

Schoolplan 2019-2023

cbs De Molenvliet
KLUNDERT



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	6
1.1 Voorwoord	6
1.2 Doelen en functie	6
1.3 Procedures	7
1.4 Verwijzingen	7
2 Schoolbeschrijving	8
2.1 Schoolgegevens	8
2.2 Kenmerken van het personeel	8
2.3 Kenmerken van de leerlingen	9
2.4 Kenmerken van de ouders	10
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	10
2.6 Landelijke ontwikkelingen	11
2.7 Aandachtspunten Schoolbeschrijving	11
3 Zorg voor kwaliteit	12
3.1 Bouwsteen 4: Delen en leren van elkaar	12
3.2 Visie op onderwijs en kwaliteit bij Stichting de Waarden	12
3.3 Kwaliteitscultuur	13
3.4 Verantwoording en dialoog	14
3.5 Het meten van de basiskwaliteit	16
3.6 Onze eigen kwaliteitsaspecten	17
3.7 Wet- en regelgeving	17
3.8 Inspectiebezoeken	18
3.9 Quick Scan - Zelfevaluatie	18
3.10 Vragenlijsten WMK	18
3.11 Vragenlijst Leerlingen	19
3.12 Vragenlijst Ouders	19
4 Grote ontwikkeldoelen	20
4.1 Koersen op 7 domeinen	20
5 Onderwijskundig beleid	21
5.1 Bouwsteen 1: Werken aan onderwijs	21
5.2 De missie van onze school in relatie met onze organisatie	21
5.3 De visies van de school	22
5.4 Levensbeschouwelijke identiteit	23
5.5 Talentontwikkeling	23
5.6 Passend Onderwijs	24
5.7 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	25
5.8 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	26
5.9 Leerstofaanbod	26
5.10 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	27
5.11 Taalleesonderwijs	28
5.12 Rekenen en wiskunde	29
5.13 Wereldoriëntatie	29
5.14 Kunstzinnige vorming	29
5.15 Bewegingsonderwijs	30
5.16 Wetenschap en Technologie	30

5.17 Engelse taal	30
5.18 Les- en leertijd	30
5.19 Pedagogisch handelen	31
5.20 Didactisch handelen	31
5.21 Opbrengstgericht werken	32
5.22 Resultaten/ opbrengsten	33
5.23 Toetsing en afsluiting	34
6 Strategisch beleid	35
6.1 Strategisch Beleid	35
7 Organisatiebeleid	37
7.1 Bouwsteen 3: Vier het verschil	37
7.2 Bouwsteen 5: Onderwijs dat deugt.	37
7.3 Bouwsteen 6: De blik naar buiten.	37
7.4 Organisatiestructuur	38
7.5 Groeperingsvormen	38
7.6 Het schoolklimaat	38
7.7 Veiligheid	39
7.8 Samenwerking	40
7.9 Contacten met ouders	40
7.10 Overgang PO-VO	41
7.11 Privacybeleid	41
7.12 Voor- en vroegschoolse educatie	41
8 Personeelsbeleid	43
8.1 Bouwsteen 2: Persoonlijk leiderschap van zelfbewuste professionals	43
8.2 Integraal Personeelsbeleid	43
8.3 Bevoegde en bekwame leraren	44
8.4 Let's Grow: een andere kijk op de gesprekscyclus	44
8.5 De schoolleiding	45
8.6 Professionalisering	46
8.7 Professionele cultuur	46
8.8 Beleid met betrekking tot stagiaires	47
8.9 Werving en selectie	47
8.10 Introductiebeleid Stichting de Waarden	47
8.11 Werkverdelingsplan	47
8.12 Collegiale consultatie	48
8.13 Klassenbezoek	48
8.14 Teambuilding	48
8.15 Verzuimbeleid	48
8.16 Mobiliteitsbeleid	49
9 Financieel beleid	50
9.1 Bouwsteen 7: Middelen op orde	50
9.2 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	51
9.3 Interne geldstromen	51
9.4 Sponsoring	51
10 Aandachtspunten 2019-2023	52
11 Meerjarenplanning 2019-2023	55
12 Formulier "Instemming met schoolplan"	58

13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

59

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van De Molenvliet voor de periode 2019-2023.

De Molenvliet dankt vermoedelijk de naam aan een watertje dat langs de eerste molen van het dorp De Clundert liep. CBS De Molenvliet is sinds 1970 één van de basisscholen in het vestingstadje Klundert. De school staat in Klundert-oost. Deze wijk bestaat al ca. 50 jaar. Veel van onze leerlingen wonen in deze wijk. Het betreft hier veelal goedkopere huurwoningen. Deze woningen worden deels bestemd voor sociale huisvesting.

Zo krijgt de school te maken met bijvoorbeeld één-ouder-gezinnen, sociale problemen, taalachterstandsproblemen. De laatste jaren zien we een toename van leerlingen uit andere wijken en zelfs andere kernen binnen gemeente Moerdijk.

Naast het leren van kennis en diverse vaardigheden willen we een schakel zijn in onze wijk. Dit blijkt uit de diverse contacten en activiteiten. Onze school is relatief klein, wat voor kinderen, leerkrachten en ouders erg prettig is. Het saamhorigheidsgevoel is groot.

Vanuit de protestants christelijke normen en waarden die wij leren uit de Bijbel willen wij een veilige en vertrouwde omgeving bieden aan alle kinderen om zich te kunnen ontplooien tot het hoogst haalbare.

De indeling van het schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het koersplan van Stichting De Waarden en de bouwstenen hierin. Deze bouwstenen krijgen steeds meer de focus vanuit onze kwaliteitszorg.

In dit plan beschrijven we vooral het verhaal dat we te vertellen hebben over ons goede onderwijs voor uw kind!

1.2 Doelen en functie

Dit schoolplan is het beleidsdocument dat beschrijft welke keuzes we op CBS De Molenvliet voor deze schoolplanperiode hebben gemaakt.

Dit schoolplan heeft meerdere doelen:

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

Dit schoolplan heeft verder de volgende functies:

- beschrijven van bijvoorbeeld de missie, de visie en uitgangspunten;
- verwijzen naar onderliggende documenten waarin bepaalde zaken nader omschreven en uitgewerkt zijn;
- het op koers houden van de school bij de realisatie van het beleid tijdens de komende jaren;
- het afleggen van verantwoording (intern en extern) over de deugdelijkheid en kwaliteit van ons onderwijs.

Het schoolplan is opgesteld binnen de kaders van het Koersplan van Stichting De Waarden.

Op basis daarvan zijn de specifieke doelen voor onze school bepaald, rekening houdend met de huidige stand van zaken van het onderwijs en de omgevingsfactoren die van invloed zijn op het functioneren van de school.

Het beschrijft wat we willen bereiken met het onderwijs op CBS De Molenvliet en hoe we dat in de praktijk zullen vormgeven.

Het schoolplan is statisch voor wat betreft de beschrijving van de missie, de visie en uitgangspunten.

Vanwege de aan dit schoolplan gekoppelde verhalen in onze jaarplannen is het ook een dynamisch document.

Van hieruit wordt voortdurend aan verbetering gewerkt. De plannen zullen jaarlijks geactualiseerd worden, afgestemd op de ontwikkelingen die zich voordoen.

De schoolspecifieke plannen zijn ontstaan vanuit de ontwikkelingen waar de school al langer mee bezig is.

Tijdens diverse teambijeenkomsten hebben we de ontwikkelingslijn benoemd die we met elkaar willen gaan volgen. De MR is steeds op de hoogte gebracht van dit proces.

De resultaten van bovengenoemd proces zijn verweven in het schoolplan en is het aangeboden aan het team en de MR. Na goedkeuring is het plan aangeboden aan het bestuur en de inspectie. Hiermee ligt het schoolplan als werkdocument vast voor het komende schooljaar en als beleidsstuk voor de jaren 2019 tot en met 2023.

1.3 Procedures

Het schoolteam en de directie hebben samen gewerkt aan de totstandkoming van het schoolplan.

Tijdens de bijeenkomsten hebben we met elkaar missie en visie bevestigd en een SWOT-analyse opgesteld.

Ook de eigen wensen en ideeën van de personeelsleden zijn aan bod geweest.

Tijdens diverse sessies hebben we met elkaar toekomstplannen op de diverse beleidsterreinen van het koersplan geformuleerd. Daarna is bepaald welke items op korte en welke op meer langere termijn haalbaar zijn. Steeds is er gekeken of deze realistisch en ambitieus zijn.

Daarmee is door het team de richting aangegeven waarin de school zich zou moeten ontwikkelen.

Aan het einde van ieder schooljaar zullen we het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd?

1.4 Verwijzingen

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen. De bijlagen zijn opgenomen in de paragrafen waarbij ze horen.

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting de Waarden
Algemeen directeur:	<u>Mw. Dr. L.J.R. Hoogwerf</u>
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:	CBS De Molenvliet
Directeur:	mevr. L. Vellekoop
Adres + nummer.:	Graaf Florisstraat 1a
Postcode + plaats:	4791 CA Klundert
Telefoonnummer:	0168402982
E-mail adres:	info.molenvliet@dewaarden.nl
Website adres:	www.demolenvliet.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

De directeur van de school wordt ondersteund door het managementteam (MT) van de school. Verantwoordelijkheden en taken worden gedeeld.

Het team bestaat uit:

1 directeur

7 groepsleerkrachten (fulltime- parttime)

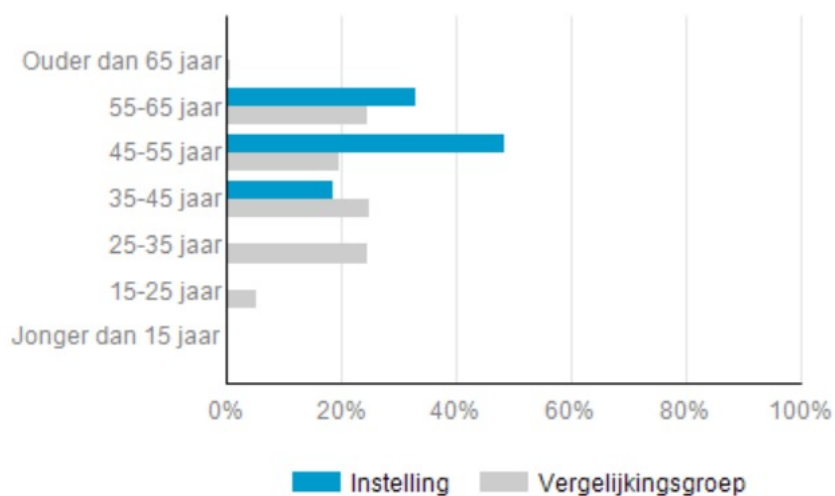
1 intern begeleider

1 onderwijsassistent

1 conciërge

1 schoonmaakster

Wat is de leeftijdsverdeling van het personeel in 2018-2019?



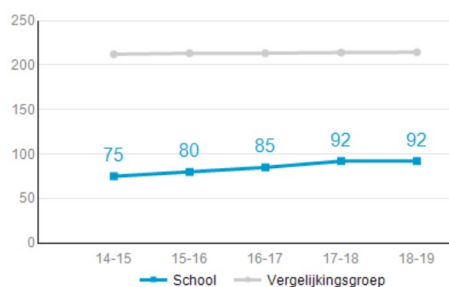
2.3 Kenmerken van de leerlingen

Ons leerlingenaantal blijft de komende jaren stabiel, ondanks krimp in de regio.

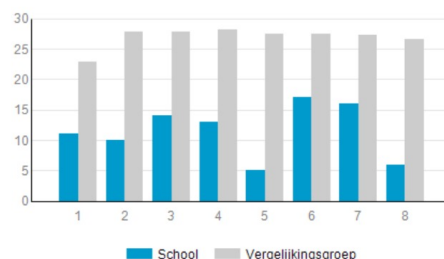
Er is zelfs sprake van een lichte stijging.

Ouders kiezen bewust voor onze school door de aandacht, leerlingbegeleiding, identiteit, saamhorigheidsgevoel, positieve en laagdrempelige sfeer en de ligging in de wijk.

Hoeveel leerlingen had de school de afgelopen jaren?



Hoe zijn de leerlingen verdeeld per leerjaar in 2018-2019?



Leerlinggewicht

Op 1 oktober 2019 heeft 18% van onze leerlingen een gewicht: Ruim 9% van de leerlingen heeft een gewicht van 0,3 en ruim 8% van onze leerlingen heeft een gewicht van 1,2.

Bij het bepalen van het risico op onderwijsachterstanden wordt gebruikgemaakt van omgevingskenmerken die volgens het CBS een onderwijsachterstand voorspellen. Het gaat om de kenmerken: opleidingsniveau van de ouders, herkomst, verblijfsduur van de moeder in Nederland, wel of niet in de schuldsanering en het gemiddelde opleidingsniveau van de moeders op onze school.

Wij hebben leerlingen met veel verschillende achtergronden en zijn hiermee een afspiegeling van de wijk en de

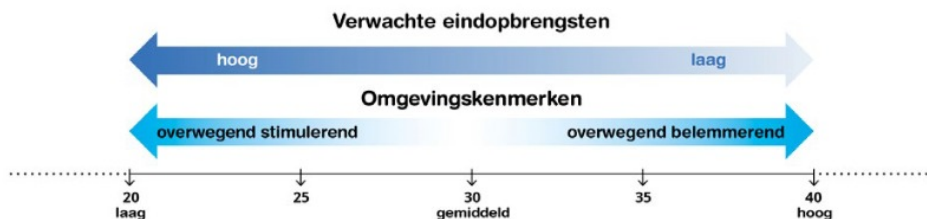
maatschappij. Onze zogenaamde schoolweging is 34,1

2.4 Kenmerken van de ouders

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) berekent de schoolweging van een school op basis van de volgende kenmerken:

- het opleidingsniveau van de ouders
- het gemiddeld opleidingsniveau van alle moeders op school
- het land van herkomst van de ouders
- de verblijfsduur van de moeder in Nederland
- of ouders in de schuldsanering zitten

De Molenvliet heeft een relatief hoge schoolweging van 34,1.



2.5 Sterkte-zwakteanalyse

Voor de komende vier jaren zien we een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor de school. We willen daarmee rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
kleinschalig en laagdrempelig	teveel toetsen
veilig klimaat	hoog schoolgewicht
groeierende kwaliteit	eigenaarschap in ontwikkeling
bewuste identiteit	

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Leren Zichtbaar Maken	hogere gemiddelde leeftijd team
groepsdoorbrekend werken	klein team
samenwerking met BMR	krimp
chromebooks	passend onderwijs

Voor de komende vier jaren zien we een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor het team. We willen daarmee rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

STERKE KANTEN TEAM	ZWAKKE KANTEN TEAM
openheid en vertrouwen	geen vakleerkrachten
gemotiveerd	familiair
korte lijntjes	ict-vaardigheden
ruimte voor vernieuwingen	

KANSEN TEAM	BEDREIGINGEN TEAM
nieuwe collega's	veel taken voor klein team/ werkdruk
expertise van elkaar benutten	borgen van gemaakte afspraken
samenwerking	lang beslissingsmoment

trends en ontwikkelingen voor de komende jaren:
ict-vaardigheden, tekort aan leerkrachten

2.6 Landelijke ontwikkelingen

Ons schoolplan biedt houvast en een duidelijke koers in een tijd waarin de invloeden van maatschappelijke ontwikkelingen sneller zichtbaar worden in het onderwijs.

De Molenvliet heeft in de afgelopen periode geanticipeerd op onderstaande landelijke ontwikkelingen:

1. Veel aandacht voor passend onderwijs
2. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
3. Ouders als partners van de school
4. Inzet ICT in het lesprogramma

2.7 Aandachtspunten Schoolbeschrijving

Aandachtspunt	Prioriteit
Oriëntatie op de criteria voor een school met de gemiddelde inspectiebeoordeling "goed."	gemiddeld

3 Zorg voor kwaliteit

3.1 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?

Beoordeling

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

3.2 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 worden vertaald naar onze visie op kwaliteit.

Waarom?

Dit vraagt naar onze doelen en drijfveren, de intrinsieke waarde van ons onderwijs.

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 ontplooiën wat leidt tot een zelfstandig en betekenisvol leven.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Wij beschikken over een meerjarenplanning voor kwaliteitszorg
2.	Met het opstellen van de schoolrapportage en het jaarverslag (voorheen Marap/ Macon) worden de diverse beleidsterreinen beoordeeld.
3.	Wij evalueren jaarlijks of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
4.	Wij borgen onze kwaliteit door zaken vast te leggen en stelselmatig dmv speerpunten "levend" te houden

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3,5

Aandachtspunt	Prioriteit
De (G)MR wordt betrokken bij de benoeming van bestuurders	laag
De school heeft "tegenspraak" georganiseerd	gemiddeld

3.3 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

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	2,91

Aandachtspunt	Prioriteit
Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen beroepsprofielen een rol	gemiddeld
Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen gestelde bekwaamheidseisen een rol	gemiddeld
De school vraagt in voldoende mate naar de mening van ouders over de school	hoog

3.4 Verantwoording en dialoog

Op weg naar een bevlogen kwaliteitscultuur.

In een organisatie als de onze is veel verschillende expertise, denkracht 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?

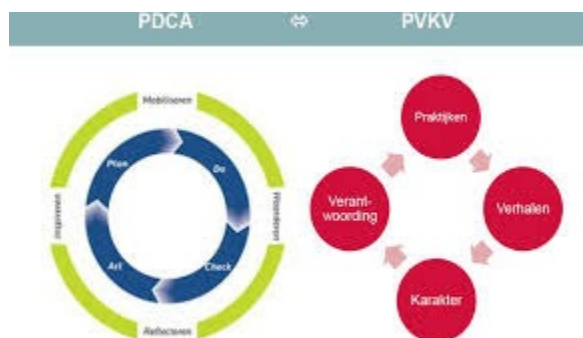
Probleem- en oplossingsgericht?

Of meer waardierend onderzoekend?

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



De PDCA-cyclus is de beschrijving van het leerproces in een organisatie. Je neemt je dingen voor (Plan), je gaat aan de slag (Do), je gaat na of je bereikt wat je wilde bereiken (Check) en als dat niet (geheel) het geval is, stel je bij (Act).

Bij het gebruik van de PDCA-cylus kijken we vanuit de feitelijkheid, de actualiteit.

Daarbij gaat het over:

- leerdoelen en opbrengsten
- de taal van de didactiek
- citotoetsen en landelijk gemiddelde
- tekorten
- doorstroomcijfers
- leerproblemen en leerachterstanden

De PDCA-cyclus wordt vaak vertaald naar het systeem van een organisatie. (budgetten, P&C-cyclus). Om te benadrukken dat het uiteindelijk om het leren van mensen gaat, is de IMWR-cirkel gelanceerd. Inspireren, Mobiliseren, Waarderen en Reflecteren Deze cirkel geeft invulling aan meer mensgerichte, sociaal culturele aspecten die nodig zijn om een organisatie goed te laten functioneren. Het is de cirkel van de menselijke maat.

Naast de bekende PCDA-cyclus die wordt gebruikt om de 'harde opbrengsten' te monitoren, gebruiken we de PVKV-cyclus om de 'zachte opbrengsten' in kaart te brengen en te monitoren.

De PVKV-cylus wil daarbij een aanvulling zijn en is een creatieve herschrijving van betekenis:

- De P staat voor Praktijk: er gebeurt al zoveel goeds in het onderwijs; dat is onze bron van goede onderwijskwaliteit (Being your story)
- De V staat voor het waarderende Verhaal: we creëren hiervoor aandacht en focus en geven richting aan het goede (de bedoeling) van het onderwijspedagogisch handelen. (Telling your story)
- De K staat voor karakter. In de besluitvorming, het oordelen, wordt duidelijk of en in hoeverre het waarderend verhaal doorwerkt in de praktijk van de schoolleiding en de leerkrachten. Is het karakter zichtbaar, merkbaar en ervaarbaar. (Living your story)
- De V staat voor verantwoording. Door verantwoording stelt de school vast (in dialoog en tegenspraak) in hoeverre men ook de bedoeling van goed onderwijs realiseert. (Deliberating your story)

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school stelt jaarlijks een jaarplan op
2.	Onze school stelt jaarlijks een jaarverslag op (evaluatie jaarplan)

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	2,6

Aandachtspunt	Prioriteit
De (G)MR wordt betrokken bij de benoeming van bestuurders	laag
De school heeft "tegenspraak" georganiseerd	gemiddeld

3.5 Het meten van de basiskwaliteit

Zelfevaluaties m.b.v. WMK

Werken met Kwaliteit (WMK) is een webbased kwaliteitsinstrument bij ParnasSys.

Het legt de basis voor goede kwaliteitszorg en integraal personeelsbeleid.

Met WMK bepaal je de thema's voor kwaliteitszorg die je op korte en lange termijn verder gaat onderzoeken en ontwikkelen.

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. Dit gebeurt volgens een planning.

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)

Beoordeling

De basiskwaliteit wordt een keer per twee jaar beoordeeld door directie en team.

3.6 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.

3.7 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 aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij 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

3.8 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 is aangeboden 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.

Bijlagen

1. Inspectierapport De Waarden- De Molenvliet jan 2019

3.9 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.

Beoordeling

De Quick Scan wordt jaarlijks afgenomen, zie meerjarenplanning voor de inhoud van de Quick Scan.

3.10 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. Op De Molenvliet gebruiken we daarvoor de lijsten in Kanvas. (Kanjertaining)

Zie bijlage planning WMK-cyclus.

Beoordeling

De ambities van de school worden een keer per vier jaar gemeten met behulp van een vragenlijst (WMK-PO)

Bijlagen

1. planning WMK-cyclus
2. basiskwaliteit voor schoolplan
3. tevredenheidspelling MT

3.11 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor Leerlingen (WMK) is afgenomen in november 2018.

De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 5, 6, 7 en 8. Het was 93%.

De leerlingen zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,38. De kwaliteit van de school wordt ten aanzien van leerlingen niet alleen gemeten met behulp van een vragenlijst.

Jaarlijks voeren alle leerkrachten individuele leerlinggesprekjes.

We hebben als doel gesteld om in 2019 ook een leerlingenraad op te richten met een vertegenwoordiging van de leerlingen uit de groepen 5 t/m 8.

Aandachtspunt	Prioriteit
De juf/meester vraagt of ik de lessen leuk vind	hoog
De juf/meester besteedt aandacht aan Muziek	hoog
De juf/meester bespreekt met mij wat ik wil bereiken op de (volgende) toets	gemiddeld

Bijlagen

1. leerlingvragenlijst nov 2018

3.12 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders (WMK) is afgenomen in februari 2018.

De uitgebreide vragenlijst is volledig aangeboden. Later bleek dat het effectiever zou zijn om de compacte versie aan te bieden. De ouders zijn gemiddeld genomen tevreden over de school: score 3,19.

Vanaf het begin van schooljaar 2019-2020 wordt aan de ouders gevraagd om actief te reageren op vragen bij de bouwstenen uit het koersplan. Zij vullen hun antwoorden en ideeën in op het bord in de hal of per mail.

Aandachtspunt	Prioriteit
De school vraagt in voldoende mate naar de mening van ouders over de school	gemiddeld
Het is mij duidelijk wat de school wil verbeteren	gemiddeld
Het is mij duidelijk in welke gevallen een leerling een groep kan overslaan	laag
Het is mij duidelijk in welke gevallen een leerling blijft zitten	laag

Bijlagen

1. ouderenquete feb 2018

4 Grote ontwikkeldoelen

4.1 Koersen op 7 domeinen



Deze 7 domeinen bepalen de koers van onze organisatie voor de komende 4 jaar.

Ze zijn terug te vinden bij de volgende hoofdstukken:

Bouwsteen 1: Hoofdstuk Onderwijskundig beleid

Bouwsteen 2: Hoofdstuk Personeelsbeleid

Bouwsteen 3,5,6: Hoofdstuk Organisatiebeleid

Bouwsteen 4: Hoofdstuk Zorg voor Kwaliteit

Bouwsteen 7: Hoofdstuk Financieel/Materieel beleid

Streefbeelden	
1.	Op De Molenvliet maken leerkrachten het verschil in de ontwikkeling van leerlingen. We geven goed les en zoekende verbinding met ouders en de omgeving rondom de school en de leerling.
2.	Wij bereiden leerlingen erop voor dat ze later zelfstandige, gemotiveerde en verantwoorde keuzes kunnen maken. Onderwijskrachten hebben een begeleidende en coachende rol.
3.	We geven de ontwikkeling en resultaten van onze leerlingen weer in het portfolio. Het traditionele rapport vervalt.
4.	Leerlingen en leerkrachten maken optimaal gebruik van de (digitale) leeromgeving, de instructies zijn activerend en de verwerking is zelfstandig.
5.	Om onze leerlingen optimaal instructie op niveau aan te kunnen bieden, organiseren we voor technisch lezen, begrijpend lezen en rekenen dat de instructie groepsdoorbrekend wordt gegeven.

5 Onderwijskundig beleid

5.1 Bouwsteen 1: Werken aan onderwijs



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 ontdekkingstocht 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 ontdekkingstocht 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?

5.2 De missie van onze school in relatie met onze organisatie

Missie

De missie vormt de basis van ons werk. Hierin wordt aangegeven wat en op welke wijze we invulling willen 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

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.

De Missie en de kernwaarden van De Molenvliet sluiten hierbij aan.

Ieder kind is uniek en heeft zijn/ haar eigen mogelijkheden.

De protestants christelijke normen en waarden die wij leren uit de Bijbel zijn voor ons de onderlegger om aan al onze leerlingen een veilige en vertrouwde omgeving te willen bieden. Van daaruit stimuleren we hen om zich te ontplooiën tot het hoogst haalbare.

Vanuit een positief kritische houding stellen we hoge en reële doelen aan de leerlingen op cognitief en sociaal niveau.

Een belangrijk doel daarbij is het realiseren van de wettelijke kerndoelen en referentieniveaus om zo te streven naar volwaardige mensen, die een positieve bijdrage kunnen leveren aan zichzelf, hun omgeving en de toekomstige maatschappij.

De Molenvliet is een goede school (zie Onderzoekskader Inspectie).

We zijn van meerwaarde voor onze leerlingen.

De parels laten zien waar we onder andere trots op zijn.

	Parel	Standaard
	beoordeling inspectie kwaliteitscultuur	KA2 - Kwaliteitscultuur
	sociale vaardigheden: Rots&Watertraining en Kanjer	OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]
	bewuste protestants christelijke identiteit: levende kernwaarden en weekopening	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]
	Passend onderwijs waaronder plusklas en inzet onderwijsassistent	OP2 - Zicht op ontwikkeling
	De cognitieve eindresultaten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie verwacht mag worden	OR1 - Resultaten

Onze kernwaarden:



zorgzaam



voor nu en later



Protestants-Christelijk



Professioneel



samenwerkend

5.3 De visies van de school

Onze visie

De school, ouders en leerlingen werken, vanuit hun eigen verantwoordelijkheden, samen aan een goede toekomst van onze leerlingen.

Samen werken we aan een maximaal haalbare individuele vaardigheidsgroei.

De ouders en ook de leerlingen zelf tonen hun betrokkenheid door actief mee te denken over en te werken aan het ambitieus gestelde leerdoel. Deze betrokkenheid in het proces zorgt voor wederzijdse inspanning en begrip.

Dit zorgt vervolgens voor wederzijdse tevredenheid. De oudertevredenheid leidt tot meer aanmeldingen en dus een groeiend leerlingenaantal.

De leerkrachten stemmen hun onderwijs af op de onderwijsbehoeften.

Om de instructie zo effectief mogelijk in te zetten, werken we in onze (meestal) combinatiegroepen tijdens bepaalde vakken met de gehele groep rondom thema's.

Om de effectieve leertijd te optimaliseren bekijken we steeds welke

moderne ict-middelen ons daarbij effectief kunnen ondersteunen.

Coöperatieve werkvormen zetten we in om samenwerking en sociaal- emotionele vaardigheden te ontwikkelen. We leren de leerlingen te evalueren.

Zelfreflectie neemt hier een belangrijke plaats in.

Deze vaardigheid zetten we ook in om ons eigen handelen steeds te blijven verbeteren.

Deze open, opbouwende houding zorgt ervoor dat leerlingen en leerkrachten willen leren met en van elkaar.

Voor een goede samenwerking kijken we ook verder naar partijen die onze Brede School verbreden. Wij halen partners die ons onderwijsleerproces ondersteunen in de school.

5.4 Levensbeschouwelijke identiteit

Stichting de Waarden staat voor een traditie van kleinschalig onderwijs in gemeenschappen met een sterke confessionele identiteit. Het is een traditie waarvan we de eigenwijsheid en gemeenschapszin willen koesteren, maar van waaruit we ons ook verder willen ontwikkelen tot meer dan een "verzameling losse scholen".

Sinds 2008 kan Stichting de Waarden de toekomst van katholiek en christelijk onderwijs vormgeven.

Op onze school ziet dat er zo uit:

Iedere maandagochtend starten we met alle leerlingen samen onze nieuwe schoolweek. Tijdens deze weekopening zingen we samen, bespreken de schoolregel van de week, wordt het Bijbelverhaal van die week geïntroduceerd en leren we hierover een passend lied. Deze weekopeningen vergroten ook nog eens ons saamhorigheidsgevoel.

Volgens het rooster wordt er godsdienstles gegeven.

Onze kerstviering waarin we de geboorte van Jezus vieren, kent twee varianten.

Het ene jaar vieren we kerst met alle leerlingen, ouders en andere belangstellenden. De leerlingen van groep 7/8 beelden langs de route van onze herdertjestocht het kerstverhaal uit.

De kerststal met levende dieren, een hapje, drankje en gezellig samenzijn verhogen de sfeer.

Het andere jaar houden we een kerstontbijt met onze leerlingen. De leerlingen brengen wat te eten mee dat vanaf een buffet wordt geserveerd. Hierna volgt een viering in de groepen.

Tijdens onze paasviering vieren we samen de opstanding van Jezus. Dit combineren we met een gezamenlijke lunch.

Twee keer per jaar organiseert de school met een collegaschool een gezamenlijke scholen-kerkdienst. Deze zijn sfeervol en worden goed bezocht.

Ook leren wij onze leerlingen om anderen te helpen. We sponsoren daarom met elkaar twee kinderen:

Harrison uit Uganda en Nofita uit Indonesië.

Het geld hiervoor rennen onze leerlingen tijdens de jaarlijkse sponsorloop bij elkaar.

Ook is er enkele keren per jaar contact met de sponsorkinderen via de post.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We besteden expliciet aandacht aan geestelijke stromingen
2.	We besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving)
3.	We besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie

5.5 Talentontwikkeling

Eens per twee weken organiseren we een Plusklas voor leerlingen uit de groepen 5 t/m 8 die extra uitdaging nodig hebben.

Zij krijgen verkorte instructie en leren door het werken aan projecten vaardigheden zoals doorzetten als iets niet direct lukt.

Onze Plusklas is een ontmoetingsplek voor meerbegaafde kinderen in hun eigen schoolomgeving.

Onder meerbegaafdheid verstaan wij altijd een combinatie van hoge intelligentie met een groot aantal van deze leer- en persoonlijkheidseigenschappen:

- snel van begrip
- grote of diepgaande interesse
- creatief en inventief in denken
- ongewoon grote woordenschat
- grote parate kennis
- geestelijk vroegrijp
- scherp opmerkingsvermogen
- snel begrijpen van de leerstof
- doorzetter / houdt van uitdagingen
- beschikt over vermogen tot (zelf)reflectie

Een leerling neemt deel aan de Breinklas (Stichting De Waarden) òf aan onze Plusklas.

De beslissing hierover gaat steeds in overleg met de leerkracht, leerling, ouders, IB-er en leerkracht Plusklas (coördinator). Daarbij zijn de protocollen van de Plusklas en de Breinklas leidend.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen
2.	De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen
3.	We volgen ons protocol Plusklas voor het plaatsen van de leerlingen

Aandachtspunt	Prioriteit
Het sidi-protocol is zeer gebruiksonvriendelijk	laag

Bijlagen

1. Protocol aanmelding plusklas

5.6 Passend Onderwijs

We streven er naar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien.

Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en met Kanvas-Kanjer (sociale ontwikkeling)

Voor zorgleerlingen worden gesprekken gepland voor collegiale consultatie en eventueel met de betreffende ouders. Leerkrachten kunnen, na aanmelding van een leerling waar ze zorgvragen over hebben, hun vragen stellen aan de intern begeleider en/ of externe experts.

Als de zorgvragen blijven bestaan, wordt de zorgleerling in een groot overleg ingebracht.

Ook de ouders van de betreffende bespreekleerlingen worden hierbij uitgenodigd.

In onze zorgprocedure is zowel aandacht voor de leerbehoeften van de leerling die meer begeleiding nodig heeft als de leerling die meer uitdaging nodig heeft. 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 minstens twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken. Regelmatig vindt er overleg plaats tussen school en ouders. We zijn van mening dat onderwijs niet mogelijk is, zonder dat school en ouders gezamenlijk optrekken en zo een vangnet creëren voor de kinderen. Drie keer per jaar vinden groeps- en leerlingbesprekingen plaats tussen individuele leerkrachten en de intern begeleider.

Onze onderwijsassistent wordt drie dagen per week ingezet voor extra instructie. Dit kan met individuele leerlingen of leerlingen in een groepje. Het betreft hier bijvoorbeeld extra training voor het automatiseren van leesklanken of het voorbereiden van leesteksten met oorspronkelijk anderstalige leerlingen.

Vanuit het expertisecentrum van Stichting De Waarden of vanuit het Samenwerkingsverband Roosendaal e.o. kunnen we bijvoorbeeld ambulante begeleiding of een observatie aanvragen.

Eens per twee weken is er een plusklas voor leerlingen uit de groepen 5 t/m 8 die extra uitdaging nodig hebben. Zij krijgen juist verkorte instructie en leren door het werken aan projecten vaardigheden zoals doorzetten als iets niet direct lukt.

In diverse protocollen vermelden we de te nemen stappen in bepaalde (zorg)procedures.

Het schoolondersteuningsprofiel is opgesteld door team en schoolleiding. In het profiel wordt aangegeven welke ondersteuning de school aan de leerlingen kan bieden en welke ambities de school heeft voor de toekomst. Op basis van het profiel inventariseert de school welke expertise eventueel moet worden ontwikkeld en wat dat betekent voor de leraren.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school stelt een OPP op voor leerlingen die een eigen leerlijn hebben
2.	Het OPP wordt geschreven volgens een vast format
3.	De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben
4.	Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind
5.	Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen
6.	Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen
7.	De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding en gaat de effecten van de zorg na

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3,5
Vragenlijst Leerlingen - Afstemming	3,57
Vragenlijst Leerlingen - Ondersteuning leerlingen	3,54
Basiskwaliteit voor schoolplan 2019 - OP2: Zicht op ontwikkeling De Waarden-concept	3,87
Basiskwaliteit voor schoolplan 2019 - OP4: (Extra) ondersteuning De Waarden-concept	3,55

Aandachtspunt	Prioriteit
Ik geef mijn leerlingen voldoende keuzemogelijkheden	gemiddeld
De sociale resultaten van de groepen worden met elkaar –als team- besproken	gemiddeld

5.7 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

De populatie van onze school is een mooie afspiegeling van de maatschappij. De leerlingen leren in de klas ook op natuurlijke wijze omgaan met verschillen. De leerkrachten laten natuurlijk goed voorbeeldgedrag zien.

Kinderen leren en ontwikkelen op school competenties die nodig zijn om in allerlei situaties op een goede manier met anderen om te gaan en bij te dragen aan de samenleving. Dit zijn vaardigheden zoals samenwerken, conflicten oplossen en zelfredzaamheid.

Sociale competenties dragen daarmee bij aan een positief en sociaal veilig klimaat op school, het verbeteren van de leerprestaties en de

ontwikkeling van burgerschap.

De Kanjermethode leert de leerlingen deze vaardigheden in groepsverband aan. In groep 6 volgen alle leerlingen de Rots&Watertraining die door de eigen schooltrainer verzorgd wordt.

Voorbeelden van het stimuleren van de maatschappelijke betrokkenheid van onze leerlingen:

- wekelijks voorlezen door leerlingen uit groep (7)/ 8 bij bewoners van het SOVAK
- deelname alle leerlingen aan een landelijke schoonmaakactie in de eigen buurt

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Onze school biedt leerlingen weerbaarheidstraining aan met de Rots&Watertraining
2.	De Kanjermethode zorgt voor een doorgaande lijn voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3.	Onze school besteedt structureel aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen
4.	Onze school toetst volgens planning de sociale veiligheid van de leerlingen

5.8 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Onze leerlingen maken nu al deel uit van de samenleving.

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze respect hebben voor anderen en naar anderen omzien.

Naast het samen leven en samen werken in de school, betrekken we hierbij nadrukkelijk onze omgeving.

De leerlingen van de bovenbouw lezen bijvoorbeeld in toerbeurt wekelijks voor bij de bewoners van het Sovak.

Ook is het inmiddels traditie om jaarlijks met alle leerlingen kerstliedjes te gaan zingen bij de dagbesteding van het Sovak.

In het voorjaar rennen alle leerlingen onze sponsorloop. Met de opbrengst kunnen we onze twee sponsorkinderen steunen.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
2.	We voeden onze leerlingen op tot mensen die “meedoen”, die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
3.	Onze leerlingen denken mee over beleid in de leerlingenraad

5.9 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de brede ontwikkeling van onze leerlingen. Hierbij worden zowel de cognitieve als de sociale competenties ontwikkeld.

We bieden daartoe een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen.

Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren. Ook sluit het aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs.

Onze school biedt onderwijswijs aan dat past bij de wettelijke voorschriften.

Kwaliteitsindicatoren	
★	Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
★	Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
★	Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
★	Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling</i>
★	Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR3 - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen]</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3
Basiskwaliteit voor schoolplan 2019 - OP1: Aanbod De Waarden	3,29

5.10 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen.

We gebruiken de methodes integraal en vullen aan waar we dat nodig vinden. Daardoor borgen we dat we de kerndoelen ook daadwerkelijk behalen. Hetzelfde geldt voor de referentieniveaus. Ons uitgangspunt is, dat we de referentieniveaus realiseren door het gebruik van onderstaande methodes en gevalideerde toetsen.

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal en spelling	geen, maar diverse bronnen zoals Schatkist	KIJK!	
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen (groep 3)	
	Taal Actief	Cito- AVI en DMT groep 3/tm 8 Cito- spelling groep 3 t/m 8	
		Cito-entreetoets, IEP-eindtoets	
Technisch lezen	Lekker Lezen preventief: BOUW! voor groep 2 t/m 4 bij uitval: Connect Lezen	Cito- AVI en DMT groep 3/tm 8	
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen (groep 3)	
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Cito-toetsen Begrijpend lezen	
		Cito-entreetoets, IEP-eindtoets	
Spelling	Taal Actief	methodetoetsen	
		Cito-toetsen Spelling	
		Cito-entreetoets, IEP-eindtoets	
Rekenen	Wereld in getallen	methodetoetsen Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde gr 3 t/m 8	
		KIJK! voor kleuters	
		Cito-entreetoets, IEP-eindtoets	
Schrijven	Schrijven in de basisschool	groep 1 t/m 8	
Aardrijkskunde	Argus Clou	Methodegebonden toetsen	
Geschiedenis	Argus Clou	Methodegebonden toetsen	
Natuur & Techniek	Naut	Methodegebonden toetsen	
Engels	Take it easy	groep (6)7 en 8 portfoliowerkstuk	
Verkeer	Let's go!	Methodegebonden toetsen gr 3 t/m 8	
Handvaardigheid	geen methode		
Muziek	geen methode		x
Tekenen	geen methode		
Bewegingsonderwijs	Basislessen		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kanjer methode	groep 1 t/m 8	
Godsdienst	Kind op Maandag		

5.11 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren.

Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken.

Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het allereerste begin. Daartoe hebben we contact met voorschoolse voorzieningen, een logopedist en een ambulant begeleider met het specialisme taal/ spraak. Op basis van informatie kunnen de leraren veelal direct aan de slag met kinderen met een taalachterstand. We besteden in alle groepen extra aandacht aan woordenschatonderwijs.

Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(lees)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren). Ook de onderwijsassistent ondersteunt hierin.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

5.12 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak.

Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde.

Uitgangspunt bij ons rekenonderwijs is dat rekenen een succes wordt als er voldoende aandacht en afstemming is in de rekenles, leerlingen geholpen worden zelfvertrouwen op te bouwen en door de methode ondersteund worden in eigenaarschap.

De leerlijnen in Gynzy zijn hier ondersteunend aan.

We gebruiken de resultatenanalyse in Gynzy en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De leerkrachten besteden structureel aandacht aan het automatiseren
2.	De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek

5.13 Wereldoriëntatie

De belevingswereld van kinderen wordt steeds groter. Als jong kind worden al veel ontdekkingen gedaan. Er wordt dan nog niet gedacht in 'vakken', alles is geïntegreerd, het kind is nog veelal subjectief met de wereld om zich heen bezig. In de onderbouw wordt hierop ingespeeld door middel van thema's. Hiermee wordt het wereldbeeld van het kind verruimd en interesse gewekt.

Vanaf groep 3 onderscheiden we Aardrijkskunde, Geschiedenis en Natuur- & Techniekonderwijs.

Hiervoor gebruiken we moderne methoden waarmee ook de koppeling gemaakt kan worden naar andere leer- en vormingsgebieden.

Voor Aardrijkskunde en Geschiedenis hebben we de methoden "Argus Clou". Voor Natuur- & Techniekonderwijs gebruiken we de methode "Naut".

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde en geschiedenis
2.	We beschikken over een moderne methode voor natuur & techniek
3.	We besteden gericht aandacht aan gezond gedrag (via projecten)
4.	We besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs

5.14 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld.

We willen onze leerlingen leren zich open te stellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderen en beelden, van muziek, van taal en beweging, en daarop kunnen reflecteren.

We bieden kunstzinnige vorming aan tijdens onze themamiddagen, we bezoeken voorstellingen en musea.

5.15 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we belang aan de gezondheid van onze leerlingen. Naast aandacht voor gezonde voeding besteden we bewust aandacht aan bewegen. Tijdens de gymlessen wordt een gevarieerd beweegprogramma aangeboden met uitdagende bewegingsvormen.

5.16 Wetenschap en Technologie

ICT in de samenleving en dus ook op school

We leven in een informatie- en communicatiemaatschappij.

ICT-toepassingen zijn erg belangrijk en de ontwikkelingen op dit gebied gaan nog steeds erg snel. Kinderen accepteren die ontwikkelingen op een vanzelfsprekende manier. Zij worden immers dagelijks geconfronteerd met veelzijdige en veelvuldige ICT-toepassingen.

Het onderwijs pakt de nieuwe mogelijkheden van de informatietechnologie voor het leren op maar nog regelmatig schoorvoetend. Dit terwijl juist de technologie alle mogelijkheden in zich heeft om de nieuwe onderwijsontwikkelingen te ondersteunen en zelfs beter uitvoerbaar te maken. Op De Molenvliet ontwikkelen we ons m.b.t. de effectieve inzet van digitale middelen. Alle groepen zijn uitgerust met een digibord. Daarnaast hebben alle leerlingen vanaf groep 3 de beschikking over een chromebook. Veel van onze methoden zijn ook uitstekend digitaal te gebruiken.

Het voordeel van deze digitale inzet is dat het leerlingenwerk direct gemonitord kan worden. De leerkracht kan hierdoor directe feedback geven en oefenstof op het individuele niveau aanbieden.

Strategische uitgangspunten voor beleid

Stichting De Waarden vindt krachtig onderwijs belangrijk; niet alleen nu maar ook in de toekomst. Passend Onderwijs en de vaardigheden van de 21e eeuw vragen om innovaties waarbij de leerkracht, kind en ouder nauw samenwerken gericht op het stimuleren en versterken van een brede ontwikkeling van het kind in een sterk veranderende maatschappij.

Wij zien de leerkracht, kind en ouder als educatieve partners; vanuit een gezamenlijk doel werken we samen: ieder vanuit zijn perspectief en verantwoordelijkheid.

Wij hebben daarom gekozen voor de volgende drie strategische speerpunten:

1. De veranderende rol van de leerkracht van instructeur naar coach.
2. Vanuit het ontwikkelingsperspectief verantwoordelijkheid en betrokkenheid creëren voor het eigen leerproces van het kind.
3. Ouders als partner.

Deze speerpunten zijn leidend bij de beleidsmatige accenten die worden gelegd binnen de domeinen: onderwijskwaliteit, personeel, innovatie, communicatie en financiën. Daarbij moeten we vanuit onze christelijke traditie de verbinding blijven zoeken met de samenleving.

Stichting De waarden wil met dit nieuwe ICT-beleidsplan weer verder komen tot een goede integratie van ICT binnen het onderwijs van de stichting. Met behulp van dit plan willen we een aantal voorwaarden creëren die de implementatie van ICT binnen elke school verder mogelijk moet maken.

Dit plan wil de beleidskaders aangeven waarbinnen de scholen hun eigen ICT-beleid kunnen verzorgen.

5.17 Engelse taal

In de groepen 7 en 8 wordt Engelse les gegeven.

Het accent vanuit onze methode "Take it easy" ligt hierbij op de communicatie. Vooral het spreken en luisteren is van belang.

Er wordt ook Engels gelezen. Een native speaker verzorgt de gesproken tekst en is digitaal oproepbaar.

Deze methode biedt mogelijkheden om in de toekomst de Engelse lessen uit te breiden naar de lagere groepen.

5.18 Les- en leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen.

We werken vanuit een lesrooster, een weekplanning en een jaarplanning. In principe streven we naar het halen van de einddoelen basisonderwijs voor alle leerlingen.

Op onze school hanteren we de volgende lestijden:

	onderbouw gr 1 t/m 4	bovenbouw gr 5 t/m 8	
ma, di, do	8.30 – 12.00 uur 13.15 – 15.15 uur	8.30 – 12.00 uur 13.15 – 15.15 uur	
wo	8.30 – 12.30 uur	8.30 – 12.30 uur	
vr	8.30 – 12.00 uur	8.30 – 12.00 uur 13.15 – 15.15 uur	

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
2.	Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland
3.	De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster
4.	De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

5.19 Pedagogisch handelen

Onze leraren zijn van belang, ze doen er toe. Zij hebben ook een vormende (opvoedende) taak: leerlingen opvoeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan.

We creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin

kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen.

Wij hechten hierom veel waarde aan positieve en motiverende leerkrachten.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
2.	De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om
3.	De leraren bieden de leerlingen structuur
4.	De leraren zorgen voor veiligheid
5.	De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
tevredenheidsonderzoek ouders - Pedagogisch Handelen	3,27
tevredenheidsonderzoek leerkrachten - Pedagogisch Handelen	3,43
Vragenlijst Leerlingen - Pedagogisch Handelen	3,56

5.20 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 en instructie, 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 gegeven aan de hand van het model Effectieve Directe Instructie.

Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor goed opgebouwde lessen
2.	De leraren geven expliciete directe instructie
3.	De leraren geven ondersteuning en hulp
4.	De leraren zorgen voor taakgerichtheid
5.	De leraren zorgen voor betrokkenheid van de leerlingen
6.	De leraren geven directe feedback aan de leerlingen

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3
Basiskwaliteit voor schoolplan 2019 - OP3: Didactisch handelen De Waarden- concept	3,52
tevredenheidsonderzoek ouders - Didactisch Handelen	3,26
Vragenlijst Leerlingen - Didactisch Handelen	3,55
Basiskwaliteit voor schoolplan 2019 - OP3: Didactisch handelen De Waarden- concept	3,52

Aandachtspunt	Prioriteit
Onze school is een uitdagende leeromgeving voor de leerlingen	hoog
Ik laat de leerlingen veel met elkaar samenwerken	hoog

5.21 Opbrengstgericht werken

Om de vorderingen van de leerlingen te meten worden vanaf groep 3 citotoetsen afgenomen. Ook de methodetoetsen geven ons inzicht in de vorderingen.

Bij de kleuters wordt het observatiesysteem KIJK! gehanteerd.

De tussen- en eindopbrengsten worden minstens 2x per schooljaar door het team gezamenlijk geëvalueerd. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem ParnasSys. Een trendanalyse wordt samen gemaakt. Hieruit kunnen (gezamenlijke) aandachtspunten ontstaan.

De leerkracht voert enkele keren per jaar een groepsbespreking met de Intern Begeleider. Tijdens dit gesprek worden de vorderingen van de groep per vakgebied besproken. Daarnaast worden de resultaten van de metingen op sociaal-emotioneel gebied besproken. Ook reflecteert de leerkracht op zijn of haar handelen.

Enkele leerlingen worden op de agenda van een leerlingbespreking tussen de leerkracht en de Intern begeleider gezet.

Door middel van individuele leerlinggesprekjes worden de leerlingen betrokken bij hun eigen leerproces. Zij verwoorden wat hun doel voor de komende periode zal zijn.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De cognitieve eindresultaten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie verwacht mag worden
2.	De eindresultaten m.b.t. Nederlandse taal voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)
3.	De eindresultaten m.b.t. rekenen en wiskunde voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit voor schoolplan 2019 - OR1: Resultaten De Waarden-concept	3,37
tevredenheidsonderzoek leerkrachten - Opbrengsten	3,19
tevredenheidsonderzoek ouders - Opbrengsten	3,29
Vragenlijst Leerlingen - Opbrengsten	3,16

Aandachtspunt	Prioriteit
De sociale resultaten van de groepen worden met elkaar –als team- besproken	gemiddeld
De juf/meester bespreekt met mij wat ik wil bereiken op de (volgende) toets	gemiddeld

5.22 Resultaten/ opbrengsten

Op onze school hechten wij belang aan goede resultaten.

Maar het is niet alleen het resultaat dat telt:

wij streven naar een schooltijd waarin uw kind plezier heeft in het leren. Daarnaast zijn zelfvertrouwen, concentratie, zelfstandigheid, vermogen tot samenwerken, sociale vaardigheden en doorzettingsvermogen belangrijk. Die vaardigheden laten zich echter moeilijk vertalen in meetbare resultaten. Meetbare resultaten vindt u terug in de gegevens in het portfolio, in de uitkomsten van het leerlingvolgsysteem vanaf groep 1, in het tevredenheidsonderzoek en in de uitkomst van de Eindtoets (IEP) in groep 8.

Onze leerlingen behalen bij de Eindtoets scores die we van hen mogen verwachten.

Het gemiddelde van deze scores is niet altijd op het landelijke gemiddelde van de eindresultaten.

De resultaten van onze leerlingen komen wel overeen met hun capaciteiten.

De leerlingen die naar verwachting LeerWegOndersteuning (LWO) nodig zullen hebben of die zullen uitstromen op het niveau van praktijkonderwijs of VMBO-basis maken ook een NIO-toets. Dat is een intelligentietest waaruit we kunnen afleiden tot welke prestaties een kind in staat is.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
2.	De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken)
3.	De leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
4.	De leerlingen ontwikkelen zich ononderbroken
5.	De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	3

5.23 Toetsing en afsluiting

Op onze scholen zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het leerlingvolgsysteem ParnasSys.

De toetsen worden afgenomen conform het opgestelde toetsrooster en de toets-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden op geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (iedere school kiest voor één van de beschikbare eindtoetsen). Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure is voor iedere school beschreven in de schoolgids.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem (ParnasSys)
2.	Onze school beschikt over een toetskalender
3.	Onze school neemt de toetsen af conform de voorschriften
4.	Onze school informeert de ouders over de toetsresultaten
5.	Onze school neemt een eindtoets af in leerjaar 8
6.	Onze school geeft ouders een VO-advies conform de beschreven procedure

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	3,67

6 Strategisch beleid

6.1 Strategisch Beleid



Stichting De Waarden heeft begin 2018 haar koersplan 'Onderwijs in beweging' gepresenteerd.

Een levend document dat ons als betrokkenen bij Stichting De Waarden begeleidt op onze reis.

De reis van De Waarden is al lang geleden begonnen en eindigt niet in 2023.

We weten niet precies waar deze reis ons zal brengen, we gaan de toekomst open tegemoet.

We weten wél waar we heen willen en zetten aan de hand daarvan onze koers uit.

Koersplan (<http://www.stichtingdewaarden.nl/wordpress/wp-content/uploads/2019/01/De-Waarden-koersplan.pdf>)

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.	laag
Domein 1: Werken aan onderwijs	In het schoolplan wordt expliciet aandacht besteed aan organisatie, (tussentijdse)evaluatie en borging gebruik van de IMWR cyclus	gemiddeld
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- De doelmatigheid van het primaire proces waarin de link met het koersplan helder is.	hoog
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	In de Macon 2019 verantwoordt elke directeur zich over:	gemiddeld
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- De onderzoekende cultuur die binnen de school gecreëerd wordt.	hoog
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	Leerkrachten dragen aantoonbaar bij aan het behalen van de gestelde doelen van het koersplan en leggen daar jaarlijks verantwoording over af in de ontwikkelgesprekken.	hoog
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.	gemiddeld

Domein	Aandachtspunten beleidsplan 2018-2022	Prioriteit
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 3: Vier het verschil	In 2019 staat in elk schoolplan hoe de school in zijn eigenheid deelneemt aan de gemeenschap.	gemiddeld
Domein 4: Delen en leren van elkaar	Op basis van een nulmeting zetten de scholen een cyclisch proces van kwaliteitszorg op.	gemiddeld
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.	gemiddeld
Domein 5: Onderwijs dat deugt	Tweejaarlijks vindt op alle lagen van de organisatie een open en inspirerende bijeenkomst plaats over onderwijs dat deugt.	hoog
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.	gemiddeld
Domein 5: Onderwijs dat deugt	In het schoolplan wordt de identiteit beschreven. Binnen de school is er een gedragen cultuur vanuit deze identiteit.	hoog
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 1: Werken aan onderwijs	Vanaf 2019 worden de ouders, kinderen en leerkrachten betrokken bij deze evaluatie.	hoog
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.	gemiddeld

7 Organisatiebeleid

7.1 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.

7.2 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 en 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.

7.3 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 hoe ver 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.

7.4 Organisatiestructuur

De structuur van De Waarden en de scholen wordt beschreven in het bestuursformatieplan.

Bijlagen

1. Bestuursformatieplan

7.5 Groepeeringsvormen

Onze leerlingen worden op de volgende wijze gegroepeerd:

- Leerstofjaarklassen: leerlingen zijn op basis van leeftijd gegroepeerd

Onze school heeft 5 groepen. Dit betekent dat enkele groepen gecombineerd zijn.

Jaarlijks bekijken we welke groepsindeling de leerlingen het meeste recht doet.

In 2019/ 2020 hebben we de groepen 1/2, 3/4/, 5, 6/7 en 8.

- Combinatiegroepen: samenvoegen van twee of meer leerjaren tot een groep, bijvoorbeeld groep 3/4

- Groepsdoorbrekende niveaugroepen: leerlingen met verschillende leeftijden zijn op niveau gegroepeerd voor bepaalde instructie of activiteiten

Tijdens het technisch lezen worden de leerlingen vanaf groep 4 ingedeeld op leesniveau. Dit gebeurt groepsdoorbrekend. Tutoren begeleiden dit lezen. Dit zijn medeleerlingen die heel leesvaardig zijn en AVI "uit" hebben gelezen.

Rond de voorjaarsvakantie, als de leestoetsen AVI en DMT zijn afgenomen, sluit groep 3 daar ook bij aan.

De leerkrachten en de onderwijsassistent begeleiden de leerlingen die uitvallen met technisch lezen.

7.6 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.

Op De Molenvliet streven we naar een optimale samenwerking voor het verbeteren van het leren van onze leerlingen.

Oudercontact vinden wij waardevol!

Ouders en school hebben allebei hetzelfde belang en dat is het welzijn van het kind.

Wij betrekken ouders steeds vaker bij het onderwijsleerproces om de optimale ontwikkeling van hun kind te bevorderen.

Er is sprake van zowel informeel als formeel contact met de ouders.

Praktische ouderhulp bij activiteiten is voor ons ook onmisbaar. Wij waarderen alle inzet van onze ouders en willen hun kracht en mogelijkheden benutten.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De school ziet er verzorgd uit
2.	De school is een veilige school voor leerlingen, ouders en team
3.	Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
4.	Ouders ontvangen eens per twee weken een nieuwsbrief
5.	De school organiseert jaarlijks diverse oudercontact-momenten

7.7 Veiligheid

De wekelijkse Kanjerlessen zijn een preventieve methode om gewenst sociaal gedrag aan te leren en te bevorderen. Daarnaast leren we onze leerlingen gezond gedrag aan. Dit gaat zowel over gezonde voeding, bewegen als gewenst sociaal gedrag.

Jaarlijks wordt er in de midden- en bovenbouw expliciete aandacht besteed aan cyberpesten.

Ook het lespakket van Prima over het boek en de film "Spijt" van Carry Slee wordt preventief ingezet.

Dit blijkt steeds weer veel impact te hebben.

Aan de hele groep 6 wordt Rots&Watertraining gegeven. Rots en Water is een psychofysieke training voor o.a. het basisonderwijs.

Het richt zich op de ontwikkeling van sociale competenties, het voorkomen en aanpakken van pesten, weerbaarheid en seksueel geweld. De IB'er van onze school is geschoold om deze training te mogen geven.

In het algemene gedragsprotocol van Stichting De Waarden is vastgelegd wat onder gewenst gedrag wordt verstaan en welk gedrag als niet-toelaatbaar wordt bestempeld.

Sociale en fysieke veiligheid

Onze school monitort de sociale veiligheidsbeleving van leerlingen. We nemen een vragenlijst af via Kanvas.

Diverse keren per schooljaar voeren de leerkrachten met alle leerlingen van de school individuele gesprekjes.

Daarnaast wordt er automatisch doorlopend geobserveerd.

De leerlingen van de groepen 3 vullen een sociogram in.

De leerlingen van de groepen 4 t/m 8 vullen o.a. de sociale veiligheidslijst in.

Anti-pestcoördinator en vertrouwenspersoon

Bij (vermoeden van) pestgedrag kunnen zowel ouders als leerlingen de betreffende groepsleerkracht inschakelen.

Als het nodig is, kunnen vervolgens bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon, intern begeleider of directeur worden ingeschakeld.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De leerlingen voelen zich veilig
2.	De leraren voelen zich veilig
3.	De ouders zijn tevreden over de veiligheidssituatie
4.	De school bevraagt leerlingen, leraren en ouders systematisch over aspecten m.b.t. veiligheid
5.	De school hanteert een incidentenregistratie
6.	De school hanteert een ongevallenregistratie

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
tevredenheidsonderzoek leerkrachten - Sociale veiligheid	3,63
tevredenheidsonderzoek leerkrachten - Incidenten	3,77
Vragenlijst Leerlingen - Sociale veiligheid	3,65
Vragenlijst Leerlingen - Incidenten	3

Aandachtspunt	Prioriteit
Op school wordt ervoor gezorgd dat ik geen last heb van pesten via internet, Facebook, WhatsApp etc.	hoog

7.8 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met de diverse voorschoolse voorzieningen in Klundert. Deze samenwerking is vooral gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties, en het realiseren van een doorgaande leerlijn.

Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind naar een andere leeromgeving.

Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband PO3002 en met zorgpartners.

Tenslotte werken we als een samenwerkende eenheid samen met de volgende scholen van onze stichting: Het Bastion en De Rietvest.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met bijvoorbeeld de leerplichtambtenaar, de wijkagent, het Centrum voor jeugd en gezin, Scholen voor Speciaal Onderwijs, een logopedist en een cesartherapeut.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3,5

7.9 Contacten met ouders

Oudercontact vinden wij waardevol!

Ouders en school hebben allebei hetzelfde belang en dat is het welzijn van het kind.

Wij betrekken ouders steeds vaker bij het onderwijsleerproces om de optimale ontwikkeling van hun kind te bevorderen.

Er is sprake van zowel informeel als formeel contact met de ouders.

Ouders hebben in de afgenomen tevredenheidsenquête aangegeven dat ze het prettig vinden als de school om hun mening vraagt.

We willen ouders daarom vaker uitnodigen om actief mee te denken over diverse (beleidsmatige) thema's.

Ouders worden op diverse manieren geïnformeerd over het leren van hun kind op onze school.

Vaak is er ruimte voor een persoonlijk gesprek(je). Ook worden ouders per mail geïnformeerd. De leerkracht meldt de ouders daarin informatie over hun kind of algemene klasseninformatie.

De algemene klasseninformatie wordt tijdens de jaarlijkse informatieavond gedeeld met de ouders. Deze avond vindt steeds in de eerste weken van het nieuwe schooljaar plaats.

Drie keer per schooljaar worden er oudergesprekken georganiseerd. Het eerste gesprek is een oudervertelgesprek waarin ouders vertellen over hun kind. De leerkracht bespreekt tijdens de andere gesprekken samen met de ouders de vorderingen en de verwachtingen. In de bovenbouw komen de leerlingen vaak mee om over hun doelen en ambities te praten.

In de tweewekelijkse nieuwsbrief worden alle ouders geïnformeerd over activiteiten op school.

Op onze website www.demolenvliet.nl staat algemene informatie. Deze helpt u om een beeld te krijgen van wie we zijn en wat we doen.

Voor nieuwe ouders organiseren we graag een rondleiding.

Via onze social media-accounts op twitter en facebook publiceren we berichtjes over activiteiten.

Uiteraard houden we ons daarbij steeds aan de AVG oftewel de Wet op de Privacy.

7.10 Overgang PO-VO

Op De Molenvliet hebben we als doel het maximale uit elke leerling te halen. Bij het bepalen van het VO-advies en de overgang naar het VO maken we gebruik van De Plaatsingswijzer.

De (voorlopige) VO-adviezen voor de leerlingen in groep (7 &) 8 worden jaarlijks zorgvuldig bepaald in een breed overleg waaraan de leerkracht van groep (7)8, de IB-er en de directeur deelnemen.

De adviezen worden conform de richtlijnen uit de Plaatsingswijzer gebaseerd op de resultaten van tussentoetsen uit het leerlingvolgsysteem in groep 6, 7 en 8, aangevuld met kindkenmerken als concentratievermogen en werkhouding.

Om ervoor te zorgen dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past, hebben we contact met de scholen waaraan we onze leerlingen leveren. Door deze "warme" overdrachtsgesprekken en de updates m.b.t. cijfers in de eerste drie jaar van het VO krijgen we inzicht in waar onze leerlingen terechtkomen na groep 8 en wat ze (extra) nodig hebben om succesvol te zijn in het voortgezet onderwijs.

7.11 Privacybeleid

Onze school beschikt over een bovenschools privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers. En hoelang de gegevens worden bewaard. In het reglement garandeert we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De school organiseert jaarlijks twee ouderavonden (thema-avonden)
2.	We waarborgen de privacy van leerlingen en persoonsgegevens
3.	We beschikken over afspraken over de leerlinggegevens
4.	We hebben de rechten van de ouders m.b.t. privacy beschreven

Bijlagen

1. verwerking leerlinggegevens
2. protocol datalekken
3. gedragscode privacy en digitale media
4. privacybeleid

7.12 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school biedt voor- en vroegschoolse educatie aan.

We werken samen met de peuterspeelzaal/het kinderdagverblijf in de buurt van de school, Kibeo.

Er is structureel overleg tussen de peuteropvang (voorschool) en onze basisschool (vroegschool).

De peuterspeelzalen en kinderopvang hanteren een peutervolgsysteem waarin de ontwikkelingen worden bijgehouden.

Wanneer een kleuter bij ons wordt aangemeld, vindt overdracht van de gegevens plaats waarbij gegevens van een peuter mondeling worden toegelicht aan de leerkracht en de Intern Begeleider van de basisschool.

We krijgen zo een beter inzicht in de onderwijsbehoeften van de nieuwe kinderen.

Sinds april 2009 bestaat er een overeenkomst (convenant), waarin deze warme overdracht is geregeld.

Samen wordt een beredeneerde aanbod op 4 terreinen opgesteld: taal, rekenen, sociaal-emotioneel en motoriek.

Door het overleg en de afstemming ontstaat er een doorgaande lijn op de leergebieden.

De peuterspeelzaal stimuleert eveneens een doorgaande lijn voor kinderen van 2- 4 jaar. Gediplomeerde pedagogisch medewerkers zorgen voor aansluiting met de basisschool door bijvoorbeeld te werken met speciale materialen, themakisten, verteltafels en themahoeken.

De pedagogisch medewerkers volgden een speciale opleiding UK & PUK (VVE-programma).

Door aansluiting op het VVE-programma kiezen de ouders daarna vaak voor onze school.

8 Personeelsbeleid

8.1 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 besef 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).

Beoordeling

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

8.2 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 ondersteund 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 huidige 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.

Door het huis heen 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.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een functionerende gesprekkencyclus
2.	We onderhouden onze bekwaamheden op een effectieve wijze

8.3 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren.

Het is uitgesloten dat een leraar op onze schoolwerkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma.

De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders.

Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam.

Tijdens de GROW-gesprekken bespreken leerkracht en directeur hoe de leerkacht zich kan ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister.

8.4 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 ondersteund 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.

8.5 De schoolleiding

Directeuren

De directeuren zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken op school en uitvoering van het beleid. 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 communiceert adequaat met het team over de koers van de school
2.	De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
3.	De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate
4.	De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden
5.	De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen
6.	De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat

8.6 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 Waardendag, gemeenschappelijke studiedagen en het Waarden Trainingscentrum.

Verder is De Waarden ook opleidingsplaats voor studenten 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.

We volgen samen met het team van collegaschool de scholing Leren Zichtbaar Maken (Visible Learning). De focus van deze training ligt op:

- het leren van de leerling
- de impact van de leraar op het leren
- manier om de impact te vergroten
- continue verbetering door het evalueren van het effect van het handelen van de leraar op de leerling.

Deze scholing helpt ons scherp te krijgen wat de impact is van ons onderwijs op het leren van leerlingen. En vooral waarmee we ons impact kunt vergroten.

8.7 Professionele cultuur

De directeur streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur.

Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd.

Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren.

Daartoe leggen de directie en de IB-er klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd.

Typerend voor onze school is dat we leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen.

Op schoolniveau worden jaarlijks speerpunten gekozen. Twee á drie leerkrachten zijn er voor verantwoordelijk hun speerpunt actueel te houden binnen het team. Zij verdiepen zich in de ontwikkelingen rondom het thema van het speerpunt.

Onze speerpunten zijn nu

- rekenen met Gynzy
- begrijpend lezen
- identiteit
- motoriek

8.8 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 pabo's de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO-er in de klas wil (kan) begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de betreffende pabo's. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met de stagecoach van de school. Als na het gesprek alle partijen positief zijn worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel.

Ook bieden we graag ruimte voor het opleiden van onderwijsassistenten.

8.9 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 (versie 01-12-2019) is als bijlage toegevoegd.

Bijlagen

1. sollicitatiecode De Waarden

8.10 Introductiebeleid Stichting 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. Voor de nieuwe werknemers is een beleidsnotitie Introductiebeleid: Welkom bij De Waarden! opgesteld.

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.

Bijlagen

1. introductiebeleid De Waarden

8.11 Werkverdelingsplan

In de CAO-PO 2018-2019 is vastgelegd dat per 1 augustus 2019 op schoolniveau een werkverdelingsplan (WVP) is opgesteld. Deze verantwoordelijkheid komt nu bij het team te liggen, waar deze voorheen bij de directeur lag. Het Bestuur heeft de verantwoordelijkheid om de brede kaders te formuleren waarbinnen de teams van de scholen het WVP kunnen opstellen.

In dit document leggen wij bovenscholers het beleid (oftewel de kaders) vast ten aanzien van de werkverdeling, werktijden, de duurzame inzetbaarheid en professionalisering.

Vanuit het Bestuur wordt de volgende informatie verstrekt:

- Bestuursformatieplan;
- Vervangingsbeleid;
- Introductie/inductiebeleid.

Naast bovenstaande verstrekt de directeur van de school de volgende informatie:

- Jaarplan uit Schoolplan met te behalen doelen;
- Overzicht aantal leerlingen per groep;
- Verwachte groei/krimp, prognoses aantal leerlingen;
- Gewenst aantal groepen op basis van onderwijsbehoeften van leerlingen;
- Gewenste formatie voor andere doeleinden;
- Kwaliteit en behoeften medewerkers, individuele wensen/verzoeken van medewerkers.

Bijlagen

1. Bestuursformatieplan 2019-2020
2. Werkverdelingsplan Molenvliet

8.12 Collegiale consultatie

Regelmatig vindt er overleg plaats tussen school en ouders.

We zijn van mening dat onderwijs niet mogelijk is, zonder dat school en ouders gezamenlijk optrekken en zo een vangnet creëren voor de kinderen.

In dat licht start ieder schooljaar met een groepsinformatieavond. Daarnaast worden oudervertelgesprekken en portfolio-avonden gepland.

Voor zorgleerlingen worden gesprekken gepland voor collegiale consultatie en eventueel met de betreffende ouders. Leerkrachten kunnen, na aanmelding van een leerling waar ze zorgvragen over hebben, hun vragen stellen aan de intern begeleider en/ of externe experts.

De mogelijkheid wordt geboden om bij een collega in de groep te gaan kijken.

Als de zorgvragen blijven bestaan, wordt de zorgleerling in een groot overleg ingebracht.

Ook de ouders van de betreffende bespreekleerlingen worden hierbij uitgenodigd.

8.13 Klassenbezoek

De IB'er legt jaarlijks bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt een kijkwijzer gebruikt.

Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatie-afspraken.

Na afloop van het klassenbezoek volgt een reflectief gesprek. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze worden door de directie en de IB'er uitgevoerd. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop (van een aantal bezoeken) krijgt de leraar een reflectieve vraag.

8.14 Teambuilding

Een goede sfeer in het team draagt bij aan saamhorigheid en werkplezier.

De eenheid in het team wordt versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing.

De dagelijkse informele contactmomenten zoals het gezamenlijke lunchmoment dragen hieraan ook bij.

Jaarlijks is er een teamtentje, eventueel met een gezamenlijke activiteit, aan het einde van het schooljaar.

8.15 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.

8.16 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.

9 Financieel beleid

9.1 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.

9.2 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

Het financieel beleid van de Stichting De Waarden wordt opgesteld door de controller. Financiële ondersteuning wordt verzorgd vanuit het bestuurskantoor van De Waarden.

Jaarlijks wordt een begrotingsgesprek gevoerd tussen de directie, het bestuur en de controller. Hierbij worden investeringen in relatie tot kwaliteitsverbeteringen besproken en eventueel goedgekeurd.

Enkele keren per jaar vindt tussen de directie en het bestuur een MARAP-bespreking plaats. De uitgaven en inkomsten worden dan besproken in relatie tot de jaarbegroting.

Prognoses m.b.t. het leerlingaantal en personele mutaties worden hierin meegenomen.

9.3 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is € 25,00 per jaar. Uit deze inkomsten worden activiteiten betaald die niet uit de reguliere bekostiging gefinancierd kunnen worden.

De kosten voor kamp (eens per twee jaar) in de groep(en 7 en) 8 en schoolreis worden apart in rekening gebracht.

Nieuwe leerlingen die na 1 januari op school komen, betalen € 12,50 voor de rest van dat schooljaar.

Voor kinderen die na de meivakantie op school komen, hoeft dat schooljaar geen bijdrage meer betaald te worden.

Aan het begin van elk schooljaar wordt in een overzicht verantwoording afgelegd over de bestedingen in het voorgaande jaar en de hoogte van de bijdrage voor het komende jaar vastgelegd.

9.4 Sponsoring

De Molenvliet kent (nog) geen sponsoring.

In voorkomende gevallen zullen de volgende punten belangrijke uitgangspunten zijn bij sponsoring:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen.
- Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen. Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	Op De Molenvliet maken leerkrachten het verschil in de ontwikkeling van leerlingen. We geven goed les en zoekende verbinding met ouders en de omgeving rondom de school en de leerling.	hoog
	Wij bereiden leerlingen erop voor dat ze later zelfstandige, gemotiveerde en verantwoorde keuzes kunnen maken. Onderwijskrachten hebben een begeleidende en coachende rol.	hoog
	We geven de ontwikkeling en resultaten van onze leerlingen weer in het portfolio. Het traditionele rapport vervalt.	gemiddeld
	Leerlingen en leerkrachten maken optimaal gebruik van de (digitale) leeromgeving, de instructies zijn activerend en de verwerking is zelfstandig.	gemiddeld
	Om onze leerlingen optimaal instructie op niveau aan te kunnen bieden, organiseren we voor technisch lezen, begrijpend lezen en rekenen dat de instructie groepsdoorbrekend wordt gegeven.	gemiddeld
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.	laag
	In het schoolplan wordt expliciet aandacht besteed aan organisatie, (tussentijdse)evaluatie en borging gebruik van de IMWR cyclus	gemiddeld
Beleidsplan 2018-2022: Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- De doelmatigheid van het primaire proces waarin de link met het koersplan helder is.	hoog
	In de Macon 2019 verantwoordt elke directeur zich over:	gemiddeld
	- De onderzoekende cultuur die binnen de school gecreëerd wordt.	hoog
	- De inbreng van medewerkers bij veranderingen. Zo is zichtbaar dat zij participeren in zelforganiserende teams en/of projectgroepen. • Leerkrachten dragen aantoonbaar bij aan het behalen van de gestelde doelen van het koersplan en leggen daar jaarlijks verantwoording over af in de ontwikkelgesprekken.	hoog
	Talenten worden gedeeld in de organisatie door samenwerkingsactiviteiten en zo nodig van buiten de organisatie gehaald.	gemiddeld
	In 2019 vormen directeuren met elkaar een lerend netwerk.	gemiddeld
	In 2023 is het vanzelfsprekend om als medewerker deel te nemen in professionele leergemeenschappen, collegiale consultatie, ontmoetingen en netwerken.	gemiddeld
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.	gemiddeld
	In 2019 staat in elk schoolplan hoe de school in zijn eigenheid deelneemt aan de gemeenschap.	gemiddeld

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Beleidsplan 2018-2022: Domein 4: Delen en leren van elkaar	Op basis van een nulmeting zetten de scholen een cyclisch proces van kwaliteitszorg op.	gemiddeld
	D.m.v. van zelfevaluaties en audits wordt structureel aan schoolontwikkeling gewerkt.	hoog
	WMK wordt door alle scholen aantoonbaar gebuikt.	gemiddeld
Beleidsplan 2018-2022: Domein 5: Onderwijs dat deugt	Tweejaarlijks vindt op alle lagen van de organisatie een open en inspirerende bijeenkomst plaats over onderwijs dat deugt.	hoog
	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.	gemiddeld
	In het schoolplan wordt de identiteit beschreven. Binnen de school is er een gedragen cultuur vanuit deze identiteit.	hoog
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.	hoog
Beleidsplan 2018-2022: Domein 1: Werken aan onderwijs	Vanaf 2019 worden de ouders, kinderen en leerkrachten betrokken bij deze evaluatie.	hoog
Beleidsplan 2018-2022: 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.	gemiddeld
Aandachtspunten Inleiding	De school vraagt in voldoende mate naar de mening van ouders over de school	hoog
	Onze school is een uitdagende leeromgeving voor de leerlingen	hoog
	Ik laat de leerlingen veel met elkaar samenwerken	gemiddeld
	De sociale resultaten van de groepen worden met elkaar –als team– besproken	gemiddeld
Aandachtspunten Schoolbeschrijving	Oriëntatie op de criteria voor een school met de gemiddelde inspectiebeoordeling "goed."	gemiddeld
Passend Onderwijs	Ik geef mijn leerlingen voldoende keuzemogelijkheden	gemiddeld
Talentontwikkeling	Het sidi-protocol is zeer gebruiksonvriendelijk	laag
Opbrengstgericht werken	De juf/meester bespreekt met mij wat ik wil bereiken op de (volgende) toets	gemiddeld
Veiligheid	Op school wordt ervoor gezorgd dat ik geen last heb van pesten via internet, Facebook, WhatsApp etc.	hoog
Visie op onderwijs en kwaliteit bij Stichting de Waarden	De (G)MR wordt betrokken bij de benoeming van bestuurders	laag

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
	De school heeft "tegenspraak" georganiseerd	gemiddeld
Kwaliteitscultuur	Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen beroepsprofielen een rol	gemiddeld
	Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen gestelde bekwaamheidseisen een rol	gemiddeld
Vragenlijst Leerlingen	De juf/meester vraagt of ik de lessen leuk vind • De juf/meester vraagt of ik de lessen leuk vind	hoog
	De juf/meester besteedt aandacht aan Muziek	hoog
Vragenlijst Ouders	De school vraagt in voldoende mate naar de mening van ouders over de school	gemiddeld
	Het is mij duidelijk wat de school wil verbeteren	gemiddeld
	Het is mij duidelijk in welke gevallen een leerling een groep kan overslaan	laag
	Het is mij duidelijk in welke gevallen een leerling blijft zitten	laag

11 Meerjarenplanning 2019-2023

Thema	Aandachtspunt	'19-'20	'20-'21	'21-'22	'22-'23
Streefbeeld	Op De Molenvliet maken leerkrachten het verschil in de ontwikkeling van leerlingen. We geven goed les en zoekende verbinding met ouders en de omgeving rondom de school en de leerling.				
	Wij bereiden leerlingen erop voor dat ze later zelfstandige, gemotiveerde en verantwoorde keuzes kunnen maken. Onderwijskrachten hebben een begeleidende en coachende rol.				
	We geven de ontwikkeling en resultaten van onze leerlingen weer in het portfolio. Het traditionele rapport vervalt.				
	Leerlingen en leerkrachten maken optimaal gebruik van de (digitale) leeromgeving, de instructies zijn activerend en de verwerking is zelfstandig.				
	Om onze leerlingen optimaal instructie op niveau aan te kunnen bieden, organiseren we voor technisch lezen, begrijpend lezen en rekenen dat de instructie groepsdoorbrekend wordt gegeven.				
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.				
	In het schoolplan wordt expliciet aandacht besteed aan organisatie, (tussentijdse)evaluatie en borging gebruik van de IMWR cyclus				
Beleidsplan 2018-2022: Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- De doelmatigheid van het primaire proces waarin de link met het koersplan helder is.				
	In de Macon 2019 verantwoordt elke directeur zich over:				
	- De onderzoekende cultuur die binnen de school gecreëerd wordt.				
	- De inbreng van medewerkers bij veranderingen. Zo is zichtbaar dat zij participeren in zelforganiserende teams en/of projectgroepen. • 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.				
	In 2023 is het vanzelfsprekend om als medewerker deel te nemen in professionele leergemeenschappen, collegiale consultatie, ontmoetingen en netwerken.				

Thema	Aandachtspunt	'19-'20	'20-'21	'21-'22	'22-'23
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.				
	In 2019 staat in elk schoolplan hoe de school in zijn eigenheid deelneemt aan de gemeenschap.				
Beleidsplan 2018-2022: Domein 4: Delen en leren van elkaar	Op basis van een nulmeting zetten de scholen een cyclisch proces van kwaliteitszorg op.				
	D.m.v. van zelfevaluaties en audits wordt structureel aan schoolontwikkeling gewerkt.				
	WMK wordt door alle scholen aantoonbaar gebuikt.				
Beleidsplan 2018-2022: Domein 5: Onderwijs dat deugt	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 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	Vanaf 2019 worden de ouders, kinderen en leerkrachten betrokken bij deze evaluatie.				
Beleidsplan 2018-2022: 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.				
Aandachtspunten Inleiding	De school vraagt in voldoende mate naar de mening van ouders over de school				
	Onze school is een uitdagende leeromgeving voor de leerlingen				
	Ik laat de leerlingen veel met elkaar samenwerken				
	De sociale resultaten van de groepen worden met elkaar – als team- besproken				
Aandachtspunten Schoolbeschrijving	Oriëntatie op de criteria voor een school met de gemiddelde inspectiebeoordeling "goed."				
Passend Onderwijs	Ik geef mijn leerlingen voldoende keuzemogelijkheden				
Talentontwikkeling	Het sidi-protocol is zeer gebruiksonvriendelijk				

Thema	Aandachtspunt	'19-'20	'20-'21	'21-'22	'22-'23
Opbrengstgericht werken	De juf/meester bespreekt met mij wat ik wil bereiken op de (volgende) toets				
Veiligheid	Op school wordt ervoor gezorgd dat ik geen last heb van pesten via internet, Facebook, WhatsApp etc.				
Visie op onderwijs en kwaliteit bij Stichting de Waarden	De (G)MR wordt betrokken bij de benoeming van bestuurders				
	De school heeft "tegenspraak" georganiseerd				
Kwaliteitscultuur	Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen beroepsprofielen een rol				
	Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen gestelde bekwaamheidseisen een rol				
Vragenlijst Leerlingen	De juf/meester vraagt of ik de lessen leuk vind • De juf/meester vraagt of ik de lessen leuk vind				
	De juf/meester besteedt aandacht aan Muziek				
Vragenlijst Ouders	De school vraagt in voldoende mate naar de mening van ouders over de school				
	Het is mij duidelijk wat de school wil verbeteren				
	Het is mij duidelijk in welke gevallen een leerling een groep kan overslaan				
	Het is mij duidelijk in welke gevallen een leerling blijft zitten				

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: 09CJ
Naam: cbs De Molenvliet
Adres: Graaf Florisstraat 1-A
Postcode: 4791 CA
Plaats: KLUNDERT

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: 09CJ
Naam: cbs De Molenvliet
Adres: Graaf Florisstraat 1-A
Postcode: 4791 CA
Plaats: KLUNDERT

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
