

Schoolplan 2020-2024

Basisschool Groeneveld / Taal & Lent VENLO



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	6
1.1 Inleiding	6
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Identiteit	6
3 Sterkte-zwakteanalyse	6
3.1 Sterkte-zwakteanalyse	7
4 De missie van de school	8
4.1 De missie van de school	8
4.2 Onze Kernwaarden	9
5 Onze parels	9
5.1 Onze parels	9
6 De grote doelen voor de komende vier jaar	10
6.1 Grote ontwikkeldoelen	10
7 Onze visie	11
7.1 Onze visie	11
8 Onze visie op identiteit	11
8.1 Identiteit	12
9 Onderwijskundig beleid	12
9.1 Identiteit	12
9.2 Burgerschap	12
9.3 Aanbod	12
9.4 Sociaal Emotionele Ontwikkeling	12
9.5 Vakken en methodes	12
9.6 Taalleesonderwijs	13
9.7 Rekenen en wiskunde	13
9.8 Wereldoriëntatie	13
9.9 Kunstzinnige vorming	13
9.10 Bewegingsonderwijs	13
9.11 Wetenschap en technologie	13
9.12 Engels	13
9.13 Leertijd	13
9.14 Pedagogisch-didactisch handelen	13
9.15 Afstemming	14
9.16 Ononderbroken ontwikkeling	14
9.17 De zorgstructuur	14
9.18 Passend onderwijs	14
9.19 Toetsing	14
9.20 Resultaten	15
9.21 Eigenaarschap	15
9.22 Samenwerken	15
9.23 Eigentijds	16
9.24 PCA Onderwijskundig beleid	16

10 Personeelsbeleid	17
10.1 Integraal personeelsbeleid	17
10.2 De gesprekkencyclus	19
10.3 Professionele cultuur	19
10.4 Begeleiding	19
10.5 Taakbeleid	20
10.6 Scholing	20
10.7 PCA Personeelsbeleid	20
11 Organisatiebeleid	20
11.1 De schoolleiding	20
11.2 Groeperingsvormen	20
11.3 Lestijden	21
11.4 Schoolklimaat	21
11.5 Veiligheid	21
11.6 Registraties	23
11.7 Preventie	23
11.8 Monitoring	23
11.9 Informatie veiligheid	23
11.10 Samenwerking	23
11.11 Educatief partnerschap	23
11.12 Uitstroom naar VO	23
11.13 Privacy	23
11.14 Voorschoolse voorzieningen	24
11.15 Opvang op school	24
11.16 Profilering	24
11.17 ICT	24
11.18 Huisvesting	26
11.19 PCA Organisatiebeleid	26
12 Financieel beleid	27
12.1 Financieel beleid	27
12.2 Sponsoring	27
12.3 Begroting(en)	27
12.4 Exploitatiebegroting	27
12.5 PCA Financieel beleid	28
13 Kwaliteitszorg	28
13.1 Kwaliteitszorg	28
13.2 Leiderschap	30
13.3 Inspectie	30
13.4 Vragenlijst Leraren	30
13.5 Vragenlijst Leerlingen	30
13.6 Vragenlijst Ouders	30
13.7 Meerjarenplanning	31
13.8 PCA Kwaliteitszorg	31
14 Basiskwaliteit	31
14.1 Basiskwaliteit	31
14.2 PCA Basiskwaliteit	31
15 Onze eigen kwaliteitsaspecten	32
15.1 Onze eigen kwaliteitsaspecten (eigen ambities)	32

16 Strategisch beleid	32
16.1 Speerpunten binnen onze stichting	32
17 Aandachtspunten 2020-2024	35
18 Meerjarenplanning 2020-2021	37
19 Meerjarenplanning 2021-2022	38
20 Meerjarenplanning 2022-2023	39
21 Meerjarenplanning 2023-2024	40
22 Formulier "Instemming met schoolplan"	41
23 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	42

1 Inleiding

1.1 Inleiding

De indeling van ons schoolplan 2020-2024 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Stichting Fortior en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Jaarlijks stellen we een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren. Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen.

2 Schoolbeschrijving

2.1 Identiteit

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Fortior
Algemeen directeur:	Peter van Eijk
Adres + nr.:	Wylrehofweg 11
Postcode + plaats:	5912 PM Venlo
Telefoonnummer:	077-3210002
E-mail adres:	info@fortior.nl
Website adres:	www.fortior.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	BS Groeneveld
Directeur:	Pieter Classen
Adres + nr.:	Wethouder Receveurlaan 5
Postcode + plaats:	5913 SR Venlo
Telefoonnummer:	077-3513497
E-mail adres:	info.groeneveld@fortior.nl
Website adres:	www.groeneveld.fortior.nl

Wij zijn een stichting voor katholiek en protestants-christelijk onderwijs met een open identiteit. Wij zijn ons bewust van de multiculturele samenleving waarin wij leven.

In onze stichting werken wij vanuit een gemeenschappelijke visie op wat wij waardevol vinden om de kinderen mee te geven, zoals saamhorigheid, naastenliefde, solidariteit, rechtvaardigheid en moreel besef.

Katholieke en andere christelijke tradities, rituelen en Bijbelverhalen kunnen daarbij een (belangrijke) rol spelen. Scholen geven daarbij aan met wie ze in dit opzicht samenwerken. Het managementteam (MT) van de school bestaat uit de directeur en twee teamleiders. Onze school wordt bezocht door ruim 200 leerlingen.

De Groeneveldschool is een herkenbaar punt in de wijk Groeneveld in Venlo-Oost. De wijk is met zowel koop-, huur- en seniorenwoningen een goede afspiegeling van de maatschappij. Dertig jaar geleden is de wijk ontstaan als totale nieuwbouwwijk.

3 Sterkte-zwakteanalyse

3.1 Sterkte-zwakteanalyse

Onze school kent een aantal sterke kanten, maar ook een aantal zaken die aandacht vragen. In schema:

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
<ul style="list-style-type: none"> • Groeneveld: • Plusklas • PBS • Homogene groepen • Contacten met ouders • Inzet digitale leermiddelen • Laagdrempelig • Brede inzetbaarheid team • Collega's met LB-functies(specialisaties) • Praktisch ingesteld • Team • Taal&Lent: • Kleine groepen • Korte lijntjes binnen het team • Expertise NT2 leerlingen • Expertise op gedrag 	<ul style="list-style-type: none"> • Groeneveld: • Geen vakleerkrachten • Grote groepen • MT voor 2 scholen • 1 dag p.wp een conciërge • Verouderd gebouw • Organisatie • Communicatie • Schoonmaak • Open speelplaats (hangjongeren) • Analysegesprekken zijn te veel gericht op prestaties en resultaten ipv het proces • Taal&Lent: • Klein team • Combinatiegroepen • "Zwarte" school • Nederlandse taal (begrijpend lezen, luisteren en woordenschat) • Creatieve vakken
KANSEN	BEDREIGINGEN
<ul style="list-style-type: none"> • Groeneveld: • Vernieuwbouw • Fusie met Taal&Lent • Ontwikkelen nieuwe visie en missie • Verjonging team • Samenwerking met anderen • Benutten specialisten • Vakleerkracht gym/muziek • TEC • Begeleiding nieuwe collega's • Meer devices • Bereikbaarheid school (telefoon) • Nieuwe ouders binnen halen (website) • Taal&Lent: • Door fusie een nieuwe school creëren • Gemengde populatie • Samen meer expertise op verschillende gebieden 	<ul style="list-style-type: none"> • Groeneveld: • Fusie met Taal&Lent • Verandering populatie: lagere scores • Afname ouderbetrokkenheid • Grotere gedragsproblematiek • Grootte van de groep • Mate van zorg • Staat de naam van de school wel goed bekend in de wijk? • Lerarentekort • Taal&Lent: • Leegloop van leerlingen naar andere scholen • Onrust bij ouders en buurt • Voordelen van de kleine school vallen weg

Met betrekking tot ons schoolplan voor de periode 2020-2024 willen we met de volgende ontwikkelingen rekening houden:

1. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
2. Ouders als partners van de school
3. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
4. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
5. Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen
6. Leiderschap in alle geledingen komt centraal te staan

7. Aandacht voor digitalisering
8. Sterk inzetten op de veranderende onderwijsbehoeften van de leerlingen

4 De missie van de school

4.1 De missie van de school

Onze school is een Katholieke basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem, met veel aandacht voor het individuele kind (passend onderwijs). Onze school staat open voor alle leerlingen [alle religies] die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers (tenzij het schoolondersteuningsprofiel verheldert dat wij een kind de juiste ondersteuning c.q. het juiste onderwijs niet kunnen bieden). Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Gelet op het eerste vinden we m.n. de vakken taal en rekenen van belang, en gezien het tweede besteden we aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers. Naast kennisoverdracht besteden we veel aandacht aan de culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen.

Onze kernwaarden zijn:

- Leiderschap
- Veiligheid
- Plezier
- Persoonlijke Ontwikkeling
- Professionele Cultuur

Onze kernwaarden:



LEIDERSCHAP

Leiderschap tonen betekent dat je durft te staan voor je zaak en verantwoordelijkheid durft te nemen. Iemand die leiderschap toont zegt in feite: Ik zorg dat het goed komt, waarmee hij/zij zich persoonlijk verbindt aan de klus die gedaan moet worden. Door leiderschap te tonen en dus de volle verantwoordelijkheid te nemen loop je risico. Medewerkers die leiderschap tonen lopen hier niet voor weg. Ze regelen het gewoon. Op onze school richten we ons op de 7 eigenschappen van effectief leiderschap van Covey: The leader in me.



VEILIGHEID

School is een belangrijke plek in het leven van kinderen, leerkrachten en ouders. Cruciaal is dat iedereen zich er veilig kan voelen omdat dit een voorspoedige ontwikkeling in de hand werkt.

Wanneer is er sprake van veiligheid? Wanneer er geen pesterijen zijn en kinderen/leerkrachten/ouders opkomen voor elkaar, aan elkaar denken, positieve dingen zeggen tegen en over elkaar en bereid zijn elkaar te helpen. De leerkracht speelt een belangrijke rol in de beleving van veiligheid van kinderen: kinderen vinden een ontspannen leerkracht belangrijk die positieve aandacht heeft voor elk kind, goed luistert en ook grapjes kan maken. Ook vinden kinderen het belangrijk dat de leerkracht ziet wat er tijdens pauzes en lessen gebeurt en bespreekt in de klas wat goed gaat en wat beter kan.



PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

Persoonlijke ontwikkeling heeft alles te maken met opbloeien, uit de knop komen. Uiteenvouwen, uitrollen wie je bent, wat je kunt en wat je wilt. Ontwikkelen van je kwaliteiten Ontwikkelen van je vaardigheden Ontwikkelen van ervaring: werkervaring, levenservaring Ontwikkelen van inzicht: kennis en kunde Ontdekken en vormgeven aan je persoonlijke waarden en drijfveren Eigen dromen realiseren Regie pakken daar waar mogelijk Autonomie ontwikkelen Persoonlijk leiderschap ontwikkelen



PLEZIER

Plezier is een essentiële levensbehoefte en –kracht van ieder mens. Plezier trekt aan, verbindt, geeft energie en betekenis aan wat we doen, met – en voor – elkaar. Ongeacht wie je bent of wat je rol is.

Met plezier slagen we beter in wat we willen bereiken. Heb je plezier in wat je doet, dan ben je oprecht betrokken, heb je doorzettingsvermogen en ontstaan verbindingen die blijvend zijn. Plezier is een vorm van intrinsieke motivatie, leidt tot verantwoordelijkheid nemen en eigen initiatief. Met plezier creëer je enorm gedreven samenwerkingsverbanden en loyale klanten. Niet omdat jij dat wilt, maar omdat de ander graag bij je blijft en met je samenwerkt. Omdat jij voorziet in het plezier van die ander. Plezier is geven en krijgen, in die volgorde.

De essentiële kern-waarde van plezier De invloed cq kracht van plezier is (een) bewustzijn. Met plezier geef je kleur en betekenis aan alle doelstellingen van iedere willekeurige organisatie. Kernwaarde Plezier maakt mensen bewust van hun eigen invloed en kracht.



PROFESSIONELE CULTUUR

In een professionele schoolcultuur leidt het gedrag van alle betrokkenen naar de doelen van de school en naar een toename van het welbevinden van iedereen. Dit komt leerkrachten, directie, leerlingen en ouders ten goede.

De cultuur van de school komt tot uiting in het gedrag dat leerkrachten, de directie, de leerlingen en ouders naar elkaar toe vertonen. Schoolcultuur is het (merendeels onbewuste) gedrag dat alle betrokkenen in de school met elkaar delen. We noemen de cultuur van de school uit ervaring professioneel wanneer aan vier criteria is voldaan:

1. Het gedrag van alle betrokkenen leidt tot de doelen van de school.
2. Het gedrag leidt tot een toename van het welbevinden van de persoon zelf.
3. Het gedrag leidt ook tot een toename van het welbevinden van anderen;
4. Gedrag dat afbreuk doet aan deze drie regels, wordt op vriendelijke wijze doch zeer duidelijk, begrensd. Gedrag dat voldoet aan deze regels dient meerdere belangen: van de leerlingen en hun ouders en van de medewerkers. Het leidt tot een duurzame verbetering van de kwaliteit van de onderlinge relaties en dáármee tot een duurzame verandering in de school. Een toename van welbevinden, werkplezier, passie en motivatie is een belangrijk effect van dit gedrag. Het helpt leerkrachten om elke dag weer het beste uit leerlingen te halen.

4.2 Onze Kernwaarden

Onze kernwaarden zijn:

- Leiderschap
- Veiligheid
- Plezier
- Persoonlijke Ontwikkeling
- Professionele Cultuur










De kernwaarden van Fortior:

- Gezien en gehoord worden
- Ruimte geven en nemen
- Gezamenlijke gedragenheid
- Samen verantwoordelijk

5 Onze parels

5.1 Onze parels

Onze school levert basiskwaliteit (zie het Onderzoekskader 2017), maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op onze parels:

	Parel	Standaard
	Op onze school werken we met PBS GR	SK1 - Veiligheid
	De meerbegaafde leerlingen werken 1 dagdeel per week in een Plusklas GR	OP4 - (Extra) ondersteuning
	Onze school is een laagdrempelige school GR	OP6 - Samenwerking
	Wij zijn sterk in het omgaan met verschillen TL	OP1 - Aanbod
	Op onze school werken we met kleine groepen TL	SK1 - Veiligheid
	Er is specifieke aandacht voor gedragsproblemen TL	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]
	Onze school heeft een Taalklas TL	OP3 - Didactisch handelen
	Onze school zorgt voor geborgenheid en veiligheid TL	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]
	Onze school is een "The leader in me" school	OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]

6 De grote doelen voor de komende vier jaar

6.1 Grote ontwikkeldoelen

Onze school heeft voor de komende vier jaar de volgende (grote) verbeterthema's vastgesteld. Alle thema's staan in het teken van de fusie tussen de scholen Groeneveld en Taal&Lent en worden in gezamenlijkheid vastgesteld.

Leiderschap.

Leiderschap tonen betekent dat je durft te staan voor je zaak en verantwoordelijkheid durft te nemen. Iemand die leiderschap toont zegt in feite: Ik zorg dat het goed komt, waarmee hij/zij zich persoonlijk verbindt aan de klus die gedaan moet worden. Door leiderschap te tonen en dus de volle verantwoordelijkheid te nemen loop je risico. Medewerkers die leiderschap tonen lopen hier niet voor weg. Ze regelen het gewoon. Op onze school richten we ons op de 7 eigenschappen van effectief leiderschap van Covey: The leader in me.

Professionele cultuur.

In een professionele schoolcultuur leidt het gedrag van alle betrokkenen naar de doelen van de school en naar een toename van het welbevinden van iedereen. Dit komt leerkrachten, directie, leerlingen en ouders ten goede.

De cultuur van de school komt tot uiting in het gedrag dat leerkrachten, de directie, de leerlingen en ouders naar elkaar toe vertonen. Schoolcultuur is het (merendeels onbewuste) gedrag dat alle betrokkenen in de school met elkaar delen. We noemen de cultuur van de school uit ervaring professioneel wanneer aan vier criteria is voldaan:

01. Het gedrag van alle betrokkenen leidt tot de doelen van de school.
02. Het gedrag leidt tot een toename van het welbevinden van de persoon zelf.
03. Het gedrag leidt ook tot een toename van het welbevinden van anderen.
04. Gedrag dat afbreuk doet aan deze drie regels, wordt op vriendelijke wijze doch zeer duidelijk, begrensd. Gedrag dat voldoet aan deze regels dient meerdere belangen: van de leerlingen en hun ouders en van de medewerkers. Het leidt tot een duurzame verbetering van de kwaliteit van de onderlinge relaties en dáármee tot een duurzame verandering in de school. Een toename van welbevinden, werkplezier, passie en motivatie is een belangrijk effect van dit gedrag. Het helpt leerkrachten om elke dag weer het beste uit leerlingen te halen.

Persoonlijke ontwikkeling.

Persoonlijke ontwikkeling heeft alles te maken met opbloeien, uit de knop komen. Uiteenvouwen, uitrollen wie je bent,

wat je kunt en wat je wilt. Ontwikkelen van je kwaliteiten. Ontwikkelen van je vaardigheden. Ontwikkelen van ervaring: werkervaring, levenservaring. Ontwikkelen van inzicht: kennis en kunde. Ontdekken en vormgeven aan je persoonlijke waarden en drijfveren. Eigen dromen realiseren. Regie pakken daar waar mogelijk. Autonomie ontwikkelen. (persoonlijk) Leiderschap ontwikkelen.

Plezier.

Plezier is een essentiële levensbehoefte en –kracht van ieder mens. Plezier trekt aan, verbindt, geeft energie en betekenis aan wat we doen, met en voor elkaar. Ongeacht wie je bent of wat je rol is. Met plezier slagen we beter in wat we willen bereiken. Heb je plezier in wat je doet, dan ben je oprecht betrokken, heb je doorzettingsvermogen en ontstaan verbindingen die blijvend zijn. Plezier is een vorm van intrinsieke motivatie, leidt tot verantwoordelijkheid nemen en eigen initiatief. Met plezier creëer je enorm gedreven samenwerkingsverbanden en loyale klanten. Niet omdat jij dat wilt, maar omdat de ander graag bij je blijft en met je samenwerkt. Omdat jij voorziet in het plezier van die ander. Plezier is geven en krijgen, in die volgorde. De essentiële kernwaarde van plezier, de invloed cq kracht van plezier is (een) bewustzijn. Met plezier geef je kleur en betekenis aan alle doelstellingen van iedere willekeurige organisatie. Kernwaarde "Plezier" maakt mensen bewust van hun eigen invloed en kracht.

Veiligheid.

School is een belangrijke plek in het leven van kinderen, leerkrachten en ouders. Cruciaal is dat iedereen zich er veilig kan voelen omdat dit een voorspoedige ontwikkeling in de hand werkt. Wanneer is er sprake van veiligheid? Wanneer er geen pesterijen zijn en kinderen/leerkrachten/ouders opkomen voor elkaar, aan elkaar denken, positieve dingen zeggen tegen en over elkaar en bereid zijn elkaar te helpen. De leerkracht speelt een belangrijke rol in de beleving van veiligheid van kinderen: kinderen vinden een ontspannen leerkracht belangrijk die positieve aandacht heeft voor elk kind, goed luistert en ook grapjes kan maken. Ook vinden kinderen het belangrijk dat de leerkracht ziet wat er tijdens pauzes en lessen gebeurt en bespreekt in de klas wat goed gaat en wat beter kan.

Streefbeelden	
1.	Op onze school is eigenaarschap gekoppeld aan leiderschap: leerlingen en leerkrachten stellen persoonlijke doelen en zijn verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling
2.	Samenwerken: Leerkrachten en leerlingen werken samen aan hun persoonlijke doelen
3.	Eigentijds: Op onze school werken alle leerlingen met de meest moderne digitale leermiddelen
4.	Op onze school beschikken alle leerlingen over bepaalde onderdelen van de 21ste eeuwse vaardigheden
5.	Onze school is een "The leader in me" school

7 Onze visie

7.1 Onze visie

Leiderschap is het centrale woord en de verbindende factor binnen onze visie. Voorwaarden voor leiderschap voor iedereen binnen onze organisatie zijn:

- Professionele cultuur
- Persoonlijke ontwikkeling
- Plezier
- Veiligheid.

Wij vinden kwaliteit, diversiteit, toewijding en sfeer belangrijke componenten die we overal en bij iedereen graag willen zien.

Onder leiderschap verstaan wij vertrouwen, het maken van verbinding en delen van verantwoordelijkheid. Onze leerlingen leren leiding te nemen over hun eigen ontwikkeling. We leren met een einddoel voor ogen onze eigen keuzes te maken, werken samen, ontwikkelen ons en zijn trots. Op deze manier kan iedereen binnen onze organisatie het beste uit zichzelf halen.

8 Onze visie op identiteit

~ ~ ~ ~ ~

8.1 Identiteit

Wij zijn een stichting voor katholiek en PC onderwijs met een open identiteit. Binnen de stichting werken wij vanuit een gemeenschappelijke visie op wat wij waardenvol vinden om de kinderen mee te geven, zoals saamhorigheid, naastenliefde, solidariteit, rechtvaardigheid en moreel besef.

Katholiek christelijke tradities, rituelen en bijbelverhalen kunnen daarbij een belangrijke rol spelen. Scholen geven daarbij aan met wie ze in dit kader samenwerken.

9 Onderwijskundig beleid

9.1 Identiteit

De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. We besteden structureel en expliciet aandacht aan geestelijke stromingen. 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.

9.2 Burgerschap

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg).

9.3 Aanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs.

9.4 Sociaal Emotionele Ontwikkeling

Op Groeneveld wordt er gewerkt met Schoolwide Positive Behaviour Support (PBS) en Rots en Water.

In de groepen 1-2 komt het onderdeel over de sociaal-emotionele ontwikkeling terug in de eigen observatielijst. .

Op Taal&Lent wordt er gewerkt met De Vreedzame School.

Vanaf groep 2 wordt er 2x per jaar de SCOL afgenomen. (Sociale Competentie Observatie Lijst). Vanaf het schooljaar 2021-2022 wordt er gewerkt met "Zien"

In het eerste oudergesprek van het schooljaar staat m.n. de sociaal emotionele ontwikkeling van het kind centraal en wordt dit besproken met ouders. Beide scholen willen zorg dragen voor een goede balans tussen de sociaal-emotionele ontwikkeling en de didactische ontwikkeling.

9.5 Vakken en methodes

We gebruiken op school de volgende methodes voor groep 3 t/m 8

Pennenstreken 2
Wereld in Getallen 4
Let's go (verkeer)
Wijzer W.O.
Taal en Spelling Actief 4
Nieuwsbegrip
Estafette
Veilig leren lezen

Extra leergangen:
Gr. 3: Humpie Dumpie

gr. 7: The Team in Action 2

Gr. 8: The team on the move 2

9.6 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in onze school. Vanaf 2016 hebben we, onder begeleiding van BCO, gewerkt aan het opzetten van een TEC (Taal Expertise Centrum). Dit traject was gericht op het stimuleren van taal in al haar aspecten. In 2019 is dit traject afgesloten en zijn we overgegaan op borging van de verworven vaardigheden en werkvormen.

9.7 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Verder maken we gebruik van de software van Gynzy waardoor de leerlingen aan de slag kunnen met de voor hun juiste leerdoelen. In de groepen 1 t/m 6 maken we ook gebruik van de methodiek "Met Sprongen Vooruit".

9.8 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie en verkeer.

9.9 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging, en daarop kunnen reflecteren.

Via Cultuurpad is het mogelijk om jaarlijks activiteiten voor de leerlingen te organiseren (museum-, theaterbezoek).

9.10 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding. Onderwijs is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen.

9.11 Wetenschap en technologie

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten wetenschap en techniek leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen. Op school maken we gebruik van Techniektorens.

9.12 Engels

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media.

9.13 Leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken.

In de schoolgids staan de uren per vakgebied vermeld.

9.14 Pedagogisch-didactisch handelen

PBS; de Groene school!

Wij werken op de Groeneveldschool aan een "Groen" klimaat; waarin we respect voor elkaar laten zien, ons veilig gedragen en samen verantwoordelijk zijn voor een prettige sfeer. Alle kinderen, leerkrachten, de directie en

overblijfoeders doen hier aan mee. Het gaat allemaal om: respect, veiligheid en verantwoordelijkheid. Groen gedrag wordt beloond. Iedere groep spaart voor een schoolbeloning dmv het inleveren van groentjes voor een bloem. Bij voldoende bloemen volgt er een schoolbeloning.

Daarnaast gaan we werken volgens de 7 principes van effectief leiderschap van Franklin Covey. Leerkrachten en leerlingen maken kennis met deze eigenschappen en passen die ook toe.

9.15 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, de meergroep (verdiept arrangement) en de weergroep (intensief arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken en het niveau van de leerlingen in een groep. De instructie wordt gegeven aan de hand van het IGD model.

9.16 Ononderbroken ontwikkeling

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en het LVS Zien (sociale ontwikkeling). Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) [zie bijlage] staat beschreven welke basisondersteuning we kunnen leveren en welke extra ondersteuning.

9.17 De zorgstructuur

Zodra het kind op onze basisschool wordt aangemeld, hebben wij als school "zorg" voor het kind. Deze zorg is een grote verantwoordelijkheid, die op een zo goed mogelijke manier gedragen moet worden. Ieder kind is uniek; ieder kind is anders.

Het onderzoeken, bijhouden en beoordelen van de individuele vorderingen van leerlingen is belangrijk. Om de voortgang van elk kind heel precies en systematisch bij te houden gebruikt de school een leerlingvolgsysteem. Met behulp van landelijk genormeerde methode-onafhankelijke toetsen wordt vastgesteld of de leervorderingen van de leerlingen op onze school naar wens verlopen. Door de invoering van de Cito-toetsen: spelling, rekenen, technisch lezen en begrijpend lezen, zijn we in staat zijn om het proces van de vorderingen van de leerlingen digitaal te volgen. We hebben daarmee de beschikking over een instrument dat het mogelijk maakt om onderwijs op maat aan te bieden. De leerstof kan dan worden afgestemd op de behoefte van ieder kind. Daarnaast gebruiken wij ook methode gebonden toetsen.

De ontwikkeling van de leerlingen volgen we verder door middel van groepsbesprekingen: 2 keer per jaar na de midden- en eindtoetsen. Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de niveaugroepjes en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De groepsbesprekingen worden gevoerd aan de hand van een agenda en geleid door de teamleider. Met betrekking tot de individuele leerlingen wordt besproken waar de ontwikkeling (waarom) stagneert en wat de interventies (kunnen) zijn om de achterstand te verhelpen.

Om de sociaal-emotionele ontwikkeling te volgen wordt het observatie instrument SCOL gebruikt. Dit wordt 2 keer per jaar door de leerkrachten van groep 2 t/m 8 ingevuld.

9.18 Passend onderwijs

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling, dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

9.19 Toetsing

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LVS ParnasSys. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften. Ouders worden op de rapportenavonden geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets. Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. Het overzicht LOVS wordt 2 keer per jaar toegevoegd aan het rapport.

9.20 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name taal, rekenen, begrijpend lezen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school werken we resultaatgericht: we beschikken over normen voor de eindtoets, de tussentoetsen en de sociale resultaten. Op basis van een analyse stellen we interventies vast. Onder begeleiding van een medewerker van BCO vinden er 2x per jaar Max-gesprekken plaats naar aanleiding van de opbrengsten van de toetsen LOVS.

9.21 Eigenaarschap

Iedereen in de organisatie heeft regie over de eigen ontwikkeling en schoolontwikkeling. In onze organisatie leer je op zelf-verantwoordelijke en authentieke wijze van en met elkaar om zo te zijn en te worden wie je bent.

Eigenaarschap betekent met elkaar het gesprek aangaan, samen keuzes maken en daarover verantwoording afleggen. Dat geldt voor de kinderen, tussen de individuele professional en de leidinggevende en tussen scholen en het CvB.

Wat is eigenaarschap concreet bij ons:

- Reflecteren op het eigen leerproces, het leerproces van de ander en het gezamenlijke leerproces;
- Bewust worden van en bezinnen op het verloop van het eigen leerproces en de eigen sterke en zwakke punten, feedback geven en ontvangen;
- Het leren stellen van de eigen brede leerdoelen en een beeld krijgen van eigen leerbehoeften van zowel kind als professional van Fortior. Dat betekent voor de professional een meer coachende stijl van leiding geven;
- Belangrijk in deze kernwaarde is de actieve rol van de ouders of verzorgers als volwaardige partners in de gezamenlijke verantwoording voor de opvoeding van hun kinderen.

Vanaf groep 5 worden ook de leerlingen uitgenodigd om aanwezig te zijn bij de rapportbesprekingen. Deze elementen zijn nader uitgewerkt in de aandachtspunten. Verantwoording en bijsturing geschiedt in de verschillende overlegorganen naar aanleiding van bespreking van de aandachtspunten en de uitkomsten van de WMK.

9.22 Samenwerken

Zowel op school als op stichtingsniveau wordt gewerkt aan de brede ontwikkeling van kinderen. Binnen Fortior doen wij dat op basis van samen leren, samen kennis maken. Samenwerking beperkt zich niet tot de school, maar strekt zich ook uit tot de omgeving van de school met ouders en alle betrokken organisaties.

Samenwerken betekent bij Fortior:

- Samenwerken is delen; dit moet gecultiveerd, gefaciliteerd en gepland worden;
- Samen leren, samen kennis maken en construeren in brede zin door het afstemmen van het leerstofaanbod op de leerbehoeften van het kind;
- Taalontwikkeling vormt de rode draad in ons hele leer- en ontwikkelingsaanbod;
- Organiseren van ons onderwijs op passende wijze voor kinderen en professionals;
- Doorontwikkelen van een professionele cultuur, zowel in- als extern;
- Participeren van de scholen in de wijk.

Deze elementen worden nader geconcretiseerd in de uitwerking van de aandachtspunten. Verantwoording en bijsturing geschiedt in de verschillende overlegorganen naar aanleiding van bespreking van de aandachtspunten en de uitkomsten van de WMK.

9.23 Eigentijds

Eigentijds

In een snel veranderende maatschappij leren we samen met gepassioneerde en deskundige professionals. We leren onze kinderen op een actieve, kritische en betekenisvolle wijze te participeren in de samenleving.

Wij staan voor kwaliteit; zowel op kind- als op professional niveau, dus optimaal leren van en met elkaar en dat vereist dat we een rijke omgeving creëren en focus aanbrengen.

Eigentijds bij ons betekent concreet:

- Vitaliseren van gezonde leefstijl, denkend aan brede ontwikkeling, persoonlijke interesses en persoonlijke sterkere en zwakkere kanten;
- Reflecteren op het juiste onderwijsconcept voor de school, wij benutten de nieuwste inzichten en middelen;
- Ontwikkelen van de ICT-kennis en -vaardigheden van al onze kinderen en professionals;
- Professionals hebben kennis van het Nieuwe Curriculum, van Wetenschap en Techniek en van de eenentwintigste-eeuwse vaardigheden, en weten een en ander toe te passen.

Uitgangspunt bij ons is: **de leraar doet er toe !**

Deze elementen worden nader geconcretiseerd in de aandachtspunten. Verantwoording en bijsturing geschiedt in de verschillende overlegorganen naar aanleiding van bespreking van de aandachtspunten en de uitkomsten van de WMK.

9.24 PCA Onderwijskundig beleid

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Op onze school hebben we een combinatie van PBS en Vreedzame School
2.	Op onze school hebben we een Plus-klas
3.	Onze school draagt zorg voor een omgeving waar leerlingen zich veilig en geborgen voelen
4.	Onze school zorgt voor een breed aanbod met behulp van eigentijdse methodes en ict-middelen
★	De leerkrachten op onze school realiseren passende opbrengsten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>
★	Onze school is een "The Leader in me" school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]</i>
7.	Op onze school werken we resultaatgericht
8.	Op onze school geven we passend onderwijs
9.	Op onze school zorgen we voor een ononderbroken ontwikkeling voor leerlingen van 2 tot 12 jaar
10.	Onze school besteedt planmatig aandacht aan levensbeschouwing, sociale ontwikkeling en maatschappelijke ontwikkeling (burgerschap)
11.	Onze school is een laagdrempelige school
★	Op onze school wordt specifiek aandacht besteedt aan Taal <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>
13.	Onze school besteedt expliciet aandacht aan wetenschap en techniek

Beoordeling

Wij meten de kwaliteit van onderwijskundig beleid twee keer per vier jaar door de basiskwaliteit te meten. De kwaliteit wordt ook gemeten door de tevredenheidsonderzoeken (MTO, LTO en OTO) die 1 keer per 3 jaar worden afgenomen. Het onderwijskundig beleid komt aan de orde bij interne en externe audits die 1 keer per 4 jaar wordt georganiseerd.

Het onderwijskundig beleid wordt gemeten met WMK en komt aan de orde bij groepsbezoeken. Een belangrijk onderdeel van het onderwijskundig beleid vormen de leeropbrengsten. Onze school beschikt over beleid om deze periodiek te meten.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3,5
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	2,69
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	2,89
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	3,88
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	3
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	4
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	2,5

Aandachtspunt	Prioriteit
Het (passende) aanbod, de (passende) ondersteuning en/of de (passende) begeleiding zijn gericht op de ononderbroken ontwikkeling van een leerling	gemiddeld
De leraren structureren hun handelen m.b.v. informatie die ze over leerlingen hebben	gemiddeld
De leraren creëren een leerklimaat waardoor de leerlingen actief en betrokken zijn	gemiddeld
De leraren stemmen de instructies af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	gemiddeld
De leraren stemmen de onderwijstijd af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	gemiddeld
De school heeft de kenmerken van de leerlingenpopulatie in beeld gebracht	gemiddeld
De school heeft op basis van de kenmerken reële verwachtingen vastgesteld over het niveau dat de leerlingen kunnen bereiken	gemiddeld
De school kan aantonen dat zij uit de leerlingen haalt wat er in zit	gemiddeld
Onze scholen gaan een didactisch concept ontwikkelen	hoog
Onze scholen gaan een pedagogisch concept ontwikkelen	hoog

10 Personeelsbeleid

10.1 Integraal personeelsbeleid

Goed gemotiveerd en gekwalificeerd personeel is de basis voor hoogwaardig onderwijs. Als goed werkgever wil Fortior door goed personeelsbeleid onderscheiden: in deze beleidsperiode zetten wij vooral in op begeleiding en coaching van onze professionals in hun werk. Persoonlijke aandacht, gezien en gehoord worden en ruimte voor persoonlijke ontwikkeling zijn daarbij essentieel. De beste professional met de beste competenties op de beste plek. Daar passen ontwikkeling en coaching bij, maar ook betrokkenheid, continuïteit, perspectief en medewerkerstevredenheid.

Het ontwikkelen van medewerkers is gekoppeld aan de koers van Fortior en levert daardoor een concrete bijdrage aan het realiseren van de doelen van het strategisch beleidsplan en de daarin verwoorde onderwijskundige visie en doelen. Deze visie is leidend voor de inhoudelijke keuzes die we op HR-gebied maken en vormt de basis voor de wijze waarop de school onderwijs vormgeeft. Dit vraagt om medewerkers die deze visie onderschrijven en die hun professioneel, pedagogisch en didactisch handelen daaraan ontleen.

Ambitie

Vanuit de waarden van Fortior wordt invulling gegeven aan organisatie- en onderwijsontwikkeling en aan de

persoonlijke ontwikkeling van zowel onze professionals als onze kinderen. Deze zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.

- Iedere medewerker werkt vanuit vermogen en eigenaarschap aan zijn persoonlijke ontwikkeling en neemt verantwoordelijkheid voor het realiseren van de schooldoelstellingen en onze doelstellingen op stichtingsniveau. Op schoolniveau wordt hiertoe een scholingsplan opgesteld, waarin aandacht is voor collectieve en individuele ontwikkeling;
- We werken samen om te komen tot een professionele cultuur, een organisatie waar het prettig en goed werken is en waar kinderen op de voorgrond staan;
- Transparantie, aanspreekbaar zijn en verantwoording afleggen vormen geen bedreiging maar zijn een kans om nog beter te worden in dat wat we doen;
- In onze scholen werken collega's die zichtbaar plezier in hun werk hebben en die, als dit niet zo is, daar iets aan doen en open staan voor nieuwe uitdagingen met andere collega's en daarvoor gebruik maken van interne mobiliteit. Mobiliteit en een brede inzetbaarheid zijn niet alleen van belang voor de organisatie, maar bieden tevens medewerkers een loopbaanperspectief;
- Daarmee blijven onze medewerkers duurzaam inzetbaar en vitaal zolang dat kan, doordat ze weten dat hun inzet, kennis en kunde hard nodig zijn maar bovenal hoog gewaardeerd worden.

Visie

Om onze gezamenlijke ambities te kunnen realiseren, moeten we niet alleen excelleren in onze hoofdtaak, onderwijs, maar ook in werkgeverschap. Vertrouwen, aandacht voor de mens en de functionaris, professionele ruimte en verantwoordelijkheden, een veilige werksfeer en samenwerking zijn daarbij essentieel. Dit doen we vanuit een duidelijke visie op HR, die bijdraagt aan een succesvolle koers in de komende jaren.

Fortior is een faciliterende en stimulerende werkgever, geen zorgende werkgever. Fortior wil zich vanuit goed werkgeverschap inspannen om medewerkers wendbaar, duurzaam inzetbaar en mobiel te houden. Waar medewerkers 'goed voor de klas' staan, moeten zij dat kunnen blijven doen. Ontstaan er risico's voor vastlopen, dan moeten die worden aangepakt. Dit brengt met zich mee dat we voortdurend oog hebben voor ontwikkelwensen en -mogelijkheden van medewerkers en tevens dat medewerkers zich bewust zijn van hun ambities.

Voor onze koers op HR-gebied betekent dit een principiële keuze voor ruime kaders en criteria, waarbinnen management en medewerkers zelf keuzes op maat maken.

Doelen en focus

Dialogoog en maatwerk

We onderscheiden ons niet op primaire arbeidsvoorwaarden, wel op de andere aspecten van de arbeidsrelatie, waarbij we de grenzen opzoeken van wat mogelijk is. In cyclisch terugkerende gesprekken spreken medewerkers en directeur elkaar aan op gemaakte afspraken. Zo is er niet alleen ruimte om positieve waardering uit te spreken voor goede prestaties, maar ook om met elkaar naar verbeteringen te zoeken en waar nodig tijdig te interveniëren als resultaten onder de maat zouden blijven. Focus in de komende periode zal hierbij liggen op

- Het verder ontwikkelen van deze volwassen arbeidsrelatie;
- Een eigentijdse inzet van en ondersteuning met ICT-mogelijkheden;
- Structurele en voortdurende verbetering van professionaliteit. Essentieel daarbij is een goede uitvoering van de gesprekkencyclus, waarbij transparant en zo objectief mogelijk de juiste prikkels worden gegeven aan medewerkers in de verschillende fasen van hun loopbaan (start-, basis- en vakbekwaam). In het professionaliseringsbeleid is het raamwerk ontwikkeld waarmee inzicht wordt gegeven welke loopbaanontwikkeling mogelijk zijn, welke competenties ontwikkeld kunnen worden en hoe dit gerealiseerd kan worden. Afspraken hierover worden opgenomen in het persoonlijk ontwikkelplan. De uitwerking van ons professionaliseringsbeleid is als bijlage bij dit strategisch beleidsplan toegevoegd.

Om medewerkers te ondersteunen bij het vinden van een gezonde balans tussen inspanning en ontspanning heeft Fortior een vitaliteitsbeleid. We bieden mogelijkheden om te werken aan eigen vitaliteit, gezonde leefstijl en het behouden van de balans tussen werk en privé. Dit stelt hen in staat hun veerkracht te vergroten, uitdagingen aan te gaan en met stressvolle werksituaties om te gaan. Mocht een medewerker uitvallen dan bieden we verzuimbegeleiding op maat. De eigen regie van medewerkers hierbij zal in de nieuwe beleidsperiode nog meer aandacht krijgen.

Persoonlijke aandacht, gezien en gehoord worden

- Professionele coaching niet alleen van startende professionals, maar ook van basis- en vakbekwame professionals.

De in het professionaliseringsbeleid omschreven ontwikkellijnen en mogelijke opleidingen en trainingen per functieniveau ondersteunen hierbij;

- Opleiden van jonge mensen en ze daarmee weten te boeien en binden aan onze organisatie met ruimte voor leren en onderzoeken;
- Het ontwikkelen van een levensfase-bewust beleid met aandacht voor de individuele medewerker en de leeftijdsfase waarin hij verkeert.

10.2 De gesprekkencyclus

Onze onderwijskundige visie van Fortior vormt de basis voor de wijze waarop we ons onderwijs vormgeven. Dit vraagt om medewerkers die deze onderwijskundige visie onderschrijven en hun professioneel, pedagogisch en didactisch handelen daarop richten. Om de dialoog hierover te ondersteunen hanteren we een gesprekkencyclus van functioneren en beoordelen van 3 jaar.

In de verschillende gesprekken binnen deze cyclisch terugkerende gesprekken bespreken leidinggevende en medewerker concreet aan welke schooldoelstellingen de individuele medewerker een bijdrage zal leveren. Leidinggevend en medewerker maken daarnaast, in dialoog, feedback en feedforward, kwalitatief goede afspraken over professionalisering, talentontwikkeling en duurzame inzetbaarheid, loopbaanontwikkeling, vitaliteit en persoonlijk welbevinden.

De resultaten van de gesprekken worden vastgelegd in afspraaknotities, functioneringsverslagen en/of in persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP's). De medewerkersbijdrage aan de uitvoering van het schoolplan wordt expliciet gemaakt en vastgelegd in functioneringsverslagen. Daarnaast wordt de voortgang van de afspraken regelmatig besproken en vastgelegd in het personeelsdossier. Door het volgen van deze gesprekkencyclus heeft iedere medewerker een actuele POP, functioneringsverslag en beoordeling.

10.3 Professionele cultuur

Bij het professioneel handelen zetten wij bij Fortior in op:

- Een gedeelde koers (missie en visie)
- Bewuste omgang met elkaar
- Ontwikkeling

Wij zijn er ons van bewust dat in een professionele cultuur:

- Het gedrag van alle betrokkenen bijdraagt aan de doelen van de school/organisatie.
- Het gedrag leidt tot toename van het welbevinden van de persoon zelf.
- Het gedrag leidt tot een toename van het welbevinden van anderen.
- Het gedrag dat afbreuk doet aan de eerste drie uitgangspunten wordt begrensd.

Concreet zien we professioneel handelen op de volgende wijze terug binnen onze scholen en organisatie:

- We praten met elkaar en niet over elkaar.
- We spreken elkaar aan.
- We gaan constructief met conflicten om.
- Je mag zijn wie je bent.
- Je bent verantwoordelijk voor je eigen gedrag.
- We handelen actief en proactief.
- We spreken in termen van "ik".
- Behoeften en wensen worden uitgesproken (gesprekscyclus).
- We nemen verantwoordelijkheid en leggen verantwoording af, met elkaar en naar elkaar, intern en extern.

Het document professioneel handelen binnen Fortior is als bijlage toegevoegd.

10.4 Begeleiding

10.5 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld, als onderdeel van het werkverdelingsplan. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lessen of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken.

10.6 Scholing

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentieset en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan. 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. Komende schooljaren zal de teamgerichte scholing gericht zijn op de samenwerking/fusie van bs Groeneveld en bs Taal&Lent. Bij deze teamgerichte scholing zijn alle leerkrachten aanwezig.

10.7 PCA Personeelsbeleid

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op onze school hanteert de directeur een effectieve gesprekkencyclus
2.	Op onze school is sprake van een professionele structuur
3.	Op onze school worden leerkrachten effectief begeleid
4.	Op onze school is het taakbeleid helder omschreven
5.	Op onze school besteden we gericht aandacht aan scholing en professionalisering
★	Onze school heeft een professioneel statuut <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
7.	Leerkrachten worden gecoacht door de teamleiders
8.	Ons bestuur maakt gebruik van een Lerend Netwerk waarin kennis en expertise wordt gedeeld
★	Ieder jaar wordt het werkverdelingsplan besproken met het team. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>

Beoordeling

De beoordeling van het personeelsbeleid vindt plaats via de meting van de basiskwaliteit en via de tevredenheidsonderzoeken (MTO, LTO en OTO). We meten de kwaliteit van het personeelsbeleid mbv WMK.

Omschrijving	Resultaat
Personeelsbeleid	goed / uitstekend

11 Organisatiebeleid

11.1 De schoolleiding

Onze school is een van de veertien scholen van de Stichting Fortior. De directeur geeft –onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting- leiding aan de school. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directeur wordt bijgestaan door 2 teamleiders: voor de onder- en bovenbouw. De school heeft de beschikking over een leerlingenraad, een ouderraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

11.2 Groeperingsvormen

Op onze school werken we met het leerstofjaarklassensysteem. Dat betekent dat leerlingen worden gegroepeerd op basis van hun leeftijd. Het uitgangspunt is dat aan kinderen van dezelfde leeftijd, dezelfde prestatie-eisen kunnen worden gesteld. De praktijk leert ons dat kinderen erg verschillen in hun ontwikkelingstempo. Dat betekent dat de leerkrachten in hun groep op allerlei manieren gedifferentieerd werken.

Bij het leerstofjaarklassensysteem kan het voorkomen dat kinderen een jaar doubleren. Als hier sprake van is, dan wordt dit tijdig met ouder(s)/verzorger(s) gecommuniceerd.

11.3 Lestijden

Op onze school hanteren we voor alle groepen dezelfde lestijden:

Maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag van 08.30 tot 12.00 uur en van 13.15 tot 15.00 uur.

Op woensdag van 08.30 tot 12.30 uur.

's Morgens en s'middags is er een inlooptijd van 10 minuten.

11.4 Schoolklimaat

Gelet op het schoolklimaat, vinden we 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. Alle informatieverstrekking gaat via Ouderportaal.

11.5 Veiligheid

Veiligheid binnen onze school

Onze visie op veiligheid

Onze school dient een veilige omgeving te zijn voor leerlingen waar zij zich kunnen ontplooiën, ontwikkelen en zich prettig voelen. Maar ook voor personeel en ouders. De veiligheid van de school draagt bij aan de kwaliteit van de school, het imago en de tevredenheid van ouders, leerlingen en personeel. Het gaat daarbij om de fysieke en sociale veiligheid van de leerlingen, personeel en/of ouders.

Definitie Veiligheid

In het spreken over 'veiligheid' hebben we het vaak over incidenten (onveiligheid). In onze wens om de veiligheid te vergroten reageren we op incidenten en op opgetreden en/of ervaren onveiligheid. Om een visie op veiligheid te kunnen bouwen is het dan ook belangrijk dat we aangeven hoe we de twee begrippen zien en hoe zij zich tot elkaar verhouden.

Veiligheid is een dynamische toestand (situatie en/of beleving) die ontstaat als resultante van genomen maatregelen, voorzieningen en acties, behorend bij de ervaren situatie (risicoperceptie). We definiëren veiligheid dus niet alleen aan de hand van de aanwezigheid of afwezigheid van incidenten, maar in termen van de aan- of afwezigheid van maatregelen, voorzieningen en activiteiten.

Een veilige school is dus niet een school waar geen incidenten zijn opgetreden maar is een school waar (adequate) voorzieningen en maatregelen zijn getroffen.

Aangezien we incidenten nooit kunnen uitsluiten kan ook een school waar een incident is opgetreden een veilige school zijn indien adequate maatregelen en voorzieningen zijn getroffen en de school ten aanzien van het opgetreden incident passende maatregelen en voorzieningen tijdig inzet.

Wet- en regelgeving

Scholen zijn wettelijk verplicht een veilige omgeving te bieden voor iedereen binnen de school: leerkrachten, leerlingen, onderwijsondersteunend personeel, etc. De sociale schoolveiligheid ligt in een aantal wetten verankerd. Zo bieden de Arbowet en de Kwaliteitswet kaders voor een goed veiligheidsbeleid. Verder zijn in de cao afspraken vastgelegd over de veiligheid.

Verplichtingen

Alle scholen voor primair onderwijs zijn wettelijk verplicht om over een veiligheidsplan te beschikken. De Inspectie van het Onderwijs houdt toezicht. Daarbij hanteert de Inspectie het criterium dat scholen veilig zijn "indien de psychische en fysieke veiligheid van leerlingen en personeel niet door handelingen van andere mensen wordt aangetast". Het gaat om een inspanningsverplichting, geen resultaatverplichting. In de wet opgesteld per 1 augustus 2015 moet de school een actief veiligheidsbeleid voeren, het beleid periodiek monitoren en moet de taak van coördinator anti-pestbeleid / aanspreekpunt in het kader van pesten ingevuld worden door een personeelslid van de school.

Vormen van veiligheid

Er bestaan vele vormen van veiligheid, bijvoorbeeld: verkeersveiligheid, voedselveiligheid, arbo-veiligheid, informatieveiligheid, etc. In onze visie op veiligheid richten we ons op de veiligheid in en via de onderlinge relaties. Deze visie heeft alles te maken met de maatschappelijke ontwikkelingen van individualisering, verharding, confrontatie, agressie en geweld, welke ook het schooldomein zijn binnengedrongen; deze punten worden zichtbaar als problemen in de onderlinge relaties.

Voor het onderwijs liggen de incidenten met betrekking tot onveiligheid dan ook vooral in gebeurtenissen in de onderlinge menselijke relaties.

Wij stellen in eerste instantie vier primaire relaties centraal, te weten:

- de relatie leerkracht – leerling;
- de relatie leerkracht – ouder;
- de relatie leerling – leerling en
- de relatie leerkracht – leerkracht.

In onze visie kiezen we in eerste instantie voor de direct aanwezige en nabije groepen van relaties in de school. Dit wil zeggen dat we vooral focussen op deze vier primaire relaties.

In tweede instantie richten we ons op het functioneren van het schoolmanagement, en vervolgens op de ketenpartners en de maatschappij.

De redenen hiervoor zijn zowel logisch als pragmatisch. Binnen de vier primaire relaties ervaren we namelijk vaak de incidenten en de mate van invloed die men kan uitoefenen op de actoren in het kwadrant is voor de schoolmedewerkers (ook de leerlingen) het grootst. Naarmate we ons meer naar de buitenkant van het kwadrant bewegen neemt de directe invloed op de relaties en actoren af.

Een focus op de buitenranden van het veiligheidskwadrant draagt het gevaar in zich dat we minder effectief en efficiënt worden in onze acties. Het veiligheidsniveau van een school komt tot uitdrukking in de genomen maatregelen en voorzieningen welke zijn gericht op de kwaliteitsverbetering van de relaties binnen het veiligheidskwadrant met als focus de vier primaire veiligheidsrelaties. Als de primaire veiligheidsrelaties binnen het veiligheidskwadrant zijn geoptimaliseerd in relatie tot de situatie (dynamisch proces) dan blijft de onveiligheidsituatie beperkt tot enkel incidenten, terwijl de opbrengsten van de school (resultaten van opvoeding en onderwijs) zo hoog mogelijk zijn.

Vastlegging van veiligheidsplannen

De vier te onderscheiden aspecten van veiligheid worden door middel van de veiligheidskaart zodanig in beeld gebracht dat we kunnen nagaan in hoeverre de aspecten en de daarbij behorende maatregelen worden behartigd. Het schooldomein veiligheid wordt op deze kaart in de volle breedte behandeld, en niet alleen opgevat als sociale veiligheid. Dit is gedaan om de samenhang van de vier relevante aspecten in één overzicht weer te geven.

De uitwerking van de veiligheidskaart is opgebouwd uit vier domeinen:

- Beleidsaspecten: visie, doelen en middelen en afspraken die de school hanteert inzake de veiligheid.
- Sociale aspecten: omgang en gedrag van leerlingen en medewerkers.
- Grensoverschrijdende aspecten: afwijkingen, incidenten en delicten.
- Ruimtelijke aspecten: de veiligheid in en om het schoolgebouw.

Verantwoordelijkheid

Het veiligheidsplan wordt mede aan de hand van de veiligheidskaart jaarlijks in maart geëvalueerd door het MT van onze school. Met name de kolommen "evaluatiefrequentie - volgende evaluatie" zullen dan beoordeeld worden. Eventuele activiteiten en/of evaluaties worden meegenomen naar het nieuwe jaarplan. Wie verantwoordelijk is voor de uitvoering van een dergelijke activiteit (niet per definitie het MT) wordt concreet opgenomen in het jaarplan. De frequentie van de evaluatiemomenten wordt door de school zelf bepaald voor wat betreft de niet-verplichte onderdelen. Bij de verplichte onderdelen is dit voor de hele stichting uniform. De items onder de kopjes "Fortior" worden elke twee jaar geëvalueerd.

Door het toevoegen van een evaluatiecyclus is er een waarborg ingebouwd dat het plan up to date en actief blijft. De kwaliteit van de evaluaties bepaalt uiteindelijk de waarde van het veiligheidsplan.

Advisering MR en GMR

Aangezien het veiligheidsplan met name schoolspecifiek is, wordt het plan elke twee jaar ter informering en advisering

aan de MR voorgelegd.

Op stichtingsniveau wordt de rode draad van het veiligheidsplan één keer in de vier jaar ter informering en advisering voorgelegd aan de GMR.

11.6 Registraties

De school beschikt over een registratiesysteem: de aandachtsfunctionaris registreert ongevallen en incidenten (met behulp van een format). Een incident wordt geregistreerd als de aandachtsfunctionaris inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De aandachtsfunctionaris analyseert jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stelt, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.

11.7 Preventie

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling (PBS). De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. In het leerlingvolgsysteem ZIEN houden we de resultaten bij.

11.8 Monitoring

De school bevraagt de leerlingen jaarlijks op veiligheidsbeleving met behulp van een gestandaardiseerde vragenlijst die valide en betrouwbaar is (WMK of Vensters). De gegevens worden aangeleverd bij de inspectie. De uitkomsten worden geanalyseerd en voorzien van verbeterpunten.

Beoordeling

De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemeten in groep 5 t/m 8 met behulp van WMK of de vragenlijst van Vensters.

11.9 Informatie veiligheid

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over 5 BHV'ers.

11.10 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties, en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we loyaal uit.

11.11 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.

11.12 Uitstroom naar VO

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waar naar we leerlingen laten doorstromen.

11.13 Privacy

Wij zijn helder en transparant naar ouders over het gebruik van leerlinggegevens, over onze afspraken met de leveranciers van leermiddelen, over de rechten van medewerkers en ouders en over de rol van het CvB, de directeur,

medewerkers, de RvT en de (G)MR.

De huidige ontwikkelingen vragen van de school en van de stichting als totaal dat we optimaal informeren over het gebruik van foto's en video's en het gebruik van websites van scholen, internet en sociale media.

Privacy is een grondrecht dat in Nederland is uitgewerkt in de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). In dit kader heeft onze stichting een Beleidsplan Informatiebeveiliging en Privacy, een Privacyreglement, een Protocol Beveiligingsincidenten en Datalekken en de Fortior Gedragscode.

Fortior heeft een onafhankelijke Functionaris Gegevensbescherming, die het bestuur en medewerkers die persoonsgegevens gebruiken, informeert en adviseert over hun verplichtingen ten aanzien de wettelijke vereiste bescherming van persoonsgegevens. Deze functionaris ziet ook toe op de naleving van de AVG en van het beleid van het bestuur met betrekking tot de bescherming van persoonsgegevens (inclusief verantwoordelijkheden, bewustmaking en opleiding van de medewerkers) en voert audits uit.

Met de leveranciers van softwarepakketten en -diensten zijn verwerkersovereenkomsten afgesloten. Wij maken gebruik van de Overstap Service Onderwijs (OSO) voor de veilige uitwisseling van leerlingdossiers.

Wij investeren jaarlijks in AVG-awarenesstrainingen voor al onze medewerkers. Onze documenten en protocollen zijn met ingang van 2020 ondergebracht in het programma Yoursafetynet, waarmee onze school en Fortior gestructureerd compliance monitort op het gebied van AVG.

11.14 Voorschoolse voorzieningen

Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met de peuterspeelzaal in onze school. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. Onze school (vroegschool: groep 1 en 2) maakt gebruik van de methode Schatkist die redelijk aansluit op de methode 'Puk en Ko' die op de peuterspeelzalen gebruikt wordt. We onderhouden een zeer goede relatie met de peuterspeelzaal en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht.

11.15 Opvang op school

Onze school beschikt niet over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang. De tussenschoolse opvang is uitbesteed aan Spring. Het is ons streven om intensief samen te werken met instanties en verenigingen in de wijk in relatie tot de naschoolse opvang. Momenteel hebben we te maken met een aantal aanbieders van naschoolse opvang, te weten Spring en Van Harte. We onderhouden contact met een gemeentefunctionaris die als opdracht heeft de contacten tussen de school, de aanbieders van naschoolse opvang en de verschillende verenigingen en instanties te versterken.

11.16 Profilering

Onze school denkt en handelt marktgericht. Daarbij is het van belang dat de school en de Fortior organisatie zich bewust zijn van zowel huidige als gewenste marktpositie. Onze school heeft het eigen pr-beleid. We analyseren periodiek onze marktpositie en nemen maatregelen om deze te verbeteren.

Komende jaren staan in het teken van profilering na het samengaan van bs Groeneveld en Taal&Lent. We willen onderscheidend zijn in de regio.

11.17 ICT

De roep om digitale leermethoden, het leren op afstand en het gebruik van de nieuwe mogelijkheden om gezamenlijk digitaal te leren vraagt om een stevige inzet en investering in zowel middelen als begeleiding. Wij worden in onze ambities op schoolniveau ondersteund door de ICT-afdeling met haar specifieke deskundigheid.

ICT wordt als leerhulpmiddel toegepast op de doelen en plannen, binnen centraal opgestelde kaders om eigentijds onderwijs mogelijk te maken. Behalve onderwijsinhoudelijke toepassingen maken wij ook optimaal gebruik van de

toegevoegde waarde van het leerlingvolgsysteem, de leerlingadministratie en de overige ondersteunende systemen.

Overlegstructuur

Iedere school binnen onze stichting heeft een i-coach. Er is structureel overleg waarin de i-coaches, het MT van iedere school en de stafmedewerker ICT overleggen, plannen en evalueren op welke manier ICT het beste geïmplementeerd kan worden in de dagelijkse onderwijspraktijk. Daarnaast zijn er reguliere bijeenkomsten met de i-coaches, om van elkaar te leren en samen te werken aan mogelijkheden tot verbetering.

Voor de uitwerking van de ICT-doelstellingen hanteren wij vier invalshoeken: visie, deskundigheid, inhoud en toepassingen en infrastructuur (methodiek Vier in balans).

Visie

De visie van onze school op modern en eigentijds onderwijs is richtinggevend voor de inzet van ICT-middelen. We leren onze kinderen actief, kritisch en betekenisvol te participeren in onze samenleving. Eenenentwintigste-eeuwse vaardigheden spelen hierbij een steeds belangrijkere rol. Wij richten ons erop om deze vaardigheden te integreren in de dagelijkse onderwijspraktijk, zodat kinderen goed voorbereid zijn op de toekomst.

De inzet van (adaptief) digitaal leermateriaal biedt veel mogelijkheden tot differentiatie en sluit aan bij de brede ontwikkeling van onze kinderen. Het samenwerken en samen leren van kinderen en professionals zal niet zonder ICT kunnen worden gerealiseerd.

Eigenaarschap is hierin een belangrijk element, zowel kinderen als professionals hebben hun eigen verantwoordelijkheid voor het realiseren van bovenstaande ambities.

Deskundigheid

De inzet van ICT-middelen, het integreren van eenenentwintigste-eeuwse vaardigheden, het werken met adaptieve digitale software, het coachend lesgeven, de ontwikkeling van digitale basisvaardigheden van de leerlingen, vragen van onze professionals competenties, zowel in het primaire als in het secundaire proces.

Met een ICT-bekwaamheidsscan monitoren we de deskundigheid in bovenstaande zaken. Aan de hand hiervan en met de specifieke vraagstellingen vanuit onze school wordt een passend scholingsprogramma opgesteld en uitgevoerd. De professionele ontwikkeling op het gebied van ICT is opgenomen in de gesprekscyclus. Het school-MT is eigenaar van dit proces en begeleidt het actief. De i-coach speelt een cruciale rol in de deskundigheidsbevordering van de teamleden.

Inhoud en toepassingen

Communicatie en ouderbetrokkenheid

Ouders en andere ketenpartners worden steeds frequenter en gedetailleerder geïnformeerd en betrokken bij de school. Het ouderportaal biedt hier ondersteuning, naast de schoolwebsite en social media.

Digitale middelen

Wij zetten maximaal in op het gebruik van adaptieve digitale leermiddelen en sluiten daarmee goed aan bij de leerbehoeften van onze leerlingen.

Bij de keuze van (nieuwe) digitale leermiddelen gelden de volgende richtlijnen:

***Inhoudelijk:**

- Voorwaarde is dat de programmatuur goede adaptieve mogelijkheden voor de kinderen biedt en een stimulans is tot zelfstandig werken;
- Voorwaarde is ook de aanwezigheid van een sterke leerkrachtenmodule, zodat de kwaliteit en de werkdruk optimaal worden aangepakt.

***Technisch:** programmatuur dient webbased te zijn.

Zowel apparatuur als software wordt zoveel mogelijk centraal ingekocht om schaalvoordeel te realiseren en contractmanagement goed te borgen.

Wij gebruiken met ingang van schooljaar 2020-2021 het leerlingadministratie- en leerlingvolgsysteem Parnassys. Dit is een cruciale informatiebron voor verdere verbetering van monitoring van onze kwaliteit.

Infrastructuur

Een stabiele, veilige en flexibele ICT-infrastructuur met snelle internetverbindingen en een dekkend wifinetwerk zijn voorwaardelijk voor een succesvolle uitvoering van onze doelstellingen.

Wij maken met ingang van 2019 gebruik van de Microsoft Office 365 public-cloudoplossing. Hiermee wordt technisch toegang gegeven tot modern flexibel eigentijds onderwijs, samenwerken en samen leren. Daarnaast zorgen wij ervoor dat er voldoende (mobiele) apparaten beschikbaar zijn waarop onze kinderen kunnen werken. Beheer en inrichting van de infrastructuur zijn ondergebracht bij een externe partij zodat de continuïteit optimaal is gewaarborgd.

11.18 Huisvesting

Fortior voert een duurzaam huisvestingsbeleid om de onderwijskundige koers te faciliteren.

De onderwijskundige ruimtebehoefte is onderhevig aan verandering door de ontwikkelingen in het onderwijsprogramma. Het eigentijds leren met eigenaarschap bij kinderen en professionals leidt tot differentiatie in het noodzakelijke aanbod van faciliteiten. Dit leidt ook tot een behoefte aan een rijkere leeromgeving. Huisvesting en inrichting hiervan komen tot stand met gebruik van de ervaringen uit recente huisvestingsprojecten binnen de stichting.

Bij de ontwikkeling van passende onderwijsvoorzieningen wordt de onderhoudsplanning, verduurzamingsmaatregelen gecombineerd met aangepaste onderwijskundige inrichtingen, in een gezamenlijke planmatige aanpak per gebouw aangepakt. Ons duurzame meerjarenonderhoudsplan en de samenwerking met de gemeente om gebouwen te kunnen renoveren is hier op gericht.

Bij de ontwikkelingen en aanpassingen van de huisvesting en inrichting worden de schoolteams in de ontwerpfase nauw betrokken om de uit de onderwijsvisie voortvloeiende rijke en duurzame leeromgeving te realiseren. Ook onderwerpen als leermiddelen, meubilair en ICT komen hierbij aan de orde.

Inkoop voor en uitvoering van onderhoudsprojecten wordt met de benodigde vakkennis op bestuursniveau aangestuurd, in afstemming met de schooldirecteur.

11.19 PCA Organisationsbeleid

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op onze school is er sprake van een duidelijke organisatiestructuur
2.	Op onze school is er sprake van een veilig en een prettig schoolklimaat
3.	Het schoolklimaat is (mede) sterk gericht op de ontwikkeling van de leraren
4.	Onze school is een veilige school
5.	Onze school werkt effectief samen met diverse partners (o.a. ouders)
6.	Bij ons op school is de privacy van gegevens goed geregeld
7.	Onze school onderhoudt gereguleerde contacten met voorschoolse voorzieningen
8.	Onze school biedt diverse mogelijkheden voor de opvang van leerlingen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3,5
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	2,91
Zelfevaluatie - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen] (OR3)	2,33

Aandachtspunt	Prioriteit
De school neemt verbetermaatregelen als de monitoring daartoe aanleiding geeft	gemiddeld
De school realiseert een doorgaande leerlijn (voorgaande school – school)	gemiddeld
De school analyseert of de eindresultaten en de eerder gegeven schooladviezen in overeenstemming zijn met de loopbaan van de leerlingen	gemiddeld
De school beschikt over toereikende gegevens over het vervolg van de loopbaan van leerlingen die de school verlaten hebben	gemiddeld

12 Financieel beleid

12.1 Financieel beleid

De stichting waar wij deel van uitmaken is een financieel gezonde stichting, met voldoende liquiditeit (2,6 miljoen eind 2019) en eigen vermogen (3,4 miljoen eind 2019) om financiële tegenvallers op te kunnen vangen, zodat continuïteit geborgd is.

Om ook op langere termijn continuïteit te borgen is er een goed uitgewerkt meerjarenbeleid waarover frequent met de Raad van Toezicht, de GMR en de externe accountant wordt gesproken.

Financiële administratie, jaarverslaggeving, beheer van liquiditeit en het opstellen van begrotingen worden op bestuursniveau verzorgd. Begrotingen worden opgesteld in intensief overleg met de schooldirecteuren, zodat wij ook op schoolniveau tot beleidsrijke invulling kunnen komen, passend met de doelstellingen en plannen van onze school.

Waar combineren voordelen heeft, worden inkopen op bestuursniveau gecoördineerd, soms met afroepcontracten waar de scholen gebruik van kunnen maken. Wij hebben voor het merendeel van de kleinere uitgaven bestedingsvrijheid.

Personele kosten maken 83 procent (2019) uit van de totale kosten van onze stichting. De personele kosten vragen daarom om stringente monitoring. Noodzakelijke aanstellingen van personeel worden door de schooldirecteur geïnitieerd, na afstemming met het bestuurskantoor, binnen de vastgelegde begroting van de school.

Bij onze stichting streven wij naar een kostendekkende exploitatie, zowel voor de gehele stichting als per school. Daarbij wordt voor de scholen de T=0-systematiek gebruikt, in tegenstelling tot de systematiek, waarbij op basis van het leerlingaantal van het voorgaande jaar vergoeding wordt toegekend. Scholen krijgen hun budget toegekend op basis van de telling van 1 oktober van het begrotingsjaar (T=0), zodat de beschikbare middelen passen bij het werkelijke aantal leerlingen.

Dagelijks is actuele informatie beschikbaar om te volgen hoe de school er financieel voor staat ten opzichte van de begroting, zodat tijdig kan worden bijgestuurd waar dat nodig zou zijn.

12.2 Sponsoring

Wij maken geen gebruik van sponsoring

12.3 Begroting(en)

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de algemeen directeur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de algemeen directeur en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

12.4 Exploitatiebegroting

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de algemeen directeur een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school

opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school. Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Onze school beschikt vervolgens over een meerjaren exploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.

12.5 PCA Financieel beleid

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De schoolleiding beheert de financiën effectief
2.	De schoolleiding beheert de financiën doelmatig
3.	De schoolleiding beheert de financiën rechtmatig

Beoordeling

Jaarlijks heb je met de stafmedewerkers een bijeenkomst over de begroting van het nieuwe schooljaar. Bij vragen kun je altijd terecht bij de stafmedewerkers. Bovenschools wordt er maandelijks gemonitord of de begroting niet wordt overschreden.

Omschrijving	Resultaat
Financien	(ruim) voldoende

13 Kwaliteitszorg

13.1 Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg

Wij maken werk van kwaliteitszorg. Dit bestaat uit twee elementen:

- Kwaliteit: doelen bereiken, naar tevredenheid van school, ouders, inspectie, team, kinderen en andere stakeholders;
- Zorg: hoe bereiken we deze doelen?

Kwaliteitszorg is een systematische, cyclische activiteit (PDCA): zeggen wat je doet, laten zien, verbeteren en borgen. Doen we de goede dingen? En doen we ze goed?

We bepalen dit door na te gaan wat anderen ervan vinden, door iets met deze wetenschap te doen en door het vermogen van de school te optimaliseren om zich aan te passen aan veranderende vragen. Fortior beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg en scholen werken op basis van een (meerjarig)beleid aan ontwikkeling. Kwaliteitszorg en personeelsbeleid vormen een twee-eenheid.

Kwaliteit binnen onze stichting

Niet alleen op schoolniveau, maar ook op bestuursniveau wordt kwaliteit gemonitord.

Onderwijsleeropbrengsten, leerprocessen, vo-adviezen, pedagogisch-didactisch handelen, passend onderwijs, personeelsbeleid, verbeterplannen, tevredenheidsonderzoeken en samenwerking met partners worden door het CvB besproken in periodieke MT-gesprekken op school, in de teamgesprekken en tijdens de groepsbezoeken. Het CvB heeft hierdoor een informerende, stimulerende, faciliterende, verbindende en controlerende rol.

Eenmaal in de vier jaar vinden op de scholen in- en externe audits plaats.

Tweemaal per jaar worden leeropbrengsten en verbeterplannen extern getoetst en besproken met het MT van onze school.

Het bestuur maakt op stichtingsniveau gebruik van monitoringsinstrumenten, overzichten van leeropbrengsten en andere kwaliteitsindicatoren.

Audits, leeropbrengsten, leerlingenzorg, ontwikkelplannen, verbeterplannen, (jaar)verslagen zijn de basis voor verantwoording en voor het professionele gesprek op school tussen leidinggevende en personeelsleden, voor

personeelsleden onderling, voor het CvB met de leidinggevenden en met de teams op schoolniveau.

Kwaliteit en onze scholen

Onze school maakt regelmatig een analyse van zowel de externe als de interne omgeving. De externe omgeving bestaat uit maatschappelijke, demografische en technologische ontwikkelingen, wet en regelgeving, arbeidsmarkt en de buurt of wijk waarin de school gevestigd is.

De interne omgeving bestaat uit onder meer leerstofaanbod, leertijd, identiteit, instructiesysteem, pedagogisch klimaat, begeleidingssysteem, communicatie, personeelsbeleid, professionalisering, leerlingbegeleiding, management, financiën, huisvesting en ICT.

Op basis van analyses van al deze factoren hebben wij onze uitgangspunten uitgewerkt in onze visie, missie en doelen.

De doelen zijn toetsbaar en de realisatie wordt systematisch geëvalueerd. We werken aan verbetering en leggen verantwoording af. De leeropbrengsten worden gemeten, geanalyseerd en verbeteracties worden ingezet.

Dit gebeurt met ons leerlingvolgsysteem, met tevredenheidsonderzoeken en door systematische beoordeling met ons meetsysteem voor kwaliteit (WMK). Verder zijn er de gesprekscycli met onze professionals, de klassenbezoeken en de beoordeling door de inspectie.

De schoolgids, het schoolplan en het schooljaarverslag zijn belangrijke elementen in de verantwoording, zowel intern aan onze professionals en onze kinderen, als extern aan ouders, inspectie en stakeholders. Inspectierapporten geven een externe beoordeling van de kwaliteit.

Kwaliteitszorg operationeel

Kwaliteitszorg wordt binnen onze stichting operationeel vertaald in basiskwaliteit, kwaliteitscultuur en verantwoording en dialoog.

Basiskwaliteit

Basiskwaliteit richt zich op onze onderwijsleerprocessen en op de leerresultaten.

De school heeft zicht op de kwaliteit en beschikt op schoolniveau over monitoringinstrumenten voor de leerresultaten en de ontwikkeling van de beoogde strategische doelen.

Wij werken met verbeter- c.q. ontwikkelplannen, die tweemaal per jaar worden geactualiseerd. De analyse van de leerresultaten begint bij de leerkracht die de testen en toetsen afneemt. De gestelde doelen vormen de basis voor de analyse op kind- en groepsniveau. De leerkracht bespreekt de analyse met de teamleider en in het bouw- c.q. teamoverleg op school. De teamleider bespreekt de resultaten met de directeur.

De resultaten worden gemonitord en tweemaal per jaar geëvalueerd door een extern deskundige.

De analyses en gesprekken vormen de basis voor het verbeter- en ontwikkelplan.

De strategische doelen worden gemonitord met het instrument WMK. De jaarplannen en doelen zijn vastgelegd en maken deel uit van de PDCA-cyclus

Het managementteam bespreekt de resultaten structureel met het CvB in de MT-gesprekken.

Scholing en het delen van kennis en ervaring dragen bij aan de voortdurende ontwikkeling van de professionals en aan de verbetering van de leeropbrengsten.

Kwaliteitscultuur

Bij ons wordt gewerkt volgens de richtlijnen van de uitgangspunten Professioneel Handelen.

De onderwijsopbrengsten en de leerresultaten zijn onderwerp van gesprek in de gesprekscyclus en vormen een basis van en voor scholingsvragen.

Bij het formuleren van doelen staan de vragen en behoeften van de kinderen centraal.

In het schoolplan is beschreven hoe ontwikkeling van personeel inhoud krijgt.

In de pop- en functioneringsgesprekken besteedt de leidinggevende gestructureerd aandacht aan gevolgde opleidingen, behaalde certificaten en diploma's, certificaten en diploma's. Een en ander maakt deel uit van het personeelsdossier.

De teamleiders, directeuren en CvB leggen groepsbezoeken af. Schoolbezoeken door de RvT, gesprekken met het MT en het team maken deel uit van onze kwaliteitscultuur.
Wij zien goed gemotiveerde en kwalitatief goed geschoolde professionals als de spil in de ontwikkeling van kinderen.

Verantwoording en dialoog

De MR is voor ons een belangrijke gesprekspartner. Ook wordt jaarlijks op stichtingsniveau een stakeholdersbijeenkomst georganiseerd om nieuwe ontwikkelingen toe te lichten, samen te sparren, elkaar te ontmoeten en verantwoording af te leggen.

Scholen en stichting werken met toetsbare doelen. De doelen en resultaten zijn onderwerp van gesprek op school in het kader van het cyclisch handelen: monitoring, controle en verantwoording.

De resultaten worden tweemaal per jaar extern gewaardeerd en besproken. Periodiek vinden in- en externe audits plaats.

Daarnaast worden periodiek leerlingenonderzoek, medewerkerstevredenheidsonderzoek en oudertevredenheidsonderzoek afgenomen.

13.2 Leiderschap

Leiderschap tonen betekent dat je durft te staan voor je zaak en verantwoordelijkheid durft te nemen. Iemand die leiderschap toont zegt in feite: Ik zorg dat het goed komt, waarmee hij/zij zich persoonlijk verbindt aan de klus die gedaan moet worden. Door leiderschap te tonen en dus de volle verantwoordelijkheid te nemen loop je risico. Medewerkers die leiderschap tonen lopen hier niet voor weg. Ze regelen het gewoon. Op onze school richten we ons op de 7 eigenschappen van effectief leiderschap van Covey: The leader in me.

13.3 Inspectie

De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende).

Het laatste bezoek van de inspectie was op 13 mei 2019. Het betrof hier een aangekondigd thema-onderzoek: didactisch handelen. Van dit bezoek is geen onderzoeksverslag of rapport gemaakt.

13.4 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor Leraren (DUO) is afgenomen in november 2017.

Het responspercentage op Groeneveld was 95%. De leraren zijn gemiddeld genomen tevreden over de school.

Het responspercentage op Taal&Lent was 86%. De leraren zijn gemiddeld genomen tevreden over de school

Bijlagen

1. MTO stichting Fortior

13.5 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor Leerlingen (Vensters) is afgenomen in mei 2019. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 6, 7 en 8. Het responspercentage was 100%. De leerlingen zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school.

Onze leerlingen zijn ook betrokken bij de kwaliteitszorg van de school: de leerlingenraad bespreekt 1 x per 6 weken allerlei zaken die van belang zijn voor de ontwikkeling van de school.

Bijlagen

1. Groeneveld
2. Taal&Lent

13.6 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders (DUO) is afgenomen in januari 2019. Het responspercentage op Groeneveld was 52%. De ouders zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school: score 84% positief. De ouders zijn ook betrokken bij de kwaliteitszorg van de school via de MR.

Het responspercentage op Taal&Lent was 40%. De ouders zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school: score 75% positief

Bijlagen

1. Flyer Groeneveld
2. Flyer Taal&Lent

13.7 Meerjarenplanning

Onze school beschikt over een meerjarenplanning voor de kwaliteitszorg van de school. Daarin opgenomen zijn de afname van de vragenlijsten. Met behulp van die planning plegen we systematische kwaliteitszorg. Op basis van de uitslagen van de diverse instrumenten voor kwaliteitszorg stellen we (als team) actiepunten vast die worden opgenomen in ons jaarplan.

13.8 PCA Kwaliteitszorg

	Kwaliteitsindicatoren
1.	OTO 3 jaar
2.	MTO 3 jaar
3.	LTO 3 jaar
4.	basiskwaliteit 1 x 4 jaar
5.	max gesprekken
6.	RIE

Beoordeling

De kwaliteit van de school, de leraren en de resultaten worden besproken adv schoolrapportages, managementsrapportages en de MT-gesprekken.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	2,8
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3,09
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3,2

Aandachtspunt	Prioriteit
De school heeft "tegenspraak" georganiseerd	gemiddeld

14 Basiskwaliteit

14.1 Basiskwaliteit

Onze school levert basiskwaliteit gelet op het toezichtkader van de inspectie. De basiskwaliteit meten wij 2 x per vier jaar (zie onze meerjarenplanning). Op basis van de meting stellen we actiepunten vast die we verwerken in onze jaarplannen.

14.2 PCA Basiskwaliteit

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op onze school is er sprake van een effectief onderwijsleerproces
2.	Op onze school realiseren we voldoende resultaten
3.	Op onze school is er sprake van een prettig en veilig schoolklimaat
4.	Op onze school is er sprake van een systematische kwaliteitszorg

Beoordeling

De basiskwaliteit wordt 2 keer per 4 jaar besproken met het CVB

Aandachtspunt	Prioriteit
Basiskwaliteit Fortior (eigenaarschap leerlingen). De professionals zorgen voor eigenaarschap bij leerlingen	hoog
Basiskwaliteit Fortior (samenwerking leerlingen). De professionals zorgen ervoor dat de leerlingen met elkaar samenwerken	hoog
Basiskwaliteit Fortior (eigentijds). De professionals zorgen ervoor dat de leerlingen eigentijds onderwijs krijgen	hoog
Basiskwaliteit Fortior (eigenaarschap). De professionals laten eigenaarschap zien.	hoog
Basiskwaliteit Fortior (samenwerken). De professionals zorgen ervoor dat ze met elkaar samenwerken.	hoog
Basiskwaliteit Fortior (eigentijds). De professionals zijn op de hoogte van de ontwikkelingen mbt eigentijds onderwijs.	hoog

15 Onze eigen kwaliteitsaspecten

15.1 Onze eigen kwaliteitsaspecten (eigen ambities)

Naast het uitwerken van onze Kernwaarden richten we ons op de samenwerking van de 2 scholen: Groeneveld en Taal&Lent.

Daarbij hebben we de volgende ontwikkelgroepen:

Eenheid in gebouw en inrichting

Pedagogisch handelen

Onderwijsconcepten/didactiek

Organisatiestructuur

In het schooljaar 2020-2021 beginnen we met de werkgroepen Pedagogisch handelen en onderwijsconcepten/didactiek. Als we het pedagogisch en didactisch concept duidelijk hebben kunnen we de organisatiestructuur en de inrichting van het gebouw vorm gaan geven.

16 Strategisch beleid

16.1 Speerpunten binnen onze stichting

Eigenaarschap

Iedereen in de organisatie heeft regie over de eigen ontwikkeling en schoolontwikkeling. In onze organisatie leer je op zelf-verantwoordelijke en authentieke wijze van en met elkaar om zo te zijn en te worden wie je bent.

Eigenaarschap betekent met elkaar het gesprek aangaan, samen keuzes maken en daarover verantwoording afleggen. Dat geldt voor de kinderen, tussen de individuele professional en de leidinggevende en tussen scholen en het CvB.

Wat is eigenaarschap concreet bij ons:

- Reflecteren op het eigen leerproces, het leerproces van de ander en het gezamenlijke leerproces;
- Bewust worden van en bezinnen op het verloop van het eigen leerproces en de eigen sterke en zwakke punten, feedback geven en ontvangen;
- Het leren stellen van de eigen brede leerdoelen en een beeld krijgen van eigen leerbehoeften van zowel kind als professional van Fortior. Dat betekent voor de professional een meer coachende stijl van leiding geven;
- Belangrijk in deze kernwaarde is de actieve rol van de ouders of verzorgers als volwaardige partners in de gezamenlijke verantwoording voor de opvoeding van hun kinderen.

Deze elementen zijn nader uitgewerkt in de aandachtspunten. Verantwoording en bijsturing geschiedt in de verschillende overlegorganen naar aanleiding van bespreking van de aandachtspunten en de uitkomsten van de WMK.

Eigentijds

In een snel veranderende maatschappij leren we samen met gepassioneerde en deskundige professionals. We leren onze kinderen op een actieve, kritische en betekenisvolle wijze te participeren in de samenleving.

Wij staan voor kwaliteit; zowel op kind- als op professionelniveau, dus optimaal leren van en met elkaar en dat vereist dat we een rijke omgeving creëren en focus aanbrengen.

Eigentijds bij ons betekent concreet:

- Vitaliseren van gezonde leefstijl, denkend aan brede ontwikkeling, persoonlijke interesses en persoonlijke sterkere en zwakkere kanten;
- Reflecteren op het juiste onderwijsconcept voor de school, wij benutten de nieuwste inzichten en middelen;
- Ontwikkelen van de ICT-kennis en -vaardigheden van al onze kinderen en professionals;
- Professionals hebben kennis van het Nieuwe Curriculum, van Wetenschap en Techniek en van de eenentwintigste-eeuwse vaardigheden, en weten een en ander toe te passen.

Uitgangspunt bij ons is: de leraar doet er toe!

Deze elementen worden nader geconcretiseerd in de aandachtspunten. Verantwoording en bijsturing geschiedt in de verschillende overlegorganen naar aanleiding van bespreking van de aandachtspunten en de uitkomsten van de WMK.

Domein	Aandachtspunten beleidsplan 2020-2024	Prioriteit
Speerpunt: Eigenaarschap	Kinderen geven hun persoonlijke leerdoelen aan in samenspraak met de professionals	laag
Speerpunt: Eigenaarschap	Kinderen evalueren dagelijks hun vooraf gestelde proces- en resultaatdoelen	hoog
Speerpunt: Eigenaarschap	Kinderen laten anderen de resultaten van hun leerproces zien (portfolio)	laag
Speerpunt: Eigenaarschap	Kinderen geven en ontvangen dagelijks feedback op hun leerproces en leerresultaten	laag
Speerpunt: Samenwerken	Kinderen leren van en met elkaar en werken zo aan hun persoonlijke en sociale ontwikkeling	laag
Speerpunt: Samenwerken	Kinderen construeren samen kennis en vaardigheden	laag
Speerpunt: Samenwerken	Kinderen zijn actief betrokken bij hun leefomgeving	hoog
Speerpunt: Samenwerken	Professionals betrekken ouders actief bij de ontwikkeling van hun kinderen	laag
Speerpunt: Samenwerken	Professionals werken samen met externe partners	laag
Speerpunt: Eigentijds	Kinderen leren met behulp van (digitale) eigentijdse middelen	laag
Speerpunt: Eigentijds	Professionals ontwikkelen zich continue, vernieuwend, gericht op hetgeen kinderen verwachten/nodig hebben	laag
Speerpunt: Eigentijds	Kinderen beheersen de noodzakelijke digitale basisvaardigheden passend bij hun leerbehoeften	hoog
Speerpunt: Eigentijds	Kinderen geven mede inhoud en vorm aan hun betekenisvolle digitale leeromgeving	hoog
Speerpunt: Eigenaarschap	Professionals reflecteren op hun eigen leerproces en maken het effect van hun inbreng op de leerresultaten/leerproces van de kinderen zichtbaar	hoog
Speerpunt: Eigenaarschap	Professionals begeleiden de kinderen op coachende wijze, passend bij het leeraanbod.	laag
Speerpunt: Eigenaarschap	Professionals geven vanuit persoonlijke leerdoelen van kinderen passende/afgestemde arrangementen en passende feedback	laag
Speerpunt: Eigenaarschap	Professionals ontwikkelen hun beroepsmatig en persoonlijke kwaliteiten	laag
Speerpunt: Samenwerken	Professionals werken schooloverstijgend samen en delen kennis	laag
Speerpunt: Eigentijds	Professionals bieden een rijke leeromgeving aan waarin kinderen zich op basis van hun leerbehoeften breed ontwikkelen	laag
Speerpunt: Eigenaarschap	Professionals ontwikkelen en onderhouden een digitale basis om wanneer nodig snel en effectief over te schakelen naar afstandsonderwijs	laag
Speerpunt: Samenwerken	Professionals betrekken ouders en externe partners actief bij afstemming en samenwerking in veranderingen bij noodsituaties	laag

17 Aandachtspunten 2020-2024

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	Op onze school is eigenaarschap gekoppeld aan leiderschap: leerlingen en leerkrachten stellen persoonlijke doelen en zijn verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling	hoog
	Samenwerken: Leerkrachten en leerlingen werken samen aan hun persoonlijke doelen	hoog
	Eigentijds: Op onze school werken alle leerlingen met de meest moderne digitale leermiddelen	hoog
	Op onze school beschikken alle leerlingen over bepaalde onderdelen van de 21ste eeuwse vaardigheden	hoog
	Onze school is een "The leader in me" school	hoog
PCA Onderwijskundig beleid	Onze scholen gaan een didactisch concept ontwikkelen	hoog
	Onze scholen gaan een pedagogisch concept ontwikkelen	hoog
PCA Basiskwaliteit	Basiskwaliteit Fortior (eigenaarschap leerlingen). De professionals zorgen voor eigenaarschap bij leerlingen <ul style="list-style-type: none"> • Kinderen geven hun persoonlijke leerdoelen aan in samenspraak met de professionals • Kinderen laten anderen de resultaten van hun leerproces zien (portfolio) • Kinderen geven en ontvangen dagelijks feedback op hun leerproces en leerresultaten • Professionals begeleiden de kinderen op coachende wijze, passend bij het leeraanbod. • Professionals geven vanuit persoonlijke leerdoelen van kinderen passende/afgestemde arrangementen en passende feedback 	hoog
	Basiskwaliteit Fortior (samenwerking leerlingen). De professionals zorgen ervoor dat de leerlingen met elkaar samenwerken <ul style="list-style-type: none"> • Kinderen leren van en met elkaar en werken zo aan hun persoonlijke en sociale ontwikkeling • Kinderen construeren samen kennis en vaardigheden 	hoog
	Basiskwaliteit Fortior (eigentijds). De professionals zorgen ervoor dat de leerlingen eigentijds onderwijs krijgen <ul style="list-style-type: none"> • Kinderen leren met behulp van (digitale) eigentijdse middelen • Professionals bieden een rijke leeromgeving aan waarin kinderen zich op basis van hun leerbehoeften breed ontwikkelen 	hoog
	Basiskwaliteit Fortior (eigenaarschap). De professionals laten eigenaarschap zien. <ul style="list-style-type: none"> • Professionals reflecteren op hun eigen leerproces en maken het effect van hun inbreng op de leerresultaten/leerproces van de kinderen zichtbaar • Professionals ontwikkelen hun beroepsmatig en persoonlijke kwaliteiten • Professionals ontwikkelen en onderhouden een digitale basis om wanneer nodig snel en effectief over te schakelen naar afstandsonderwijs • Professionals betrekken ouders en externe partners actief bij afstemming en samenwerking in veranderingen bij noodsituaties 	hoog

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
	Basiskwaliteit Fortior (samenwerken). De professionals zorgen ervoor dat ze met elkaar samenwerken. <ul style="list-style-type: none"> • Professionals betrekken ouders actief bij de ontwikkeling van hun kinderen • Professionals werken samen met externe partners • Professionals werken schooloverstijgend samen en delen kennis 	hoog
	Basiskwaliteit Fortior (eigentijds). De professionals zijn op de hoogte van de ontwikkelingen mbt eigentijds onderwijs. <ul style="list-style-type: none"> • Professionals ontwikkelen zich continue, vernieuwend, gericht op hetgeen kinderen verwachten/nodig hebben 	hoog
PCA Onderwijskundig beleid	Het (passende) aanbod, de (passende) ondersteuning en/of de (passende) begeleiding zijn gericht op de ononderbroken ontwikkeling van een leerling	gemiddeld
	De leraren structureren hun handelen m.b.v. informatie die ze over leerlingen hebben	gemiddeld
	De leraren creëren een leerklimaat waardoor de leerlingen actief en betrokken zijn	gemiddeld
	De leraren stemmen de instructies af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	gemiddeld
	De leraren stemmen de onderwijstijd af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	gemiddeld
	De school heeft de kenmerken van de leerlingenpopulatie in beeld gebracht	gemiddeld
	De school heeft op basis van de kenmerken reële verwachtingen vastgesteld over het niveau dat de leerlingen kunnen bereiken	gemiddeld
	De school kan aantonen dat zij uit de leerlingen haalt wat er in zit	gemiddeld
PCA Organisatiebeleid	De school neemt verbetermaatregelen als de monitoring daartoe aanleiding geeft	gemiddeld
	De school realiseert een doorgaande leerlijn (voorgaande school – school)	gemiddeld
	De school analyseert of de eindresultaten en de eerder gegeven schooladviezen in overeenstemming zijn met de loopbaan van de leerlingen	gemiddeld
	De school beschikt over toereikende gegevens over het vervolg van de loopbaan van leerlingen die de school verlaten hebben	gemiddeld
PCA Kwaliteitszorg	De school heeft “tegenspraak” georganiseerd	gemiddeld

18 Meerjarenplanning 2020-2021

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op onze school is eigenaarschap gekoppeld aan leiderschap: leerlingen en leerkrachten stellen persoonlijke doelen en zijn verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling
	Samenwerken: Leerkrachten en leerlingen werken samen aan hun persoonlijke doelen
	Eigentijds: Op onze school werken alle leerlingen met de meest moderne digitale leermiddelen
	Op onze school beschikken alle leerlingen over bepaalde onderdelen van de 21ste eeuwse vaardigheden
	Onze school is een "The leader in me" school
PCA Onderwijskundig beleid	Onze scholen gaan een didactisch concept ontwikkelen
	Onze scholen gaan een pedagogisch concept ontwikkelen
PCA Basiskwaliteit	Basiskwaliteit Fortior (eigenaarschap leerlingen). De professionals zorgen voor eigenaarschap bij leerlingen
	Basiskwaliteit Fortior (samenwerking leerlingen). De professionals zorgen ervoor dat de leerlingen met elkaar samenwerken
	Basiskwaliteit Fortior (eigentijds). De professionals zorgen ervoor dat de leerlingen eigentijds onderwijs krijgen
	Basiskwaliteit Fortior (eigenaarschap). De professionals laten eigenaarschap zien.
	Basiskwaliteit Fortior (samenwerken). De professionals zorgen ervoor dat ze met elkaar samenwerken.
	Basiskwaliteit Fortior (eigentijds). De professionals zijn op de hoogte van de ontwikkelingen mbt eigentijds onderwijs.
PCA Onderwijskundig beleid	De leraren structureren hun handelen m.b.v. informatie die ze over leerlingen hebben
	De leraren creëren een leerklimaat waardoor de leerlingen actief en betrokken zijn

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

19 Meerjarenplanning 2021-2022

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op onze school is eigenaarschap gekoppeld aan leiderschap: leerlingen en leerkrachten stellen persoonlijke doelen en zijn verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling
	Samenwerken: Leerkrachten en leerlingen werken samen aan hun persoonlijke doelen
	Eigentijds: Op onze school werken alle leerlingen met de meest moderne digitale leermiddelen
	Op onze school beschikken alle leerlingen over bepaalde onderdelen van de 21ste eeuwse vaardigheden
	Onze school is een "The leader in me" school
PCA Basiskwaliteit	Basiskwaliteit Fortior (eigenaarschap leerlingen). De professionals zorgen voor eigenaarschap bij leerlingen
	Basiskwaliteit Fortior (samenwerking leerlingen). De professionals zorgen ervoor dat de leerlingen met elkaar samenwerken
	Basiskwaliteit Fortior (eigentijds). De professionals zorgen ervoor dat de leerlingen eigentijds onderwijs krijgen
	Basiskwaliteit Fortior (eigenaarschap). De professionals laten eigenaarschap zien.
	Basiskwaliteit Fortior (samenwerken). De professionals zorgen ervoor dat ze met elkaar samenwerken.
	Basiskwaliteit Fortior (eigentijds). De professionals zijn op de hoogte van de ontwikkelingen mbt eigentijds onderwijs.
PCA Onderwijskundig beleid	Het (passende) aanbod, de (passende) ondersteuning en/of de (passende) begeleiding zijn gericht op de ononderbroken ontwikkeling van een leerling
	De leraren structureren hun handelen m.b.v. informatie die ze over leerlingen hebben
	De leraren stemmen de instructies af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen
	De school heeft de kenmerken van de leerlingenpopulatie in beeld gebracht
	De school heeft op basis van de kenmerken reële verwachtingen vastgesteld over het niveau dat de leerlingen kunnen bereiken
PCA Organisatiebeleid	De school neemt verbetermaatregelen als de monitoring daartoe aanleiding geeft

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

20 Meerjarenplanning 2022-2023

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op onze school is eigenaarschap gekoppeld aan leiderschap: leerlingen en leerkrachten stellen persoonlijke doelen en zijn verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling
	Samenwerken: Leerkrachten en leerlingen werken samen aan hun persoonlijke doelen
	Op onze school beschikken alle leerlingen over bepaalde onderdelen van de 21ste eeuwse vaardigheden
	Onze school is een "The leader in me" school
PCA Basiskwaliteit	Basiskwaliteit Fortior (eigenaarschap leerlingen). De professionals zorgen voor eigenaarschap bij leerlingen
	Basiskwaliteit Fortior (samenwerking leerlingen). De professionals zorgen ervoor dat de leerlingen met elkaar samenwerken
	Basiskwaliteit Fortior (eigentijds). De professionals zorgen ervoor dat de leerlingen eigentijds onderwijs krijgen
	Basiskwaliteit Fortior (eigenaarschap). De professionals laten eigenaarschap zien.
	Basiskwaliteit Fortior (samenwerken). De professionals zorgen ervoor dat ze met elkaar samenwerken.
	Basiskwaliteit Fortior (eigentijds). De professionals zijn op de hoogte van de ontwikkelingen mbt eigentijds onderwijs.
PCA Onderwijskundig beleid	Het (passende) aanbod, de (passende) ondersteuning en/of de (passende) begeleiding zijn gericht op de ononderbroken ontwikkeling van een leerling
	De leraren structureren hun handelen m.b.v. informatie die ze over leerlingen hebben
	De leraren stemmen de instructies af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen
	De leraren stemmen de onderwijstijd af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen
	De school heeft de kenmerken van de leerlingenpopulatie in beeld gebracht
	De school heeft op basis van de kenmerken reële verwachtingen vastgesteld over het niveau dat de leerlingen kunnen bereiken
	De school kan aantonen dat zij uit de leerlingen haalt wat er in zit
PCA Organisatiebeleid	De school neemt verbetermaatregelen als de monitoring daartoe aanleiding geeft
	De school realiseert een doorgaande leerlijn (voorgaande school – school)
	De school analyseert of de eindresultaten en de eerder gegeven schooladviezen in overeenstemming zijn met de loopbaan van de leerlingen
	De school beschikt over toereikende gegevens over het vervolg van de loopbaan van leerlingen die de school verlaten hebben

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

21 Meerjarenplanning 2023-2024

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op onze school is eigenaarschap gekoppeld aan leiderschap: leerlingen en leerkrachten stellen persoonlijke doelen en zijn verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling
	Samenwerken: Leerkrachten en leerlingen werken samen aan hun persoonlijke doelen
	Op onze school beschikken alle leerlingen over bepaalde onderdelen van de 21ste eeuwse vaardigheden
PCA Basiskwaliteit	Basiskwaliteit Fortior (eigenaarschap leerlingen). De professionals zorgen voor eigenaarschap bij leerlingen
	Basiskwaliteit Fortior (samenwerking leerlingen). De professionals zorgen ervoor dat de leerlingen met elkaar samenwerken
	Basiskwaliteit Fortior (eigentijds). De professionals zorgen ervoor dat de leerlingen eigentijds onderwijs krijgen
	Basiskwaliteit Fortior (eigenaarschap). De professionals laten eigenaarschap zien.
	Basiskwaliteit Fortior (samenwerken). De professionals zorgen ervoor dat ze met elkaar samenwerken.
	Basiskwaliteit Fortior (eigentijds). De professionals zijn op de hoogte van de ontwikkelingen mbt eigentijds onderwijs.
PCA Onderwijskundig beleid	Het (passende) aanbod, de (passende) ondersteuning en/of de (passende) begeleiding zijn gericht op de ononderbroken ontwikkeling van een leerling
	De leraren structureren hun handelen m.b.v. informatie die ze over leerlingen hebben
	De leraren stemmen de instructies af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen
	De leraren stemmen de onderwijstijd af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen
	De school heeft de kenmerken van de leerlingenpopulatie in beeld gebracht
	De school heeft op basis van de kenmerken reële verwachtingen vastgesteld over het niveau dat de leerlingen kunnen bereiken
	De school kan aantonen dat zij uit de leerlingen haalt wat er in zit
PCA Organisatiebeleid	De school neemt verbetermaatregelen als de monitoring daartoe aanleiding geeft
	De school realiseert een doorgaande leerlijn (voorgaande school – school)
PCA Kwaliteitszorg	De school heeft “tegenspraak” georganiseerd

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

22 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 03XJ
Naam: Basisschool Groeneveld / Taal & Lent
Adres: Wethouder Receveurlaan 5
Postcode: 5913 SR
Plaats: VENLO

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2020 tot 2024** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

23 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 03XJ
Naam: Basisschool Groeneveld / Taal & Lent
Adres: Wethouder Receveurlaan 5
Postcode: 5913 SR
Plaats: VENLO

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2020 tot 2024** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
