen een uitdagende en rijke leeromgeving. De groepen zijn functioneel en flexibel ingericht met aandacht voor structuur, rust en organisatie.

De scholen formuleren op basis van het doel van CBO-NWF hun eigen visie met daaraan gekoppeld de doelen voor hun school. Dit wordt verwoord in het schoolplan.

4.7. Strategisch plan

4.3.1. Personeelsbeleid

Personeel is een onmisbare schakel en kritische succesfactor voor goed onderwijs. Het gaat om het optimaal inzetten van talenten van mensen. Een lerende organisatie heeft professionals die vanuit reflectie aangeven welke ontwikkelpunten er zijn op individueel- en teamniveau. Professionals ervaren autonomie en dragen verantwoordelijkheid voor de eigen- en teamontwikkeling.

Goed personeel is belangrijk voor het onderwijs. Goede medewerkers blijven goede medewerkers als zij zich blijvend ontwikkelen. Ontwikkeling in vaardigheden, maar ook in gedrag. Vaste routines en bekende processen zijn veilig, gemakkelijk en vertrouwd. Toch zijn er soms veranderingen nodig om betere resultaten te behalen.

Directie en medewerkers moeten voortdurend:

- kijken hoe processen gaan, waarom ze zo gaan en wat er kan verbeteren.
- durven te veranderen en leren van elkaars resultaten, zowel van fouten als successen.

Medewerkers tonen veranderingsbereidheid, om nieuwe hedendaagse didactische en pedagogische aspecten toe te passen bij het geven van onderwijs. Dit komt vooral tot uiting bij de wijze van instructie geven, aansturen van de zelfstandigheid van de leerlingen (autonomie en competentie/talenten) en planmatige afstemming van het onderwijs op de behoeften van de leerlingen of een groep leerlingen.

Het personeelsbeleid van CBO-NWF is gericht op lerende organisaties. Leren uit zich in de ontwikkelingsmogelijkheden van de medewerkers en de ondersteunende rol daarbij van de schooldirecteur en het college van bestuur. Het presteren uit zich in verbeteren van resultaten en vergroten van de kwaliteiten van de medewerkers, vast te stellen door de schooldirecteur en het college van bestuur.

Het is noodzakelijk het potentieel van de medewerkers te kennen en barrières te slechten binnen CBO-NWF die medewerkers beletten om mobiel te zijn. Medewerkers houden van een vertrouwde omgeving. Hierdoor is mobiliteit een instrument dat te weinig wordt benut, terwijl medewerkers die de stap hebben gemaakt, hier achteraf altijd positief over zijn. Mobiliteit verdient een positiever imago binnen CBO-NWF. Belangrijk hierbij te vermelden is dat personeelsplanning (mobiliteit) een hulpmiddel is, geen doel op zich. Mobiliteit met al haar onderdelen is opgenomen als deel V binnen

het HR beleidsplan.

4.3.2. Kernkwaliteiten

Medewerkers van CBO-NWF zijn in het bezit van de drie kernkwaliteiten:

Kernkwaliteit één: werkt voortdurend aan de eigen ontwikkeling en opbrengstgerichtheid

- geeft blijk van zicht te hebben op de eigen sterke en zwakke punten en werkt aan de eigen ontwikkeling;
- is stressbestendig en geeft op een plezierige wijze de eigen grenzen aan;
- heeft zicht op de eigen rol in verhouding tot de opbrengsten (opbrengsten worden besproken, afgesproken en gehaald).
- legt een link tussen eigen handelen en opbrengsten.

Kernkwaliteit twee: kan effect(en) van eigen handelen evalueren

- beschikt over reflecterend vermogen, kan het effect van (eigen) handelen beoordelen;
- beschikt over een positieve sociaalrelationele instelling (acceptatie van anderen, toont respect, open, zorgvuldig, ruimtegevend).

Kernkwaliteit drie: kan verantwoord handelen (identiteit)

- heeft een helder, op een duidelijk Christelijk georiënteerd werkconcept (waarden, normen en opvattingen) en handelt daarnaar (consistentie);
- toont zich bevlogen, gedreven, ambitieus en betrokken op het werk;
- kan goed met anderen samenwerken en geeft blijk van collegialiteit;
- hanteert conflicten op een adequate/professionele manier.

5. Kwaliteitsbeleid

5.1. Het stelsel van kwaliteitszorg op bestuursniveau

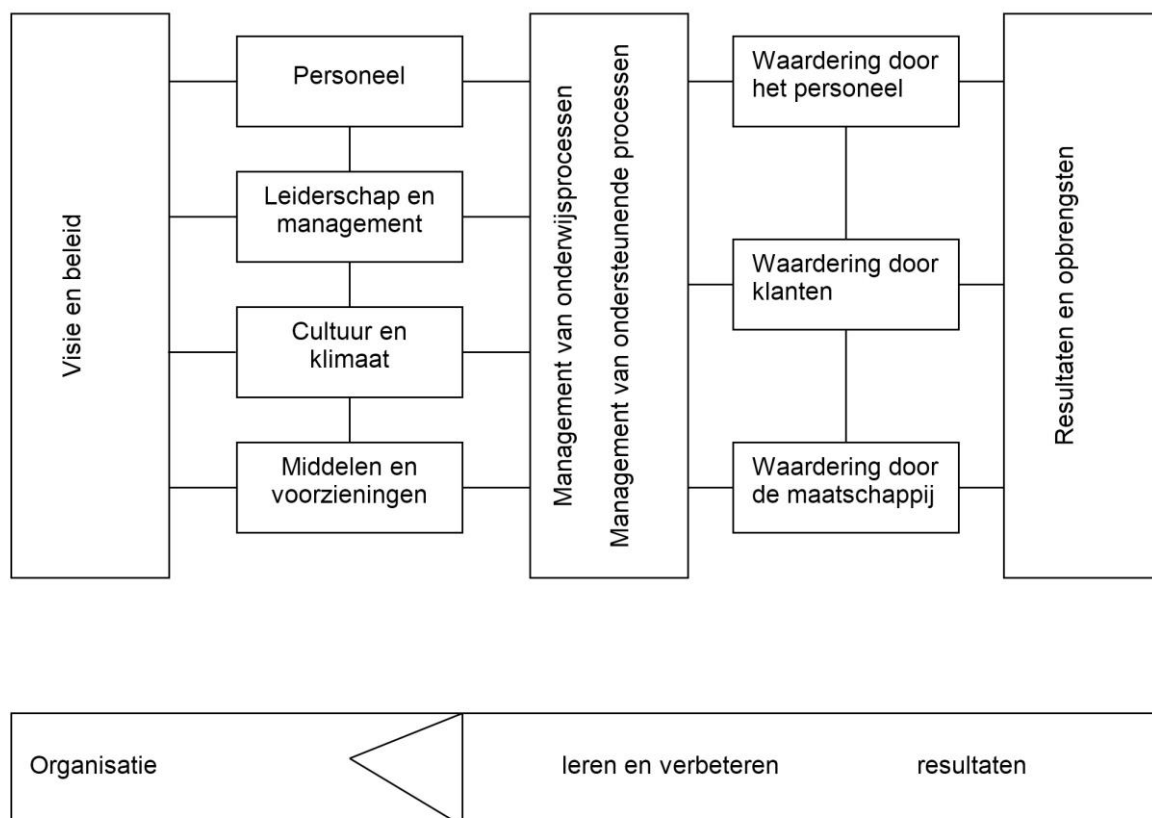
5.1.1. Inleiding

Kwaliteitszorg is de basis van waaruit het onderwijs binnen onze vereniging en op de scholen vorm gegeven wordt. In dit hoofdstuk beschrijven we op welke wijze wij op verenigingsniveau onze kwaliteit verbeteren, borgen en bewaken. Binnen kwaliteitszorg is het belangrijk om na te gaan wat de resultaten zijn van het onderwijs: "Doen wij de goede dingen" en "doen wij de goede dingen goed?"

Belangrijk hierbij is dat we ons samen verantwoordelijk voelen voor de resultaten en dat stappen die worden genomen om de kwaliteit te verbeteren door iedere betrokkene worden gedragen. Eerst geven we aan vanuit welke basis we onze zorg voor kwaliteit vormgeven (INK model). Vervolgens wordt benoemd wat we er onder verstaan en wordt de procedure uiteengezet. Tenslotte zetten we op een rij welke systematiek en instrumenten we gebruiken om er voor te zorgen dat alle aspecten in onderlinge samenhang een compleet en evenwichtig kwaliteitssysteem vormen.

5.1.2. Voorwaarden voor onze kwaliteitszorg

De Wet op het primair onderwijs geeft aan, dat scholen in hun schoolplan het kwaliteitsbeleid van de school moeten beschrijven. Scholen moeten (wettelijk verplicht) kwaliteit leveren, kwaliteitszorg plegen en beschikken over een systeem voor interne kwaliteitszorg. Bij het vormgeven van ons kwaliteitszorgbeleid baseren we ons op het model van het instituut Nederlandse kwaliteit (INK). Zij werkt vanuit het volgende model:



5.1.3. Wat is kwaliteitszorg?

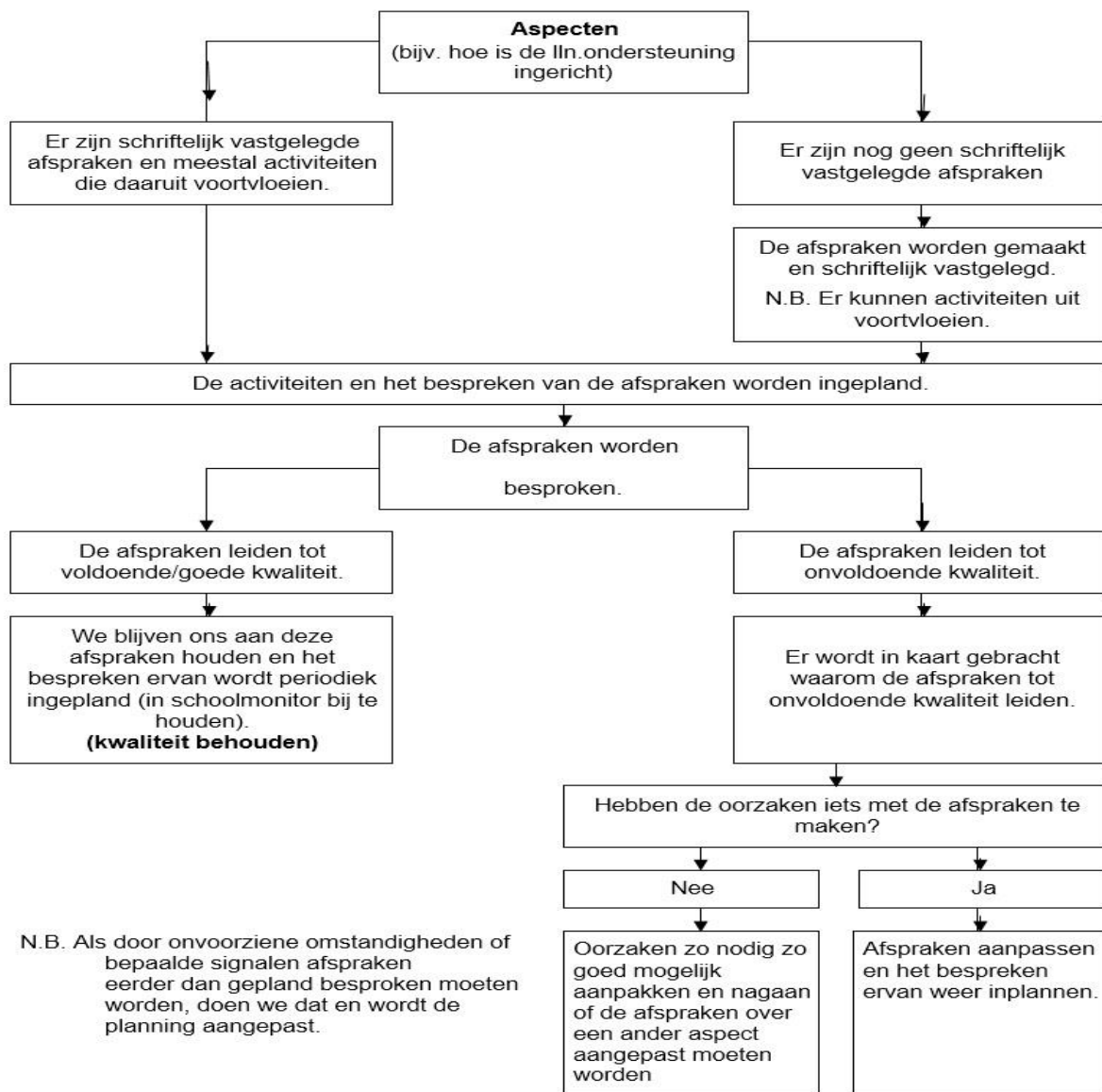
Kwaliteitszorg kent verschillende fasen:

1. Incidenteel en ad hoc verzamelen en analyseren van informatie.
2. Systematisch verzamelen en analyseren van informatie gericht op verantwoording (periodiek, cyclisch en doelgericht).
3. Systematisch verzamelen en analyseren van informatie gericht op het benoemen van de toekomst van de school/scholen (beleidsterreinen worden verbonden met elkaar).
4. Systematisch kwaliteitsmanagement is de weg waarlangs de vereniging/ de scholen haar toekomst creëren en realiseren.

Kwaliteitszorg is dus meer dan het verzamelen van data. De verbinding tussen de verschillende beleidsterreinen moet worden gemaakt. Het strategisch plan van de vereniging ligt boven: waar willen we de komende jaren naar toe en waar worden accenten gelegd. De visie heeft gevolgen voor onderwijs, personeel en organisatie en zelfs huisvesting.

Het doel voor de komende periode is om als vereniging de stap van fase 3 naar 4 te maken. We willen de stap maken naar een onderzoekende houding bij directies en leerkrachten, een actief gesprek met de (interne en externe) stakeholders en educatief partnerschap met ouders.

5.1.4. Procedure voor kwaliteitszorg



Kwaliteitszorg is: plannen, uitvoeren, terugkoppelen, bijsturen, een cyclisch gebeuren dus: plan, do, check, act!

Kwaliteitszorg = kwaliteitsborging + kwaliteitsverbetering **KZ = KB + KV**

5.1.5. Systemen en instrumenten van kwaliteitsbewaking

Om de kwaliteit van ons onderwijs te bewaken, maken we op onze scholen gebruik van de volgende instrumenten, middelen en procedures:

- De afname van methodegebonden toetsen, met daarbij analyse en reflectie.
- De systematische afname en registratie van methodeonafhankelijke toetsen (CITO), vastgelegd in de toetskalender. Het gaat minimaal om de volgende toetsen:
 - Bij de kleuters in groep 1 en 2 minimaal een keer (dus minimaal 1 keer in de hele kleuterperiode);
 - Technisch lezen (DMT en/of leestechneik/leestempo) vanaf groep 3;
 - Begrijpend lezen vanaf groep 4;
 - Rekenen/Wiskunde vanaf groep 3;
 - De sociaal-emotionele ontwikkeling vanaf groep 3: door middel van bijvoorbeeld Viseon of Scoll (minimaal 1 keer per jaar).
- Een uitgebreid CITO leerlingvolgsysteem en een kleutervolgsysteem (bijv. via Onderbouwd of Memelink).

- Een eindtoets voor groep 8.
- Het maken van een schoolzelfevaluatie n.a.v. het schooloverzicht uit het CITO leerlingvolgsysteem (minimaal 1 keer per jaar). Indien nodig wordt ingezoomd op trends.
- Het ondersteuningsbeleid vanuit het schoolondersteuningsprofiel (SOP), met daarbij aandacht voor het systeem van handelingsgericht werken (passend onderwijs).
- Er wordt uitvoering gegeven aan het Human Resource Management beleid (HRM) met daaraan gekoppeld de persoonlijke ontwikkeling (via POP) van de individuele directeurs/teamleden.

De gesprekkencyclus is onderdeel van dit beleid.

- Professionaliseringsbeleid is gebaseerd op uitkomsten van teamvergaderingen, gesprekkencyclus, de POP'en, beleidsvoornemens van het bevoegd gezag en beleidsvoornemens van de school. Individuele wensen van teamleden, voortvloeiend uit het persoonlijk ontwikkelingsplan worden hierin ook omschreven. Tevens houdt de werknemer een bekwaamheidsdossier bij.
- Het regelmatig geven van feedback en reflectie tijdens voortgangsgesprekken tussen de directeur en het teamlid of tussen teamleden onderling, reflectie en feedback (conform gesprekkencyclus).
- Realiseren van klassenconsultatie. Bewaken van dit proces door de directeur. Klassenconsultatie door de directeur en indien realiseerbaar door teamleden bij elkaar (twinmates).
- In iedere groep is een groepsmap aanwezig waarin alle belangrijke informatie betreffende groepsplan, roosters, dag- en weekplanning van lessen en leeractiviteiten, klassenregels en de resultaten van methodegebonden toetsen zijn vastgelegd (kan/mag ook digitaal). Deze mappen worden regelmatig (minimaal 1x per jaar) gecontroleerd door de directeur. Elke leerkracht houdt het digitaal leerling-dossier bij.
- Een heldere en voor een ieder inzichtelijke overlegstructuur en besluitvormingsprocedures.
- Periodiek teamoverleg en jaarlijks een evaluatievergadering met het team.
- De (jaarlijkse geactualiseerde) schoolgids (algemeen en bijzonder deel).
- Het vierjaarlijks schoolplan.
- Tevredenheidsonderzoeken onder personeel, ouders en (oudste) leerlingen (eens per 4 jaar).

Aandachtsveld

Instrumenten

	SMT, RIE, ARBO	Inspectieonderzoeken	LOVS Cito	Analyse Resultaten V.O.	HR beleid *	Schoolplan en schoolgids	Jaarplan, jaarverslag via schoolmonitor	Nascholingsplan	Methode gebonden toetsen	Instrument ondersteuningsprofiel (Q3)	Tevredenheidsonderzoeken	Groepsmap, groepsplan
Visie en beleidsvorming		X			X	X	X	X		X		
Personeel	X	X			X	X	X	X				
Leiderschap en management		X			X	X	X	X				X
Cultuur en klimaat		X			X	X	X					
Middelen en voorzieningen		X		X			X	X		X		
Management van processen		X	X		X		X	X	X	X		X
Waardering door klanten											X	
Waardering door medewerkers											X	
Waardering door leerlingen											X	
Waardering door de maatschappij		X		X		X						
Eindresultaat		X	X		X		X		X	X		

* volgens het HRM beleid zoals binnen de vereniging geformuleerd.

Dit schema geeft inzicht in de verschillende instrumenten die conform de aandachtsvelden vanuit het INK-model worden gebruikt bij kwaliteitszorg en helpen om inzichtelijk te maken of de gebruikte evaluatie-instrumenten de hele organisatie dekken.

Natuurlijk moet ervoor gezorgd worden dat (nieuwe) acties voortvloeiend uit de resultaten van de diverse instrumenten een plek krijgen in de gehele cyclus van kwaliteitszorg.

Dit wordt gegarandeerd door:

- de acties op te nemen in het schoolplan (vierjarig) met een uitwerking van deze acties in het jaarplan (eenjarig) via schoolmonitor. Hierbij wordt de PDCA-cirkel gehanteerd. De bestaande opzet van het schoolplan en het jaarplan voldoen. Mochten de acties niet onder een bestaand kopje vallen dan kunnen ze geplaatst worden bij kwaliteitszorg.
- Het INK model niet alleen te hanteren als kwaliteitszorgmodel, maar ook als sturingsmodel. Bij het uitwerken van beleidsdoelstellingen uit het schoolplan is het belangrijk om de samenhang van activiteiten uit de verschillende organisatiegebieden in beeld te brengen.

Eén beleidsdoelstelling kan vragen om geoperationaliseerd te worden in verschillende activiteiten en organisatiegebieden. Met andere woorden voor elke actie moet na worden gegaan of en welke gevolgen het heeft voor leiderschap, beleid en strategie, personeel, middelen en het primaire proces.

Hierbij worden de acties Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden, en Inspirerend (SMART(I)) geformuleerd en vertaald naar mogelijke prestatie-indicatoren rondom de resultaatgebieden (waardering door klanten, personeel, maatschappij, resultaten en opbrengsten).

De kengetallen worden opgenomen in de managementrapportage die minimaal één keer per jaar door de het bevoegd gezag naar de Raad van Toezicht wordt gezonden.

Planning inzet instrumenten periode 2019-2023

De instrumenten om informatie te verzamelen worden cyclisch ingezet, volgens onderstaand schema.

Jaar van afname	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Instrument				
RIE	X			X
Risico Inventarisatie & Evaluatie				
Inspectietoezicht (extern toezicht)	X	X	X	X
LVS CITO, incl. bovenschoolse module en incl. een eindtoets	X	X	X	X
Analyse Resultaten voortgezet onderwijs (in jaarverslag)	X	X	X	X
Schoolplan (4-jarig)				X
Schoolgids, Jaarplan en Jaarverslag (schoolmonitor), Nascholingsplan	X	X	X	X
Methode gebonden toetsen	X	X	X	X
Instrument ondersteuningsprofiel Q3		X		X

Tevredenheidsonderzoeken (4-jarig)				X
Gesprekkencyclus * (HRM)	X	X	X	X

* Volgens het HRM beleid zoals binnen de vereniging geformuleerd

5.1.6. Slotwoord

Het is verleidelijk om met het oog op kwaliteitszorg je te verliezen in ‘instrumenten’. Kwaliteitszorg is echter meer dan een optelsom van procedures, systemen en metingen. Het is de motor voor onderwijsontwikkeling en de basis voor professionele samenwerking. Een persoonlijke houding van waar uit je het steeds een stukje beter probeert te doen. Of, zoals een meesterkok ooit zei: “Goede koks koken met recepten, meesterkoks met principes”.

5.2. Het stelsel van kwaliteitszorg op schoolniveau

5.2.1. Inleiding

De school weet, rekening houdend met haar maatschappelijke opdracht en kenmerken van de leerlingpopulatie, waarin zij zich wil onderscheiden, c.q. profileren, en heeft daaruit toetsbare doelen afgeleid voor de korte en middellange termijn. De kwaliteitszorg heeft in elk geval betrekking op de resultaten, het onderwijsproces waaronder het aanbod, het schoolklimaat en de veiligheid. De schoolleiding en de leraren beoordelen systematisch maatregelen en instrumenten om te waarborgen dat het personeel zijn bekwaamheid heeft en onderhoudt. De school betreft onafhankelijke deskundigen en belanghebbenden bij deze beoordeling en analyseert de relatie van de resultaten met de financiële voorzieningen en wettelijke vereisten. De evaluaties leiden tot toegankelijke managementinformatie. Waar nodig voert de school planmatig verbeteringen door die voldoende ambitieus zijn en aansluiten bij de evaluaties.

Het beleid van de school om haar visie op de onderwijskwaliteit en ambities te realiseren wordt door de leraren breed gedragen. Er is een grote bereidheid om gezamenlijk het onderwijs te verbeteren. Het bestuur en de schoolleiding vertonen onderwijskundig leiderschap en kwaliteitsbewustzijn. Er wordt gehandeld vanuit een duidelijke verantwoordelijkheidsverdeling tussen alle geledingen in de instelling.

De schoolleiding, leraren en ondersteunend personeel werken gezamenlijk aan een voortdurende verbetering van hun professionaliteit. Leraren en andere betrokkenen bij de school werken resultaatgericht, zijn aanspreekbaar op gemaakte afspraken en zijn zich bewust van de effecten van hun handelen op de onderwijskwaliteit en op de ontwikkeling van de leerlingen. De school werkt vanuit een transparante en integere cultuur, waarin sprake is van zichtbaar zorgvuldig handelen.

5.2.2. Overzicht instrumenten / systemen en gebruik

Onder zorg verstaan we alle maatregelen en activiteiten die we op school voor alle leerlingen en speciaal voor hen die specifieke ondersteuning nodig hebben, realiseren.

Op de Korendrager vormt het model Handelingsgericht Werken de basis voor de ondersteuningsstructuur. Dit model omvat vier stappen die structuur geven aan het onderwijs te weten: 1. Het verzamelen van gegevens. 2. Analyseren van de verzamelde gegevens. 3. Werken aan onderwijs op basis van de geanalyseerde gegevens. 4. Het evalueren van de resultaten van het gegeven onderwijs. De resultaten en de analyse van stap 4 vormen hierna opnieuw het startpunt voor een volgende cyclus Handelingsgericht Werken.

De leerkracht stemt de instructie en leerstof af op de behoefte en mogelijkheden van de groep. De leerkracht geeft instructie op niveau en naar behoefte aan de groep, aan kleine groepjes kinderen en individuele kinderen. Met behulp van dagelijkse observatie, correctie en de toetsen die bij de onderwijsmethode horen, volgt de leerkracht de ontwikkeling van de leerlingen en geeft op een verantwoorde wijze oplossingen en extra hulp. Deze gegevens worden geanalyseerd.

Op de Korendrager gebruiken we methode toetsen en een leerlingvolgsysteem van Cito om de ontwikkeling van de kinderen te volgen. Dit betekent dat naast de toetsen bij de verschillende methoden op de verschillende vakken we gebruik maken van Cito-toetsen. Vanaf groep 2 worden in januari/februari en mei/juni de Cito-toetsen afgenomen. De groep 8 leerlingen maken de eindtoets van Cito. Door het afnemen en registreren van deze toetsen krijgen we aanvullende informatie over de vorderingen van de leerlingen. Van elke leerling wordt een leerlingprofiel gemaakt waarop de vorderingen staan. We volgen de ontwikkeling van en bekijken steeds de groei die het kind heeft gemaakt. De resultaten worden met alle leerkrachten van het team geanalyseerd en besproken onder leiding van de intern begeleider. Ook op schoolniveau analyseren we de resultaten en vertalen deze naar concrete acties in de kwaliteitsrapportage.

De inrichting van onze kwaliteitszorg

	Instrument / systeem	Betrokkenen	Frequentie / systematiek	inhoud
1	Overleg Intern-begeleider en directeur	Intern begeleider en directeur	Eenmaal per week.	Bespreking van zorg- en schoolorganisatorische zaken op leerling, groep- en schoolniveau
2	Groepsbespreking	Intern begeleider en leerkrachten	Viermaal per jaar okt., eind nov., febr en juni.	Vormgeving onderwijs op pedagogisch en didactisch gebied. Groepsoverzichten worden besproken en bijgesteld indien nodig.
3	Groepsoverdracht	Groepsleerkrachten	Eenmaal per jaar, einde schooljaar	Overdracht groepen naar nieuwe leerkrachten. Doorgaande lijn borgen.
4	Kortdurende ondersteuningsplannen en OOP	Intern begeleider en leerkracht	Meestal om de zes weken. Voor OOP om de twee maanden.	De leerkracht bespreekt de plannen en OPP's met de intern begeleider
5	Sociaal emotioneel: KiVa	KiVa groep (intern begeleider en 3 leerkrachten	Tweemaal per jaar	Bespreking n.a.v. de vragenlijsten van KiVa voor de leerlingen en leerkrachten. Na de bespreking in de KiVa

				groep wordt het met het team besproken.
6	Informeel overleg Intern begeleider leerkrachten	Het hele team	In de wandelgangen	Intern begeleider of leerkracht maakt een notitie van de vraag of opmerking
7	Schoolgids	Directeur , Mr.	Bij de start van het nieuwe schooljaar	Alle informatie aangaande de school. Via Vensters PO en op de website van school. Indien gewenst kunnen ouders een papieren versie krijgen.
9	Communicatie met ouders	Team	Zo vaak als nodig	Via ouderportaal "Mijn school"
10	Website	Directeur	Zeer regelmatig verversen	Informatie over de school vooral voor nieuwe ouders en belangstellenden.
11	Oudergesprekken	team	Viermaal per jaar	Een omgekeerd 10 min gesprek waarbij ouders de leerkracht informeren over hun kind. Driemaal een gesprek met informatie voor de ouders over hun kinderen. In groep 7 wordt bij het laatste 10 min gesprek een voorlopig VO advies gegeven en in groep 8 in februari het definitieve advies.
12	Rapporten	Team en ouders	Tweemaal per jaar	De ontwikkelingen van het kind worden hierin vermeld en gedeeld.
13	Open ochtend	Team en belangstellenden	Eenmaal per jaar	Tijdens de open ochtend kunnen belangstellenden een kijkje nemen in de groepen terwijl er les gegeven wordt door de leerkrachten
14	Ouderavond	Directeur, Team ,Mr	Eenmaal per jaar	Verschillende onderwerpen die de school of de ouders aangaan kunnen op die avond aan de orde komen.
15	Medezeggenschapsraad	Mr	Viermaal per jaar	Bespreken, adviseren en instemmen over beleid, personeel en schoolzaken.
16	Schooladviescommissie	Ouder en directeur	Driemaal per jaar	Klankbord voor de directeur. Wat gaat goed,

				wat kan beter, Doen we de dingen goed?
17	Ouderwerkgroep	Een team lid en een aantal ouders	Tweemaal per jaar	De ouderwerkgroep regelt de activiteiten binnen de school en verzorgt de luizen controle.
18	Schoonmaakgroep	Ouders	Om de zes weken	Deze groep ouders maakt elke zes weken de school schoon. Zij doen datgene waar de schoonmaakster niet aan toe komt.
18	Schoolmonitor	Directeur en team	Maandelijks	In de schoolmonitor wordt het schoolplan en het schooljaarplan gemaakt. Maandelijks ontvangt de directeur een mail met evaluatie punten. Het schooljaarplan wordt jaarlijks gemaakt en geëvalueerd in het schooljaarverslag en bevat datgene wat dat schooljaar aan de orde komt of is geweest.. Het schoolplan wordt eens per vier jaar gemaakt.

5.2.3. Verantwoording en dialoog

De school betreft interne en externe belanghebbenden, bij de ontwikkeling van haar beleid, bespreekt regelmatig haar ambities en welke resultaten ze behaalt. Ze vraagt van deze belanghebbenden een actieve bijdrage in het realiseren van haar ambities en doelen en spreekt hen daarop aan. Daarnaast staat de school open voor wensen en voorstellen van interne en externe belanghebbenden en verwerkt deze zo mogelijk. De school verantwoordt zich over de resultaten op een voor de belanghebbenden toegankelijke en heldere wijze.

Toetskalender

	Versie	Wie	Dig	Gr.	sept	okt.	nov.	dec.	jan.	febr.	mrt.	apr.	mei	jun
LOVS Rekenen 3.0	2018	Lk		3-8					M3-M8					E3-E7
LOVS DMT en AVI	2017	IB		3-4					M3-M4					E3
LOVS Leestempo	2012	Lk		4-8					M5-M8					E4-E7
LOVS Spelling 3.0	2018	LK		3-8					M3-M8					E3-E7
LOVS Werkwoordspelling	2018	LK		7-8					M7-M8					E7

LOVS Begrijpend lezen 3.0	2018	LK		3-8					M5 – M8					E4-E7
LOVS Taal voor kleuters	2009	Lk		2					M2					E2
LOVS Rekenen voor kleuters	2010	Lk		2					M2					E2
Screeningssinstrument Dyslexie	2009	IB	4-8	4-8			4-8					4-8		
KIVA vragenlijsten		Lk	5-8	5-8		5-8						5-8		
Saboso screening	-	IB/LK		2					2					
Entreeformulier	-	Lk		1										
Herfstsignalerings*	-	LK		3		3								
Eindtoets CITO	-	Lk		8						8				
Signalerings hoogbegaafdheid	2010	Lk		1-8		1-8								

5.2.4. Vervolgsucces

De school beschikt over toereikende gegevens over het vervolg van de loopbaan van leerlingen die de school verlaten hebben. Het vervolgsucces voldoet tenminste aan de verwachtingen van de school. De school analyseert deze gegevens en betreft deze bij de kwaliteitsverbetering van het onderwijs.

5.3. Consequenties voor de meerjarenplanning

De komende jaren moeten we ons zorgsysteem blijven evalueren en borgen. Daarbij denken we aan de weekplanning, de groepsoverzichten, de groepsmappen, de zorggids, de toetskalender enz. rekening houdend met nieuwe inzichten, visie enz.

Doorontwikkelen en borgen van excellentie en de inzet van leverwerk.

Toetsen blijven analyseren met als doel een optimale ontwikkeling van de kinderen en voor de school als controle of we dat wat we doen goed is.

5.4. Algemene Verordening Gegevensbescherming

De Algemene Verordening Gegevensbescherming is per 25 mei 2018 van kracht. CBO Noardwest Fryslân geeft bovenschools uitvoering aan deze verordening en maakt daarbij gebruik van de digitale- en juridisch gecontroleerde documenten.

De documenten zijn van YSNS (Your Safetynet School) en zijn aanbevolen door het ICT netwerk SDFryslân. Deze documenten hebben betrekking op Algemeen, Leerlingen en Medewerkers en

Organisatie. Met de toeleverende organisatie Brin is een abonnement afgesloten.

Ter ondersteuning is een externe Functionaris Gegevensbescherming aangenomen. Deze FG ondersteunt vanuit een stuurgroep, bestaande uit medewerkers van CBO Noardwest Fryslân, de ontwikkeling en invoering van de AVG.

In de komende planperiode krijgt de AVG een kwaliteitsslag met aandacht voor
scholing: een E-learning voor docenten en onderwijsondersteunend personeel
scholing: een verdieping/masterclass voor directeuren en de IB-ers

Een juiste omgang met de bepalingen in de AVG is vooral afhankelijk van het medewerkersgedrag. Bewustwording is dan ook het centrale thema voor de komende periode.

6. Financieel beleid

6.1. Inleiding

KWALITEITSGEBIED 6: FINANCIËEL BEHEER

6.1 CONTINUÏTEIT

Het bestuur is financieel gezond en kan op korte en langere termijn voldoen aan zijn financiële verplichtingen.

Uit het Basisontwerp waarderingskader 2016, Versie 3: 01-12-2014 Pagina 19 van 21, van de onderwijsinspectie is het volgende aangegeven:

Portret: Er is sprake van duurzaam voortbestaan van het bestuur en er wordt voldaan aan de financiële randvoorwaarden die dit mogelijk maken. Om het voortbestaan te verzekeren, is het van belang dat het bestuur over een dusdanige financiële positie beschikt, dat alle financiële verplichtingen op de korte en langere termijn nagekomen kunnen worden. Dit blijkt uit de liquiditeit en solvabiliteit, de ontwikkeling van het exploitatieresultaat en de hoogte van de salarislasten.

Voor continuïteit is het van belang dat het bestuur inzicht heeft in de financiële uitgangspositie en de ontwikkelingen in de komende drie jaar. In de continuïteitsparagraaf van het jaarverslag geeft het bestuur inzicht in deze ontwikkelingen en de daaraan verbonden financiële gevolgen. Het bestuur bespreekt het voorgaande regelmatig met Raad van Toezicht en medezeggenschap, treft zo nodig corrigerende maatregelen en verantwoordt zich over het geheel in de jaarverslaggeving. Het bestuursverslag wordt jaarlijks gepubliceerd op de website van de vereniging.

DOELMATIGHEID

Het bestuur maakt efficiënt en effectief gebruik van de onderwijsbekostiging.

Portret: Het bestuur besteedt de overheidsbekostiging op de beste manier aan het onderwijs en niet aan andere zaken. Een bestuur mag geld opzij zetten voor onvoorziene omstandigheden, zolang dat bedrag in een redelijke verhouding staat tot wat nodig is voor een normale bedrijfsvoering. Het bestuur houdt er geen ruimere financiële buffer op na, dan het kan verantwoorden.

RECHTMATIGHEID

Het bestuur verwerft en besteedt de onderwijsbekostiging conform wet- en regelgeving.

Portret: Het bestuur beschikt over de vereiste deskundigheid en handelt integer en transparant. Het legt verantwoording af over de verwerving en besteding, hetgeen vooral beoordeeld wordt door een accountant die is aangesteld door de raad van toezicht. Deze accountant opereert volgens zijn eigen, algemene beroepsmaatstaven en speciaal volgens het onderwijscontroleprotocol dat door de inspectie is opgesteld.

Uitgangspunt van het financieel beleid is het faciliteren van de scholen in de uitvoering van hun onderwijstaken. Het financieel beleid gaat uit van de allocatie van middelen naar de scholen (materieel) en naar de inzet van het personeel.

De schooldirecteur is verantwoordelijk voor dat deel van het budget waarop hij rechtstreeks invloed heeft, de overige budgetten worden bovenschools ingezet en bewaakt.

6.2. Externe geldstromen, interne geldstromen

Het financieel beleidsplan van de vereniging CBO Noardwest Fryslân wordt deze planperiode geüpdatet. Een gezonde financiële organisatie is nodig met het oog op de continuïteit van de vereniging. De beschikbaarheid van voldoende financiële middelen is voorwaarde voor goed onderwijs.

Het bestuur stelt ieder jaar een taakstellend budget beschikbaar aan de directeur. Dit budget is opgebouwd uit een bedrag per school en een bedrag per leerling. Dit budget wordt aangevuld met de middelen voor culturele vorming. De afschrijvingskosten voor het onderwijsleerpakket en meubilair worden in mindering gebracht.

Vanaf 2019 ontvangen de directeuren ook een budget voor ICT. Schoolafhankelijk worden de ICT middelen ingezet zodat een algemeen aanschaf- en vervangingsbeleid niet meer volstaat. De directeur heeft nu de keuze voor ICT ondersteunt lesmateriaal dan wel de meer traditionele lesmethoden. De afschrijvingstermijn bedraagt 4 jaar, hierop zijn de budgetten berekend.

Ten laste van dit budget komen verder de kosten voor:

- leermiddelen incl. Frysk
- software (incl. licenties) t.b.v. methoden
- kopieerkosten, filmservice, reprorecht en kantoorartikelen
- huishoudelijke uitgaven (waaronder toiletpapier, handdoekjes, zeep etc.).
- administratie en drukwerk (jaarkalenders etc.)
- vergaderen
- koffie en thee
- culturele vorming
- telefoon
- schoolgebonden abonnementen op tijdschriften
- vervanging huishoudelijke apparaten (koelkast, magnetron, vaatwasser, koffiezetapparaat etc)

De boekhouding wordt verricht door AK Preadyz en op het Stafbureau bewaakt/gecontroleerd. Elke school beschikt over een inlogcode voor een actueel exploitatie-overzicht. De nota's worden door met behulp van ProActive digitaal verwerkt. Hiervoor is een autorisatieschema opgesteld. In de planperiode worden kleine uitgaven met een bunqpas afgerekend en in het systeem verwerkt.

Na vaststelling van de jaarrekening wordt het budget definitief vastgesteld en afgerekend. De definitieve afschrijvingslasten zijn dan bekend. Overschrijding van het budget wordt in mindering en onderschrijding wordt toegevoegd aan het nieuwe jaarbudget. Dit biedt de mogelijkheid om in een jaar een zuinig financieel beheer te voeren met het oog op duurdere investeringen in de toekomst. De directeur stelt hiervoor een begroting op waarin duidelijk wordt aangegeven waarvoor de gereserveerde gelden bedoeld zijn. Jaarlijks worden de budgetten in een managementcontract vastgelegd met de directeur.

Het bestuur ziet er op toe dat de schooldirecteuren hun middelen niet oppotten maar daadwerkelijk inzetten voor het onderwijs.

In het schoolplan neemt de directeur een meerjarenplanning op voor de vervanging en vernieuwing van onderwijsleermiddelen en werkt die ieder jaar bij. Bij voorkeur hanteren de scholen een gezamenlijk investeringsbeleid bij de vervanging van methoden. In de meerjarenbegroting is de financiële uitwerking van de meerjarenplanning verwerkt.

Ten behoeve van het onderhoud is een Meerjarig Onderhoudsplan opgesteld. Dit MJOP is bepalend voor de grote onderhoudswerkzaamheden. Daarnaast is er een budget beschikbaar voor preventief onderhoud. De vereniging schrijft op de onderhoudskosten af volgens de componentenbenadering. Een liquiditeitsbegroting zorgt ervoor dat er voor de uitvoering van het financieel beleid voldoende liquide middelen beschikbaar zijn.

6.3. Planning van onze beleidsvoornemens

6.3 Planning

De komende planperiode wordt het financieel beleid geëvalueerd en opnieuw beschreven. De bestedingsvrijheid van de schooldirecteuren binnen de begroting blijft gehandhaafd. Doel hiervan is dat de schooldirecteur financiële middelen tot zijn/haar beschikking heeft voor de invulling van het onderwijs.

Overig financieel beleid blijft bovenschools om de plan- en verantwoordingslast van de schooldirecteur te beperken.

6.4. Consequenties voor de meerjarenplanning

Beschrijf hier kort welke trajecten zullen worden opgestart (door bovenschools).

Nawoord

Nawoord

Door het maken van dit schoolplan hebben we als school nagedacht waar we staan. Het is een mooie bezinning op de stand van zaken op dit moment. Van daaruit worden nieuwe ontwikkelingen ingezet. Met het schrijven van dit schoolplan hebben we geprobeerd de plannen voor de komende vier jaar te beschrijven. We zien het schoolplan als een dynamisch document. Het geeft sturing aan ons handelen voor de komende periode. We beseffen ons dat hetgeen beschreven is, plannen zijn. Onderwijs is continue in beweging en inzichten veranderen. Soms doen zich ontwikkelingen voor waarop wel geanticipeerd moet worden. Dit houdt in dat elk jaar het schoolplan kritisch moet worden bekeken en zo nodig op onderdelen moeten worden aangepast.

Wij realiseren ons dat ontwikkelen tijd nodig heeft en dat het belangrijk is om wanneer je de dingen goed wilt doen je niet alles tegelijk kunt doen. Tegelijkertijd willen we ambitieus zijn binnen de dagelijkse realiteit op school.

De komende schoolplanperiode willen wij bewust werken aan de volgende speerpunten en onderwijskundige thema's:

- *Visie. Wat zijn onze kernwaarden en hoe zien we die terug in de dagelijkse praktijk.

- *ICT een duidelijke plaats geven binnen ons onderwijs.

- *Wij bieden kinderen een stevige basis en versterken de doorlopende ontwikkelingslijn van 2 - 13 jaar.

- *Wij werken bewust aan een goede communicatie tussen ouders, kind en school. Wij vinden het belangrijk om vanuit onze waarden goed vorm te blijven geven aan onze identiteit in verbinding met leerlingen, ouders en omgeving. School 'zijn' in en met de omgeving.

Meerjarenplanning

Projecten	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023
Ontwikkelen: Visie ontwikkelen				
Ontwikkelen: ICT				
Ontwikkelen: IKC Vorming				
Ontwikkelen: Rapporten				
Ontwikkelen: Taal				
Ontwikkelen: Rekenen				
Ontwikkelen: Wereld oriëntatie				
Verbeteren: Zorg				
Ontwikkelen: Klankbord groep				

Visie ontwikkelen

Aanleiding voor dit project

Met de komst van een nieuwe directeur in mei 2019 is het een goed moment om (opnieuw) de visie van de school te bespreken.

Huidige situatie

Wat is de visie van de school. Er zijn een aantal kernwoorden, maar deze zijn niet bekend bij alle leerkrachten. Het is niet duidelijk of iedereen hier achter staat.

Uiteindelijk gewenste situatie

Een heldere, haalbare visie die bekend is bij het team, de ouders en de kinderen passend bij onze school.
Dat we met deze visie zichtbaar maken wie we zijn en waar we voor staan. Een zichtbare identiteit. Vanuit deze visie gaan we ons onderwijs de komende jaren vormgeven.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

ICT

Aanleiding voor dit project

Wij denken na over wat wij de kinderen mee willen geven richting de toekomst en wat dit vraagt van kinderen. Met het inzetten van digitale middelen denken we dat we de leeromgeving nog meer kunnen versterken en zien mogelijkheden waarmee wij nog passender kunnen aansluiten bij hoe kinderen leren, hun eigen niveau en eigen leerstijl. Hiermee maken we mogelijk dat kinderen nog meer worden uitgedaagd en wordt eigenaarschap versterkt.

Huidige situatie

Er zijn al een aantal devices binnen de school en deze worden ingezet tijdens de lessen. Het aantal devices wordt het komende jaar uitgebreid. Leerkrachten zijn geschoold bij het inzetten van ICT bij de instructie, verwerking en evaluatiefase en dit wordt ingezet in het onderwijsaanbod.

Uiteindelijk gewenste situatie

Doorgaande lijn ontwikkeld: hoe ICT inzetten in ons onderwijsaanbod en hoe versterken we hiermee eigenaarschap. In de midden- en bovenbouw is de keuze gemaakt voor een device per kind en welke digitale leeromgeving we daarbij gebruiken. Het beleidsplan ICT voor onze school is ontwikkeld en borgt de ontwikkeling, afspraken en doorgaande lijn met elkaar.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Consequenties voor de meerjarenplanning

IKC Vorming

Aanleiding voor dit project

Onze vereniging neemt de kinderopvang van onze locatie in eigen beheer vanaf 1 oktober.

Huidige situatie

Op dit moment is er voor- en naschoolse opvang en viermaal per week op de ochtenden peuteropvang. Er zijn een paar kinderen die voor VVE in aanmerking komen. De samenwerking met de peuterleidsters is goed. We lopen regelmatig bij elkaar naar binnen en het contact is goed. Bijna alle kinderen die gebruik maken van de kinderopvang op onze locatie komen naar de Korendrager.

Uiteindelijk gewenste situatie

Eén organisatie.
Eén inschrijfmoment met één inschrijfformulier.
Een goede doorgaande lijn.
Visie en missie op elkaar afgestemd.
Gebruik maken van elkaars kwaliteiten.

Uren

?

Budget

?

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Consequenties voor de meerjarenplanning

Rapporten

Aanleiding voor dit project

Het team geeft aan dat zij vinden dat de huidige rapporten aan vervanging toe zijn. Zeker de rapporten van de onderbouw. De terminologie die gebruikt wordt, is niet meer van deze tijd.

Huidige situatie

Vanaf groep 2 krijgen de kinderen een rapport met een vijf puntschaal. Daarin is bijna geen ruimte voor iets persoonlijks.

Voor de kinderen van groep 1 is er eigenlijk niets.

Uiteindelijk gewenste situatie

Een rapportage naar de ouders die een goed beeld geeft van de ontwikkeling van de kinderen, passend bij ons onderwijs en onze visie.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Consequenties voor de meerjarenplanning

Taal

Aanleiding voor dit project

Taal is communicatie. Dus heel belangrijk voor iedereen. We vinden het van groot belang dat we het taal- en leesonderwijs blijven ontwikkelen.

We bieden drie talen aan op onze school en hoewel we dat goed doen, is er niet een echt taalbeleidsplan.

Voor Fries hebben we een E-profiel. Onze ambitie is om dit eerst op een D-profiel te krijgen. Meer spreken en luisteren.

Huidige situatie

De resultaten zijn over het algemeen goed.
Er wordt Engels gegeven vanaf groep 5.
Fries wordt zo nu en dan gegeven en er wordt zo nu en dan Fries gesproken.

Uiteindelijk gewenste situatie

Een taalbeleidsplan met daarin beschreven wat onze visie is en hoe wij ons taalonderwijs vorm willen geven. Afspraken over het aanbod en op welke wijze het aangeboden wordt. Dat geldt voor het Nederlands, Fries en Engels.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Consequenties voor de meerjarenplanning

Rekenen

Aanleiding voor dit project

We zien dat de resultaten van rekenen wat achteruitgaan en we zijn minder tevreden over de mogelijkheden die de huidige methode biedt als het gaat om de inzet van devices. De methode sluit niet goed meer aan bij de wijze waarop wij rekenonderwijs willen geven.

Huidige situatie

We maken gebruik van de methode Alles Telt. Dit doen we vanaf groep 3. We zien dat de resultaten in de groepen wat achteruitgaan. Ook merken we dat het inzetten van verschillende devices met de huidige methode niet goed werkt.

Uiteindelijk gewenste situatie

Een methode die past bij onze visie op onderwijs en bij onze kinderen.
Goed rekenonderwijs waarbij de resultaten weer omhoog gaan.
Meer inzet van ICT middelen bij de methode.

Uren

De tijd die nodig is bij het kiezen van een methode 10 uren.

Budget

De kosten van een methode en de eventuele scholing die erbij hoort.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Consequenties voor de meerjarenplanning

Wereld oriëntatie

Aanleiding voor dit project

De methode voor Aardrijkskunde is aan vervanging toe.
Het ICT-beleid wordt aangepast.

Huidige situatie

De Aardrijkskunde methode is verouderd. Er is een nieuwe methode voor Natuur en Techniek en een nieuwe methode voor Geschiedenis.
We gaan onze visie op onderwijs opnieuw bepalen.

Uiteindelijk gewenste situatie

Goede lessen voor wereldoriëntatie waarbij kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen en geboeid raken door de onderwerpen die aan bod komen.
Passend bij onze visie.

Uren

Tijd voor onderzoek naar een nieuwe methode en de invoering ervan.

Budget

De kosten voor een methode en reiskosten om ergens anders te kijken.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Consequenties voor de meerjarenplanning

Zorg

Aanleiding voor dit project

Ons zorgsysteem werkt goed en daar zijn we tevreden over. Dit moet zo blijven.

Huidige situatie

Er is een goed zorgsysteem. De afgelopen jaren hebben de leerkrachten en de intern begeleider daar ondersteuning bij gehad van bureau Meesterschap. We (de directeur en de intern begeleider) vinden dat we dit nu zonder begeleiding kunnen doen.

Er zijn een aantal zaken waar we nog extra aandacht voor willen hebben. O.a. de toetskalender, de weekplanning en de zorggids.

Uiteindelijk gewenste situatie

Een goed werkend, geborgd zorgsysteem met een doorgaande lijn van 2 tot 12 jaar.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Consequenties voor de meerjarenplanning

Klankbord groep

Aanleiding voor dit project

We vinden ouderbetrokkenheid erg belangrijk. Waar mogelijk willen we deze verbeteren. Daar hebben we input voor nodig.

Huidige situatie

De ouders zijn betrokken bij de school. Wanneer er ouders gevraagd worden om te helpen zijn er bijna altijd voldoende ouders beschikbaar. Er is een MR waarin drie ouders zitting hebben, er is een ouderwerkgroep die helpt bij allerlei activiteiten. De school kent ook nog een schooladviescommissie. Hierin zitten drie ouders en de directeur. Een van die ouders is voorzitter van de MR en een is de voorzitter van de ouderwerkgroep. We merken dat dit niet echt voldoet.

Uiteindelijk gewenste situatie

Betrokken ouders uit alle groepen.

Een klankbord groep waarin vanuit elke groep een ouder vertegenwoordigd is.

Van ouders horen wat we goed doen, wat zeker zo moet blijven, wat misschien anders kan en wat we zeker niet meer moeten doen. M.a.w. van ouders horen wat zij belangrijk vinden.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

