

Schoolplan 2019-2023

Rooms Katholieke Basisschool
De Neerhof
ZEVENBERGEN



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie	4
1.3 Procedures	4
2 Schoolbeschrijving	5
2.1 Schoolgegevens	5
2.2 Kenmerken van het personeel	5
2.3 Kenmerken van de leerlingen	6
2.4 Kenmerken van de ouders	6
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	6
3 Grote ontwikkeldoelen	8
3.1 Koersen op 7 domeinen	8
4 Onderwijskundig beleid	9
4.1 De missie van onze school in relatie met onze organisatie	9
4.2 Levensbeschouwelijke identiteit	10
4.3 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	11
4.4 Leerstofaanbod	11
4.5 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	12
4.6 Les- en leertijd	14
4.7 Pedagogisch handelen	14
4.8 Didactisch handelen	14
4.9 Klassenmanagement	15
4.10 Zorg en begeleiding	15
4.11 Afstemming	15
4.12 Extra ondersteuning	15
4.13 Toetsing en afsluiting	16
4.14 Bouwsteen 1: Werken aan onderwijs	16
5 Personeelsbeleid	17
5.1 Integraal Personeelsbeleid	17
5.2 De schoolleiding	17
5.3 Beleid met betrekking tot stagiaires	18
5.4 Werving en selectie	18
5.5 Introductiebeleid Stichting de Waarden	18
5.6 Werkverdelingsplan	19
5.7 Klassenbezoek	19
5.8 Persoonlijke ontwikkelplannen	19
5.9 Let's Grow: een andere kijk op de gesprekscyclus	19
5.10 Professionalisering	20
5.11 Teambuilding	20
5.12 Verzuimbeleid	20
5.13 Mobiliteitsbeleid	20
5.14 Bouwsteen 2: Persoonlijk leiderschap van zelfbewuste professionals	21
6 Organisatiebeleid	22
6.1 Organisatiestructuur	22
6.2 Groepeeringsvormen	22

6.3 Het schoolklimaat	22
6.4 Veiligheid	22
6.5 Interne communicatie	23
6.6 Samenwerking	23
6.7 Contacten met ouders	23
6.8 Overgang PO-VO	23
6.9 Voor- en vroegschoolse educatie	23
6.10 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	23
6.11 Bouwsteen 3: Vier het verschil	24
6.12 Bouwsteen 5: Onderwijs dat deugt.	24
6.13 Bouwsteen 6: De blik naar buiten.	24
7 Financieel beleid	25
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	25
7.2 Externe geldstromen	25
7.3 Interne geldstromen	25
7.4 Sponsoring	25
7.5 Begrotingen	25
7.6 Bouwsteen 7: Middelen op orde	26
8 Zorg voor kwaliteit	28
8.1 Visie op onderwijs en kwaliteit bij Stichting de Waarden	28
8.2 Kwaliteitscultuur	28
8.3 Verantwoording en dialoog	29
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	29
8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	30
8.6 Wet- en regelgeving	31
8.7 Inspectiebezoeken	31
8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie	31
8.9 Vragenlijsten WMK	31
8.10 Bouwsteen 4: Delen en leren van elkaar	32
9 Strategisch beleid	33
9.1 Strategisch Beleid	33
10 Aandachtspunten 2019-2023	36
11 Meerjarenplanning 2019-2023	38
12 Formulier "Instemming met schoolplan"	39
13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	40

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Stichting de Waarden de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het toezichtkader 2017.

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de Stichting de Waarden, in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen.

Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument voor de planperiode 2019-2023. Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks 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.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door de directie van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. In de planperiode 2019-2023 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komende jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting de Waarden
Algemeen directeur:	Mw. Dr. L.J.R. Hoogwerf
Adres + nummer:	Kristallaan 1
Postcode + plaats:	4761 ZC Zevenbergen
Telefoonnummer:	0168 404502
E-mail adres:	info@dewaarden.nl
Website adres:	www.stichtingdewaarden.nl

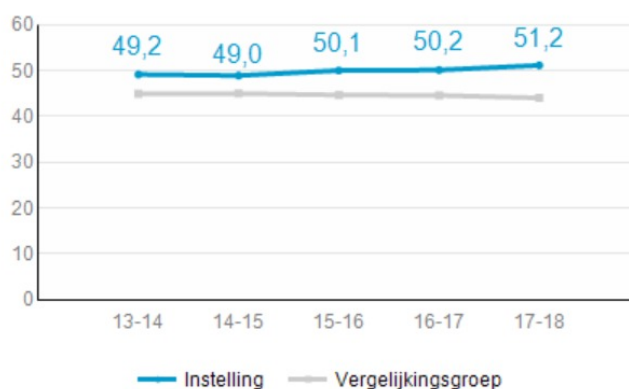
Gegevens van de school	
Naam school:	KC de Neerhof
Directeur:	Ewan van Meer
Adres + nummer.:	Bloedkoraal 1
Postcode + plaats:	4762BJ
Telefoonnummer:	0168 324788
E-mail adres:	info.neerhof@dewaarden.nl
Website adres:	www.neerhofzevenbergen.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

De school beschikt over een fulltime directeur. Deze wordt ondersteund door de intern begeleider en bouwcoördinatoren, zij vormen samen het Managementteam (MT) van de school.

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren; we benutten hen voor de begeleiding van de wat jongere leraren.

Wat was de gemiddelde leeftijd van de medewerkers de afgelopen jaren?



Het team van KC de Neerhof bestaat uit:

- 01 directeur
- 01 intern begeleider
- 02 bouwcoördinatoren
- 02 voltijd groepsleerkrachten

- 17 deeltijd groepsleerkrachten
- 02 vakleerkrachten bewegingsonderwijs

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door ongeveer 245 leerlingen. De verwachting is dat het aantal de komende jaren licht zal stijgen.

Van deze leerlingen heeft 3% een gewicht (juni 2019): 4 leerlingen hebben een gewicht van 0,3 en 4 leerlingen een gewicht van 1,2. Het opleidingsniveau van ouders is gerelateerd aan het leerlinggewicht.

Een laag percentage leerling-gewicht wil niet zeggen dat er een beperkte diversiteit op school is. De school wordt bezocht door kinderen met uiteenlopende onderwijsbehoeften. In algemene zin hebben wij –op grond van de kenmerken van de leerlingen- de volgende aandachtspunten: extra aandacht voor leesonderwijs, extra aandacht voor gedragsregulering en extra aandacht voor zelfsturing en eigenaarschap.

2.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat in een nieuwbouwwijk met een diversiteit aan huizen. Er zullen in de toekomst nog een behoorlijk aantal huizen worden gebouwd nabij de school.

Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend (via intakegesprekken en het aanmeldformulier). De ouderpopulatie kenmerkt zich door relatief veel hoog opgeleide ouders/verzorgers.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
We beschikken over een uitgebreid cultuurprogramma.	Er is een sterke focus op leeropbrengsten, minder op vaardigheden die kinderen nodig hebben voor de toekomst.
Veel aandacht voor de sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen en het welbevinden.	De school beschikt nog niet over heldere kwaliteitsafspraken betreffende het didactisch handelen van leerkrachten.
Structuur en Rust zijn kenmerkend voor de school	De manier waarop we kinderen onderwijs op maat willen bieden, past niet goed bij de onderwijsvorm die wordt gehanteerd.
Hoge betrokkenheid onder het personeel	De interne- en externe communicatie dient verbeterd te worden. De school laat nog onvoldoende zien waar zij voor staat.
We geven duidelijke instructies	

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
De nieuwbouwlocatie levert mogelijk nieuwe leerlingen op.	Een hoog gemiddelde leeftijd van het team heeft invloed op gemiddelde personeelslast.
De visie/missie van de school effectief gebruiken voor de toekomstige ontwikkelingen .	Er is te weinig digitale informatie te vinden over de school.
Benut de omgeving van de school t.b.v. het onderwijsprogramma.	
Een intensieve samenwerking met het kinderdagverblijf kan leiden tot de realisatie van een IKC.	
De samenwerking met het Markland college biedt kansen de overstap tussen PO en VO te verkleinen.	

Per januari 2019 is er gestart met een visietraject waarin bovenstaande punten zijn meegenomen.

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Koersen op 7 domeinen



Deze 7 domeinen uit het strategisch beleidsplan van stichting de Waarden bepalen de koers van onze organisatie voor de komende 4 jaar.

Ze zijn terug te vinden bij de volgende hoofdstukken:

Domein 1: Hoofdstuk Onderwijskundig beleid

Domein 2: Hoofdstuk Personeelsbeleid

Domein 3,5,6: Hoofdstuk Organisationsbeleid

Domein 4: Hoofdstuk Zorg voor Kwaliteit

Domein 7: Hoofdstuk Financieel beleid

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van onze school in relatie met onze organisatie

Missie stichting de Waarden

De missie vormt het fundament onder het werk van de Stichting. Hierin wordt aangegeven wat en op welke wijze men invulling wil geven aan kwalitatief hoogstaand onderwijs:

Stichting De Waarden wil een vernieuwende en ontwikkelende organisatie zijn.

Vanuit een christelijke identiteit wil de stichting kinderen en medewerkers een veilige en inspirerende leer- en werkomgeving bieden. De missie van de organisatie wordt samengevat in het volgende 'mission statement':

Kracht in onderwijs.

Visie stichting de Waarden

Onze scholen werken vanuit de inspiratie van de christelijk-sociale traditie. We zien de school als een waardengemeenschap waarin we een levenshouding willen cultiveren van aandacht voor en met elkaar. We hebben oog voor het individu en we herkennen en erkennen zijn/haar capaciteiten. Onze stijl kenmerkt zich in "Waarde(n)vol uitdragen".

Onze kernwaarden zijn: **Professioneel, Zorgzaam, Duurzaam en Samenwerkend.**

Het team van KC de Neerhof heeft, vanuit de missie en visie van de stichting, een vertaalslag gemaakt naar eigen praktijk:



Hoger doel:

Bouwsteen voor de toekomst

Wij bereiden kinderen voor op hun toekomst in de maatschappij waarin zij voor zichzelf opkomen, verantwoording nemen, zich blijven ontwikkelen en sociaal vaardig zijn. Aangezien de maatschappij onderhevig is aan veranderingen, dienen wij het onderwijs af te stemmen op wat voor onze kinderen belangrijk is voor de toekomst.

Normen en waarden:

Wij willen dat iedereen erbij hoort, elkaar respecteert en met elkaar kan samenwerken om resultaten te behalen. In ons lesprogramma zal expliciet aandacht besteed worden aan deze vaardigheden. We zijn ervan overtuigd dat we

gezamenlijk meer kunnen bereiken dan alleen. Dit willen we bereiken in een leeromgeving met duidelijke regels en afspraken.

Wij sturen aan op een verantwoordelijkheid voor eigen handelen middels sociale vaardigheids-programma's als "Natuurlijk sociaal", sociale vaardigheidstrainingen "Rots en water" en coöperatieve werkvormen. De school heeft een katholiek karakter met respect voor andere overtuigingen.

Duurzaamheid is een maatschappelijk thema dat erg actueel is. Ook op onze school besteden we daar aandacht aan. Duurzaamheid zit niet alleen in bouwtechnische maatregelen en het zuinig zijn op onze sullen. Duurzaamheid gaat ook over de balans tussen lichaam en geest. Kinderen worden niet alleen mentaal klaargestoomd voor de toekomst, maar ook fysieke fitheid vinden we belangrijk. Dit is ook de reden dat we vakleerkrachten bewegingsonderwijs hebben aangesteld op de Neerhof.

Kwaliteiten:

In dit stukje geven we aan wat kenmerkend is voor KC de Neerhof.

Zoals we hierboven beschreven hebben, besteden we veel aandacht aan sociale vaardigheden. Wij hechten ook veel waarde aan het welbevinden van iedereen op school. We monitoren jaarlijks de betrokkenheid en het welbevinden van de kinderen middels observatielijsten en indien nodig worden plannen opgesteld (zowel individueel als op groepsniveau) als verbetering noodzakelijk is. Wij beschikken over opgeleide SOVA-trainers en zetten deze preventief in, maar ook wanneer er extra ondersteuning noodzakelijk is.

Naast de cognitieve, sociaal emotionele ontwikkeling en fysieke fitheid, besteden we ook veel aandacht aan cultuureducatie. Wij zijn een erkende cultuurschool. We beschikken over opgeleide coördinatoren die een divers cultuurprogramma voor alle kinderen realiseren. Dit varieert van kunstzinnige opdrachten tot theatervoorstellingen. Onze leeropbrengsten zijn prima op orde, kinderen presteren naar eigen kunnen. Dat is o.a. te zien aan de eindopbrengsten. Deze liggen vaak op of boven het landelijk gemiddelde. Deze resultaten behalen we door het geven van duidelijke instructies en aandacht te hebben voor alle kinderen ongeacht het niveau waarop ze werken. We bieden extra ondersteuning aan kinderen die dat nodig hebben, maar hebben ook een plusprogramma voor kinderen die verder zijn in hun ontwikkeling.

Een leeromgeving die zich kenmerkt met rust en structuur, draagt daar ook aan bij.

Alle personeelsleden zijn nauw betrokken bij de school en we streven naar het maximaal haalbare voor kinderen. We zien mogelijkheden onze opbrengsten nog verder te vergroten door het leerstofaanbod en instructies nog meer af te stemmen op de kinderen.

Onze uitdagingen:

We leven in een snel veranderende maatschappij waarin de digitale wereld niet meer weg te denken is. Het onderwijs dient mee te gaan in die veranderingen om kinderen voor te bereiden op de toekomst.

Om recht te doen aan de diversiteit van kinderen, de niveaueverschillen en vaardigheden die passend zijn voor de toekomst, is een andere onderwijsvorm nodig dan het traditionele klassikale onderwijs. We zoeken naar de mogelijkheden om de gehele school als veelzijdige leeromgeving in te richten waarin, naast kennisoverdracht, er ook aandacht is voor het aanleren van vaardigheden als samenwerken, zelfstandigheid, kritisch denken, creatieve ontwikkeling, zelfsturing en probleemoplossend handelen.

Het leren beperkt zich niet tot alleen een klaslokaal en leerjaar. We onderzoeken de mogelijkheden van groepsdoorbrekend werken tot zelfs een intensieve samenwerking met het voortgezet onderwijs in Zevenbergen om de overgang primair onderwijs naar voortgezet onderwijs te verkleinen.

De rol van de leerkracht verandert van een docerende rol naar een meer coachende rol. Ze zijn een voorbeeld voor het levenslang leren, Ze zijn in staat zich aan te passen aan nieuwe ontwikkelingen.

Daarbij hoort het delen van kennis en vaardigheden met andere scholen/instanties/bedrijven ook bij.

Leerlingen willen we eigenaar maken van hun eigen leerproces. Naast een gericht leerstofaanbod, krijgen leerlingen de mogelijkheid eigen leerdoelen te formuleren en leren ze kwaliteiten van zichzelf te ontdekken door een breed leeraanbod.

Digitale ondersteuning en verwerkingsmogelijkheden zorgen ervoor dat we meer op maat kunnen werken en geven kinderen toegang tot heel veel informatie. Leerlingen zullen we vaardig moeten maken in het werken in die digitale wereld en daarvoor is kennis over de digitale wereld belangrijk.

4.2 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een Katholieke basisschool. We besteden op school aandacht aan de Katholieke feesten/gebruiken en bezoeken jaarlijks de Katholieke kerk in Zevenbergen. 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. Om deze reden komen ook andere geloofsovertuigingen aan bod in ons onderwijsprogramma.

4.3 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Onder burgerschapsvorming verstaan we de voorbereiding van onze leerlingen op het deelnemen aan een pluriforme samenleving. We vinden dat het bij burgerschapsvorming vooral moet gaan om: zelfstandigheid, respect voor de ander en accepteren van verschillen, sociale omgangsvormen en vaardigheden, samenwerken, zorg dragen voor de leefomgeving, kennis en begrip hebben van onze maatschappij en van andere landen, culturen en godsdiensten. We kaderen het begrip burgerschapsvorming in drie thema's:

Democratie

a. Kennis en inzicht:

We willen bereiken dat leerlingen kennis hebben van democratische principes en de basiswaarden van de democratische rechtsstaat. De leerlingen weten hoe een democratie werkt, wat grondrechten en plichten zijn, en hoe besluitvorming plaatsvindt. Ook leren we leerlingen te debatteren en hun mening te verwoorden.

b. Houding:

We willen bereiken dat leerlingen een respectvolle houding ontwikkelen ten opzichte van mensen die andere opvattingen hebben, zich richten op de dialoog en discriminatie afwijzen. Ook streven we naar een oplossingsgerichte houding bij conflicten en naar een kritische houding ten opzichte van verkregen of aangereikte informatie.

c. Vaardigheden:

We streven ernaar dat leerlingen gepaste omgangsvormen opdoen en laten zien. We willen dat de leerlingen denken vanuit persoonlijke en algemene belangen en daarbij hun eigen mening durven geven, maar ook opvattingen van anderen kunnen accepteren. Dit alles mag plaatsvinden in een respectvolle discussie.

We willen dat ze kritisch omgaan met bronnen en feiten en meningen van elkaar kunnen onderscheiden.

Participatie

a. Kennis en inzicht:

We willen dat de leerlingen weten op welke manieren zij zich nuttig kunnen maken voor de maatschappij en hoe de maatschappij er in andere landen uitziet. Het is belangrijk voor onze leerlingen om te weten hoe een goede samenwerking eruit ziet, welke vaardigheden zij zelf moeten ontwikkelen en dat er verschillende vormen van participatie zijn.

b. Houding:

Wij streven ernaar dat onze leerlingen respectvol omgaan met anderen, waardering hebben voor anderen en relaties aangaan op basis van gelijkwaardigheid. We willen dat onze leerlingen zich verantwoordelijk voelen voor de wereld om zich heen en daar zorg voor willen dragen.

c. Vaardigheden:

Onze leerlingen kunnen samenwerken, initiatief nemen, meedenken over regels en wetten en ze kunnen een bijdrage leveren aan algemene belangen binnen en buiten school.

Identiteit

a. Kennis en inzicht:

We willen dat onze leerlingen kennis hebben van verschillende geloofs- en cultuuruitingen en culturele achtergronden. Ook vinden we het belangrijk dat ze uitingen van discriminatie kunnen herkennen.

b. Houding:

We streven ernaar dat leerlingen geen onderscheid maken tussen mensen op basis van zaken als culturele achtergronden en geloof; discriminatie wordt afgewezen. De leerlingen zijn geïnteresseerd in anderen en staan open voor discussie.

c. Vaardigheden:

De leerlingen kunnen onderscheid maken tussen goed en slecht en hebben een basis voor hun handelen. Ze kunnen rekening houden met wensen en gevoelens van anderen en kunnen goed communiceren over verschillen en overeenkomsten. Ook weet de leerling wie hij is en waar zijn sterke kanten en mogelijkheden liggen.

4.4 Leerstofaanbod

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. Onze school biedt een onderwijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften. Ons aanbod is nog evenwichtig verdeeld over de leerjaren en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. Het opdelen van de leerstof op basis van leerjaren gaan we in deze schoolplanperiode nader bekijken. Onze ambitie is meer onderwijs op maat te bieden. Een andere organisatievorm van onderwijs is wellicht noodzakelijk om deze ambitie te realiseren.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	2,75

4.5 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende (kerndoel dekkende) vakken aan:

Vak	Methode	opmerking
Taal	Schatkist (Groep 1-2) Veilig leren lezen (Groep 3) Taalverhaal (Groep 4 t/m 8)	
Technisch lezen	Veilig leren lezen (Groep 3) Station Zuid (Groep 4 t/m 7) Leespromotie / maatjes lezen (Groep 3 t/m 8)	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip (Groep 4 t/m 8)	
Spelling	Taalverhaal (Groep 4 t/m 8)	Vanaf schooljaar 2019-2020 is de verwerking gedigitaliseerd zodat de instructies en leeraanbod beter afgestemd kan worden op de leerlingen.
Schrijven	Pennenstreken (Groep 3 t/m 8)	
Rekenen	Schatkist (Groep 1-2) Wereld in Getallen (Groep 3 t/m 8)	Vanaf schooljaar 2019-2020 is de verwerking gedigitaliseerd zodat de instructie en leeraanbod beter afgestemd kan worden op de leerlingen.
Aardrijkskunde, Geschiedenis, Natuur en Techniek	Blink geïntegreerd (Groep 3 t/m 8)	Deze vakken worden middels thema's aangeboden. Naast een kennisoverdracht, wordt er o.a.aandacht besteed aan samenwerken, presenteren, mediawijsheid, kritisch denken (de 21st Century Skills).
Verkeer	Lets Go (Groep 3 t/m 8)	
Engels	Groove Me (Groep 7-8)	In schooljaar 2019-2020 wordt bekeken of Engels op jongere leeftijd aangeboden kan worden
Cultuureducatie, tekenen en handvaardigheid, muziek	1-2-3 Zing Laat maar zien (digitaal)	Laat maar zien is gekoppeld aan het programma van de Cultuurloper
Bewegingsonderwijs	Verzorgd door vakleerkrachten	

Middels methodegebonden toetsen wordt de voortgang in taal- en rekenonderwijs gevolgd. De beoordeling van de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuur en techniek wordt in schooljaar 2019-2020 nader bekeken. Kennis kan getoetst worden, maar voor de groei in vaardigheden zal het team richtlijnen moeten opstellen.

Er worden jaarlijks op 2 momenten in het jaar methode-onafhankelijke toetsen afgenomen om de voortgang van de kinderen ook te meten t.o.v. andere scholen in Nederland. Deze toetsen geven de school ook inzicht of er interventies noodzakelijk zijn op individueel niveau, groepsniveau en schoolniveau. Indien er interventies noodzakelijk zijn op schoolniveau, zal dit planmatig worden opgepakt, verwerkt worden in een jaarplan (Macon). Interventies op groepsniveau en individuele interventies worden met de groepsleerkrachten besproken en geëvalueerd.

De volgende methode-onafhankelijke toetsen worden afgenomen:
Cito-toetsen 3 t/m 8:

- Rekenen
- Spelling
- Begrijpend lezen
- DMT (technisch lezen op woordniveau)
- AVI (technisch lezen tekstniveau)
- Woordenschat

Cito-toetsen groep 3-4:

- Begrijpend luisteren

Voor het volgen van de sociaal emotionele ontwikkeling gebruiken wij de observatielijsten Zien (onderdeel van Parnassys)

4.6 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 1 t/m 8: we starten 's morgens om 8.45 uur en lunchen tussen 12.00 en 13.00 uur. 's Middags is er les van 13.00 tot 15.15 uur. Op woensdag zijn de tijden: 08.45 – 12.30 uur. De groepen 1-2 zijn structureel op woensdag vrij.

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 door vlotte les-overgangen. We zien nog kansen in het effectief inzetten van vervolgoopdrachten wanneer men klaar is met de verplichte lesstof. De digitale verwerking middels het programma Gynzy biedt mogelijkheden voor iedere leerling passende vervolgoefeningen klaar te zetten. De leerkracht heeft tevens de gelegenheid de nakijktijd te vervangen voor het zoeken naar passende oefeningen voor alle leerlingen en de wijze waarop begeleiding georganiseerd kan worden.

4.7 Pedagogisch handelen

Onze leraren hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen kunnen omgaan. In onze lessen besteden we dan ook gericht aandacht aan de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Onze leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Onze uitdaging is het vergroten van het eigenaarschap, zelfsturing en zelfstandigheid van kinderen. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen deze vaardigheden eigen maken.

4.8 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht. Op basis daarvan zorgen de leraren voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel, als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De instructie wordt momenteel gegeven aan de hand van het model Doordacht lesgeven. Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door: actieve leerlingen en ondersteuning door de leraar (in evenwicht met uitdaging).

Het proces van aanpassing naar een andere onderwijsvorm, het thematisch werken met de zaakvakken, de inzet van digitale middelen en het vergroten van eigenaarschap bij kinderen vraagt om een andere didactische aanpak. De leerkracht heeft naast het geven van instructies ook een coachende rol in het begeleiden van leerlingen. Het team zal nieuwe kwaliteitseisen op gaan stellen, parallel lopende aan het verandertraject.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	2,5

4.9 Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren. De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal (en leerplein), hanteren heldere regels en routines, voorkomen probleemgedrag en lesactiviteiten worden goed georganiseerd.

4.10 Zorg en begeleiding

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 cognitieve ontwikkeling nauwkeurig met behulp van methodetoetsen en het Cito LVS. De Sociaal emotionele ontwikkeling wordt gevolgd middels LVS Zien. 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 ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven. Naast het zorgplan beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt. We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar). Tijdens de groepsbesprekingen (gesprek tussen leerkrachten en de Intern Begeleider komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leerkrachtengedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (niveaugroepen) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord.

Aan de volgende aandachtspunten (n.a.v. het inspectiebezoek jan 2019) wordt gewerkt:

- Formuleer schoolspecifieke kwaliteitseisen voor het didactisch handelen van leerkrachten, gericht op de cognitieve- en sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen. Het beoordelen en monitoren van vaardigheden (21st Century Skills) dient ook hierin meegenomen te worden.
- Uit de analyses die worden gemaakt volgt vaak een aanpassing in onderwijsaanbod. Aanpassingen in het didactisch handelen dienen hier ook in meegenomen te worden.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	2,75

4.11 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW). Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de belemmerende en stimulerende factoren van hun leerlingen. Momenteel worden er drie niveaugroepen gehanteerd waar de instructiebehoeften aan gekoppeld zijn. Dan zijn er ook nog leerlingen die een eigen leerprogramma hebben omdat ze moeilijker mee kunnen met de lesstof of juist ver voor lopen op andere kinderen. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel.

Afstemming zal een belangrijke competentie van leerkrachten zijn om passend onderwijs vorm te geven in praktijk. In de huidige organisatievorm is dat een flinke uitdaging. Door onderwijs anders in te richten (denk hierbij aan een vorm van groepsdoorbrekend werken) kunnen we afstemming effectiever maken. Voordat we hieraan kunnen gaan werken, zal de zelfstandigheid, zelfsturing en het eigenaarschap voor het eigen leerproces van kinderen bevorderd moeten worden.

4.12 Extra ondersteuning

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling afwijkt van de leeftijdsgenoten, schrijven we een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t.

de specifieke vakken en de aanpak van de leraar (afstemming). Het OPP wordt regelmatig geëvalueerd. Bij de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken.

Kinderen die meer uitdaging nodig hebben, worden extra begeleid door een leerkracht. Zij werken in een aparte plusmap.

In het zorgplan en SOP beschrijven wij de wijze waarop we de zorg organiseren op school, welke toetsinstrumenten wij hanteren en welke externe partijen we hierbij gebruiken. Het Zorgplan en SOP zijn bij de school op te vragen, maar willen we mondeling ook graag toelichten.

4.13 Toetsing en afsluiting

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 (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden op de rapportenavonden geïnformeerd over de toetsresultaten. De ambitie is in 2019 het ouderportaal open te zetten waardoor tussentijds ouders/verzorgers de vorderingen kunnen zien.

In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (IEP) en het drempelonderzoek. Beide geven een indicatie welke vervolgopleiding het beste aansluit bij de leerling. Het schooladvies dat ouders in groep 8 krijgen (in groep 7 wordt al een voorlopig advies gegeven) zal niet gebaseerd zijn op alleen deze resultaten, maar ook op werkhouding, motivatie en tussentijdse vorderingen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	3,6

4.14 Bouwsteen 1: Werken aan onderwijs

Hieronder staat beschrv

Gestructureerd werken aan het onderwijs van de toekomst

We beginnen met de vraag waar het ons om te doen is – het ‘waarom en waartoe’ van onze organisatie. Als onderwijsinstelling gaat het ons om goed onderwijs. Dat lijkt vanzelfsprekend. Maar de vraag wat goed onderwijs is, is niet zo gemakkelijk te beantwoorden. Goed onderwijs is in feite een gezamenlijke ontdekkingsstocht die steeds doorgaat en nooit een definitief antwoord oplevert. We kunnen nooit zeggen dat we er zijn, omdat we niet weten wat de toekomst ons precies zal brengen.

We kunnen wel omschrijven wat die ontdekkingsstocht van ons vraagt:

- Een voortdurend gesprek met iedereen in en om de scholen over de bedoeling van ons onderwijs.
- Ruimte geven aan onderwijsvernieuwing: verdere ontwikkeling van onder andere gepersonaliseerd leren, doorlopende leerlijnen (0-16 jaar) en het loskomen van methoden.
- Professionals die in hun kracht staan en zich gesteund en gefaciliteerd weten in hun professionaliteit. Vernieuwing heeft een solide basis van structuur en borging nodig. Maar ook zicht op sterktes, kansen, aspiraties en te bereiken resultaten.

Wat betekent dat concreet?

- Alle scholen maken een schoolplan waarin ze beschrijven wat ze de komende jaren gaan doen om het verschil te maken voor de leerlingen. Ze maken daarin ook duidelijk hoe ze leerlingen mede-eigenaar maken van die innovatie.
- Onderwijsvernieuwingen zijn zo veel mogelijk evidence informed.
- Groepsdoorbrekend werken en het eigenaarschap van leerlingen worden versterkt.
- Duurzaamheid is voor ons een onmisbaar onderdeel van brede vorming, niet alleen als een inhoudelijk thema dat cruciaal is voor een goede toekomst, maar ook als mogelijke aanjager van nieuwe vormen van (integraal, probleem gestuurd) leren.

Het onderwijs van de toekomst is het ‘waarom en waartoe’ van onze organisatie. Dit koersplan gaat – in de volgende hoofdstukken – vooral over het ‘hoe’. Welke principes zijn voor ons leidend bij in het werken aan onze missie?

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Stichting De Waarden wil haar werknemers ontwikkelen tot zelfbewuste professionals met een persoonlijk leiderschap (één van de twaalf rode draden nieuw strategisch beleidsplan: persoonlijk leiderschap van zelfbewuste professionals). Daarvoor zal de Stichting zich moeten ontwikkelen tot een flexibele arbeidsorganisatie met optimale doorgroeimogelijkheden voor het personeel én met een professioneel HRD-beleid. Dit moet in de scholen gestalte krijgen door per school de best mogelijke personeelssamenstelling te realiseren waarin personeelsleden hun ambities kunnen realiseren en maximaal worden uitgedaagd om zelfbewust en in eigen regie hun professionaliteit op peil te houden en te verhogen. Dit alles ondersteunt door een goed en modern HRD-beleid. Door visie, missie en doelstellingen duidelijk te maken, geeft het bestuur van Stichting De Waarden aan welke verwachtingen zij heeft van haar medewerkers, waaronder een zo breed mogelijke inzetbaarheid en flexibiliteit.

Het Huis van Werkvermogen vormt het raamwerk om dit vorm te geven. Het Huis van Werkvermogen is de visuele samenvatting van het werkvermogen en de factoren die hier invloed op hebben. Het werkvermogen geeft aan in welke mate een medewerker zowel lichamelijk als geestelijk in staat is om zijn huidig werk uit te voeren. Dit wordt bepaald door de balans tussen individuele kenmerken (gezondheid, competenties, waarden en houding) en werkvereisten. Als beide goed op elkaar zijn afgestemd, dan spreken we van een goed werkvermogen. Het evenwicht tussen beiden is dynamisch.



Het dak van het huis is het werkvermogen en steunt op vier verdiepingen. Een goed werkvermogen krijg je wanneer de eerste drie verdiepingen -die staan voor wat de werknemer kan en wil- in evenwicht zijn met de vierde verdieping - die aangeeft wat de organisatie verlangt. De basis van het huis, of het fundament van een goed werkvermogen, is de gezondheid van de werknemer. De tweede verdieping heeft ook een balkon. Dit symboliseert het contact met de directe omgeving. Doorheen het huis loopt een trap, want alle verdiepingen zijn onderling verbonden en beïnvloeden elkaar. De komende tijd wordt er binnen De Waarden via de Workability index inzichtelijk gemaakt welke onderdelen van het Huis als eerste aangepakt dienen te worden. Met andere woorden zo spoedig mogelijk beleid op geformuleerd dient te worden en/of actie op genomen dient te worden.

Beoordeling

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

5.2 De schoolleiding

Directeuren

De directeuren zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken op school en uitvoering van het beleid:

- De directeur ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes
- De directeur communiceert adequaat met het team over de koers van de school
- De directeur operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
- De directeur ondersteunt de teamleden in voldoende mate
- De directeur stimuleert initiatieven van de teamleden

- De directeur heeft voldoende delegerend vermogen
- De directeur organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
- De directeur zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat

In het directeurenberaad brengen de directeuren advies uit aan de bestuurder inzake beleidsvoornemens. De directeuren doen verslag van belanghebbende zaken op de school.

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

Beoordeling

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

5.3 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de pabo's en opleidingen voor een onderwijsondersteunende functie de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnterviewd welke leerkracht een stagiaire of LIO-er in de klas wil (kan) begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de pabo's door onze interne stagebegeleider. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek. Als na het gesprek alle partijen positief zijn worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool.

5.4 Werving en selectie

Voor werving en selectie van personeel gebruiken we bij Stichting de Waarden de sollicitatiecode als leidraad. De sollicitatiecode bevat basisregels die school / instelling in acht behoort te nemen bij sollicitatieprocedures. De code is conform de Sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP) opgesteld.

De sollicitatiecode van de stichting is op te vragen bij de directie van de school.

5.5 Introductiebeleid Stichting de Waarden

Stichting de Waarden hanteert een introductiebeleid: **Welkom bij De Waarden!**

Stichting De Waarden wil haar werknemers ontwikkelen tot zelfbewuste professionals met een persoonlijk leiderschap (één van de zeven bouwstenen uit ons nieuwe koersplan: persoonlijk leiderschap van zelfbewuste professionals). Daarvoor zal de stichting zich moeten ontwikkelen tot een lerende, innoverende en duurzame organisatie die deze professionals faciliteert, stimuleert en uitdaagt. Een modern HR-beleid hoort hier als vanzelfsprekend bij. Een modern HRD-beleid waar een Introbeleid een onderdeel van is.

Een notitie die aansluit bij onze missie: *Stichting De Waarden wil een vernieuwende en ontwikkelende organisatie zijn*

Een introductiebeleid draagt bij aan vernieuwing en ontwikkeling.

Vanuit christelijke identiteit willen wij als stichting kinderen en medewerkers een veilige en inspirerende leer-en werkomgeving bieden. Ook hieraan draagt een introductiebeleid bij: een werkomgeving waarin nieuwe collega's begeleiden ons inspireert en waarin we leren van elkaar.

Bovenstaande missie wordt samengevat in onderstaand 'mission statement':

“Kracht in onderwijs”

Ook qua visie sluit deze notitie aan. We zien de scholen als een Waardengemeenschap waarin we een levenshouding willen cultiveren van aandacht voor en met elkaar. We hebben oog voor het individu en herkennen en erkennen zijn/haar capaciteiten. Wij hechten aan kwaliteit in de ruimste zin van het woord en medewerkers blijven zicht professioneel ontwikkelen. Een professioneel en modern HRD-beleid met een passend introductiebeleid is daarbij essentieel.

5.6 Werkverdelingsplan

5.7 Klassenbezoek

5.8 Persoonlijke ontwikkelplannen

5.9 Let's Grow: een andere kijk op de gesprekscyclus

Stichting De Waarden wil haar werknemers ontwikkelen tot zelfbewuste professionals met een persoonlijk leiderschap. Daarvoor zal de Stichting zich moeten ontwikkelen tot een flexibele arbeidsorganisatie met optimale doorgroeimogelijkheden voor het personeel én met een professioneel HRD-beleid. Dit moet in de scholen gestalte krijgen door per school de best mogelijke personeelssamenstelling te realiseren waarin personeelsleden hun ambities kunnen realiseren en maximaal worden uitgedaagd om zelfbewust en in eigen regie hun professionaliteit op peil te houden en te verhogen. Dit alles ondersteunt door een goed en modern HRD-beleid.

Door visie, missie en doelstellingen duidelijk te maken, geeft het bestuur van Stichting De Waarden aan welke verwachtingen zij heeft van haar medewerkers, waaronder een zo breed mogelijke inzetbaarheid en flexibiliteit.

In de visie en missie geeft het bestuur van Stichting De Waarden aan dat “De Waarden” staat voor: Kracht in onderwijs

De visie omvat ook een duidelijke ambitie, namelijk het bieden van een goede toekomst aan kinderen door goed onderwijs te bieden met goed personeel. Een professioneel en modern HRD-beleid is daarbij essentieel. Onze visie geeft aan wat de Stichting wil bereiken, wat de Stichting succesvol maakt en welke kritische succesfactoren daarbij van belang zijn.

Kinderen hebben immers recht op kwalitatief hoogstaand en toekomstgericht onderwijs. Goed opgeleide, zelfkritische, professionele en gemotiveerde personeelsleden zijn noodzakelijk voor een optimale ontwikkeling van iedere leerling, die in een prettige, veilige en uitdagende leeromgeving plaatsvindt.

Zoals beschreven in het bestuursformatieplan 2018-2019 wil Stichting De Waarden zich op het gebied van het Human Resource Development (HRD, het vroegere personeelsbeleid) de komende tijd zich verder ontwikkelen met duurzaam inzetbaarheid als focus. Het Huis van Werkvermogen is het raamwerk om dit HRD-beleid verder vorm te geven. Het Huis van Werkvermogen is de visuele samenvatting van het werkvermogen en de factoren die hier invloed op hebben. Onderdeel van een professioneel HRD-beleid is een moderne gesprekscyclus, gelinkt aan het Huis van Werkvermogen.

De doelen die wij als Stichting willen bereiken met deze nieuwe gesprekscyclus:

1) Door het aanpassen van de gesprekscyclus willen wij werkplezier en professionele ontwikkeling stimuleren door de contacten tussen leerkrachten onderling, leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel met hun leidinggevende, directeuren onderling, directeuren met hun bestuurder, medewerkers op het bestuurskantoor en de bestuurder met de Raad van Toezicht;

- 2) Met deze nieuwe gesprekscyclus willen wij meer verantwoordelijkheid leggen bij de medewerker en zorgen dat de medewerker eigen regie heeft over zijn/haar loopbaanontwikkeling;
- 3) Via de gesprekken willen wij een continue verbinding maken tussen ontwikkelingswensen van de medewerker en de school/stichting-ontwikkeling.

5.10 Professionalisering

Deskundigheidsbevordering

Bij alle vormen van deskundigheidsbevordering moeten we ons de vraag stellen “wat is het effect op het kind”. Het afgelopen jaar hebben we ingezet op kennisdeling en samenwerken. Denk aan de professionele – leergemeenschappen (PLG), MLI, samenwerkende eenheden, de Waarden dag gemeenschappelijke studie dagen en het Waarden Trainingscentrum. Verder is de Waarden ook opleidingsschool van INHOLLAND en Avans . Opleiden in school moet nog verder vorm gegeven worden in de organisatie. Op het moment (april 2018) hebben we 21 stagiaires en 1 opleider. Stichting de Waarden heeft meerdere opleiders, maar dit betreft een taak van een docent (taakuren). Het is van belang om dit de komende jaren verder vorm te geven. Uiteraard vindt er ook op schoolniveau scholingsbeleid plaats. Daarvoor kan een beroep worden gedaan op het eigen budget, inclusief het in de CAO Primair Onderwijs vastgestelde budget van € 500 per FTE.

5.11 Teambuilding

5.12 Verzuimbeleid

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim bij de Waarden is 6,36 % . Dit vergelijkbaar met 2017. Het verzuimcijfer ligt hoger dan het landelijk gemiddelde van 4,9 % (2017, CBS). Een laag verzuimpercentage kan betekenen, dat het werkklimaat goed is en dat de tevredenheid onder de werknemers hoog is. Om ons te ondersteunen in een adequaat verzuimbeleid én een verlaging van het verzuimpercentage, zijn we begin 2018 overgestapt naar een andere Arbo dienst. Deze Arbodienst (Argo) besteedt sneller aandacht aan frequent verzuim en bij langdurige trajecten worden interventies ingezet om duidelijk te krijgen of er sprake kan zijn van hervatting van de werkzaamheden. Verlaging van het ziekteverzuimpercentage is niet alleen vanuit goed werkgeverschap van belang, maar ook omdat een mogelijke overstap naar het model van eigen risicodragerschap pas financieel lonend is op het moment dat het verzuim tot onder de 5% is gedaald. Een streven, wat wij dit schooljaar willen realiseren om zo eind 2018 uit het Vervangingsfonds te kunnen stappen.

Vervanging

Vervanging van zieke medewerkers blijft mogelijk. De kosten die hiermee zijn gemoeid declareren wij bij het Vervangingsfonds. Stichting de Waarden is voornemens om vanaf 2019 eigen risicodragers te worden. Om deze reden is het streven om na de zomer te starten met een eigen vervangingspool.

Voor langdurige en kortdurende vervangingen maken wij met ingang van het schooljaar 2018-2019 gebruik van een eigen vervangingspool in samenwerking met een extern bureau (InterTeach) of Duo collega leerkrachten. De afspraken met betrekking tot vervanging en de werkwijze inzet vervangingen zijn vastgelegd in het vervangingsbeleid. Dit beleid zal uiterlijk mei 2018 worden vastgesteld.

5.13 Mobiliteitsbeleid

Mobiliteitsbeleid

Omdat mobiliteit het loopbaanperspectief van het personeel kan verbeteren en bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid van de medewerkers, biedt Stichting De Waarden de mogelijkheid om gebruik te maken van vrijwillige mobiliteit. Daarnaast is Stichting De Waarden verantwoordelijk voor het aanbieden van werk en het garanderen van werkgelegenheid.

Het bieden van passende werkgelegenheid is gebaat bij mobiliteit, omdat flexibeler kan worden ingespeeld op de ontwikkelingen in de scholen. Vrijwillige mobiliteit heeft een kans van slagen als het past in een groter geheel en als het gedragen wordt door het personeel.

Mobiliteit draagt bij aan duurzaam inzetbaarheid van onze medewerkers door:

- Het gericht werken aan de eigen loopbaan.
- Ontplooiingsmogelijkheden door scholing.
- Voldoende uitdaging, ontstaan door afwisseling.

- Behoud van plezier in het werk.
- Voorkomen van verzuim.

Begin 2018 is het mobiliteitsbeleid herzien en vernieuwd. Daarnaast zijn de processtappen met betrekking tot mobiliteit uitgerold.

5.14 Bouwsteen 2: Persoonlijk leiderschap van zelfbewuste professionals

Persoonlijk leiderschap van zelfbewuste professionals

Of je nu leerkracht, ICT-adviseur of directeur bent, vanuit persoonlijk leiderschap neem je verantwoordelijkheid, krijg je verantwoordelijkheid en leg je verantwoording af.

In de eerste betekenis gaat het om regie nemen en eigen initiatief tonen. Je zou dat zelfverantwoordelijkheid kunnen noemen. Als ik me verantwoordelijk voel, ben ik eigenaar van de oplossing en beseft ik dat mijn persoonlijk belang samenhangt met een groter belang, op het niveau van de school en op het niveau van Stichting De Waarden als scholengroep. Ik voel me betrokken en ben ook zelf verantwoordelijk voor mijn welbevinden en ontwikkeling.

In de tweede betekenis, verantwoordelijkheid krijgen, gaat het over ruimte en vertrouwen en om aanspreekbaar zijn. Ik heb de morele verplichting mijn maximale mogelijkheden in te zetten. Als iemand verantwoordelijkheid krijgt, is er ook iemand die verantwoordelijkheid geeft.

Tot slot is er de betekenis van verantwoording afleggen. Naar elkaar, naar leerlingen, naar ouders, naar belanghebbenden in de samenleving. Als ik me vanuit persoonlijk leiderschap verantwoordelijk voel, laat ik zaken niet zomaar op hun beloop, maar onderneem ik actie en spreek ik iemand aan op wat ik belangrijk vind. Ik neem de regie over mijn vak en zet me in voor de missie van mijn school en van De Waarden. Ik ben eerst verantwoordelijk als individu en dan pas als lid van een team.

Ik maak met overtuiging keuzes, ben vindingrijk en neem binnen de mogelijkheden de vrijheid om voor iemand het verschil te kunnen maken.

Wat betekent dat concreet?

- Hoekstenen van een nieuwe opzet van HRM zijn een nieuw functiebouwwerk en een nieuwe gesprekkencyclus waarin het eigenaarschap van de professional centraal staat (zoals ook de leerlingen steeds meer eigenaar zijn van hun leerproces).

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Stichting De Waarden is op 1 januari 2008 opgericht en is ontstaan uit de bestuursoverdracht van twee stichtingen, te weten Stichting Noordrand en Stichting Protestants Christelijk Onderwijs (S.P.C.O) West-Brabant.

De naam De Waarden refereert aan de christelijke grondslag van de stichting waarin de christelijke waarden centraal staan, aan het gebied waarin de scholen zijn gesitueerd (waarden zijn natte, vaak onder water staande gebieden) en het oud-Nederlandse woord 'ward' (=behoeder, beschermer).

De Waarden heeft de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden voor het christelijk onderwijs overgenomen van genoemde stichtingen van 18 scholen (17 basisscholen en 1 school voor speciaal basisonderwijs), gelegen in de gemeenten Drimmelen, Goeree Overflakkee en Moerdijk.

De directie geeft –onder eindverantwoordelijkheid van de bestuurder van de Stichting- leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door twee bouwcoördinatoren voor de onder- en de bovenbouw (taken) en de IB-er. Zij vormen samen het managementteam (MT). De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

6.2 Groepeeringsvormen

De school gaat voornamelijk uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd, soms is er sprake van parallelklassen. Jaarlijks wordt in het werkverdelingsplan de samenstelling van de groepen met het team besproken.

De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Soms werken kinderen uit diverse groepen met elkaar samen zoals bij het tutor-lezen. In deze schoolplanperiode gaat de school op zoek naar mogelijkheden voor een andere organisatie/groepeeringsvorm om nog beter tegemoet te komen aan de verschillen tussen kinderen.

6.3 Het schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samen-werken 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.

6.4 Veiligheid

De school waarborgt de veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt. Dit zijn:

- fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging via msn, sms, e-mail of internet
- pesten, treiteren en/of chantage
- seksueel misbruik
- seksuele intimidatie
- discriminatie of racisme
- vernieling
- diefstal
- heling
- (religieus) extremisme

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format). Naast de incidentenregistratie beschikt de school over een ongevallenregistratie. De IB'ers analyseren jaarlijks de gegevens en stellen, in overleg met de directie, verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels. Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Structureel krijgen de kinderen in hun schoolloopbaan een weerbaarheidstraining en incidenteel wordt er aan een groep een Sova-training gegeven. De school beschikt daarnaast over een methode voor

de sociaal-emotionele ontwikkeling.

Incidenten en ongevallen worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten en ongevallen.

De ouders en de leraren worden regelmatig bevestigd op veiligheidsaspecten. De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gevalideerd instrument. De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt over 6 BHV'ers.

6.5 Interne communicatie

6.6 Samenwerking

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3

6.7 Contacten met ouders

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.

In september is jaarlijks een eerste gesprek tussen ouder(s) / verzorger(s) waarin vooral de ouder(s) / verzorger(s) aan het woord zijn om de leerkracht meer te vertellen over hun kind wat van belang kan zijn in het onderwijsproces (uiteeraard wordt belangrijke informatie in een groepsoverdracht tussen leerkrachten al gemeld)

In november volgen zorggesprekken voor ouders waarvan hun kind(eren) een aangepast programma volgt/volgen. Voor de overige ouder(s) / verzorger(s) is er ook de mogelijkheid een gesprek aan te vragen.

In februari en juni zijn de 10 min. gesprekken waarin de leervorderingen (rapport) besproken wordt.

Voor vragen en/of opmerkingen zijn ouders altijd welkom op school.

6.8 Overgang PO-VO

6.9 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met Kibeo (kinderopvang), welke gehuisvest is binnen de school. We onderhouden een zeer goede relatie met hen en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht.

We hebben de ambitie de samenwerking intensiever op te zetten door regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding op elkaar afstemmen.

6.10 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voor- en schoolse opvang en tussenschoolse opvang. Kibeo is onze partner binnen de school die het aanbod van deze opvangmogelijkheden verzorgt. Voor meer informatie: www.kibeo.nl

6.11 Bouwsteen 3: Vier het verschil

Het verschil vieren: iedereen doet ertoe in zijn/haar eigenheid

Diversiteit is de kracht van een instelling als De Waarden, met allerlei identiteiten en onderwijsconcepten onder één dak. Diversiteit zien we niet als probleem maar als verrijking. Dat geldt op verschillende niveaus:

- Dat we als collega's verschillen van elkaar (in achtergrond, levensovertuiging, professionele overtuigingen en talenten) zien we als kans om van elkaar te leren.
- Dat onze contexten, in steden en dorpen met ieder hun eigen karakter, van elkaar verschillen, zien we als een stimulans om de eigenheid van onze scholen te blijven ontwikkelen.
- Dat leerlingen verschillen van elkaar (in kwaliteiten, leerstijlen en (ondersteunings) behoeften zien we als uitdaging om hun ontwikkeling te bevorderen.
- Dat leerlingen verschillen van elkaar, is ook voor hen vooral een kans om van elkaar te leren. Leren doe je samen! Dat kan alleen als we als grondhouding hebben dat we er – in onze eigenheid – allemaal toe doen en van betekenis zijn voor elkaar en de organisatie.

6.12 Bouwsteen 5: Onderwijs dat deugt.

Gewortelde profilering: onderwijs dat deugt

Naar een onderscheidend en omvattend profiel van De Waarden en haar scholen. Durf te kiezen!

Geworteld in een eigen verhaal over geïnspireerd goed onderwijs

Een open gesprek over drijfveren en inspiratie blijven voeren.

De dialoog over deugden aangaan en daar met lef werk van maken

Het profiel van een school heeft diverse dimensies: pedagogisch, onderwijskundig, maatschappelijk, levensbeschouwelijk. We stimuleren en faciliteren onze scholen om hun profiel aan te scherpen en zelfbewust uit te dragen. De basis daarvoor is het gesprek in de schoolgemeenschap (team en ouders) over vragen als: wat is belangrijk voor mij en waar komt dat vandaan, wat drijft mij in onderwijs en opvoeding, wat wil ik mijn kinderen/leerlingen meegeven voor hun leven?

Een goede invalshoek voor dat gesprek, die ook een brug kan slaan tussen de katholieke en protestants-christelijke tradities, kan een benadering vanuit deugden zijn: welke deugden vind je belangrijk, waar komen die vandaan en hoe wil je die zelf en met je kinderen/leerlingen en collega's oefenen en ontwikkelen?

Zo'n dialoog over deugden vraagt wel enig lef. Het hieraan ook daadwerkelijk gevolg geven nog meer.

6.13 Bouwsteen 6: De blik naar buiten.

De blik naar buiten: versterking van ons lokaal netwerk ten dienste van goed onderwijs

Dat we uitgaan van onze kracht, betekent niet dat we naar binnen gekeerd zijn. We weten wat we willen betekenen voor leerlingen, ouders en de buurt, en stralen dat zelfbewust uit.

It takes a village to raise a child, en daarom beschouwen we niet alleen de school maar de hele maatschappelijke omgeving als leeromgeving. We brengen actief ons perspectief van goed onderwijs in samenwerkingen met maatschappelijke partners. We geven (op stichtings- of schoolniveau) antwoord op de vraag hoever onze maatschappelijke opdracht strekt: bijdragen aan vorming van kinderen en jonge mensen (van nul tot 16 bijdragen aan de bestrijding van schooluitval en optimalisering van zorg, en wellicht ook het vervullen van een spilfunctie in de leefbaarheid van de gemeenschap.

7 Financieel beleid

7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van de Stichting. De bestuurder is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De bestuurder zorgt –in samenspraak met de directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau en de financiële controller.

Regelmatig wordt met de directeur van de school de financiële positie van de school besproken en via een managementrapportage geborgd.

7.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geormerkte gelden via de bestemmingsbox, impuls gelden en gelden van het SWV. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteedt zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap). Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor o.a. schoolmaatschappelijk werk, de schakelklas, stimuleren van de ouderbetrokkenheid, cultuureducatie en het opleiden van overblijfouders. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de managementrapportage(s). Bij het vervangingsfonds worden de kosten door ziekte of rechtspositioneel verlof gedeclareerd.

7.3 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. De hoogte van het bedrag wordt jaarlijks vastgesteld en ter instemming aan de MR aangeboden.

Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd. Jaarlijks legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

7.4 Sponsoring

Het bestuur van Stichting De Waarden geeft in een beleidsdocument aan wat de visie is ten aanzien van sponsoring op de scholen onder het bestuur van Stichting De Waarden. Het bestuur wil met deze notitie de mogelijkheden en onmogelijkheden van sponsoring en de gedragsregels ten aanzien van de betrokkenen bij sponsoring op de "De Waardenscholen" gestalte geven.

De stelling is:

daar waar sponsoring gewenst is kan dit onder voorwaarden worden toegestaan.

De belangrijke uitgangspunten zijn:

- o sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school en moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en het fatsoen;
- o sponsoring mag de objectiviteit en onafhankelijkheid van het onderwijs niet in gevaar brengen;
- o sponsoring mag de onderwijsinhoud en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt niet beïnvloeden.

In principe maakt De Neerhof geen gebruik van sponsoring. Mocht een verzoek tot sponsoring de school bereiken, dan zal in overleg met de medezeggenschapsraad dit verzoek besproken worden en zal een besluit genomen worden.

In het handboek van Stichting De Waarden is het volledige beleidsstuk 'Sponsoring in het primair onderwijs' opgenomen.

7.5 Begrotingen

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend

voor de bestuurder 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.

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de bestuurder 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 en wordt verantwoord aan de MR.

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basis-formatie, wegingsgelden, rugzakjesinkomsten en impuls-gelden verantwoord. Het personeels-formatieplan wordt besproken met de MR.

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.

De meerjaren investeringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de zogenaamde nulmetingen. Vanaf het jaar 2005 zijn de investeringen geactiveerd en op basis van de gekozen afschrijvingstermijnen wordt bepaald wanneer de investering is afgeschreven.

7.6 Bouwsteen 7: Middelen op orde

Goede middelen: organisatie, huisvesting, financiën.

De realisering van onze ambities staat of valt met een goede infrastructuur. Als we ten dienste van ons onderwijs buiten de kaders willen denken, zullen we dat ook op dit terrein moeten doen. De ontwikkelingen die we willen initiëren en waarop we willen inspelen – zoals de vervaging van de grenzen in het sociale domein, krimp en onderwijsvernieuwing – vragen om passende organisatievormen, nieuwe samenwerkingsconstructies en financieringsmodellen. Ook daarin liggen voor ons boeiende uitdagingen.

De Waarden verantwoordt haar financiële beleid op korte en lange termijn door benchmarking-gegevens en financiële analyses te gebruiken bij beleidsbepaling. Vervolgens wordt er bij budgettering onderscheid gemaakt in schoolbudget, Budget bestuursbureau en gemeenschappelijk budget (solidariteit). De toekenning van het gemeenschappelijk budget wordt mede bepaald vanuit het gezamenlijk bereiken van eindresultaten. Ook wordt geïnvesteerd in projecten voor ontwikkeling. De belanghebbenden hebben vertrouwen in de wijze waarop met de subsidiegelden wordt omgegaan.

De Waarden voert ook een duurzaam beleid t.a.v. materiële middelen in brede zin. Er is geen verspilling van goederen en diensten. Verantwoordelijkheden voor voor aanschaf van middelen en uitvoeringsplannen en toezicht op uitvoering gedelegeerd zijn aan medewerkers gedelegeerd.

De Waarden staat bekend als duurzame organisatie met ambitieuze doelstellingen. De Waarden werkt duurzaam samen met ondersteuners en leveranciers, wanneer ze hoge kwaliteit leveren en elkaar stimuleren om nieuwe wegen in te slaan.

Een agenda voor toekomstgerichte huisvesting

Binnen de moeilijk te beïnvloeden randvoorwaarden (financiële ruimte, krimp) van het huisvestingsbeleid laten we ons in de komende jaren door een aantal principes leiden: openheid voor nieuwe samenwerkingsvormen en –partners, het primaat van de onderwijsvisie, de ontwikkeling van huisvestingsprojecten als gezamenlijk leerproces binnen de stichting en aandacht voor duurzaamheid.

Schoolgebouwen moeten passen bij de visie van de school op het leren en de brede vorming van kinderen. Ook moeten ze zo ingericht zijn dat het daadwerkelijk plekken van ontmoeting en ontspanning zijn, en niet alleen tijdens schooluren. Buiten de lestijden zijn schoolgebouwen beschikbaar voor activiteiten die met onderwijs verbonden zijn of zelfs in een bredere maatschappelijke context inzetbaar.

Daarmee benutten we niet alleen de schoolgebouwen beter, maar nemen we ook verantwoordelijkheid voor de leefbaarheid van de kernen door ruimte te bieden aan maatschappelijke functies, zoals een verenigings- of wijkcentrum of een BSO.

Dat doen we ook door ons in te zetten voor het zo lang mogelijk in stand houden van kleine scholen. Dat kan vorm

krijgen door medegebruik van beschikbare ruimte in de bestaande scholen, maar het kan ook leiden tot aanpassing of vervanging van bestaande gebouwen door verzamelgebouwen zoals IKC's of MFG's. Om tot goede en gedragen plannen te komen, werken we intensief samen met de gemeenten die hierin de regie hebben.

Duurzame schoolgebouwen

Waar mogelijk wil De Waarden in samenwerking met de gemeenten streven naar duurzame gebouwen en 'Integrated Life Cycle Design' (geïntegreerde levensduurbenadering). Met name bij het bouwen en renoveren van schoolgebouwen zijn deze doelstellingen belangrijke uitgangspunten, maar ook voor de bestaande gebouwen zal in de komende jaren verduurzaming hoog op de agenda staan.

Binnen de reguliere financiering van onderwijs, en dan specifiek binnen de middelen voor het onderhoud van onderwijshuisvesting, is weinig tot geen ruimte voor verduurzamingsmaatregelen. We zullen ons inspannen om investeringen in duurzaamheid zo nodig op andere wijzen te financieren.

Daarbij worden de bestaande onderhoudsplanningen als uitgangspunt genomen. We nemen de inspanningsverplichting op ons om geplande vervangingen te combineren met verduurzamingsmaatregelen. Zo zal bijvoorbeeld het aanbrengen van (extra) dakisolatie of het plaatsen van zonnepanelen gecombineerd en afgestemd worden met de geplande vervanging van dakbedekking.

Zeker in krimpsituaties stelt deze inzet ons voor uitdagingen die om creatief denken vragen.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Visie op onderwijs en kwaliteit bij Stichting de Waarden

Visie:

Onze scholen werken vanuit de inspiratie van de christelijk sociale traditie. We zien de school als een 'waardengemeenschap' waarin we een levenshouding willen cultiveren van aandacht voor en met elkaar. We hebben oog voor het individu en we herkennen en erkennen zijn/haar capaciteiten en eventuele tekortkomingen. Onze stijl kenmerkt zich in "Waarde(n)vol uitdragen". Onze pedagogische opdracht is van oudsher om de aan ons toevertrouwde kinderen goed voor te bereiden op hun toekomst. Ons onderwijs is gericht op het optimaal benutten en ontwikkelen van hun talenten: onze leerkrachten hebben voor elk kind meetbare doelen geformuleerd en stemmen het onderwijs af op wat zij nodig hebben. Ieder kind beschikt over talenten. Wij willen hen zodanig vormen dat zij zelfstandig en volwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving. Wij hechten aan kwaliteit in de ruimste zin van het woord. Goede kwaliteit betekent voor ons allereerst het realiseren van onderwijs met tenminste voldoende resultaten. Er worden moderne onderwijsmethoden en lesmaterialen gebruikt en scholen kenmerken zich door een opbrengstgerichte cultuur. Medewerkers blijven zich professioneel ontwikkelen. We besteden eveneens aandacht aan de kwaliteit van de relatie met ouders, de communicatie en de samenwerking.

Missie:

De Waarden wil een vernieuwende en ontwikkelende organisatie zijn. Vanuit een christelijke identiteit wil de organisatie kinderen en medewerkers een veilige en inspirerende leer- en werkomgeving bieden.

De missie van de organisatie wordt samengevat in het volgende mission statement:

“KRACHT IN ONDERWIJS”

Onze visie en missie wordt vertaald naar onze visie op kwaliteit.

Why?

Met ruimte voor ieders authenticiteit werken wij samen om een duurzame, veilige en inspirerende (leer)omgeving te creëren met onze medewerkers waardoor kinderen zich met plezier kunnen ontplooien wat leidt tot een zelfstandig en betekenisvol leven.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school beschikt over een systeem (een stelsel) voor kwaliteitszorg

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	2,6

8.2 Kwaliteitscultuur

Visie op kwaliteit:

Binnen De Waarden vinden we dat kwaliteit begint met ambitie. Het gezamenlijke verlangen om een bepaalde kwaliteit neer te zetten. Werken vanuit ambitie voorkomt middelmatigheid. Duurzaam sterke school worden, begint met een krachtige collectieve ambitie.

Kwaliteit gaat vervolgens om hoe je erin slaagt die ambitie waar te maken. Kwaliteit moet geen toeval zijn. Je moet er voor zorgen. Dat is dus waar kwaliteitszorg zich op richt: zorgen dat ambitie werkelijkheid wordt. Succes wordt zo zichtbaar. Dat succes gaat om de ontwikkeling van leerlingen, medewerkers en organisatie.

Kwaliteitscultuur:

Door kwaliteitszorg in te richten vanuit dat perspectief, succes zichtbaar maken, creëren we een cultuur van vertrouwen. Hierin staat de professionele dialoog centraal en de waarom-, hoe- en wat-vraag wordt aan elkaar gesteld. Zo leren we onderzoeksmatig te werken passend bij een lerende organisatie. Dan draagt kwaliteitszorg bij aan een cultuur waarin leren van en met elkaar centraal staat.

Leiding geven aan kwaliteitszorg die zo functioneert, vraagt bewust leren. Als leidinggevende ben je hierin bepalend:

1. Kwaliteitszorg is een aangelegenheid van iedereen in de organisatie.
2. Bewust met je team op zoek gaan naar het verhaal achter de cijfers (tellen en vertellen).

3. Werken vanuit willen weten in plaats vanuit willen voldoen.
4. Data gebruiken om te bouwen aan een reflectieve cultuur.
5. Schoolontwikkeling en persoonlijke groei expliciet verbinden.
6. Betrokkenheid van stakeholders.

Zo wordt kwaliteitszorg een krachtig middel om te bouwen aan een kwaliteitscultuur die vonkt. De systematiek borgt op die manier van werken de dynamiek. Daar bereiken we dat teamleden ervaren: kwaliteitszorg, dat zijn wij!

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	2,82

8.3 Verantwoording en dialoog

Op weg naar een bevlogen kwaliteitscultuur.

In een organisatie als de onze is veel verschillende expertise, denkkracht en creativiteit voorhanden. Het zou zonde zijn als we elkaar daar niet mee verrijken. Want door te leren en te delen versterken we de kwaliteit van ons onderwijs, onszelf als professionals en onze organisatie.

Daarom is het bij De Waarden vanzelfsprekend dat we kennis, ervaring en goede voorbeelden met elkaar delen. De organisatie biedt daar de faciliteiten voor. Dat betekent ook dat we geen valse bescheidenheid kennen en niet bang zijn om onszelf koploper te noemen in iets waar we goed in zijn.

We staan tegelijkertijd met beide benen op de grond; een begrip als ‘de lerende organisatie’ moet geen hol begrip blijven, of als doekje voor het bloeden dienen. Leren is niet vanzelfsprekend en soms ook niet eens ‘leuk’. En het vraagt om een duidelijke keuze: hoe willen we leren? Vanuit welke ‘grondtoon’ doen we dat? Hoe vieren we daadwerkelijk het verschil? Probleem- en oplossingsgericht? Of meer waarderend onderzoekend?

Met een goed uitgezette PDCA, IMWR en PVKV-cyclus in alle lagen van de organisatie wordt er gewerkt aan kwaliteitsverbetering. Die cyclus past goed binnen de wijze waarop een lerende organisatie zou moeten functioneren:

- Doen we de goede dingen
- Doen we de dingen goed
- Hoe weten we dat
- Vinden anderen dat ook
- Wat doen we met die wetenschap

Onderzoek (evidence informed) en experimenteren worden dan wezenlijke onderdelen binnen deze organisatie.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	2,7

8.4 Het meten van de basiskwaliteit

Zelfevaluaties m.b.v. WMK.

Ieder jaar voert iedere school een zelfevaluatie uit. Naar aanleiding van deze zelfevaluatie wordt eens in de vier jaar een audit afgenomen.

Voor de zelfevaluatie maakt de school een keuze voor één van de volgende kwaliteitsgebieden met bijbehorende standaarden:

OR : onderwijsresultaten:

- OR1 resultaten
- OR2 sociale en maatschappelijke competenties
- OR3 vervolgsucces

OP: onderwijsproces:

- OP1 aanbod
- OP2 zicht op ontwikkeling
- OP3 didactisch handelen
- OP4 (extra) ondersteuning

OP6 samenwerking

OP8 toetsing en afsluiting

SK: schoolklimaat en veiligheid:

SK1 veiligheid

SK2 pedagogisch klimaat

KA: kwaliteitszorg en ambitie:

KA1 kwaliteitszorg

KA2 kwaliteitscultuur

KA3 verantwoording en dialoog

Bij elk kwaliteitsgebied stelt de school zelf doelen en voert de zelfevaluatie uit. Indien er op Waarden-niveau doelen zijn gesteld, neemt de school deze ook mee in de evaluatie. Zie voor de planning bijlage 3.

Het bestuur onderzoekt jaarlijks of de wet- en regelgeving wordt nageleefd.

De zelfevaluatie van De Waardenscholen is geborgd in de vierjaarlijkse cyclus van WMK-PO en de eigen rapportages:

- Quick Scan,
- Collegiale consultatie,
- Audit,
- Diagnoses en vragenlijsten
- Opbrengsten
- Managementgesprekken (managementcontract en managementrapportage)

8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten

De audit als instrument voor kwaliteitsverbetering

Een volgende stap in het proces van kwaliteitsverbetering is een interne audit: in dit geval laat de school haar kwaliteit toetsen door collega's: directeuren en intern begeleiders van andere De Waardenscholen. Via een interne audit kan de school nagaan of de beschreven kwaliteitscriteria ook daadwerkelijk in praktijk gebracht worden.

Het doel van de audit is dat 'het zeggen wat je doet' en 'het doen wat je zegt' met elkaar in overeenstemming wordt gebracht.

Ook in het nieuwe toezichtkader van de inspectie van het onderwijs, dat vanaf 1 augustus 2017 van kracht is, zal de audit een belangrijke rol krijgen. In het veranderende toezicht door de inspectie krijgt de verantwoording van besturen over het kwaliteitszorgbeleid een prominenter plaats. Hoe beter besturen hun kwaliteitszorg en ambities daarin in beeld hebben, hoe makkelijker het toezicht daarbij kan aansluiten. De inspectie kijkt zowel naar de verantwoording over de kwaliteitszorg op bestuursniveau als naar het effect dat dit beleid heeft op de scholen.

De audit

In het algemeen onderscheidt men zowel interne- als externe audits. Een interne audit wordt uitgevoerd door eigen medewerkers en de bevindingen worden alleen intern gerapporteerd. Een externe audit wordt uitgevoerd door een functionaris van buiten de organisatie en de bevindingen worden tevens gerapporteerd aan externen.

De Waarden heeft een eigen auditteam, maar zal in de eerste periode ook gebruik maken van externen.

In algemene termen kunnen we stellen dat een audit onderzoekt:

- of de school doet wat zij belooft,
- of de school daadwerkelijk werkt volgens de afgesproken procedures en inspectie-eisen,

In het eerste geval toetst een auditteam of de school handelt conform wat beschreven staat in de rapportage van de zelfevaluatie, aangevuld met bijvoorbeeld het schoolplan, de schoolgids of het zorgplan. Bij een audit is deze rapportage van de zelfevaluatie object van onderzoek: daarin staat wat de school doet, wat ze belooft, wat ze beoogt.

In het tweede geval controleert het auditteam of de school voldoet aan de (externe) gestelde eisen, bijvoorbeeld of de school handelt conform de inspectie-eisen.

De audit van De Waarden is er voornamelijk op gericht feedback te geven op de zelfevaluatie en verbeterpunten op te sporen met als doel hiervan te leren en beter te worden.

Bij elk kwaliteitsgebied stelt de school zelf doelen en voert de zelfevaluatie uit. De school gebruikt hiervoor de vragenlijsten van De Waarden in WMK en eigen lijsten. Indien er op Waarden-niveau doelen zijn gesteld, neemt de school deze ook mee in de evaluatie. Tevens voert de school de zelfevaluatie uit op het gebied van Didactisch handelen (2.3) en de opbrengsten.

8.6 Wet- en regelgeving

Onze school heeft kennis genomen van de eisen van de Inspectie van het Onderwijs voor wat betreft wet- en regelgeving. Wij houden ons aan de volgende eisen:

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Het zorgplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie (via het samenwerkingsverband)
6. Het zorgplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
7. Wij programmeren voldoende onderwijstijd
8. Wij programmeren niet meer dan (maximaal) 7 x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3 t/m 8

8.7 Inspectiebezoeken

De inspectie van het onderwijs houdt toezicht op de kwaliteit van het onderwijs en op de naleving van wet- en regelgeving. Tevens bekijkt de inspectie of de middelen voor het onderwijs rechtmatig worden besteed. Over de resultaten van het onderwijs rapporteert de inspectie aan het College van Bestuur en de schoolleiding. De inspectie heeft een bezoek aan onze organisatie afgelegd in december 2018 en januari 2019. Het eindrapport wordt verwacht in maart 2019.

Doel van het onderzoek:

Het vierjaarlijks onderzoek naar het bestuur heeft tot doel een antwoord te formuleren op de volgende centrale vraag en daarvan afgeleide deelvragen:

Centrale vraag:

Is de sturing op kwaliteit op orde en is er sprake van deugdelijk financieel beheer?

Daarnaast beoordelen we indien van toepassing de kwaliteit van scholen waar wij, of het bestuur, risico's vermoeden en/of onderzoeken we scholen op verzoek van het bestuur om te bepalen of sprake is van een goede school. Indien er nog een herstelonderzoek op een onvoldoende of zeer zwakke school moet plaatsvinden, nemen we deze mee in het onderzoek.

KC de Neerhof heeft in januari 2019 een verificatieonderzoek gehad. De school heeft weer een basisarrangement ontvangen met de kanttekening dat de kwaliteitszorg verbeterd moet worden:

"De school zal haar kwaliteitscyclus opnieuw inrichten. Het zogenoemde schoolmanagementcontract is weinig richtinggevend, terwijl er volop urgentie is om onderdelen aan te pakken. Ook geeft dit plan niet voldoende weer waar de school naartoe wil groeien. Zo moet dringend worden vastgesteld wat de school verstaat onder goed onderwijs en goed didactisch handelen, waarna deze verwachtingen kunnen worden getoetst aan de praktijk. Met de komst van een nieuwe directeur moeten ook de verwachtingen van zowel het team als van de schoolleiding samengebracht worden".

8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie

Jaarlijks nemen de scholen een aantal Quick Scans af. De school bepaalt zelf welke kwaliteitsgebieden relevant zijn. De keuze wordt beschreven en opgenomen in de jaarplanning.

De Quick Scan bestaat uit indicatoren die veelal zijn afgeleid van het toezichtkader van de inspectie van het onderwijs. De Quick Scan bevat meerdere kwaliteitsgebieden met een maximum van zes.

Afhankelijk van het kwaliteitsgebied kan de school de Quick Scan laten scoren door het managementteam en/of de leerkrachten.

Het scoren van de Quick Scan leidt tot een rapport, tot analyse van de uitslagen en tot het vaststellen van ontwikkelpunten. De gekozen ontwikkelpunten neemt de school mee in het jaarplan/Macon.

8.9 Vragenlijsten WMK

In de vierjarencyclus van WMK worden twee keer de drie compacte vragenlijsten van De Waarden afgenomen (leerkrachten, ouders en leerlingen). Het scoren van de vragenlijst leidt tot een rapportage. Uit de rapportage kiest de school enkele ontwikkelpunten. Deze worden meegenomen in het Macon. Jaarlijks wordt de sociale veiligheid

gemonitord d.m.v. een gevalideerd instrument.
Zie bijlage planning WMK-cyclus.

Bijlagen

1. Planning WMK

8.10 Bouwsteen 4: Delen en leren van elkaar

We delen met en leren van elkaar – versterking van de lerende organisatie

In een organisatie als de onze is veel verschillende expertise, denkkracht en creativiteit voorhanden. Het zou zonde zijn als we elkaar daar niet mee verrijken. Want door te leren en te delen versterken we de kwaliteit van ons onderwijs, onszelf als professionals en onze organisatie.

Daarom is het bij De Waarden vanzelfsprekend dat we kennis, ervaring en goede voorbeelden met elkaar delen. De organisatie biedt daar de faciliteiten voor. Dat betekent ook dat we geen valse bescheidenheid kennen en niet bang zijn om onszelf koploper te noemen in iets waar we goed in zijn.

We staan tegelijkertijd met beide benen op de grond; een begrip als 'de lerende organisatie' moet geen hol begrip blijven, of als doekje voor het bloeden dienen. Leren is niet vanzelfsprekend en soms ook niet eens 'leuk'. En het vraagt om een duidelijke keuze: hoe willen we leren? Vanuit welke 'grondtoon' doen we dat? Hoe vieren we daadwerkelijk het verschil? Probleem- en oplossingsgericht? Of meer waardierend onderzoekend?

Wat betekent dat concreet?

- We inventariseren de expertise op allerlei gebieden die in de organisatie aanwezig is en maken die beschikbaar voor elkaar door onder meer facilitering via taak- en formatiebeleid.
- We gaan verder op de weg die we met het visitatietraject zijn ingeslagen. De collega's die zich tot interne auditors hebben ontwikkeld, zetten hun ervaring in om de teams steeds meer eigenaar te maken van hun kwaliteitsontwikkeling.
- We benutten nieuwe ontwikkelingen op de scholen als leerprocessen voor ons allemaal. Zo wordt de ontwikkeling van Leerrijk Westhoek een gezamenlijk leerproces: hoe leer je bij zo'n nieuwbouwproces van de ervaringen van andere scholen binnen De Waarden en hoe zorg je ervoor dat de scholen van De Waarden gezamenlijk leren van zo'n nieuwbouwproces?

9 Strategisch beleid

9.1 Strategisch Beleid

Domein	Aandachtspunten beleidsplan 2018-2022	Prioriteit
Domein 1: Werken aan onderwijs	In het schoolplan beschrijven en verantwoorden de scholen op welke manier ze gestalte geven aan: - het recht van elk kind op een eigen, passende leerloopbaan - het eigenaarschap van elk kind.	hoog
Domein 1: Werken aan onderwijs	In het schoolplan wordt expliciet aandacht besteed aan organisatie, (tussentijdse)evaluatie en borging gebruik van de IMWR cyclus	hoog
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	In de Macon 2019 verantwoordt elke directeur zich over:	gemiddeld
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- De doelmatigheid van het primaire proces waarin de link met het koersplan helder is.	laag
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- De onderzoekende cultuur die binnen de school gecreëerd wordt.	hoog
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- De interventies die vanuit de ontwikkelingsbehoefte van het team uitgevoerd worden. Waarbij adequaat gebruik gemaakt wordt van kennis en kunde van stakeholders.	gemiddeld
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- Een flexibele organisatiestructuur, zodat de school snel kan anticiperen op onverwachte situaties en vernieuwingen.	gemiddeld
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- De inbreng van medewerkers bij veranderingen. Zo is zichtbaar dat zij participeren in zelforganiserende teams en/of projectgroepen.	hoog
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- Nauwe samenwerking met de MLI leerkracht.	laag
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	Leerkrachten dragen aantoonbaar bij aan het behalen van de gestelde doelen van het koersplan en leggen daar jaarlijks verantwoording over af in de ontwikkelgesprekken.	gemiddeld
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	Talenten worden gedeeld in de organisatie door samenwerkingsactiviteiten en zo nodig van buiten de organisatie gehaald.	gemiddeld
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	In 2019 vormen directeuren met elkaar een lerend netwerk.	gemiddeld
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	In 2023 is het vanzelfsprekend om als medewerker deel te nemen in professionele leergemeenschappen, collegiale consultatie, ontmoetingen en netwerken.	hoog
Domein 3: Vier het verschil	In 2019 expliciteren de scholen de schoolplannen hun eigen verhaal over de eigenheid van onderwijs, gerelateerd aan de missie van De Waarden. De eigen verhalen worden gedeeld bij de MACON besprekingen.	gemiddeld

Domein	Aandachtspunten beleidsplan 2018-2022	Prioriteit
Domein 3: Vier het verschil	In 2019 staat in elk schoolplan hoe de school in zijn eigenheid deelneemt aan de gemeenschap.	hoog
Domein 4: Delen en leren van elkaar	Op basis van een nulmeting zetten de scholen een cyclisch proces van kwaliteitszorg op.	hoog
Domein 4: Delen en leren van elkaar	D.m.v. van zelfevaluaties en audits wordt structureel aan schoolontwikkeling gewerkt.	hoog
Domein 4: Delen en leren van elkaar	WMK wordt door alle scholen aantoonbaar gebuikt.	laag
Domein 5: Onderwijs dat deugt	Tweejaarlijks vindt op alle lagen van de organisatie een open en inspirerende bijeenkomst plaats over onderwijs dat deugt.	gemiddeld
Domein 5: Onderwijs dat deugt	Elke school betreft op haar eigen manier ouders en andere stakeholders bij deze bijeenkomst en gaat na in hoeverre het verhaal van de school door hen wordt herkend.	hoog
Domein 5: Onderwijs dat deugt	In het schoolplan wordt de identiteit beschreven. Binnen de school is er een gedragen cultuur vanuit deze identiteit.	gemiddeld
Domein 5: Onderwijs dat deugt	In sollicitatiegesprekken en in de gesprekscyclus wordt aan personeelsleden gevraagd hoe zij vanuit hun persoonlijke inspiratie kunnen bijdragen aan het verhaal van de school en van De Waarden.	hoog
Domein 6: De blik naar buiten	In 2019 heeft de school in beeld wie haar externe stakeholders zijn en maakt onderscheid hierin naar prioriteit.	hoog
Domein 6: De blik naar buiten	In 2019 hebben de scholen inzicht in de waardering van deze stakeholders.	gemiddeld
Domein 6: De blik naar buiten	In de schoolplannen hebben de scholen beschreven hoe zij hun maatschappelijke opdracht zien, gerelateerd aan de missie en visie van De Waarden.	hoog
Domein 6: De blik naar buiten	In de schoolplannen beschrijven de scholen voor welke lokale uitdagingen zij zich in de komende jaren medeverantwoordelijk weten en hoe en met welke maatschappelijke partners zij die uitdagingen aangaan.	hoog
Domein 1: Werken aan onderwijs	Vanaf 2019 worden de ouders, kinderen en leerkrachten betrokken bij deze evaluatie.	gemiddeld
Domein 1: Werken aan onderwijs	In 2019 staat in de schoolplannen welke keuzen zij gemaakt hebben ten aanzien van deze brede vorming eveneens hoe die zich verhouden tot de kernwaarden van De Waarden.	hoog

Domein	Aandachtspunten beleidsplan 2018-2022	Prioriteit
Domein 1: Werken aan onderwijs	In 2019 geven de scholen aan in de schoolplannen hoe zij duurzaamheid en techniek een plek geven in het curriculum.	hoog

10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Beleidsplan 2018-2022: Domein 1: Werken aan onderwijs	In het schoolplan beschrijven en verantwoorden de scholen op welke manier ze gestalte geven aan: - het recht van elk kind op een eigen, passende leerloopbaan - het eigenaarschap van elk kind.	hoog
Beleidsplan 2018-2022: Domein 2: Persoonlijk leiderschap	In 2023 is het vanzelfsprekend om als medewerker deel te nemen in professionele leergemeenschappen, collegiale consultatie, ontmoetingen en netwerken. <ul style="list-style-type: none"> • Leerkrachten dragen aantoonbaar bij aan het behalen van de gestelde doelen van het koersplan en leggen daar jaarlijks verantwoording over af in de ontwikkelgesprekken. • Talenten worden gedeeld in de organisatie door samenwerkingsactiviteiten en zo nodig van buiten de organisatie gehaald. • In 2019 vormen directeuren met elkaar een lerend netwerk. 	hoog
Beleidsplan 2018-2022: Domein 3: Vier het verschil	In 2019 expliciteren de scholen de schoolplannen hun eigen verhaal over de eigenheid van onderwijs, gerelateerd aan de missie van De Waarden. De eigen verhalen worden gedeeld bij de MACON besprekingen. <ul style="list-style-type: none"> • In de Macon 2019 verantwoordt elke directeur zich over: <ul style="list-style-type: none"> - De doelmatigheid van het primaire proces waarin de link met het koersplan helder is. - De onderzoekende cultuur die binnen de school gecreëerd wordt. - De interventies die vanuit de ontwikkelingsbehoefte van het team uitgevoerd worden. Waarbij adequaat gebruik gemaakt wordt van kennis en kunde van stakeholders. - Een flexibele organisatiestructuur, zodat de school snel kan anticiperen op onverwachte situaties en vernieuwingen. - De inbreng van medewerkers bij veranderingen. Zo is zichtbaar dat zij participeren in zelforganiserende teams en/of projectgroepen. - Nauwe samenwerking met de MLI leerkracht. 	gemiddeld
Beleidsplan 2018-2022: Domein 4: Delen en leren van elkaar	Op basis van een nulmeting zetten de scholen een cyclisch proces van kwaliteitszorg op. <ul style="list-style-type: none"> • In het schoolplan wordt expliciet aandacht besteed aan organisatie, (tussentijdse)evaluatie en borging gebruik van de IMWR cyclus • D.m.v. van zelfevaluaties en audits wordt structureel aan schoolontwikkeling gewerkt. • WMK wordt door alle scholen aantoonbaar gebuikt. • Vanaf 2019 worden de ouders, kinderen en leerkrachten betrokken bij deze evaluatie. 	hoog
Beleidsplan 2018-2022: Domein 5: Onderwijs dat deugt	In het schoolplan wordt de identiteit beschreven. Binnen de school is er een gedragen cultuur vanuit deze identiteit. <ul style="list-style-type: none"> • Tweejaarlijks vindt op alle lagen van de organisatie een open en inspirerende bijeenkomst plaats over onderwijs dat deugt. • Elke school betreft op haar eigen manier ouders en andere stakeholders bij deze bijeenkomst en gaat na in hoeverre het verhaal van de school door hen wordt herkend. • In sollicitatiegesprekken en in de gesprekscyclus wordt aan personeelsleden gevraagd hoe zij vanuit hun persoonlijke inspiratie kunnen bijdragen aan het verhaal van de school en van De Waarden. 	gemiddeld

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Beleidsplan 2018-2022: Domein 6: De blik naar buiten	In de schoolplannen hebben de scholen beschreven hoe zij hun maatschappelijke opdracht zien, gerelateerd aan de missie en visie van De Waarden. <ul style="list-style-type: none"> • In 2019 staat in elk schoolplan hoe de school in zijn eigenheid deelneemt aan de gemeenschap. • In 2019 heeft de school in beeld wie haar externe stakeholders zijn en maakt onderscheid hierin naar prioriteit. • In 2019 hebben de scholen inzicht in de waardering van deze stakeholders. • In de schoolplannen beschrijven de scholen voor welke lokale uitdagingen zij zich in de komende jaren medeverantwoordelijk weten en hoe en met welke maatschappelijke partners zij die uitdagingen aangaan. 	hoog
Beleidsplan 2018-2022: Domein 1: Werken aan onderwijs	In 2019 staat in de schoolplannen welke keuzen zij gemaakt hebben ten aanzien van deze brede vorming eveneens hoe die zich verhouden tot de kernwaarden van De Waarden. <ul style="list-style-type: none"> • In 2019 geven de scholen aan in de schoolplannen hoe zij duurzaamheid en techniek een plek geven in het curriculum. 	hoog

11 Meerjarenplanning 2019-2023

Thema	Aandachtspunt	'19-'20	'20-'21	'21-'22	'22-'23
Beleidsplan 2018-2022: Domein 1: Werken aan onderwijs	In het schoolplan beschrijven en verantwoorden de scholen op welke manier ze gestalte geven aan: - het recht van elk kind op een eigen, passende leerloopbaan - het eigenaarschap van elk kind.				
Beleidsplan 2018-2022: Domein 4: Delen en leren van elkaar	Op basis van een nulmeting zetten de scholen een cyclisch proces van kwaliteitszorg op.				
Beleidsplan 2018-2022: Domein 5: Onderwijs dat deugt	In het schoolplan wordt de identiteit beschreven. Binnen de school is er een gedragen cultuur vanuit deze identiteit.				
Beleidsplan 2018-2022: Domein 6: De blik naar buiten	In de schoolplannen hebben de scholen beschreven hoe zij hun maatschappelijke opdracht zien, gerelateerd aan de missie en visie van De Waarden.				
Beleidsplan 2018-2022: Domein 1: Werken aan onderwijs	In 2019 staat in de schoolplannen welke keuzen zij gemaakt hebben ten aanzien van deze brede vorming eveneens hoe die zich verhouden tot de kernwaarden van De Waarden.				

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.

12 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 06KB
Naam: Rooms Katholieke Basisschool De Neerhof
Adres: Bloedkoraal 1
Postcode: 4762 BJ
Plaats: ZEVENBERGEN

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 06KB
Naam: Rooms Katholieke Basisschool De Neerhof
Adres: Bloedkoraal 1
Postcode: 4762 BJ
Plaats: ZEVENBERGEN

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
