



CBS It Anker

Schoolplan 2019 - 2023

Directeur	Mevr. Klaske v.d Wal Exoo
Adres	Quaestiusstrjitte 15
Plaats	Dronrijp
Telefoon	0517 232000
E-Mail	itanker@cbo-nwf.nl
Datum	24-10-2022

Inhoudsopgave

Inleiding	4
Vaststelling	4
Samenhang met andere documenten.....	5
Voorwoord.....	5
1. Doelen van het plan	7
1.1. Doel en functie van het schoolplan	7
1.2. Strategisch beleidsplan.....	7
1.3. Samenhang in het schoolplan	7
1.4. Totstandkoming.....	9
2. Onze school en zijn opdracht	10
2.1. De huidige situatie.....	10
2.2. Leerling- en ouderpopulatie	11
2.3. Visie en missie van onze school.....	12
2.4. Interne sterkte en zwakte analyse	16
2.5. Consequenties voor de meerjarenplanning	20
3. Onderwijskundige vormgeving van ons onderwijs	21
3.1. Inleiding	21
3.2. De wettelijke opdracht van het onderwijs	21
3.3. Organisatie en inhoud van het onderwijs	23
3.4. Passend onderwijs.....	28
3.5. Consequenties voor de meerjarenplanning	31
4. Personeelsbeleid	33
4.1. Inleiding	33
4.2. Bekwaamheid	34
4.3. Human Resource (HR)	35
4.4. Onderdelen HR beleidsplan basisdeel.....	38
4.5. Consequenties voor de meerjarenplanning	44
4.6. Organisatiedoel	44
4.7. Strategisch plan	45
5. Kwaliteitsbeleid	47
5.1. Het stelsel van kwaliteitszorg op bestuursniveau	47
5.2. Het stelsel van kwaliteitszorg op schoolniveau.....	53
5.3. Consequenties voor de meerjarenplanning	57

5.4. Algemene Verordening Gegevensbescherming	57
6. Financieel beleid.....	59
6.1. Inleiding	59
6.2. Externe geldstromen, interne geldstromen	60
6.3. Planning van onze beleidsvoornemens	61
6.4. Consequenties voor de meerjarenplanning	61
Nawoord	62
Nawoord	62
Meerjarenplanning.....	63
Engels.....	64
Taalbeleidsplan.....	64
rekenen.....	65
Aardrijkskunde en geschiedenis	65
KiVa	66
Frysk Spoar 8	67
Oriënteren op een nieuwe taalmethode.....	67
IKC.....	68
Rapporten.....	68
Evalueren en aanpassen Schoolondersteuningsprofiel	69
Procedures/afspraken/protocollen.....	70

Inleiding

Vaststelling

Inleiding

Vaststelling

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

K.vd Wal-Exoo

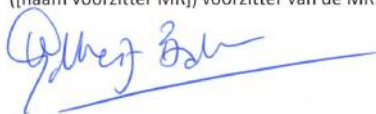
([naam directeur]) directeur



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

G.W. van der Meij - Balher

([naam voorzitter MR]) 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 Fryslân

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)

Voorwoord

INLEIDING

Voorwoord

OPVOEDEN VRAAGT
DE KRACHT VAN SAMSON
DE WIJSHEID VAN SALOMO
HET GEDULD VAN JOB
HET GELOOF VAN ABRAHAM
HET INZICHT VAN DANIEL
DE MOED VAN DAVID.

In dit schoolplan van CBS It Anker staat het onderwijsbeleid beschreven voor de periode 2019-2023. Dit schoolplan geeft inzicht in de gemaakte keuzes en de gestelde doelen voor deze periode. Jaarlijks vindt indien nodig een bijstelling plaats. Deze bijstellingen worden beschreven in de jaarplannen en verantwoord in de jaarverslagen. In het schoolplan staan de activiteiten die betrekking hebben op het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het beleid met betrekking tot kwaliteitszorg. De directeur stuurt ontwikkeling van het onderwijskundig beleid aan, evenals de uitvoering van het beleid.

Onze school valt onder de vereniging Christelijk Basisonderwijs Noordwest Fryslân (CBO NWF), dat bevoegd gezag is van zeventien scholen voor basisonderwijs in de gemeenten de Waadhoeke, Harlingen en één school in de gemeente Leeuwarden. Ook het bestuur ontwikkelt (strategisch) beleid. Het directeurenoverleg van de vereniging Christelijk Basisonderwijs Noordwest Fryslân (CBO NWF) ontwikkelt onder leiding van het College van Bestuur beleid op bovenschools niveau. 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.

Niet alle activiteiten, plannen en protocollen staan uitvoerig in dit schoolplan beschreven. Daar waar nodig wordt verwezen naar protocollen die op school of bij de CBO NWF aanwezig zijn. Het schoolplan is een kwaliteitsdocument waarin het beleid wordt geformuleerd en vastgesteld.

Op grond van de Wet Medezeggenschap Onderwijs heeft de medezeggenschapsraad instemmingsbevoegdheid bij het vaststellen of wijzigen van het schoolplan.

Klaske v.d. Wal Exoo

Directeur CBS It Anker

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 strategische 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.

Het Schoolplan bestaat uit verschillende onderdelen. Het spreekt voor zich dat deze onderdelen een grote mate van samenhang vertonen.

Alle beleidsuitspraken die in het Schoolplan zijn opgenomen en de daaruit voortvloeiende activiteiten zijn gebaseerd op de missie en visie van het schoolteam, gedragen door de ouders (MR) en vastgesteld door het bestuur. Om samenhang te waarborgen en ons niet te verliezen in details, hebben we op basis van onze missie en visie een beperkt aantal strategische keuzes gemaakt.

Dat zijn voor onze school de volgende:

1. Verbeteren kwaliteitszorg met oog op Passend Onderwijs:

a. evalueren en aanpassing van het School Ondersteunings Profiel

2. Onderwijskundig met oog op Passend Onderwijs:

a. doorgaande lijn "Met sprongen vooruit" uitvoeren

b. structuren ondersteuning (zorg) binnen de Vereniging

c. oriënteren en invoeren KIVA voor de sociale veiligheid

d. rapporten aanpassen, digitaliseren - ontwikkelen portfolio

e. doorontwikkelen muziekonderwijs via de subsidie regeling Impuls Muziekonderwijs van het Fonds cultuur participatie. De doorgaande lijn van de methode Zing123 implementeren.

f. taalbeleidsplan opzetten en uitvoeren, waarin de meertaligheid in wordt opgenomen.

g. invoering nieuwe methode voor Frysk Spoar 8, Aardrijkskunde en Geschiedenis

h. onderzoek nieuwe methode voor rekenen

i. onderzoek nieuwe methode studievoordigheden.

3. Personeel;

a. teamscholing KIVA voor alle medewerkers

b. HRM beleid

c. collegiale consultaties en nascholing

4. Ondernemerschap;

a. IKC vorming verder gestalte geven.

- b. plein herinrichten en opknappen.
- c. communicatie; website vernieuwen, gebruik MijnSchool optimaliseren.
- d. ouderbetrokkenheid verbeteren.

5. ICT; Doorontwikkelen digitale geletterdheid en mediawijsheid.

1.4. Totstandkoming

-

Totstandkoming:

Het schoolteam heeft onder leiding van de directie gewerkt aan de totstandkoming van het schoolplan. Op basis van de beschrijvingen in het voorgaande schoolplan en informatie over nieuwe en/of op handen zijnde ontwikkelingen is de missie en de visie van de school vastgesteld. 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 (zoals de verslagen van de schoolbezoeken Alg dir.)

Inspectierapport 23 april 2013.

Tevredenheidsmetingen (Qschool) B&T organisatieadvies van ouders, leerlingen en medewerkers en management van januari 2019.

De jaarlijkse evaluaties van de jaarplannen en het schoolplan 2015-2019.

Strategisch beleidsplan van de vereniging CBO-NWF.

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 huidige situatie:

Het laatste jaar zijn een aantal zaken heel bepalend geweest voor veranderingen en ontwikkelingen binnen onze school.

Ten eerste de invoering van Passend Onderwijs en ten tweede het samenvoegen van CBO Het Bildt en CBO Noardwest Fryslân. Daarnaast is de verandering van het toezichtskader door de Inspectie op het Onderwijs in ontwikkeling. De werkdruk in het onderwijs is de laatste jaren behoorlijk toegenomen. Ook het personeelstekort en vervanging voor een zieke leerkracht wordt een probleem. Het ministerie erkent dit en is met financiële middelen gekomen. Echter op de korte termijn lossen we daarmee het personeelstekort niet op.

Onze school is een moderne, frisse en open christelijke basisschool die valt onder de vereniging voor CBO Noardwest Fryslân. Wij organiseren in samenwerking met Stichting Kinderopvang Friesland voor- en naschoolse opvang en peuteronderwijs. In de loop van het schooljaar 2019-2020 komt de opvang in het beheer van CBO Noardwest Fryslân. Vanaf dat moment mogen we ons een IKC noemen. Iedereen die zich thuis voelt bij onze manier van leven en werken is welkom op onze school. Begrippen waar we voor staan zijn: Veiligheid, Respect en Verantwoordelijkheid. We proberen zo met elkaar om te gaan dat er gesproken kan worden van hulpvaardigheid en zorg voor elkaar.

We zijn een echte dorpsschool. Momenteel bezoeken 135 kinderen (mei 2019) onze school. Het leerlingenaantal daalt wel het komende schooljaar door enkele verhuizingen en een grote groep 8 die de school verlaat. We krijgen daarna te maken met krimp., blijkt uit de gegevens van de gemeente. In het dorp staat nog een openbare basisschool en een Rooms Katholieke basisschool. De scholen hebben onderling wel overleg met elkaar. Voorlopig is er van een samengaan van meerdere scholen nog geen sprake.

We werken in een vernieuwd schoolgebouw. De school is in juni 2017 verbouwd en helemaal opgeknapt van binnen. Er is een leerplein, open ruimte in het hart van de school gekomen, waar ook de personeelsleden gebruik van maken. De directie en IB-er hebben een goede werkruimte gekregen. Er is een eigen ruimte voor de schoolbib gekomen. Het gebouw is toekomstbestendig gemaakt. De digitale voorzieningen zijn ook aangepast. Alle groepsruimten beschikken over een vrijdbaar touchscreenbord. De kinderen van groep 4 t/m 8 maken gebruik van een eigen chromeboek. Voor de kinderen van groep 1 t/m 3 zijn voldoende I-Pads beschikbaar.

De kwaliteitsvragenlijst is door 70 % van de ouders ingevuld. De ouders geven de school een 7,2 gemiddeld. De medewerkers geven de school een 7,8. De leerlingen geven de school een 7,9. We maken gebruik van diverse gegevens om de doorgaande lijn van de school verder te ontwikkelen en hier en daar andere accenten te leggen. Er komt meer aandacht voor cultuur, wetenschap en techniek. Ook gaan we werken aan de competenties die kinderen nodig hebben voor de 21e eeuw, zoals; samenwerken, creativiteit, ict- geletterdheid, probleemoplossend vermogen, kritisch denken.

De resultaten van de leerlingen zijn over het algemeen voldoende/ goed. De eindtoets is in schooljaar 2019 goed gemaakt.

Het inspectiekader is veranderd, zij gaan altijd eerst in gesprek met het bovenschools management. Zij zijn in 2013 voor het laatst geweest en daarom is dit rapport niet meer relevant voor dit schoolplan.

Op CBS It Anker werken 13 personeelsleden. 9 leerkrachten, 2 onderwijsassistenten, een intern begeleider, een directeur. Één leerkracht werkt full time, de anderen part time.

De leeftijdsopbouw van het team ziet er als volgt uit.

1 jonger dan 30 jaar
6 in de leeftijd van 30 - 40 jaar
2 in de leeftijd van 40 - 50 jaar
2 in de leeftijd van 50 - 60 jaar
2 in de leeftijd van 60 - 70 jaar

2.2. Leerling- en ouderpopulatie

CBS it Anker staat in het dorp Dronryp en heeft ongeveer 3300 inwoners en ligt in de nieuwe gemeente Waadhoeke. Dronryp heeft nog 3 basisscholen. Ook Dronryp krijgt te maken met krimp en vergrijzing van het dorp. Momenteel zijn de scholen nog groot genoeg en is er voorlopig nog geen sprake van een fusie met één of meerdere scholen. Het dorp heeft nog wel aardig wat voorzieningen. Er zijn voldoende sportvoorzieningen. Ook heeft het dorp nog een dorps huis met daarin een bibliotheek. Er is een actief dorpsleven. Er zijn verschillende vereniging actief. Met verschillende verenigingen en sportclubs heeft de school contact. Elke twee maanden verschijnt het dorpskrantje "De Gearfetter" waar altijd een paar bladzijden door de school wordt gevuld. Ook heeft het dorp voorzieningen voor ouderen en demente bejaarden. De school onderhoudt hiermee ook contacten. De kinderen van de bovenbouw gaan een paar keer naar deze tehuizen en ondernemen activiteiten met de ouderen, in het kader van burgerschap. Dronryp ligt direct ten zuiden van de autosnelweg A 31 en ligt dicht bij de stad Leeuwarden en Franeker. Even ten zuiden van het dorp ligt een station aan de spoorlijn Leeuwarden - Harlingen Haven. Veel ouders werken dan ook in de stad. Dronryp is dan ook echt een forenzendorp. Er zijn maar een paar leerlingen waarvan de ouders in de agrarische sector werken. Ongeveer 30% maakt gebruik van de kinderopvang op school. Er gaat ook een aantal kinderen naar een gastouder. De opvang is dus versnipperd.

We hebben we kinderen op school die extra zorg nodig hebben. Bij de zorgleerlingen is het Zorg Advies Team. betrokken. We hebben geen kinderen met een migratieachtergrond op school. Ongeveer 25% van de ouders is kerkelijk meelevend. De meeste ouders hebben wel een kerkelijke achtergrond.

Het opleidingsniveau van de ouders is ongeveer :

LBO opleiding 1%

MAVO opleiding 3%

HAVO opleiding 3%

MBO opleiding 30%

HBO opleiding 50%

Universitaire opleiding 10%.

Op CBS It Anker zijn wat meer Friestalige kinderen. Ten aanzien van de thuistaal valt het volgende op:

44% is Friestalig

17% is Fries en Nederlandstalig

38% is Nederlandstalig.

1% is anderstalig b.v Nederlands/ Russisch

2.3. Visie en missie van onze school

De missie van de school

Op onze open christelijke school willen wij ieder kind in een veilige, eigentijdse en uitdagende leeromgeving de kans bieden zich zo optimaal mogelijk te ontwikkelen op het gebied van hoofd, hart en handen.

Het motto van de vereniging CBO Noardwest Fryslân is:

Samen maken we onderwijs Bijzonder

Open christelijke school

Onze school heet ieder kind in principe welkom. Als school vormen wij een gemeenschap, waar we respectvol met elkaar (leren) omgaan: oog hebben voor elkaar en de wereld om ons heen. De bijbel is onze inspiratiebron voor de omgang met God en vanuit deze achtergrond willen we normen en waarden meegeven.

We gaan uit van groepsgericht onderwijs, met mogelijkheden voor kindgerichte begeleiding. We accepteren de verschillen tussen kinderen en houden daar in ons aanbod duidelijk rekening mee.

Kernwaarden

In een sterk geïndividualiseerde maatschappij, waar competentiedrang en materialisme bovenliggend lijken, leren de kinderen op onze scholen dat het in de wereld van vandaag ook om andere dingen gaat.

Ons handelen wordt gevoed uit de volgende kernwaarden:

Recht doen

Rekening houdend met de verschillen tussen kinderen en hun leefomstandigheden is het moeilijk de toegevoegde onderwijskundige kwaliteit te meten. Onderwijsaccenten kunnen verschillen. Daarentegen is het referentiekader vanuit het christelijk onderwijs goed meetbaar: Het kind recht doen.

Hierop zijn alle medewerkers van CBO NWF aanspreekbaar.

Zowel van leerkrachten naar kinderen als van bestuur en schoolleiding naar de teamleden verwachten wij een respectvolle houding en gedrag; ook van de kinderen en ouders en de teamleden.

Je staat er niet alleen voor

Een mens staat er niet alleen voor; je mag leven vanuit het besef dat God de mensen niet loslaat. Vanuit dit besef willen wij leven en werken en we proberen dit uit te dragen in woord en daad aan kinderen en volwassenen. Dit heeft direct gevolgen voor de omgang met de naaste. Kinderen leren rekening te houden met elkaar, in de eigen groep maar evenzeer in de schoolgemeenschap.

Mensen hebben zowel vergeving van elkaar als van God nodig, om steeds opnieuw te kunnen beginnen in een wereld waarin de verdeeldheid en ellende zo vaak te zien is.

Verantwoordelijkheid

De mens is verantwoordelijk voor de schepping en gaat in die zin verantwoordelijk om met de natuur en beschikbare middelen. We proberen kinderen liefde voor de Schepper, voor de schepping en voor de schepselen bij te brengen.

Uniek en gelijkwaardig

Mensen zijn gelijkwaardig, maar elk mens is uniek. De leerkrachten zetten zich maximaal in om de talenten van leerlingen maximaal te (laten) ontwikkelen. Voor leidinggevenden geldt hetzelfde t.o.v. teamleden, voor bestuurders naar leidinggevenden. Ieder heeft tevens de verantwoordelijkheid om zelf te leren en open te staan voor ontwikkeling; we willen in die zin een lerende organisatie zijn. Hierbij past het werken volgens een passend onderwijs concept.

Samen een gemeenschap

Zowel kinderen als leerkrachten hebben plezier in het samen werken en samen leven. Daarbij werken we aan en binnen een sfeer van veiligheid, geborgenheid en liefde.

Kinderen en volwassenen houden rekening met elkaar, helpen en stimuleren elkaar.

We zijn voor elkaar verantwoordelijk en in die zin spreken we elkaar ook aan op onze houding en ge-drag, voor zover we daarvoor verantwoordelijk kunnen worden gehouden.

Van medewerkers en ouders verwachten we dat zij deze kernwaarden onderschrijven.

De Visie op kwaliteit

De meeste succeservaringen doen leerlingen op in een omgeving die als veilig wordt bestempeld. In een veilig sociaal klimaat komen kinderen en medewerkers het beste tot hun recht. Ontwikkeling van mensen veronderstelt naast veiligheid ook betrokkenheid. Betrokkenheid bij de school waar naast leren ook het onderwijzen een brede plaats krijgt. Kwaliteit krijgt vorm in de gemeenschappen waarin wij opereren.

Die gemeenschap is breed te definiëren:

klas -school -vereniging -regio

kind -ouder -medewerker -bestuur

Wij staan voor kwaliteit van het onderwijs, zoals omschreven in de visie.

Voor het onderwijskundig leerproces betekent het dat de school:

werkt aan het welbevinden van kinderen.

concrete maatregelen treft om haar sterke punten te behouden en verbeteringen te realiseren.;

streefdoelen formuleert voor het onderwijsleerproces en de opbrengsten;

op grond van bevindingen een verbetertraject ontwikkelt voor de korte en lange termijn;

systematisch en regelmatig bepaalt wat de opbrengsten van het onderwijsleerproces zijn en welke het resultaat is van de verbeteractiviteiten;

Visie op onderwijskwaliteit

Onderwijs vinden wij pas goed als er sprake is van:

een uitdagende en eigentijdse leeromgeving, waarin het kind recht gedaan wordt.

werken aan een passend onderwijs schoolconcept;

een veilig pedagogisch klimaat;

Werken aan een uitdagende en eigentijdse omgeving betekent:

dat we kinderen goed willen voorbereiden op de samenleving in de 21ste eeuw

naast taal en rekenen en de kernvakken, zijn de competenties samenwerken, creativiteit, ICT-geletterdheid, communiceren, probleemoplossend vermogen, kritisch denken en sociale en culturele vaardigheden van belang

we willen ons onderwijsaanbod en middelen daar beter op afstemmen waarin meer ruimte is voor bovengenoemde vaardigheden

Werken aan passend onderwijs schoolconcept betekent:

dat er voor de leerlingen sprake is van een toenemende zelfstandigheid en daarbij behorende eigen verantwoordelijkheid;

dat voor de leerkrachten er sprake is van een individuele en collectieve ontwikkeling naar passend onderwijs;

Werken aan een veilig pedagogisch klimaat betekent:

dat de kinderen spelen en leren in een veilige, warme en geborgen omgeving, binnen het kader van duidelijke afspraken en regels.(pestprotocol)

dat de relatie tussen leerkrachten, kind en ouders in een goed pedagogisch klimaat is gebaseerd op onderling vertrouwen en een gezamenlijke zorg voor het kind.

Visie op ouderbetrokkenheid

Er is sprake van ouderbetrokkenheid als uit het gedrag van ouders blijkt dat zij zich gedeeld verantwoordelijk voelen voor de schoolontwikkeling van hun kinderen. Dat houdt in dat ouders (emotioneel) betrokken zijn bij de ontwikkeling van hun kind, bij zijn school en zijn leraar.

De kerntaak kan waargemaakt worden dankzij de samenwerking tussen onze professionals en de ouders. Ouders zijn daarbij opvoedingspartners die specifieke opvoedings- en onderwijsvragen stellen aan de school. Nu veel sociale- en maatschappelijke relaties veranderen is de school de plek waar het vitale deel van de samenleving elkaar ontmoet.

Dat betekent op schoolniveau;

dat de ouders belangstelling tonen, voorwaarden scheppen voor het huiswerk maken en hun kind daarbij zo nodig begeleiden

dat zij ouderavonden bezoeken en respect tonen voor de leerkracht. Kortom: ouderbetrokkenheid gebeurt vooral thuis

dat de directeur integraal verantwoordelijk is. De directeur laat zich adviseren door ouders en de MR dat de medewerkers binnen de school intensief samenwerken met elkaar, met ouders en met andere instanties

Visie op de samenleving

De kinderen moeten zich bewust worden van de verantwoordelijkheid die ze dragen tegenover medemens en natuur. We vinden dat de samenleving meer is dan de eigen omgeving.

Dat betekent voor onze school:

dat er op school aandacht wordt geschonken aan de veelzijdigheid van onze samenleving in dit bewustwordingsproces willen we bereiken dat kinderen tolerantie en respect ontwikkelen tegenover de verschillende culturen

dat kinderen kennis moeten nemen van onze democratische samenleving, waarin het mogelijk is samen dingen te bespreken en te overleggen (burgerschap)

dat we kinderen bewust willen maken van de natuur en de kwetsbaarheid daarvan en ze een gezonde leefstijl willen bijbrengen.

dat we kinderen bewust willen maken van duurzaamheid en energie .

dat we kinderen meer enthousiasme en kennis voor energie en techniek willen bijbrengen

Hierop zijn alle medewerkers van CBO NWF aanspreekbaar.

Zowel van leerkrachten naar kinderen toe als van bestuur en schoolleiding naar de teamleden toe verwachten wij een respectvolle houding en gedrag; ook van de kinderen en ouders verwachten wij een respectvolle houding naar de teamleden.

2.4. Interne sterkte en zwakte analyse

-

INTERNE STERKTE ZWAKTE ANALYSE.

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

Op de It Anker 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.' We gebruiken daarvoor ook M 5 tegen pesten.

We gaan in schooljaar 2019 - 2020 starten met KiVa omdat we het belangrijk vinden dat alle kinderen goed met elkaar omgaan en weerbaar zijn. Ook gaat de BSO dezelfde regels hanteren en stemmen we het pedagogisch klimaat nog beter op elkaar af.

De kinderopvang heeft een eigen ruimte op It Anker. Elke dag kan er gebruikt gemaakt worden van voor- en naschoolse opvang. Driemaal per week is er een peutergroep.

De kinderopvang wordt vanaf 1 oktober 2019 overgenomen door de vereniging CBO Noordwest 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, zodat er een goede doorgaande lijn komt.

De directeur volgt scholing tot IKC directeur.

Onderwijs en leren

Men beoordeelt de kwaliteit van het onderwijs als goed. Kinderen leren voldoende en de school zorgt voor een voldoende brede ontwikkeling waarbij ze hoge verwachtingen van kinderen heeft. De opbrengsten van het onderwijs zijn over het algemeen goed en liggen boven de inspectienorm. Het inspectierapport van april 2013 geeft aan dat alle onderzochte onderdelen op orde zijn. Het basisarrangement blijft gehandhaafd.

Goede methodes / leer- en hulpmiddelen.

It Anker geeft Engels vanaf groep 1.

We maken gebruik van de muziekimpulsregeling van het Cultuurfonds.

Er is veel kennis binnen het team op het gebied van Excellentie, Zorg, ICT en Taal.

We maken gebruik van een sportcoach.

Een gezonde leefstijl vinden wij belangrijk, we doen elk jaar mee met schoolfruit, vanaf groep vier doen de kinderen de daily mile, er is aandacht voor kunst, cultuur en excursies.

Zorg

Positief door de ouders beoordeeld. Alle geledingen zijn tevreden over de mate waarin de school duidelijke informatie geeft over het systeem van leerlingbegeleiding.

Men beoordeelt de adequate zorg en begeleiding die geboden wordt als goed. De inspectie beoordeelde de uitvoering van planmatige zorg met een goed. Ook de evaluatie van het onderwijsleerproces werd als goed beoordeeld. De borging van de kwaliteit van het onderwijs werd ook als goed beoordeeld. De zorg is expliciet opgenomen in de dag planningen.

It Anker werkt aan een passend en gestructureerd onderwijsaanbod voor begaafde en hoogbegaafde leerlingen.

Toetsopbrengsten worden goed geanalyseerd en gebruikt bij het maken van keuzes voor het onderwijsaanbod.

Indien nodig is extra ondersteunend materiaal aangeschaft.

Contacten: volgens de ouders bieden leerkrachten en directie voldoende gelegenheid tot gesprek en kunnen ouders bij problemen met hun kind bij de leerkracht terecht. Ouders voelen zich serieus genomen en geven aan dat de school ook daadwerkelijk iets doet met hun inbreng.

Ook maken we goed gebruik van het ZAT (zorgadviesteam) van de vereniging.

Ook hebben we regelmatig intern zorgoverleg waar bij een schoolmaatschappelijk werkster en een verpleegkundige bij aanwezig zijn.

Identiteit:

De school besteedt voldoende aandacht aan de christelijke identiteit en vult deze op een goede manier in. Ook is dit duidelijk herkenbaar in de waarden en normen die op school gelden.

Een groeiend groter aantal ouders geeft aan om andere redenen voor de school te hebben gekozen dan om de identiteit.

Informatievoorziening.

De school informeert ouders uitgebreid over de opbrengsten op schoolniveau, over geplande verbeterplannen, acties en resultaten.

De informatievoorziening tussen school en ouders via de website geeft voldoende actuele informatie. Op verenigingsniveau worden de website's aangepast een gebruiksvriendelijker gemaakt. Dit ook in het kader van de te vormen IKC.

De communicatie tussen school en ouders via de portal "MijnSchool" verloopt voldoende, maar ouders zijn hierover nog niet geheel tevreden.

Dit blijft een belangrijk aandachtspunt de komende jaren. Voor ouders is het belangrijk dat de informatie op tijd komt en duidelijk is. Het vraagt van de ouders ook iets, dat ze er wel regelmatig op kijken.

Ouderbetrokkenheid is voor de school van groot belang. Op it Anker zijn de ouders over het algemeen positief betrokken. Het blijft erg belangrijk om de 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.

Er zijn diverse geledingen binnen de school actief. De MR vervult een belangrijke rol binnen de school , twee leden zijn ook actief in de GMR. Er is een enthousiaste activiteitencommissie en er is een pleincommissie. Als de BSO over wordt genomen is het ook belangrijk om de ouders die daarin actief zijn erbij te betrekken, richting een IKC raad.

Huisvesting en ICT

Het gebouw is in 2017 verbouwd en opgeknapt en voldoet weer aan de eisen van deze tijd. Er zijn goede werkruimtes voor de directie en de IB-er gecreëerd. Ook is er een open ruimte/leerplein gekomen.

De school is veel opener en lichter geworden. Het plein heeft een opknapbeurt nodig die aansluit bij onze visie op het kind en IKC. Er is al een concept projectplan ontwikkeld. Er is al een startbedrag voor het plein, maar om alles te realiseren zullen we actief acties moeten houden en fondsen aanschrijven. Ook de digitale inrichting is geheel aangepast.

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.

Overige:

We zijn in augustus 2017 overgegaan op andere schooltijden. We maken nu gebruik van het continuo-rooster. Ouders hebben aangegeven daar erg tevreden over te zijn.

Kansen:

IKC ontwikkeling biedt kansen om naar een mooi kindcentrum door te groeien, waarin medewerkers, ouders en kinderen zich prettig voelen. Invoeren van KIVA om er een nog fijnere school van te maken.

Doordat we een nieuwe Friese methode gaan gebruiken ontwikkelen we door naar een drietalige school. Bij de peuters wordt al gebruik gemaakt van TOMKE en wordt Fries en Nederlands al aangeboden.

Het taalbeleidsplan wordt herschreven omdat het oude plan niet meer aan de huidige situatie voldoet.

Nog meer verbinding zoeken met de nieuwe gemeente Waadhoeke is belangrijk.

Het ministerie ziet de noodzaak om meer te investeren in het onderwijs, ook om de werkdruk te verminderen. Dit heeft voor onze school o.a geleid tot het meer inzetten van onderwijsassistenten, zodat de werkdruk beter aangepakt kan worden. Ook komt er zo meer tijd voor de zorgleerlingen.

Goede scholing van het personeel, zodat ze goed op de hoogte blijven van de ontwikkelingen.

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.

Veranderende samenleving in de 21e eeuw

De maatschappij vraagt andere vaardigheden van kinderen.

ICT- geletterdheid /mediawijsheid

communicatieve vaardigheden

probleemoplossend vermogen

sociale en culturele vaardigheden

kritisch denken

samenwerken en creativiteit

We zijn hier in het vorige schoolplan al mee aan de slag gegaan, maar dit blijft ook de komende periode een uitdaging voor ons.

Bedreigingen;

Drie scholen in het dorp is eigenlijk wel veel. Je vist allemaal in dezelfde vijver.

Bezuinigingen: landelijk wordt er bezuinigd op (Passend) onderwijs. De rijksvergoeding is niet toereikend en maakt dat bezuinigd moet worden; uiteindelijk ook op formatie. Dit verhoogt de druk op leerkrachten en is een bedreiging voor kwaliteit en continuïteit. De grenzen van wat je aan mensen mag vragen zijn haast bereikt. Financiële mogelijkheden zijn beperkt, gevolgen minder nieuwe materialen en methoden, grotere groepen etc.

Onduidelijkheid of zorgfinanciering adequaat is aan zorgbehoefte.

Het lerarentekort begint grote vormen aan te nemen. Het is erg lastig om goed personeel te krijgen voor vervanging bij ziekte.

De werkdruk is de afgelopen jaren toegenomen. Door lichte krimp ontstaan er meer combinatiegroepen en soms grotere klassen dan eigenlijk wenselijk is.

Maatschappelijke ontwikkelingen:

Het ontstaan van meer onvolledige of onvolledig functionerende gezinnen en de groei van het aantal werkende ouders/verzorgers hebben tot gevolg dat de school een rol gaat spelen in de opvang en zorg van de kinderen.

Door het onderwijs af te stemmen op ontwikkelingsbehoefte wordt er veel gevraagd van het klassenmanagement en is roostertechnisch (nog) niet altijd uit te voeren.

De taak van de IB wordt uitgebreid met overleg met allerlei instanties.

2.5. Consequenties voor de meerjarenplanning

De diverse actiepunten die in de sterkte zwakte analyse genoemd zijn komen in de meerjarenplanning aan bod.

3. Onderwijskundige vormgeving van ons onderwijs

3.1. Inleiding

De leerlingen en leraren leren en werken in een adequaat gebouw met toereikende inventaris en apparatuur.

Het onderwijs vindt plaats in een stimulerende en goed onderhouden huisvesting. De school is in juni 2017 intern verbouwd en helemaal aangepast. Ook de toiletten zijn vernieuwd. De school heeft een open leerplein gekregen, waarbij het meubilair afwisselend is. Hoge tafels, trein sits nodigen uit tot andere groepsvormingen. De leerkrachten richten de lokalen aantrekkelijk en uitdagend in, waarbij zij rekening houden met de ontwikkelingsfase van de leerlingen. De lokalen zijn wel zo ingericht dat ze rustig ogen. De binnen- en buitenruimten van de school dragen bij aan een positieve en sociale veilige leer- en werkomgeving. Het schoolplein wordt fasegewijs opgeknapt zodat dit voor de kinderen een uitdagende en plezierige ruimte wordt om te spelen en te bewegen. Ook is het schoolplein voorzien van groen. De inventaris en apparatuur zijn bijdetijds, goed onderhouden en passend bij het onderwijsconcept. In ICT is de afgelopen twee jaar flink geïnvesteerd. Er zijn nieuwe vrijrijdbare touchscreenborden gekomen. Alle kinderen vanaf groep 4 maken gebruik van een eigen chromebook. Voor de kinderen van groep 1 t/m 3 zijn voldoende I-pads beschikbaar.

3.2. De wettelijke opdracht van het onderwijs

Artikel 16 van de Wet Primair Onderwijs (WPO) geeft aan dat het bevoegd gezag tenminste één keer 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 schoolplancyclus 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.

Op 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.

Daarnaast maken we gebruik van methodische toetsen. Met die toetsen gaan we wel kritisch om.

Op die wijze zijn we in staat om de ontwikkelingen te volgen en kinderen het bij hen passende onderwijs te bieden.

Onderwijs is breder dan alleen taal en rekenen. We richten ons op de emotionele, verstandelijke en creatieve ontwikkeling: hoofd, hart en handen.

We geven ruimte aan de ontwikkeling van creativiteit en het verwerven van de noodzakelijke kennis van sociale, culturele en lichamelijke vaardigheden.

Kinderen groeien op in een pluriforme samenleving.

Onderwijs is ook gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie.

Daarnaast is het onderwijs er mede op gericht dat leerlingen kennis hebben van en kennismaken met

verschillende achtergronden en culturen van leeftijdsgenoten.

De school is een oefenplaats voor goed burgerschap. In de klas en op het plein krijgt de leerling te maken met processen, gedragingen en gebeurtenissen die ook voorkomen in de echte samenleving. Op school wordt de leerling gestimuleerd om voor zijn mening uit te komen en respect te hebben voor mensen die anders zijn. Kinderen kunnen hun sociale competenties verder ontwikkelen en worden zich bewust van hun sociale rechten en plichten.

Op school gaan we ons oriënteren op een anti pest programma welke is goedgekeurd (KIVA). Om zicht te krijgen en proactief te kunnen reageren op pesten is ook de methode M5 ingevoerd. Er wordt actief gebruik gemaakt van het digitale M5 meldsysteem. Op de website van onze school is de knop "Meld pesten" te vinden. Via deze knop kunnen leerkrachten, ouders en leerlingen gebeurtenissen/gedrag melden, waarbij zij zich niet prettig voelen. Deze aanpak is gericht op de verschillende partijen, die betrokken zijn bij pesten: 1. de gepeste leerling 2. de leerling met grensoverschrijdend gedrag, 3. de ouders 4. de klasgenoten 5. de school.

Aandacht schenken aan burgerschap is geen vak apart, maar een manier van omgaan met kinderen en lesgeven, waarbij kinderen worden uitgedaagd om na te denken over hun rol als burger in onze samenleving. Het gaat er om kinderen het belang van democratie, participatie en identiteit in onze samenleving te leren. Er worden diverse acties gevoerd voor o.a. Unicef. Kinderen van de bovenbouw gaan regelmatig met ouderen in het dorp iets doen, zoals een gesprekje voeren een spel doen of met elkaar zingen. Ook wordt er in samenwerking met de gemeente aandacht besteed aan democratisch burgerschap. Onze methoden voor Godsdienst en de wereldoriënterende methoden en KiVa besteden hier aandacht aan.

Juist nu er zoveel verschillende culturen en religies in Nederland zijn, juist in een tijd van toenemende polarisatie, is het van belang dat kinderen al vroegtijdig leren hun verantwoordelijkheid in deze democratische samenleving te nemen.

3.3. Organisatie en inhoud van het onderwijs

3.3.1. Leerstofaanbod

De leraren bieden een breed, eigentijds en op de kerndoelen gebaseerd aanbod. Binnen de kaders van de wet maken zij keuzes in het aanbod, die zij vervolgens 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							ja		
- Beg. Gecijferdheid	Onderbouwd	x	x							ja		
- Spel/soc.em.vorming	Onderbouwd	x	x							ja		
- Motorische ontw.	Onderbouwd	x	x							ja		
2. Nederlands										ja		
- Aanvankelijk lezen	Veilig leren lezen "KIM" versie			x						ja		
- Voortg. techn. Lezen												

- Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip				x	x	x	x	ja		
- Taalmethode	Taal op maat			x	x	x	x	x	ja		x
- Schrijfmethode	Pennenstreken			x	x	x	x	x	ja		
- Woordenschat	Taal op maat				x	x	x	x	ja		x
- Spelling	Spelling op maat				x	x	x	x	ja		x
3. Engels	I- Pockets & Backpack words & birds	x	x	x	x	x	x	x	ja		x
4. Fries	Taalrotonde	x	x	x	x	x	x	x			per september 2019 Spoar 8.
5. Rekenen/Wiskunde	Alles telt			x	x	x	x	x	ja		x
6. Kennisgebieden											
- Aardrijkskunde	Blink								ja		
- Geschiedenis	Blink								ja		
- Biologie/Natuur	Blink				x	x	x	x	ja		
- Verkeer	Verkeerskranten VVN				x	x	x	x	ja		per september digitaal
- Maatsch. Verh.	zie Trefwoord en Aardrijkskunde, geschiedenis, nieuwsbegrip schooltv	x	x	x	x	x	x	x	ja		
- Geest. Stromingen	Trefwoord	x	x	x	x	x	x	x	ja		
- Techniek	Techniektorens	x	x	x	x	x	x	x	ja		

- ICT	software t.b.v digitale vakgebieden	x	x	x	x	x	x	x	x	ja		
studievaardigheden	Blits							x	x	ja		x
7. Expressieactiviteiten												
- Handvaardigheid	bron: internet	x	x	x	x	x	x	x	x			
- Teken en	bron: internet	x	x	x	x	x	x	x	x			
- Muziek	123 Zing	x	x	x	x	x	x	x	x	ja		
- Dans/Drama	Basislessen bewegingsonderwijs	x	x	x	x	x	x	x	x	ja		
8. Lichamelijke oefening	Basislessen bewegingsonderwijs	x	x	x	x	x	x	x	x	ja		
9. Soc. em. Vorming	Trefwoord M5	x	x	x	x	x	x	x	x	ja		KiVa 2019
10. Levensbeschouwelijke vorming	Trefwoord	x	x	x	x	x	x	x	x	ja		

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 08.15 - 14.00 uur

*Groepen 5 t/m 8: vrijdag van 08.15 - 14.00 uur

*Groepen 1 t/m 4: vrijdag van 08.15 - 11.45 uur

[lessentabel](#)

3.3.4. Andere voertaal dan Nederlands

Op It Anker is naast de Nederlandse taal ook aandacht voor Fries en Engels gedurende de gehele schoolperiode. Fries al vanaf de peutergroepen en Engels vanaf groep 1. Anderstaligen zijn er niet op It Anker.

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.

In het taalplan Fries is de ambitie dat we er naartoe willen dat de kinderen het Fries kunnen verstaan en waar mogelijk, spreken en lezen. Van een C profiel naar een B profiel en mogelijk een A profiel.

3.3.5. Resultaten

Alle leerlingen in groep 8 maken een eindtoets van IEP; tijdens de schoolperiode maken ze regelmatig toetsen van het leerlingvolgsysteem (CITO). De leraren nemen de toetsen af conform de voorschriften in de handleiding. We gebruiken een toetskalender die in de digitale agenda staat. 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. Wij gebruiken de plaatsingswijzer als hulpmiddel hiervoor. 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 leeftijdgenoten.

Wanneer leerlingen niet genoeg lijken te benutten 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

It Anker 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 maatschappelijk competenties, die passen bij de kenmerken van 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. We gebruiken voor Burgerschap en maatschappelijke functies o.a KiVa, Ook de methode Trefwoord geeft thema's aan die hierbij goed te gebruiken zijn. Elke drie jaar organiseert de school een grote actie voor Unicef. Ook gaan de kinderen van de bovenbouw regelmatig naar de verzorgingshuizen in het dorp en doen zij activiteiten met de bewoners. Tijdens de W.O vakken wordt ook aandacht geschonken aan burgerschap.

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. Onze ambitie is dat we meer gaan werken met dag en wektaken die beter op de individuele leerbehoeften zijn afgestemd. In de bovenbouw starten we met een pilot. De klas is in zones

verdeeld. Er is een stiltezone, een samenwerk /overleg zone en een instructiezone. De instructiemomenten gebeuren ook bij de sta tafel, wat de actieve leerhouding stimuleert. De instructie vindt in kleine groepjes plaats en is kort en meer toegespitst op de individuele kinderen. Kinderen maken ook gebruik van het leerplein. We willen leerlingen meer eigenaar van het eigen leerproces maken. De kinderen stimuleren om zelf vragen te stellen, bewust maken van hun eigen leerproces. Dit willen we verfijnen en doorvoeren naar de middenbouw.

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. We gaan in schooljaar 2019-2020 starten met de basisregels van KiVa. Deze regels worden dan ook bij de BSO gehanteerd, voor de doorgaande lijn.

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 van de veiligheidsbeleving van de leerlingen en het personeel. De school heeft een vertrouwenspersoon. Alle betrokkenen kennen dit beleid. Op onze school hanteren we de pestaanpak M5. Er staat een button op de site van school waar leerlingen en ouders meldingen kunnen doen van pestincidenten. In schooljaar 2019-2020 gaan we het preventieve programma KiVa voor school en de BSO invoeren.

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 schoolondersteuningsprofiel (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, buitenschoolse 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).

Aandachtsleerling Zorg

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 2 of 3 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. Onze taalcoördinator heeft een meesterstuk geschreven over begrijpend lezen. Ze is daar in 2018 mee gestart. De aanbevelingen nemen wij mee in onze meerjarenplanning. Het taalplan zal de komende jaren verder ontwikkeld en uitgewerkt worden.

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 vernieuwde materialen.

De ontwikkelpunten van de school staan omschreven in het SOP.

3.5. Consequenties voor de meerjarenplanning

Taalonderwijs.

Het taalbeleidsplan wordt voor de komende jaren opgezet. Hierin wordt ook het Engels en het Fries in meegenomen. In schooljaar 2019-2020 wordt de nieuwe Friese methode Spoor 8 ingevoerd. In 2022 is de Taalmethode aan vervanging toe. Dit moeten we in ons taalbeleidsplan meenemen.

Rekenen.

Het rekenonderwijs verdient speciale aandacht. We merken dat de huidige methode niet helemaal meer voldoet en is aan vervanging toe. In schooljaar 2019-2020 gaan we ons op een nieuwe rekenmethode oriënteren.

Gedrag/sociaal emotioneel/ veilig schoolklimaat.

De regering vraagt van de scholen een veiligheidsbeleid op te stellen. Op onze school en binnen onze vereniging voldoen we hier aan. Het veiligheidsbeleidsplan is in 2018 aangepast en geactualiseerd. De kinderen hebben een vragenlijst over sociale veiligheid ingevuld. Op onze school hanteren wij de Pestaanpak M5. Regelmatig worden er klassenronden gedaan om het pesten onder de aandacht te brengen. Er staat een button op de website van de school waar leerlingen en ouders meldingen kunnen doen over pestincidenten. De kinderen van groep 4 krijgen een rots en water training. Het komende schooljaar starten we met KIVA.

Tevens is onze samenleving de laatste jaren pluralistischer geworden, wat als gevolg heeft dat wij de kinderen een beter inzicht willen geven op niet alleen de verschillen van geestelijke stromingen maar ook de seksuele diversiteit en hoe daarmee om te gaan.

Zaakvakken

De vakken Aardrijkskunde, Geschiedenis en studievvaardigheden zijn verouderd en zijn aan vervanging toe. In schooljaar 2018-2019 hebben we ons georiënteerd op nieuwe methoden voor deze vakken.

Muziekimpuls

Het Fonds voor Cultuurparticipatie verleent ons een subsidie voor drie jaar. It Anker wordt gedurende drie jaar begeleid door muziekschool Ritmyk bij het realiseren van goed muziekonderwijs. De leerkrachten zijn gecoacht in het werken met de nieuwe muziekmethode 123Zing. In groep 4 krijgen de kinderen AMV aangeboden. Ook maken de kinderen tijdens de muzieklessen kennis met verschillende instrumenten.

ICT door blijven ontwikkelen en een duidelijke plaats in het onderwijs geven.

Rapporten: Het huidige rapport is volgens het team aan vervanging toe. We willen het meer indelen volgens de nieuwe inzichten.

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 wordt 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 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

Zie hiervoor hoofdstuk 3.3.7

Zie hiervoor 3.3.8 Ook zullen de medewerkers van de BSO en de Peuters hierin meegenomen moeten worden.

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 het 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 het 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: rekrutering en selectie, vorming, training, loopbaanontwikkeling, enz. verstaan. 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 kwaliteit denken 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 zittende 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 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 met 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 in 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: is het 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. Dit 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 het 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 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 verloven.

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

Het ziekteverzuimbeleid wordt aangepast. De Vereniging gaat naar een andere arbo-dienst. Deze houdt een aantal momenten op kantoor zitting. Er gaat nog meer op de preventie ingestoken worden.

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 de vereniging 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 algemeen 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. Er uit 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 medeverantwoordelijk 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 de team ontwikkeling.

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 zijn 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

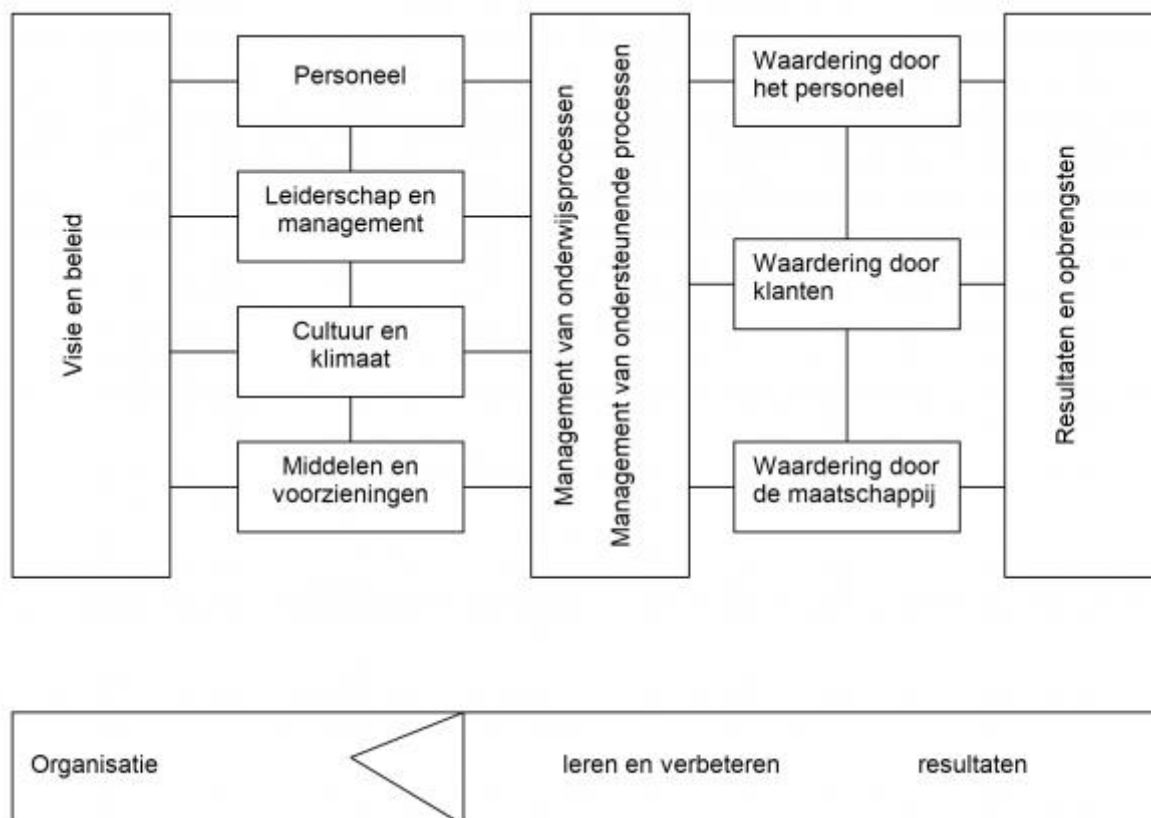
5.1.1. Inleiding

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?

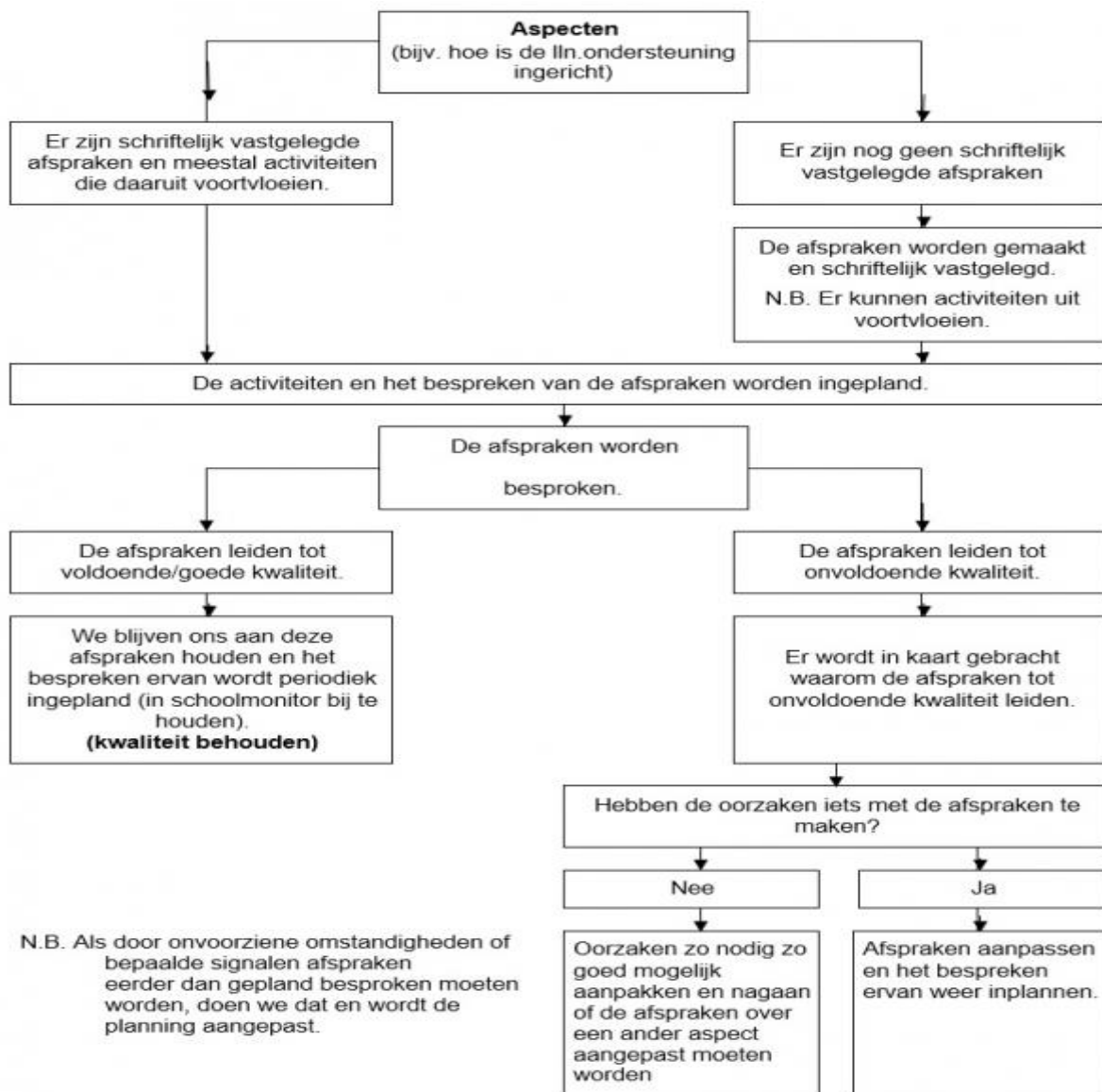
Kwaliteitszorg kent verschillende fasen:

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 directeuren/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)
Visie en beleidsvorming		X			X	X	X	X		X
Personeel	X	X			X	X	X	X		
Leiderschap en management		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
Waardering door klanten										
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 Risico Inventarisatie & Evaluatie	X			X
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

De inrichting van onze kwaliteitszorg

	Instrument / systeem	Betrokkenen	Frequentie / systematiek
1	a. informatie-avond groep of oudervertelavond		a. start schooljaar

	b.mondelinge rapportage (10 minutengesprekken) c. rapporten leerlingen d. kijkochtend alle kleuters e. open dag f. nieuwe kleuterinloop g. nieuwsbrief h. schoolgids i. jaarkalender j. startgesprek/toelating k. eindgesprek l. schoolmonitor m. MijnSchool ouderportaal	a t/m d. leerkrachten en ouders e. voor wie belangstelling heeft f. ouders met 3 jarige peuters g. t/m j directeur K. directeur met vertrekkende ouder l. directeur m. alle leerkrachten	b. 3x per jaar over leerbeoordelingen, 2x verplicht en 1x vrijwillig, op aanvraag van de leerkracht of ouder c. 2 keer per jaar. d. 1 x per jaar f. 1 x per jaar f. voorafgaand aan instroom groep 1 en bij nieuwe leerling door o.a. verhuizing of bij behoefte/noodzaak g. ongeveer 1 x per twee maanden i. jaarlijks j. 1x per jaar begin schooljaar of bij nieuwe kinderen j. bij aanmelden nieuwe leerling k. uitschrijving nieuwe leerling. l.regelmatig. elke maand m. indien nodig, wekelijks.
2	a. groepsbespreking b. zorggesprekken met ouders c monitoring Zicht op ontwikkeling d.overdracht peuter- kleuter e. zorggesprek ambulante begeleiding f. overdracht consultatie schoolarts g. IZO(intern zorgoverleg)	a.Leerkracht en IB er b. IB er. leerkracht en ouder c.IB er d.IBer van de PSZ en school IB'er e.IB er, leerkracht, AB en ouder f.schoolarts, schoolverpleegkundige, IB en/of leerkracht	a.Leerkracht en IBers b. IB er. leerkracht en ouder c.IBer d.IBer van de PSZ en school IBer e.IB er, leerkracht, AB en ouder f.schoolarts, schoolverpleegkundige, IB er en/of leerkracht g. directeur, IB er, schoolmaatschappelijk werker en schoolverpleegkundige en indien

		g. directeur ,IB er, schoolmaatschappelijk werker en schoolverpleegkundige en indien wenselijk overige specialisten en-of ouders	wenselijk overige specialisten en-of ouders
3	a. teamvergadering b. bouwvergaderingen c. schoolzelfevaluatie d. studiedagen e. evaluatie- en planning f. IPB gesprekken	team	a. teamvergadering 1 keer per twee weken b. bouwvergaderingen c. schoolzelfevaluatie d. studiedagen e. evaluatie- en planning f. IPB gesprekken
4	a. medezeggenschapsraad b. activiteitencommissie c. incidentele werkgroep bv pleinwerkgroep	a.directeur, teamleden en ouderleden b. ouders met leerkracht en/ of directeur c. directeur met leerkracht en ouders	a. 4 tot 6 x per jaar b. 4 tot 6 x per jaar. c. zo vaak als nodig is in overleg.
5	Toetskalender	directeur en IB er	1 keer per jaar opgesteld en in de digitale schoolkalender gezet.

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.

Het planmatig werken in school aan schoolverbetering en –ontwikkeling is gevat in een cyclus van plannen, uitvoeren, evalueren en bijstellen (Plan, do, check, act). Dit wordt in instrument **de schoolmonitor** gedaan.

Fase

Omschrijving

Vragen

1. Plan

Zeggen wat je doet

Hebben we goed vastgelegd/beschreven wat we doen?

2. Do

Doen wat je zegt

Handelen we conform de eisen die we aan onszelf hebben gesteld?

3. Check

Evalueren

Doen we de dingen goed? Doen we de goede dingen?

Hoe weten we dat? Vinden anderen dat ook?

4. Act

Bijstellen

Wat gaan we verbeteren/bijstellen en hoe doen we dat?

Binnen de kwaliteitscyclus neemt het schoolplan een centrale positie in. Het is bij uitstek het kwaliteitsdocument dat het kwaliteitsbeleid van de school zichtbaar maakt.

intern: team, directie, bestuur, MR

extern: ouders, onderwijstoezicht, overheid, samenleving en

samenwerkingspartners.

Het schoolplan is hét kompas voor de schoolontwikkeling en de kwaliteitsverbetering. Het geeft de richting aan voor de keuzes die de school maakt en het geeft sturing aan de uitwerking in concrete activiteiten die per schooljaar jaar beschreven en uitgewerkt worden in het schooljaarplan en verantwoord in het schooljaarverslag en (deels) in de schoolgids voor de ouders.

TOETSKALENDER

toetsen	wie	groep	maand	maand
lovs Rekenen 3.0 2018	LK	3 t/m 8	jan M 3 - 8	mei juni E 3-8
LOVS DMT en AVI 2017	IB en LK	3 t/m 8	jan M 3 - 8	mei juni E 3-8
LOVS spelling 3.0 2018	LK	3 t/m 8	jan M 3 - 8	mei juni E 3-8
LOVS werkwoordspelling 3.0 2018	LK	7 en 8	jan M 7 en 8	mei juni E 7
LOVS begrijpend lezen 3.0 2018	LK	3 t/m 8	jan M 4-8	mei juni E 4-8
LOVS taal voor kleuters	LK	2	jan M 2	
KiVa vragenlijsten	LK	5 t/m 8	november	april
LOVS rekenen voor kleuters	LK	2	jan M 2	

screeningsinstrument dyslexie	IB			
Eindtoets IEP groep 8	LK	groep 8	april	
Signalering hoogbegaafdheid (vernieuwde versie 2019)	LK	1 t/m 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

Om Passend Onderwijs binnen onze school beter vorm te geven zijn een aantal trajecten m.b.t. de kwaliteitszorg nodig :

evalueren en aanpassen van het SOP eens in de twee jaar
anticiperen op de (veranderde)behoefte op school en daarin faciliteren op het gebied van middelen, tijd, aandacht en deskundigheid
jaarlijks evalueren van procedures, afspraken en protocollen.
elk half jaar wordt er een schoolzelfevaluatie van het leerlingvolgsysteem gemaakt. Ook wordt er een trendanalyse gemaakt.

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: FINANCIEL 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. 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.

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

Nawoord

Nawoord

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 Door het maken van dit schoolplan hebben we als school nagedacht waar we staan. Het is een mooie bezinning 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:

- * Taalbeleidsplan ontwikkelen richting meertaligheid

- *ICT een duidelijke plaats geven binnen ons onderwijs. De nieuwe methoden voor W.O sluiten daar goed bij aan en maken gebruik van de 21e eeuwse vaardigheden.

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

- *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.

- *KiVa invoeren in school voor een fijn klimaat binnen het IKC

Meerjarenplanning

Projecten	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023
Implementeren: Engels				
Ontwikkelen: Taalbeleidsplan				
Implementeren: rekenen				
Implementeren: Aardrijkskunde en geschiedenis				
Implementeren: KiVa				
Implementeren: Frysk Spoar 8				
Ontwikkelen: Oriënteren op een nieuwe taalmethode				
Ontwikkelen: IKC				
Ontwikkelen: Rapporten				
Verbeteren: Evalueren en aanpassen Schoolondersteuningsprofiel				
Verbeteren: Procedures/afspraken/protocollen				

Engels

Aanleiding voor dit project

We zijn sinds 2014 Early Bird school en gebruiken de methode I- Pockets. Deze methode voldoet niet meer aan de verwachtingen van de leerkrachten.

Huidige situatie

De leerkrachten vinden de methode niet prettig werken en deze sluit niet meer goed aan bij de kinderen. De kinderen vanaf groep 4 hebben een eigen chromebook. We maken ook gebruik van het ICT programma Words en Birds vanaf groep 5.

Uiteindelijk gewenste situatie

We willen een methode die beter aansluit bij de belevingswereld van de kinderen, die ook mogelijkheden geeft tot digitale verwerking en voldoende interactie.

Uren

8

Budget

n.t.b.

Meerjarenplanning

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

Taalbeleidsplan

Aanleiding voor dit project

Het oude taalbeleidsplan is aan vervanging toe, de ontwikkelingen gaan snel. Een leerkracht heeft de opleiding tot Taalcoördinator gevolgd. Ook verenigingsbreed is dit een onderwerp waar we mee aan de slag gaan.

Huidige situatie

Het oude plan is niet meer actueel. Er zijn nieuwe inzichten wat begrijpend lezen betreft. Ook willen we onderzoeken of we voor technisch lezen vanaf groep 4 een methode willen en kritisch kijken naar onze aanpak.

We hebben de schoolbieb op school en twee leerkrachten zijn ook leescoördinator. Het plezier in lezen en boeken vinden we erg belangrijk. Jaarlijks vullen de kinderen de leesmonitor in . Elk jaar wordt er een planning gemaakt van de verschillende leesactiviteiten. We starten ook met een nieuwe methode voor Fries. "Spoar 8" Engels wordt vanaf groep 1 gegeven.

Uiteindelijk gewenste situatie

Een aangepast taalbeleidsplan, waarin het Engels en ook het Fries een plaats krijgt. Uitgroeien tot een drietalige school.

Uren

nog te bepalen.

Budget

nog te bepalen.

Meerjarenplanning

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

Consequenties voor de meerjarenplanning

rekenen

Aanleiding voor dit project

De huidige methode is aan vervanging toe en voldoet niet helemaal meer aan de vernieuwde inzichten.

Huidige situatie

Wij gebruiken nu de methode 'Alles telt' tweede versie. Deze methode is aan vervanging toe. Alle leerkrachten gebruiken daarnaast ook de rekenkisten van "Met sprongen vooruit"

Er komt een nieuwe lichting rekenmethoden op de markt. We willen onderzoeken welke methode het beste aansluit bij onze visie op rekenonderwijs voor de toekomst.

Uiteindelijk gewenste situatie

Komen tot een goede keuze voor een nieuwe rekenmethode waarin de nieuwe rekendidaktiek is toegepast. Waarin het gepersonaliseerd oefenen een belangrijk onderdeel is. Waarin alle leerdoelen zijn opgenomen. We vinden het ook belangrijk dat de kinderen vaardigheden ontwikkelen om wiskundige problemen aan te pakken en op te lossen. In schooljaar 2019-2020 een besluit nemen over de aan te schaffen methode.

Uren

6 uren.

Budget

nog niet inzichtelijk.

Meerjarenplanning

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

Consequenties voor de meerjarenplanning

Aardrijkskunde en geschiedenis

Aanleiding voor dit project

De huidige methoden voor Aardrijkskunde en Geschiedenis zijn aan vervanging toe vanwege de afschrijving en omdat ze niet meer helemaal actueel zijn.

Huidige situatie

Het afgelopen jaar hebben we ons georiënteerd op het vernieuwen van het aanbod op wereldoriëntatie. Natuur en Techniek is het afgelopen jaar geïmplementeerd. We hebben de keuze voor Blink de wereld gemaakt.

Voor Aardrijkskunde en Geschiedenis gaan we ook Blink de Wereld invoeren.

Uiteindelijk gewenste situatie

Methoden voor wereldoriëntatie die ook geïntegreerd aangeboden kunnen worden. Die ook voldoen aan de huidige 21e eeuwse vaardigheden ; probleemoplossend vermogen, kritisch denken, samenwerken en ICT geletterdheid, die we verder willen ontwikkelen. Omdat de kinderen nu een eigen device hebben, biedt deze methodeaanpak van Blink meer mogelijkheden.

Uren

5

Budget

jaarlijkse licenties en eventueel werkboekjes.

Meerjarenplanning

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

Consequenties voor de meerjarenplanning

KiVa

Aanleiding voor dit project

Voor de sociaal Emotionele ontwikkeling gebruiken we nog goed gedaan. Deze sluit niet meer aan bij deze tijd en is aan vervanging toe.

Huidige situatie

Voor de sociaal emotionele ontwikkeling gebruiken we nu nog Goed gedaan. Ook krijgen de kinderen van groep 4 een Rots en Water training. Tegen het pesten gebruiken we de aanpak van M5

Uiteindelijk gewenste situatie

We willen een methode die een bewezen preventieve aanpak heeft. Ook vinden we het belangrijk om de BSO hierbij te betrekken, zodat je een zelfde aanpak hebt en dezelfde regels hanteert.

Uren

20 uren nascholing

Budget

€4200,-

Meerjarenplanning

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

--	--	--	--

Consequenties voor de meerjarenplanning

Frysk Spoar 8

Aanleiding voor dit project

De methode voor Fries is aan vervanging toe.

Huidige situatie

De huidige methode voor Fries is verouderd. De provincie heeft de scholen in beeld gebracht. It Anker valt in de categorie C. We hebben een proeflicentie van Spoar 8 aangevraagd en uitgetoetst. We gaan in het schooljaar 2019-2020 deze methode gebruiken voor groep 1 t/m 8. De peuters zijn een tweetalige peuterspeelzaal. Zij gebruiken hiervoor het materiaal van Tomke.

Uiteindelijk gewenste situatie

We willen Spoar 8 invoeren voor het vak Frysk. De doorgaande lijn weer goed volgen. Het vak Frysk weer een duidelijke plek geven in ons onderwijs. We hebben de ambitie om van een C profiel naar een B profiel te gaan in twee jaar. Mogelijk richting een A.profiel. Er is ook nog een mogelijkheid dat we doorontwikkelen naar een meertalige onderwijssetting.

Uren

8

Budget

Jaarlicenties. Een subsidie van de provincie voor het vak Frysk zal hier ook voor gebruikt worden.

Meerjarenplanning

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

Consequenties voor de meerjarenplanning

Oriënteren op een nieuwe taalmethode

Aanleiding voor dit project

De taalmethode is in 2022 aan vervanging toe.

Huidige situatie

Voor Taal gebruiken we nu Taal op Maat. De Methode is in 2022 aan vervanging toe.

Uiteindelijk gewenste situatie

Gebruik maken van een nieuwe methode die past bij onze visie en schoolpopulatie.

Uren

5

Budget

n.t.b.

Meerjarenplanning

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

*Consequenties voor de meerjarenplanning***IKC****Aanleiding voor dit project**

Omdat we meer grip willen krijgen op ook opvang en aanbod van 0 tot 4 jarigen willen we onderzoeken of we de school kunnen uitbouwen tot een IKC mits alle geledingen hiermee kunnen instemmen. Bovendien kunnen we werken aan een integrale visie

Huidige situatie

Aan school zijn peutergroepen en is voorschoolse en naschoolse opvang gerealiseerd. We werken nu nauw samen met SKF. Er is regelmatig overleg Het bestuur neemt de kinderopvang per 1 augustus in eigen beheer.

De directeur volgt samen met enkele directeuren van de stichting de opleiding tot IKC directeur

Uiteindelijk gewenste situatie

CBS It Anker is uitgegroeid tot een integraal kindcentrum met een duidelijke visie op ontwikkeling, onderwijs en opvoeding, waar kinderen van (0) 2 tot 12 jaar de mogelijkheden zich te ontwikkelen volgens een doorgaande lijn, dit onder leiding van de schooldirecteur.

Uren

30

Budget

Vereniging.

Meerjarenplanning

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

*Consequenties voor de meerjarenplanning***Rapporten****Aanleiding voor dit project**

Het team heeft aangegeven dat de huidige rapporten aan vervanging toe zijn. We willen ook onderzoeken of we voor sommige vakken nog een cijfer willen geven.

Huidige situatie

Het rapport wordt nu voor groep 1 t/m 8 meegegeven. De kinderen die een half jaar op school zitten krijgen een rapport. Ook worden er voor sommige vakken cijfers gegeven. We hebben gemerkt dat leerkrachten er wisselend mee omgaan. Ook maakten we gebruik van een cito kaart, maar doordat Cito de toetsen heeft vernieuwd voldoet deze ook niet meer. Er is bijna geen ruimte om iets persoonlijks te noteren.

Uiteindelijk gewenste situatie

We willen naar een rapportage naar ouders toe die een goed beeld geeft van de ontwikkeling van de kinderen, passend bij ons onderwijs en onze visie. Liefst digitaal.

Uren

10

Budget

Aanschaffen mappen ~€ 500,-

Meerjarenplanning

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

Consequenties voor de meerjarenplanning

Evalueren en aanpassen Schoolondersteuningsprofiel

Aanleiding voor dit project

Binnen de school verandert er snel en regelmatig iets. Daardoor veranderen de mogelijkheden op het gebied van ondersteuning. Dit moet aangepast worden als dat nodig is.

Huidige situatie

De school heeft een aantal kinderen die zware zorg nodig hebben. Ook hebben we verschillende kinderen met autisme verwante stoornissen op school. Deze vragen ook een speciale aanpak.

Uiteindelijk gewenste situatie

Een schoolondersteuningsprofiel waarbij rekening wordt gehouden met de (on) mogelijkheden wat het team aankan.

Uren

6

Budget

n.v.t

Meerjarenplanning

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

Consequenties voor de meerjarenplanning

Procedures/afspraken/protocollen

Aanleiding voor dit project

Het onderwijs is altijd in beweging. In een korte periode kan er veel veranderen. Deze veranderingen moeten we goed bij houden.

Huidige situatie

De procedures/protocollen en afspraken staan beschreven en worden jaarlijks, aan het begin van het schooljaar, besproken en indien nodig, bijgesteld.

Uiteindelijk gewenste situatie

Procedures, protocollen en afspraken die up to date zijn. Een team wat daarvan op de hoogte is. De documenten zijn in sharepoint te vinden zodat het voor de leerkrachten toegankelijk is.

Uren

8

Budget

n.v.t.

Meerjarenplanning

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