

Schoolplan 2023-2027

Christelijke Basisschool Anker Brielle



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
2 Strategisch beleid	5
2.1 Strategisch beleid EduMare	5
3 Schoolbeschrijving	7
3.1 Schoolgegevens	7
3.2 Kenmerken van de schoolpopulatie	7
3.3 Sterkte-zwakteanalyse	8
4 Onderwijskundig beleid	9
4.1 De missie van de school	9
4.2 Onze parels	10
4.3 Onze ontwikkeldoelen	10
4.4 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)	10
4.5 Onze visie op leren	11
4.6 Onze visie op identiteit	11
4.7 Burgerschap	11
5 Personeelsbeleid	13
5.1 Integraal Personeelsbeleid	13
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	13
5.3 Schoolleiding	13
5.4 Beroepshouding	14
5.5 Professionele cultuur	14
5.6 Beleid met betrekking tot stagiaires	14
5.7 Werving en selectie	14
5.8 Introductie en begeleiding	14
5.9 Taakbeleid	15
5.10 Collegiale consultatie	15
5.11 Groepsbezoek	15
5.12 Gesprekkencyclus	15
5.13 Bekwaamheidsdossier	15
5.14 Intervisie	16
5.15 Professionalisering	16
5.16 Teambuilding	16
5.17 Verzuimbeleid	16
5.18 Mobiliteitsbeleid	17
5.19 Gesprekkencyclus	17
6 Organisatiebeleid	18
6.1 Besturingsfilosofie	18
6.2 Groeperingsvormen en Leerteams	19
6.3 Schoolklimaat	19
6.4 Samenwerking	19
6.5 Educatief partnerschap	19
7 Kwaliteitsbeleid	21
7.1 Kwaliteitszorg	21

7.2 Kwaliteitskaarten	21
7.3 Kwaliteitscultuur	21
7.4 Verantwoording en dialoog	22
7.5 Het meten van de stelselkwaliteit	22
8 Financieel beleid	23
8.1 Financieel beleid EduMare	23
9 Prestatie-indicatoren	24
9.1 Onze prestatie-indicatoren	24
10 Actiepunten 2023-2027	25
11 Formulier "Instemming met schoolplan"	26
12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	27

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Het schoolplan 2023-2027 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van Onderwijsgroep EduMare en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent dat wij de beleidsterreinen beschrijven, periodiek beoordelen en borgen of verbeteren. De beleidsterreinen die we onderscheiden komen (deels) overeen met de kwaliteitsaspecten die de inspectie onderscheidt in het onderzoekskader 2021. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we (in de geest van de wet Beroepen in het onderwijs) wat wij hanteren voor de persoonlijke ontwikkeling van onze werknemers. Deze competenties vormen de rode draad in ons personeelsbeleid.

2 Strategisch beleid

2.1 Strategisch beleid EduMare

Ons onderwijs streeft drie onderwijsdoelen na, te weten het aanleren van kennis en vaardigheden, burgerschapsvorming en persoonsvorming. Onze scholen richten zich daarbij op een goed evenwicht tussen deze drie onderwijsdoelen om zo kinderen te kunnen begeleiden in hun ontwikkeling tot zelfstandige volwassenen die vaardig, waardig en aardig zijn.

Kennis en vaardigheden

Kennis is de basis van ons denken en geeft leerlingen autonomie en respect binnen een democratische samenleving, die tevens afhankelijk is van die kennis om goed te kunnen functioneren. Kennis gaat vooraf aan vaardigheden.

Wereldburgerschap

Wereldburgers zijn nieuwsgierig naar anderen en andere culturen en nemen een actieve verantwoordelijkheid voor hun eigen handelen in relatie tot de toekomst van onze aarde en de realisatie van een sociaal, duurzame en rechtvaardige samenleving.

Persoonsvorming

Kinderen krijgen de kans zich te ontwikkelen tot een individu met eigen inzichten, normen en waarden. Ze leren om de eigen ontwikkeling en leefomstandigheden te beïnvloeden en verantwoorde beslissingen te nemen voor zichzelf en de wereld om hen heen.

Samenwerken aan goed en passend onderwijs

Op onze scholen zijn alle leerlingen welkom. Als onderwijsgroep willen wij rechtvaardige kansen bieden aan alle kinderen, ongeacht achtergrond en milieu. Onze scholen hebben hoge verwachtingen van kinderen en garanderen goed onderwijs.

Scholen werken met elkaar, met ouders en met andere leden van de gemeenschap samen om de educatieve ervaring van de kinderen te optimaliseren. Scholen spelen een belangrijke rol in het toekomstige succes van het leven van leerlingen en hun gemeenschap. Wij willen jonge mensen een fundament geven waarop zij uit kunnen groeien tot actieve en verantwoordelijke (wereld)burgers, die de samenleving om hen heen begrijpen en die in staat zijn het verschil te maken in die samenleving.

Wij geloven dat het best mogelijke onderwijs kan worden verkregen als alle energie en aandacht uitgaat naar het verder verbeteren van het onderwijs: "elke dag samen een beetje beter".

We hebben de ambitie om het onderwijs in de regio te versterken en voortdurend te blijven ontwikkelen. We hanteren daarbij een bestuursstijl van lef, visie en solidariteit en we benutten kansen in allerlei vormen van samenwerken.

Grote doelen

Tijdens het proces van de totstandkoming van ons strategisch beleidsplan hebben we een aantal grote doelen vastgesteld, die de leidraad vormen voor de komende vier jaar. Deze doelen komen voort uit de grote doelen uit het vorige strategisch beleidsplan. Deze doelen zijn in aanloop naar dit nieuwe plan met verschillende stakeholders geëvalueerd. Vanuit deze evaluaties kwamen voornamelijk een aantal accentverschuivingen naar voren. Daarom is besloten om in dit plan de focus te leggen op verdiepen en verankeren van ons beleid.

De nieuwe grote doelen zijn doelen die afgeleid zijn van de doelen uit het strategisch beleidsplan 2018-2022. Deze doelen zijn nog steeds actueel en vragen nog steeds iedere dag onze aandacht. Echter hebben deze doelen nog wel een verdiepingsslag nodig en dienen we deze nog steviger te verankeren binnen EduMare. De komende vier jaar zullen daar dan ook op gericht zijn.

1. Wij werken aan inclusief onderwijs door ons te richten op organisatorische inclusie, sociale inclusie, didactische inclusie en pedagogische inclusie.
2. Het vakmanschap van de professional staat centraal.
3. Wij zijn een lerende organisatie waarin leerteams gezamenlijk werken aan het verbeteren van het onderwijs.
4. Wij zijn een aantrekkelijk werkgever.
5. Wij werken intensief samen met onze stakeholders om de ontwikkelkansen van onze leerlingen te vergroten.
6. Wij spelen in op de veranderende arbeidsmarkt en organiseren anders om kwalitatief goed onderwijs mogelijk te blijven maken.

Domein	Actiepunten beleidsplan 2023-2027	Prioriteit
Kwaliteitszorg	De school werkt opbrengstgericht volgens het 4D model en maakt gebruik van de beïnvloedbare onderwijskenmerken.	hoog
Burgerschap	Vanaf augustus 2023 heeft iedere school een dekkend aanbod voor burgerschapsonderwijs.	hoog
Onderwijs: visie op leren	Iedere school heeft in 2025 een beredeneerd, kansrijk en dekkend aanbod gebaseerd op de kwaliteitskaart van het DLK curriculum.	gemiddeld
Onderwijs: visie op leren	Iedere school hanteert een duidelijk beleid m.b.t. gewenst gedrag in 2027.	gemiddeld

3 Schoolbeschrijving

3.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Onderwijsgroep EduMare
Algemeen directeur:	Mevr. I. van Doesburg
Adres + nr.:	Gemeenlandsedijk Noord 26a
Postcode + plaats:	3216 AG Abbenbroek
Telefoonnummer:	0181-391044
E-mail adres:	i.vandoesburg@edumarevpr.nl
Website adres:	https://edumarevpr.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	CBS Anker
Directeur:	J. Verweel en D. Lobs
Adres + nr.:	Gooteplein 4
Postcode + plaats:	3232 DA Brielle
Telefoonnummer:	088-1454560
E-mail adres:	anker-directie@edumarevpr.nl
Website adres:	https://cbsanker.nl

3.2 Kenmerken van de schoolpopulatie

De directie van de school bestaat uit twee directeuren. De directie vormt samen met de kwaliteitscoördinator het MT van de school. Daarnaast is er een breed MT. Hierin zitten, naast het MT, twee leerteamvoorzitters. Zijn er vragen op onderwijskundig gebied dan wordt de rekenspecialist geraadpleegd. Op het gebied van gedrag wordt de expertise van de gedragsdeskundigen geraadpleegd. Het team bestaat uit:

- 2 directeuren
- 4 fulltime groepsleerkrachten
- 8 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 kwaliteitscoördinator
- 3 vakleerkrachten bewegingsonderwijs
- 1 onderwijsassistent
- 1 onderwijsassistent anderstaligen
- 1 conciërge
- 1 administratief medewerker
- 1 project assistent
- 3 gedragsspecialisten
- 1 eventmanager
- 1 vertrouwenspersoon
-

Van de 23 medewerkers zijn er 20 vrouw.

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren. We benutten deze ervaring voor de begeleiding van de startende leraren.

CBS Anker heeft een ervaren team die met elkaar naar mogelijkheden en oplossingen kijken.

Onze school staat in een gemêleerde wijk. De betrokkenheid van ouders is groot. Onze school wordt bezocht

door 184 leerlingen (teldatum 1 januari 2023). De school heeft een gemiddelde weging van 31,49.

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2022 / 2023	32,19	32-33	6,21	31,49 19/20 - 21/22	31-32 19/20 - 21/22
2021 / 2022	32,19	32-33	6,21		
2020 / 2021	31,62	31-32	6,09		

Open data van de Inspectie van het Onderwijs berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)

3.3 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Resultaatgerichte school	Leerlingen die later instromen komen op het gebied van taal/ rekenen en lezen zwakker dan gemiddeld binnen.
Draagkracht voor de veranderbereidheid in het team.	Bewust zijn van Evidence Based.
Betrokken team met veel kennis	Trainers van rots en water zijn aanwezig in de school, maar door gebrek aan ruimte zijn de lessen niet mogelijk.
Ouders zijn betrokken bij de ontwikkeling / zorg van hun kind	Klein team waaronder de niet-lesgebonden taken verdeeld moet worden wat extra werkdruk oplevert.
Trots op school	Gebrek aan ruimtes voor individuele begeleiding van leerlingen.
Kennis is geborgd	Ontwikkeling van ib naar kc heeft lange tijd stilgestaan, waardoor zorg voor leerlingen is gestagneerd.

KANSEN	BEDREIGINGEN
Rots en Water	Meer kinderen die door verhuizing met minder basis binnenkomen.
Samenwerking scholen Gooteplein	Gebrek aan lokalen
Deelname HPS-programma	Te weinig instroom nieuwe leerlingen
Team ontwikkeling	Meer anderstalige kinderen binnen de school.
Eventmanager om werkdruk van het team te verlichten	
Collegiale consultatie/lesson study	

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Onze missie

De school is op 1 augustus 1971 opgericht als derde school van de Vereniging voor Christelijk Onderwijs te Brielle gevestigd in de wijk Zuurland. De naam van de school past in de wijk. Alle schepen liggen op de Reede. De naam Anker past hierbij. Het anker is ook een christelijk symbool, dat staat voor hoop. Je ziet het vaak samen, met de symbolen voor geloof en liefde. Hoop is van belang voor het vertrouwen in de ontwikkeling van kinderen en geeft richting aan de doelen van ons onderwijs.

CBS Anker onderscheidt zich door in de school zichtbaar te maken waar wij voor staan als team. Als u de school binnenloopt komen de woorden: geloof, jezelf zijn, geborgenheid, liefde, warm, betrokkenheid, leren, vertrouwen, veilig, respect, plezier, eerlijkheid, vieren en humor naar voren op de trap van de school. Wij staan als team achter deze woorden en zullen dit uitdragen in de klassen en in de school.

Betekenis van christelijke identiteit in onze tijd

Wij zijn ontstaan als school van en voor christenen, de waarden en normen die wij belangrijk vinden, komen daar vandaan. In onze tijd hebben wij allemaal te maken met toenemende diversiteit, binnen en buiten de school. Daar willen wij in ons onderwijs aandacht aan schenken. Wij willen dit doen door van elkaar te leren en kinderen te ondersteunen in hun brede vorming, zodat zij hun eigen kijk op het leven ontwikkelen. Als christelijke school willen wij blijven leren en leven vanuit geloof, hoop en liefde. Zo willen wij een school zijn waar iedereen welkom is. Onze kernwaarden zijn hiermee verbonden.

Onze visie

Visie op leren

Onze kinderen worden gemotiveerd om effectief te leren en te ontwikkelen. Dit betekent dat het leren zo verloopt dat kennis en vaardigheden in het lange termijngeheugen terecht komen. Hierbij ligt onze focus vooral op het eigen maken van kennis. Kennis is de basis van het leren en gaat vooraf aan het leren van vaardigheden. In het leren laten we ons leiden door bewezen leerprincipes. Door het hebben van een goed klassenmanagement, het bieden van een veilige omgeving en didactische leerstrategieën bieden we alle kinderen gelijke kansen. Om onze leerlingen effectief te laten leren is het van belang dat zij de leerstof herhaald aangeboden krijgen, goed onthouden en deze in hun lange termijn geheugen opslaan.

Visie op organiseren

De leerkracht is de kern van goed onderwijs. Een effectieve didactische aanpak hierbij is essentieel. Binnen CBS Anker gebruiken alle leerkrachten dezelfde effectieve didactische aanpak bij het aanleren van kennis en vaardigheden gebaseerd op de tien principes van Rosenshine. We streven naar een kennisrijk curriculum, waarin hoge verwachtingen zijn voor alle leerlingen. Kennis is de bouwsteen voor kansen voor alle leerlingen.

De aangeboden leerstof wordt zowel formatief als summatief getoetst. Zo volgen we de leerlingen en krijgen we inzicht op de kwaliteit van ons onderwijs. ICT wordt gebruikt als ondersteunend middel om effectief te leren.

In de school zorgen we voor een klimaat van rust, regelmaat en structuur. Hierdoor kunnen kinderen alles leren in een veilige leeromgeving. Door goed samen te werken met de school, de omgeving van school en ouders kijken we naar die ontwikkeling, waarbij ieder een eigen waardevolle inbreng heeft. We organiseren informatieavonden en ouderavonden, waardoor we samen de ontwikkeling van het kind bevorderen. Vanuit deze visie willen we alle kinderen gelijke kansen geven.

Visie op professionaliteit

CBS Anker is een lerende organisatie, waarbij de leerkrachten samenwerken in leerteams. In leerteams staat het verbeteren en verhogen van de kwaliteit van ons onderwijs centraal. Verbetering vindt plaats doordat leerkrachten continu blijven onderzoeken en vergelijken tussen de eigen praktijk (evidence informed) en wetenschappelijk onderzoek (evidence based). Door actuele kennis en ontwikkelingen proactief te volgen, met elkaar te delen en gericht te onderzoeken hoe we problemen kunnen oplossen, optimaliseren we ons onderwijs. Om de kwaliteit van onze lessen te versterken worden lessen regelmatig samen voorbereid en bij elkaar bekeken. Teamleden zijn medeverantwoordelijk voor de organisatiedoelstellingen van de school.

Onze professionele cultuur kenmerkt zich door openheid, eerlijkheid en een actieve en onderzoekende houding. Het team is zich bewust van de voorbeeldfunctie en staat open voor het geven en ontvangen van feedback. Met behulp van gevalideerde instrumenten die data leveren over de kwaliteit van de medewerkers, de kwaliteit van het

management en de kwaliteit van het onderwijs werken we vanuit een kwaliteitskader en is onze organisatie weerbaar, wendbaar en effectief.

Visie op veranderen

Als lerende organisatie binnen een professionele leergemeenschap zijn wij voortdurend bezig met ontwikkelen, verbeteren en vernieuwen. Leerkrachten zijn eigenaar van hun eigen ontwikkeling en van de onderwijsinhoudelijke ontwikkelingen binnen de school. In leerteams werken we gezamenlijk aan het verbeteren van het onderwijs. Door te evalueren, te borgen en elkaar aan afspraken te houden, zorgen we voor een stabiele basis en eenheid binnen de school. Binnen onze professionele leergemeenschap heeft iedereen de mogelijkheid om te leren en te ontwikkelen.

Onze kernwaarden:



Vertrouwen

In het vermogen tot ontwikkeling van kwaliteiten en talenten van leerlingen en medewerkers.



Betrokkenheid

Zorg voor elkaar en de wereld om je heen



Samen verantwoordelijk

Op onze school heerst een cultuur van samen verantwoordelijk zijn. Dat betekent: We zorgen voor elkaar en we helpen elkaar. Zowel ouders, leerkrachten als leerlingen. Wij hechten veel waarde aan de driehoek, ouder, kind en leerkracht.

4.2 Onze parels

Onze school levert basiskwaliteit en stelselkwaliteit (zie het Onderzoekskader 2021), maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op onze parels:

1. We zijn een High Performing School. Op onze school werken de leraren in leerteams, we leren van en met elkaar.
2. Ons leesonderwijs is sterk verankerd in onze school.
3. Onze doorstroom van kleuters naar groep 3 is geconsolideerd.
4. We zijn een kleinschalige school. Alle leerkrachten kennen alle kinderen. We hebben korte lijntjes met ouders.
5. Veel kennis en kunde op veel gebieden bij de leerkrachten aanwezig.

4.3 Onze ontwikkeldoelen

Onze school heeft voor de komende vier jaar (2023-2027) de volgende ontwikkeldoelen vastgesteld:

1. Door te kijken naar de doelen gaan we meer te werken vanuit de leerlijnen.
2. Wij verzamelen data, analyseren samen, plannen acties en evalueren cyclisch en met gebruik van een zorg- en toetskalender.
3. In groep 1-2 optimaliseren we het werken volgens de leerlijnen van ParnasSys.
4. Rots en water taal borgen in school en verweven met het beleid op gedrag.
5. In 2025 zijn we ROK- breed in de oriënterende fase wat betreft inclusiever onderwijs, in 2027 hebben we hier een gezamenlijke visie op.

4.4 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk niet te scheiden zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding,

wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn:

- zelfstandigheid
- eigen verantwoordelijkheid
- kritisch zijn
- reflecterend vermogen
- samenwerking.

Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- Instructie wordt gegeven volgens een model dat aantoonbaar het meest effectief is (EDI).
- Kennis gaat vooraf aan vaardigheden.
- Kennis en vaardigheden worden doelgericht, herhaald en veelvuldig ingeoeft.
- Kennis en vaardigheden worden aangeboden in een betekenisvolle context.
- Alle kinderen leren in een doorgaande lijn en halen de minimale einddoelen.
- Feedback wordt effectief ingezet om tot leren te komen.
- Materialen, methodes, ict-middelen worden ingezet om leerdoelen te bereiken.
- Hoge eisen/doelen stellen.

Zie de schoolgids voor een verdere beschrijving van de visie.

4.5 Onze visie op leren

Op onze school wordt het uitgangspunt gehanteerd dat er door de leerkracht heel gericht gestuurd wordt op hoe kinderen kennis en vaardigheden verwerven, verwerken en toepassen in het dagelijks leven. Het betreft kennis en vaardigheden die kinderen nodig hebben in het voortgezet onderwijs en hun latere (werkende) volwassen leven. Ons onderwijs streeft drie doelen na, te weten het aanleren van kennis en vaardigheden, burgerschapsvorming en persoonsvorming. Tevens richt onze school zich op een goed evenwicht tussen deze drie onderwijsdoelen om kinderen te kunnen begeleiden in hun ontwikkeling tot zelfstandige volwassenen die vaardig, waardig en aardig zijn. Voor zichzelf, voor anderen en voor hun omgeving.

Wij hebben dit in onze visie op leren als volgt verwoord:

Onze kinderen worden gemotiveerd om effectief te leren en te ontwikkelen. Dit betekent dat het leren zo verloopt dat kennis en vaardigheden in het lange termijngeheugen terecht komen. Hierbij ligt onze focus vooral op het eigen maken van kennis. Kennis is de basis van het leren en gaat vooraf aan het leren van vaardigheden. In het leren laten we ons leiden door bewezen leerprincipes. Door het hebben van een goed klassenmanagement, het bieden van een veilige omgeving en didactische leerstrategieën bieden we alle kinderen gelijke kansen. Om onze leerlingen effectief te laten leren is het van belang dat zij de leerstof herhaald aangeboden krijgen, goed onthouden en deze in hun lange termijn geheugen opslaan.

4.6 Onze visie op identiteit

CBS Anker heeft een christelijke grondslag. Elke dag wordt er stilgestaan bij actuele of terugkomende onderwerpen uit het alledaagse leven. We gebruiken hierbij intensief de methode Trefwoord om de christelijke normen en waarden bij te brengen. Wij besteden daarbij extra aandacht aan onderling respect en betrokkenheid bij de wereld.

Voor het christelijk onderwijs is de bijbel de belangrijkste inspiratiebron voor het omgaan met elkaar, de medemens en de omringende wereld. Daarbij wordt alle ruimte gegeven aan iedereen met respect voor ieders inbreng.

We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving – ontwikkeling sociale vaardigheden) en actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk, dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. Tevens ziet u op onze school aandacht voor religieuze feesten en vieringen.

4.7 Burgerschap

Een van de doelen die ons onderwijs nastreeft is burgerschapsvorming. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen nieuwsgierig zijn naar anderen en andere culturen en een actieve verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen handelen in relatie tot de toekomst van onze aarde en de realisatie van een sociaal, duurzame en rechtvaardige samenleving.

Hierbij zal onze school zich richten op:

- Het bijbrengen van respect voor en kennis van basiswaarden van de democratische rechtstaat, zoals verankerd in de Grondwet, en de universeel geldende fundamentele rechten en vrijheden van de mens, en het handelen naar deze basiswaarden op school.
- Het ontwikkelen van de sociale en maatschappelijke competenties die de leerling in staat stellen deel uit te maken van en bij te dragen aan de Nederlandse democratische samenleving.
- Het bijbrengen van kennis over en respect voor verschillen in godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid alsmede de waarde dat gelijke gevallen gelijk behandeld worden.

Daarbij dragen wij zorg voor een schoolcultuur waarin leerlingen gestimuleerd worden actief te oefenen met de omgang met en het handelen naar de basiswaarden in een omgeving waarin leerlingen en personeel zich veilig en geaccepteerd weten.

Als school voelen en weten we ons verantwoordelijk voor de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs (waardig) in het algemeen, en wettelijk zijn we verantwoordelijk voor een schoolcultuur die in overeenstemming is met de basiswaarden en de universeel geldende fundamentele rechten en vrijheden van de mens.

In de praktijk werken wij met onze leerlingen aan:

Kennis: onze leerlingen weten wat de term democratie betekent en hoe daar (binnen een school) invulling aan kan worden gegeven.

Attitude: onze leerlingen hebben respect voor diversiteit in brede zin en weten dat spanning en wrijving erbij kunnen horen.

Vaardigheden: onze leerlingen kunnen hun mening onderbouwen en met elkaar in dialoog gaan over diverse onderwerpen.

Reflectie: onze leerlingen denk na over hoe zij zich verhouden tot anderen en het andere.

Bijlagen

1. Kwaliteitskaart burgerschap

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

EduMare staat voor goed werkgeverschap en spant zich in om medewerkers te binden aan de organisatie en te boeien in hun professionele ontwikkeling. Het uitgangspunt hierbij is een lerende organisatie te zijn, waarin medewerkers te allen tijde gemotiveerd en voldoende toegerust zijn om hoge kwaliteit van onderwijs te leveren. Daarbij wil de organisatie medewerkers optimaal faciliteren op het gebied van training en opleiding, interne mobiliteit en doorgroeimogelijkheden.

EduMare wil dat medewerkers een volledige carrière in het primair onderwijs kunnen doormaken, zonder van organisatie te hoeven wisselen. Dit alles in een prettige sfeer, waarin medewerkers gelukkig naar het werk gaan en waarbij er grip is op werkdruk en verzuim.

Goed werkgeverschap

Voor EduMare staat de medewerker centraal, want goed personeel is essentieel voor het leveren van goed onderwijs. Het aantrekken en behouden van goed personeel wordt met de huidige krapte op de arbeidsmarkt een steeds grotere uitdaging. Daarom doet de organisatie er alles aan om een goede en aantrekkelijke werkgever te zijn waar mensen zich graag voor langere tijd aan binden.

Training en ontwikkeling

EduMare heeft als doel een lerende organisatie te zijn waarin medewerkers zich optimaal kunnen ontwikkelen. Het vakmanschap van de professional staat hierbij centraal. Medewerkers werken permanent aan verhoging van hun kennis en inzichten. Bekwaamheid en persoonlijk leiderschap van alle professionals is van groot belang voor het realiseren van de organisatiedoelen. Daarbij is de visie van de organisatie dat goede persoonlijke ontwikkelmogelijkheden bijdragen aan werkgekluk, uitdaging, vertrouwen en medewerkers behouden voor de organisatie.

Veel op het gebied van personeelsbeleid is op stichtingsniveau geregeld. Voor meer inhoudelijke informatie verwijzen wij naar de vastgestelde beleidsdocumenten van de afdeling HRM.

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleiders beschikken over een diploma van een opleiding voor schoolleiders. Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering. Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld. Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt via de lijn start-, basis- en vakbekwaam. Het instrument Mijnschoolteam geeft ons inzicht in de mate van bekwaamheid van de leraar. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister (SPO). Tenslotte werken alle betrokkenen met een bekwaamheidsdossier. Zie de paragraaf Bekwaamheidsdossier voor de inhoud daarvan.

5.3 Schoolleiding

De directie wordt gevormd door twee directeuren. Kenmerkend voor de directie is dat ze zich richten op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de directie met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze, daar waar nodig en noodzakelijk, rekening houden met verschillen tussen leraren. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

1. De directie ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes
2. De directie communiceert adequaat met het team over de koers van de school
3. De directie operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
4. De directie ondersteunt de teamleden in voldoende mate
5. De directie stimuleert initiatieven van de teamleden
6. De directie heeft ruim voldoende delegerend vermogen
7. De directie organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
8. De directie zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat

5.4 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. Daarbij gaat het om de volgende ambities:

1. De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2. De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
3. De leraren kunnen en willen met anderen samenwerken
4. De leraren bereiden zich adequaat voor op leerteambijeenkomsten en studiedagen
5. De leraren voeren genomen besluiten loyaal uit
6. De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
7. De leraren zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen
8. De kc'er werkt vanuit de rollen; trendanalist, zorgregisseur en leercoördinator.

5.5 Professionele cultuur

De directie streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie en de kc'er klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. De directie heeft beleid opgesteld met betrekking tot collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren. Als kernwoorden van een professionele cultuur hebben we met elkaar de volgende kernwoorden tijdens een studiedag geformuleerd: verantwoordelijkheid nemen, vertrouwen geven, aanspreekbaarheid, respect en samenwerken. Deze kernwoorden hebben we verder uitgewerkt en vormen het fundament onder ons functioneren. We leren met en van elkaar in leerteams.

5.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de pabo's, Zadkine en Albeda Collega de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO'er in de klas wil begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de pabo. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met de schoolopleider en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel (zie ons competentieboekje en de grote kijkwijzer).

Binnen de school is er een coördinator, de schoolopleider, aangesteld voor stagiaires.

5.7 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-beleid van onderwijsgroep EduMare. Sollicitanten kunnen gevraagd worden om een proefles te geven waaruit blijkt wat er wel en/of niet beheerst wordt. Bij het sollicitatiegesprek houden we een criterium gericht interview dat gebaseerd is op onze competenties en criteria. De sollicitanten moeten de mate van beheersing kunnen aantonen (via bekwaamheidsdossier en portfolio).

5.8 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor, dit is doorgaans een collega-leerkracht. Deze mentor zorgt voor een goede introductie. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de ambities van de school. Het handboek met alle schoolafspraken wordt uitgelegd. Nieuwe leraren ontwikkelen een PAS (Persoonlijk Afspraken Set) dat zich richt op het leren beheersen van de criteria. De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De lesobservaties worden uitgevoerd door de mentor, de kc'er en 1 van de directeuren. Er volgt een begeleidingsplan voor nieuwe leraren. Vanuit EduMare komt er tevens intensieve begeleiding.

5.9 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. De taken zijn onderverdeeld in lesgevende taken, groepstaken en deskundigheidsbevordering (zie voor de uitwerking de normjaartaak in Cupella). Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden. Tenslotte worden er jaarlijks afspraken gemaakt over deskundigheidsbevordering.

Op onze school stellen we jaarlijks een werkverdelingsplan op. In dat plan wordt afgesproken hoe de werkzaamheden binnen de school worden verdeeld over de beschikbare uren van de medewerkers: wie doet wat? Het werkverdelingsplan regelt de taakverdeling, geeft de verhouding tussen de lesgevende en de overige taken, de werktijden- en pauzeregeling, informatie over de besteding van de werkdrukmiddelen, het vervangingsbeleid en de scholing. De directie, het team en de personeelsgeleding van de MR beschikken over bevoegdheden ten aanzien van het werkverdelingsplan. De directie bepaalt jaarlijks het aantal groepen en de benodigde leraren, inventariseert de werkzaamheden en bespreekt een en ander met het team. Op basis van het gesprek wordt er een concept-werkverdelingsplan opgesteld. Het concept wordt voorgelegd aan het team en na akkoord aan de PMR. Nadat de PMR akkoord is gegaan met het plan, voert de directie individuele gesprekken met de medewerkers over de inzet van de taakuren voor het komende schooljaar. Deze afspraken worden individueel vastgelegd en voor de zomer ontvangt iedere medewerker het overzicht van de afspraken.

5.10 Collegiale consultatie

Collega's komen bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde ambities (c.q. de competenties en criteria) worden waargemaakt. Degene die een collegiale consultatie uitvoert, doet dit in overleg volgens een opgesteld rooster. De consultaties worden altijd nabesproken.

Het kan ook dat leden van een leerteam met elkaar lessen voorbereiden om vervolgens bij elkaar te kijken en ook gezamenlijk te evalueren.

Actiepunt	Prioriteit
Vastleggen van het beleid m.b.t. collegiale consultaties	gemiddeld

5.11 Groepsbezoek

De directie en de kc'er leggen jaarlijks, bij ieder teamlid, groepsbezoeken en flitsbezoeken af. Bij het groepsbezoek wordt een kijkwijzer gebruikt. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatie-afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast groepsbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. De flitsbezoeken zijn korte consultaties en zijn gekoppeld aan een observatiepunt. De directie legt de gesprekken vast in Mijn Schoolteam.

5.12 Gesprekkencyclus

Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, voert een doelstellingengesprek met collega's en vult daarna het PAS (volgens format) in. De uitvoer van het PAS wordt geobserveerd tijdens de groepsbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde PAS's. Naast het PAS werken we met persoonlijke actieplannen (kort lopende plannen) en prestatie-afspraken: "smart" geformuleerde doelstellingen voor de korte termijn. De PAS en prestatie-afspraken worden gearriveerd in het bekwaamheidsdossier in AFAS en komen aan de orde bij de groepsbezoeken en de flitsbezoeken.

Bijlagen

1. Gesprekkencyclus en personeelsdossier

5.13 Bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf; het dossier is online te vinden in AFAS. De directie zorgt ervoor, dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken, door het te gebruiken bij het personeelsbeleid. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De persoonlijke ontwikkelplannen (PAS)
- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen (FG en BG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het groepsbezoek
- Overzicht van de gemaakte prestatie-afspraken
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken)

5.14 Intervisie

De leraren participeren bij ons op school in een professionele leergemeenschap. We werken in leerteams. We hebben een onderbouw- en bovenbouwleerteam en in deze bijeenkomsten staat intervisie standaard op de agenda. Ieder leerteam heeft een voorzitter. Aan de orde komen: intervisie, het uitwisselen van data en het terug laten komen van lange termijnonderzoek.

Bijlagen

1. Agenda leerteam

5.15 Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competenties en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team vier keer per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering.

5.16 Teambuilding

Jaarlijks wordt er ten minste één teamuitje georganiseerd. Tijdens dit uitje gaan de teamleden op een sportieve en ongedwongen wijze de samenwerking met elkaar aan.

Wij hechten er waarde aan elkaar dagelijks te ontmoeten. Dat is bij aanvang van de schooldag en tijdens de lunch om 14.00 uur. Regelmatig organiseren wij momenten waarop wij met elkaar, onder het genot van een hapje en/of drankje een periode in het schooljaar afsluiten (denk aan Kerst en einde schooljaar). We vieren successen.

5.17 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich, telefonisch tussen 07:00 uur en voor 07:15 uur, ziek bij 1 van de 2 directeuren. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim (bij de derde keer in een jaar) wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt worden er huisbezoeken afgelegd. Bij langdurig verzuim wordt er een kaart of een bloemetje gestuurd. (eens per 4 weken).

Omschrijving	Norm	Landelijk gem. 3 jaar bo	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021	2021 / 2022	2022 / 2023	2023 / 2024
Verzuimpercentage (VP) <i>deel van de werktijd dat verloren is gegaan wegens verzuim</i>	< 10%	6%	3,8%	2,3%	1,8%	11,1%	onbekend	onbekend
Meldingsfrequentie (MF) <i>gemiddeld aantal verzuimmeldingen</i>		1	1	1	0,5	0,7	onbekend	onbekend
De gemiddelde verzuimduur (GZD) <i>gemiddelde lengte van het verzuim in kalenderdagen</i>		21,3	10	7	9	31	onbekend	onbekend

Gegvens afkomstig van open onderwijsdata DUO

● VP > 10 ● VP 6 - 10 ● VP 3 - 6 ● VP 0 - 3

5.18 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door het bovenschools management. In januari van ieder schooljaar wordt geïnventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast wordt in het directiebestuur omgezien naar verplichte mobiliteit.

5.19 Gesprekkencyclus

Directie voert jaarlijks doel-, functionerings- en beoordelingsgesprekken met de medewerkers aan de hand van het beleid Gesprekkencyclus. Dit beleid is bovenschools opgesteld.

Bijlagen

1. Gesprekkencyclus

6 Organisatiebeleid

6.1 Besturingsfilosofie

Wij realiseren ons dat goed bestuur van groot belang is voor de eigen organisatie en dat goed bestuur bijdraagt aan goed onderwijs voor ieder kind. We onderschrijven in dit verband de Code Goed Bestuur (PO).

Onze besturingsfilosofie kenmerkt zich verder door de volgende uitgangspunten:

- Focus op de kwaliteit van het onderwijs
- Gezamenlijke verantwoordelijkheid en solidariteit
- Lerende en ontwikkelingsgerichte organisatie
- Het eigenaarschap ligt zo laag mogelijk in de organisatie
- Pas toe of leg uit.

Toelichting op de besturingsfilosofie:

Het uitgangspunt is dat het bestuur de operationele beslissingen die gerelateerd zijn aan het primaire proces door de kernactoren van het systeem laat nemen. Bij EduMare geldt dat de beslissingen op bestuursniveau genomen worden tijdens een directieoverleg (CDO). Voorstellen kunnen worden ingebracht door ROK's, DLK's, TLK's, leerteams en het bestuurlijk overleg. Bij 75% of meer stemmen voor, dan neemt het college van bestuur het advies van het CDO over. Bij minder kan een voorstel nog worden aangepast of verder worden uitgewerkt. Het college van bestuur kan bij twee zaken het advies van het CDO naast zich neerleggen, namelijk wanneer er sprake is van een situatie waarin ongelijkheid ontstaat of wanneer het bestaansrecht van de stichting in gevaar komt.

Op deze wijze werken wij meer op basis van "sense & react en minder op basis van "planning & control".

De sturing vindt veel meer decentraal plaats vanuit platforms (DLK, TLK, ROK, leerteams) die gericht kennis ontwikkelen, uitwisselen en adviseren naar school en/of stichting.

Verantwoording is met deze besturingsfilosofie ingebed in de vaste structuur van EduMare. De verantwoording vindt niet meer alleen verticaal plaats, maar ook horizontaal (binnen ROK's, DLK's en leerteams) en strekt zich uit over alle lagen binnen EduMare. Verantwoording is daardoor niet vrijblijvend.

In voorkomende gevallen gebruikt het CvB haar aanwysbevoegdheid.

Binnen onze onderwijsorganisaties wordt alles in het werk gesteld om de leerkrachten goed les te laten geven. Dat doe je met elkaar.

Scholen zijn als Professionele Leergemeenschappen (PLG) in opbouw

Onze scholen zien we als plg's. De leerteams werken gezamenlijk aan het verbeteren van onderwijs en hebben de integrale verantwoordelijkheid voor het succes van onze leerlingen.

Lesgeven is de kern van ons werk. Het werk van de leerkrachten bepaalt immers in grote mate de leerprestaties van de kinderen. Instructie wordt dan ook altijd gegeven door leerkrachten. Doelen zijn de basis voor elke les, activiteiten vloeien voort uit de doelen.

Ondersteunend personeel wordt zoveel mogelijk ingezet voor begeleid inoefenen en verwerking.

Ons curriculum is gebaseerd op de kerndoelen. Het gaat daarbij om het aanleren van kennis om de wereld om ons heen te begrijpen en om verder te kunnen leren, maar ook om de vaardigheden waarmee leerlingen die kennis in de praktijk kunnen toepassen. We besteden veel tijd aan het oefenen en automatiseren van de opgedane kennis (vaardig), maar ook aan het ontwikkelen van vaardigheden die nodig zijn om goed samen te werken met anderen (aardig) en vaardigheden die nodig zijn om een actieve bijdrage te leveren aan een leven buiten school (waardig). We ondersteunen kinderen om het stapje naar de zone van de naaste ontwikkeling te maken. Sommige kinderen hebben veel ondersteuning nodig, andere minder. Naarmate kinderen meer kennis en vaardigheden hebben, kunnen ze meer zelfstandig werken. Daarnaast hebben kinderen kennis nodig om hun executieve vaardigheden en het meta cognitief denkniveau te ontwikkelen.

ICT wordt ingezet als één van de hulpmiddelen bij het leren van kinderen. Leerkrachten leren kinderen samen te werken met name bij verwerkingsopdrachten (coöperatieve werkvormen).

Scholen maken onderdeel uit van een lokale community en dragen bij aan de regionale ontwikkeling

Binnen een ROK werken scholen intensief met elkaar samen om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren en om alle leerlingen uit een wijk zoveel mogelijk een passende onderwijsplek te geven. De naam ROK staat voor Regionaal Overleg Kwaliteit. Een ROK is op geografische wijze samengesteld waardoor men binnen een ROK makkelijk kan inspelen op regionale ontwikkelingen die invloed hebben op de scholen.

Naast het gezamenlijk werken aan kwaliteit leggen scholen binnen het ROK ook verantwoording af aan elkaar en aan het bestuur.

Tevens hebben ROK's de mogelijkheid om beleidsvoorstellen voor de regio, maar ook voor de gehele stichting te

doen.

6.2 Groeperingsvormen en Leerteams

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. Op CBS Anker kunnen combinatieklassen voorkomen. Er wordt gekeken naar hoe dit zo goed mogelijk georganiseerd kan worden. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen.

Leerkrachten zitten in leerteams. We hebben een leerteam onderbouw en bovenbouw. Ieder leerteam wordt voorgezeten door een leerteamvoorzitter. Eenmaal per week komen de leerteams bij elkaar.

6.3 Schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. Onze ambities zijn:

1. De school ziet er verzorgd uit
2. De school is een veilige school
3. Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
4. Ouders ontvangen regelmatig een nieuwsbrief via Parro
5. De school organiseert jaarlijks twee ouderavonden (10 minutengesprekken)
6. Het schooljaar wordt gestart met een informatiemiddag
7. Ouders participeren bij diverse activiteiten
8. Ouders ontvangen aan het begin van het jaar een jaarplanning via Parro
9. Ouders ontvangen de schoolgids aan het begin van het schooljaar via Parro
10. De school organiseert inloop- en kijkochtenden

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Schoolklimaat (VS2)	3

6.4 Samenwerking

Onze school staat midden in de gemeenschap. Wij streven naar samenwerking met instanties in de wijk. Onze school onderhoudt daarom structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. We dragen daarvoor, als school, ouders en omgeving, een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school systematische en gereguleerde contacten met:

1. Voor- en naschoolse voorzieningen
2. Voortgezet onderwijs

In het kader van de zorg en maatschappelijke verantwoordelijkheid onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts
- KindKracht
- Humankind
- Push
- Bibliotheek

6.5 Educatief partnerschap

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de

algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. Onze ambities zijn:

1. Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten.
2. Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders.
3. Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken.
4. Ouders worden betrokken bij (extra) zorg.
5. Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs.
6. Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind.

7 Kwaliteitsbeleid

7.1 Kwaliteitszorg

Zicht op onderwijskwaliteit

Uiteraard heeft iedere school zicht op de kwaliteit van het onderwijs dat de school biedt. Dit krijgt de school door:

- het leerlingvolgsysteem (Parnassys) waarin de resultaten van de leerlingen worden bijgehouden
- het vergelijken van de jaarlijkse toetsen binnen de school en met andere scholen (het gemiddelde in Nederland en scholen met een vergelijkbare populatie)
- de uitkomsten van audits
- het rapport van de onderwijsinspectie
- tevredenheidsonderzoek bij leerlingen, ouders en personeel
- NCO Rapportages

Op de website <http://www.scholenopdekaart.nl> zijn per school de resultaten te zien.

Werken aan onderwijskwaliteit

Onze leerkrachten werken samen aan het continue verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs door: het planmatig werken aan de doelstellingen van het schoolplan van de school
deze doelstellingen zijn afgeleid van het strategisch beleidsplan

- het planmatig werken
- het volgen van trainingen en cursussen o.a. bij de VPR Academie
- het delen van kennis en ervaring binnen netwerken (denk aan expert leerkracht per vakgebied, intern begeleiders, etc.)
- het delen van kennis en ervaring binnen een professionele leergemeenschap
- het uitvoeren van collegiale consultatie en lesson study en het leren van feedback
- het delen van 'best practices' om van elkaar te leren
- het uitvoeren van onderzoek binnen een professionele leergemeenschap
- gebruik te maken van de beïnvloedbare onderwijskenmerken: leertijd, aanbod, klassenmanagement, pedagogisch klimaat en didactisch handelen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Visie, ambities en doelen (SKA1)	3

7.2 Kwaliteitskaarten

Op onze school ontwikkelen we kwaliteitskaarten. Een kwaliteitskaart geeft de visie en de doelen van onze school bij een bepaald thema. De allerbelangrijkste kwaliteitskaarten hangen samen met het lesgeven van de leraren. Daarmee onderstrepen we dat de kwaliteit van het lesgeven cruciaal is voor de kwaliteit van onze school. Onze kwaliteitskaarten worden één keer per vier jaar beoordeeld (zelfevaluatie) met behulp van een Quick Scan. Op basis van de uitkomsten en keuzes stellen we actiepunten vast. Zie onze meerjarenplanning voor kwaliteitszorg.

De kwaliteitskaarten die samenhangen met het (les)gedag van de leraren worden ook gebruikt bij ons personeelsbeleid. Leraren voeren zelfevaluaties uit, ontwerpen persoonlijke plannen en gaan daarover in gesprek met collega's en leidinggevend (gesprekkencyclus). Op deze manier hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons personeelsbeleid. We borgen daardoor dat schoolontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling parallel verloopt.

De kwaliteitskaarten die wij hebben ontwikkeld voor het lesgeven gebruiken we ook om de resultaten te verbeteren. Ze komen aan de orde bij de groepsbespreking. In een gesprek met de kc-er bepaalt de leraar actiepunten (lesgedrag en/of aanbod) om de resultaten van de groep te verbeteren.

7.3 Kwaliteitscultuur

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen.

Beoordeling

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO). Daarnaast

wordt de standaard Kwaliteitscultuur (SKA-2) één keer per twee jaar beoordeeld met behulp van WMK-PO via de tweejaarlijkse meting van het waarderingskader 2021 (Inspectie van het Onderwijs).

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2)	3,18

7.4 Verantwoording en dialoog

Verantwoording onderwijskwaliteit

Iedere school rapporteert over de kwaliteit van het onderwijs aan het college van bestuur. Dat doet de school door het maken van een schoolrapportage en het leveren van een actieve bijdrage aan die analyse dag per ROK. Dit gebeurt twee keer per schooljaar. In de schoolrapportage is aandacht voor de volgende zaken:

- Eindresultaten (eindtoets basisonderwijs, m.i.v. 2023 doorstroomtoets)
- Tussenresultaten (M en E toetsen)
- Veiligheid (leerlingen, ouders en medewerkers)
- Tevredenheid (leerlingen, ouders en medewerkers)
- Doorstroom en uitstroom

Adviezen vervolgonderwijs en zicht op succes in vervolgonderwijs

Binnen de schoolrapportage is steevast aandacht voor het 4D model (data, duiden, doelen en doen). Waarbij voor de duiding expliciet gebruikt gemaakt wordt van beïnvloedbare onderwijskenmerken. Dit zijn zaken waar wij als onderwijs invloed op kunnen uitoefenen en waar wij vanuit ons vakmanschap keuzes kunnen maken die gebaseerd zijn op de populatie van de school en klas.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3)	3

7.5 Het meten van de stelselkwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2021 de stelselkwaliteit. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van stelselkwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Stelselkwaliteit (Mijnschoolplan.nl). We meten de stelselkwaliteit één keer per vier jaar met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die daaruit voortkomen nemen we mee in de jaarplannen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Stelselkwaliteit PO 2021 - Kernfunctie Kwalificatie (SK1)	3
Stelselkwaliteit PO 2021 - Kernfunctie Socialisatie (SK2)	3
Stelselkwaliteit PO 2021 - Kernfunctie Allocatie (SK3)	3
Stelselkwaliteit PO 2021 - Voorwaarden voor realisatie van de kernfuncties (SK4)	3

8 Financieel beleid

8.1 Financieel beleid EduMare

Wij hechten aan kwalitatief goed onderwijs. De schoolleiding, de leraren en het overig personeel staan garant voor de kwaliteit van een school. Daarnaast zijn goede faciliteiten en voorzieningen van belang. Dat vraagt om voldoende financiële middelen die we vooral willen inzetten voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en de ambities van de scholen, zoals geformuleerd in hun schoolplannen (doelmatigheid). Vanzelfsprekend verwerven en besteden we de onderwijsbekostiging rechtmatig, dat wil zeggen conform de wet- en regelgeving. We zijn een gezonde en solide stichting, en dat willen we ook blijven (continuïteit), omdat niet alleen de kinderen van vandaag, maar ook die van morgen goed onderwijs moeten krijgen. Om de continuïteit te waarborgen beschikken we over meerjarenbeleid en bespreken we ons financieel beleid frequent met de interne toezichthouder, de GMR en de accountant. Het meerjarenbeleid schetst onze financiële uitgangssituatie, onze beleidskaders, onze reserves, ons bestedingspatroon en investeringsplanning en geeft informatie over onze vorm(en) van rapporteren volgens de cyclus van planning en control.

Stichting EduMare beschikt over een solide vermogenspositie. Alle financiële kengetallen liggen ruim boven de minimale signaleringsgrenzen van OCW. Het bovenmatig vermogen wordt in de komende jaren afgebouwd, gericht op het risicogerichte en doelmatige inzet. Wij sturen hierbij op een financiële positie waarbij we inzetten op een blijvende goede onderwijskwaliteit en alle facilitering die hiervoor benodigd is in samenhang met een duurzame gezonde vermogenspositie.

Op basis van de jaarlijkse risico-analyse wordt een (meerjaren-)investeringsplanning opgesteld dan wel worden budgetten gereserveerd in de (meerjaren-)begroting. In de komende vier jaar wordt nadrukkelijk ingezet op het lerarentekort. Investerings in het opleiden van nieuwe leerkrachten en acties gericht op instroom en behoud (goed werkgeverschap) van leerkrachten staan hoog op de agenda. Het bieden van scholing (trainingen/cursussen) aan onze medewerkers via de VPR academie geeft veel waardering en hierin zullen we dan ook blijvend investeren. De onderwijskwaliteit kan onder druk komen te staan als gevolg van het lerarentekort en het 'anders organiseren' op een school. Adequate begeleiding van onervaren medewerkers heeft daarom grote prioriteit om uitstroom zo beperkt mogelijk te houden en de onderwijskwaliteit te waarborgen.

Ook op het gebied van huisvesting staan ons grote uitdagingen te wachten. Zowel duurzaamheid als het verbeteren van het binnenklimaat op een aantal scholen is van groot belang. EduMare stelt hierbij grote ambities, die verder rijken dan de minimale eisen die worden gesteld door wet- en regelgeving. EduMare is bereid tot forse investeringen om deze ambities waar te maken. Hierbij zijn wij mede afhankelijk van bijdragen vanuit de overheid en de gemeenten. In het meerjaren onderhoudsplan worden duurzaamheidsmaatregelen opgenomen om energiebesparing te bewerkstelligen. Bij nieuwbouw en levensduur verlengende renovaties stellen wij ons als doel een schoolgebouw aardgasvrij te maken. Los van deze verduurzamingstrajecten houden we voor de komende jaren in onze meerjarenbegroting rekening met een forse toename van de energieprijzen.

9 Prestatie-indicatoren

9.1 Onze prestatie-indicatoren

Onderwijs

Prestatie-indicator
O1. Onze school biedt een breed, kerndoelen-dekkend en op de onderwijsbehoeftes van de leerlingen afgestemd onderwijsaanbod aan.

10 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Collegiale consultatie	Vastleggen van het beleid m.b.t. collegiale consultaties	gemiddeld
Beleidsplan 2023-2027: Kwaliteitszorg	De school werkt opbrengstgericht volgens het 4D model en maakt gebruik van de beïnvloedbare onderwijskenmerken.	hoog
Beleidsplan 2023-2027: Burgerschap	Vanaf augustus 2023 heeft iedere school een dekkend aanbod voor burgerschapsonderwijs.	hoog
Beleidsplan 2023-2027: Onderwijs: visie op leren	Iedere school heeft in 2025 een beredeneerd, kansrijk en dekkend aanbod gebaseerd op de kwaliteitskaart van het DLK curriculum.	gemiddeld
	Iedere school hanteert een duidelijk beleid m.b.t. gewenst gedrag in 2027.	gemiddeld

11 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 05MU
Naam: Christelijke Basisschool Anker
Adres: Gooteplein 4
Postcode: 3232 DA
Plaats: Brielle

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 05MU
Naam: Christelijke Basisschool Anker
Adres: Gooteplein 4
Postcode: 3232 DA
Plaats: Brielle

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
