

Schoolplan 2019-2023

OBS KC De Vuursteen
WAPSERVEEN



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	3
2 Schoolbeschrijving	3
3 Sterkte-zwakteanalyse	3
4 Risico's	4
5 De missie van de school	4
6 Onze parels	6
7 De grote doelen voor de komende vier jaar	6
8 Onze visie op lesgeven	7
9 Onze visie op identiteit	8
10 Onderwijskundig beleid	8
11 Personeelsbeleid	11
12 Organisatiebeleid	13
13 Financieel beleid	15
14 Kwaliteitszorg	17
15 Basiskwaliteit	19
16 Onze eigen kwaliteitsaspecten	19
17 Strategisch beleid	19
18 Aandachtspunten 2019-2023	21
19 Meerjarenplanning 2019-2020	22
20 Meerjarenplanning 2020-2021	23
21 Meerjarenplanning 2021-2022	24
22 Meerjarenplanning 2022-2023	25
23 Formulier "Instemming met schoolplan"	26
24 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	27

1 Inleiding

De indeling van ons schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Stichting Talent en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. In dit schoolplan beschrijven we (ook) welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam (Cao-PO). Op basis van onze lijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt schooljaarplan op. In het schooljaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren. Ons schoolplan is opgesteld door de directeur n.a.v. 2 evaluerende OT-vergaderingen en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen.

2 Schoolbeschrijving

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Talent
Voorzitter college van bestuur:	Jan Scholte Albers
Adres + nr.:	Drift 1a
Postcode + plaats:	7991AA Dwingeloo
Telefoonnummer:	0521 594944
E-mail adres:	info@talentwesterveld.nl
Website adres:	www.stichtingtalent.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Oosterveldschool
Directeur:	Gerben Douna
Adres + nr.:	Oude Di
Postcode + plaats:	7975AC
Telefoonnummer:	0521 351307
E-mail adres:	devuursteen@talentwesterveld.nl
Website adres:	www.vuursteen.nl

De school heeft een directeur, die tevens directeur is van een andere basisschool: de Oosterveldschool in Uffelte. De directeur vormt samen met 2 collega's het managementteam (MT) van de school. Onze school wordt bezocht door ruim 70 leerlingen. We zijn een Drentse plattelandsschool.

3 Sterkte-zwakteanalyse

Dit is de evaluatie van alle leerkrachten van het onderwijsteam. Binnenin het kader de zaken die we opgepakt hebben en die lopen, maar wel onderhouden moeten worden. Dat doen we door ze regelmatig op de agenda van het onderwijsteam te zetten.

Aan de buitenkant de zaken die we de komende jaren op de agenda gaan zetten.



4 Risico's

Er zijn geen directe bedreigingen voor onze school. Het leerlingenaantal blijft door de jaren heen vrijwel gelijk.

Een punt van zorg is hoe we aan goede leerkrachten moeten komen. Op dit moment is de formatie rond voor het komend schooljaar.

Maar ook in het noorden zijn invallers moeilijk te vinden en wat is de kwaliteit van deze mensen. Al verschillende malen is een klas naar huis gestuurd omdat er geen invaller te vinden was. Dit zal grote problemen geven bij langdurige ziekte of een zwangerschap.

Door deze ontwikkeling van te weinig personeel staat de kwaliteit onder grote druk.

5 De missie van de school

In de samenleving van morgen zullen omgaan met gevoelens, leren keuzen te maken, informatie verzamelen en selecteren wellicht de belangrijkste vaardigheden zijn om overleefd te blijven. Dit betekent dat het in het onderwijs niet alleen gaat om het aanleren van kennis en het verkrijgen van een lerend vermogen, maar ook om het verwerven van een positief gevoel van zelfwaarde. In een maatschappij waarin kennis steeds vernieuwd, is de kunst om lekker in je vel te blijven zitten en je voortdurend nieuwe kennis eigen te maken van groot belang.

Wanneer we dit betrekken op ons onderwijsteam betekent goed onderwijs voor ons: onderwijs waarbij kinderen betrokken zijn, zich voortdurend ontwikkelen en zich er goed bij voelen. De leerkrachten houden daarbij rekening met de belevingswereld van de kinderen.



Natuurlijk kunnen we het bovenstaande als onderwijsteam niet alleen, daar hebben we ouders bij nodig. Wij vinden samenwerking met ouders heel belangrijk om het **welbevinden en de betrokkenheid** van het kind vorm te geven. We willen ouders als partner in het onderwijs betrekken. Dit partnerschap is gebaseerd op wederzijds respect, vertrouwen en het gedeelde belang, namelijk het welbevinden en de ontwikkeling van het kind.

Ouders en leerkrachten werken samen en beseffen dat onderwijs en opvoeding een gezamenlijke taak en verantwoording is. Zij wisselen belangrijke informatie uit vanuit eigen deskundigheid. Ouders weten per slot van rekening het meest over het karakter en kwaliteiten van hun eigen kind.

Twee kenmerken van grote waarde voor de ontwikkeling van een kind zijn: betrokkenheid en welbevinden. Zij geven antwoord op de vraag hoe een kind zich ontwikkelt of dingen leert. We zijn pas echt tevreden over een activiteit als we erin slagen een hoge betrokkenheid te realiseren, want in betrokken activiteit geven kinderen (en ook volwassenen) het beste van zichzelf. Als die hoge mate van betrokkenheid er is, vindt er leren plaats. Dit komt ten goede aan de competentieontwikkeling en het welbevinden van het kind.

We houden bij het beoordelen rekening met de leeftijd en ontwikkelingsniveau van de kinderen. Bij het observeren van de ontwikkeling staat de volgende vraag centraal: 'Is dit kind nog in ontwikkeling?'. Door hier naar te kijken worden ook hoogbegaafde kinderen gesignaleerd, die anders minder snel zouden opvallen, omdat hun resultaten op de verschillende toetsen toch wel voldoende zijn.

De mate van welbevinden van kinderen geeft aan hoe zij het maken op het emotionele vlak. Kinderen (en volwassenen) die zich 'welbevinden', voelen zich 'als een vis in het water', zijn emotioneel gezond, hebben zelfvertrouwen, durven zichzelf te zijn en voor zichzelf op te komen.

In ons onderwijsteam realiseren we betrokkenheid en welbevinden door bewust aandacht te geven aan creativiteit, talentontwikkeling en ondernemingszin.

Creativiteit

In ons onderwijsteam zijn wij ervan overtuigd dat het ontwikkelen van creativiteit belangrijk is. Creativiteit in de zin van vindingrijkheid en probleemoplossend vermogen. Creativiteit van ons denken en doen. Dat vraagt om verbeeldingskracht van kinderen, maar ook van leerkrachten. Wij streven ernaar kinderen de ruimte te geven om nieuwe dingen te ontdekken, uit te proberen en eigen oplossingen aan te dragen. Daarbij maken we onder andere gebruik van technologische middelen.

Iedereen heeft creatief vermogen in zich. Het is onze taak dit vermogen aan te wakkeren en te ontwikkelen. Vaak komen creatieve ideeën of oplossingen tot stand door samen te werken. Door op elkaars ideeën voort te bouwen. Daarom neemt leren samenwerken ook een belangrijke plaats in, in ons onderwijs. Samen kom je verder!

Talentontwikkeling

Het onderwijsteam gaat er vanuit dat ieder kind talenten, interesses en capaciteiten heeft. Talentontwikkeling is een manier om in positieve zin naar de mogelijkheden en kwaliteiten van kinderen te kijken. Dit doen we door vanuit verschillende perspectieven naar de ontwikkeling, intelligenties, talenten en eigenschappen van kinderen te kijken.








De leerkrachten motiveren, prikkelen de nieuwsgierigheid en bieden ruimte aan onderzoekend leren van kinderen. In de samenwerking tussen kinderen en leerkrachten worden talenten van de kinderen ontdekt, gestimuleerd en ontwikkeld. Dit verhoogt het zelfvertrouwen. Als kinderen zelf weten welke talenten zij hebben, helpt hen dit om zichzelf beter te waarderen en elkaar onderling te accepteren.

Ondernemingszin

Het onderwijsteam is er van overtuigd dat ieder kind een zekere mate van ondernemingszin in zich heeft. Ondernemingszin is het vermogen om eigen ideeën uit te voeren. Door kinderen de ruimte te geven voor eigen initiatieven wordt hun creatieve denken aangesproken. Een ondernemend kind kan anderen inspireren en overtuigen mee te doen. Ondernemingszin doet een beroep op de sociale vaardigheden, zelfsturing, intellectueel vermogen en communicatieve vaardigheden van een kind. Met ondernemingszin sluiten we aan op de talent- en creativiteitsontwikkeling van kinderen.

6 Onze parels

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

Parel	Standaard
 Kinderen werken met een weektaak die afgestemd is op hun onderwijsbehoeften	OP1 - Aanbod
 We houden kindgesprekken, waarin we ook de talenten bespreken	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]
 We gebruiken ICT bij de realisatie van ons onderwijs	OP3 - Didactisch handelen
 'Spelen is de hoogste vorm van leren' dit doen we op ons natuurlijk schoolplein	KA1 - Kwaliteitszorg
 Wij werken ErvaringsGericht (welbevinden en betrokkenheid) met coöp.werkvormen	OP3 - Didactisch handelen
 Professionele ontwikkeling op visie	KA2 - Kwaliteitscultuur
 Op onze school krijgen kinderen ruimte voor eigen initiatieven (Spr!nt, ltraad, ateliers, smoestuin)	OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]
 We werken in een rijke leeromgeving	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]
 Ontwikkeling tot en van Kindcentrum	OP6 - Samenwerking
 Doelgericht thematisch, bewegend en ontdekkend leren	OP1 - Aanbod
 We werken met de 7 betrokkenheidsverhogende factoren	OP3 - Didactisch handelen

7 De grote doelen voor de komende vier jaar

Onze school heeft voor de komende vier jaar de volgende (grote) verbeterthema's vastgesteld:

- 1 We houden altijd een focus op kwaliteit van ons onderwijs
- 2 We perfectioneren het kindgericht onderwijs met als uitgangspunt de kwaliteiten van het kind
- 3 Ons onderwijsteam is een professionele leergemeenschap
- 4 Ouders en omgeving worden bij ons onderwijs betrokken

Streefbeelden	
1.	Focus op kwaliteit: We richten ons voor de komende 2 jaar op taal en lezen, begrijpend lezen wordt hierin meegenomen
2.	Kindgericht onderwijs: ons onderwijs sluit aan bij de kwaliteiten van de kinderen. We werken met eigen leerlijnen voor elk kind.
3.	Professionele leergemeenschap, we leren van elkaar in het onderwijsteam. Thema's en lessen worden gezamenlijk voorbereid en uitgevoerd.
4.	Ouders en omgeving worden voor zover mogelijk bij ons onderwijs betrokken. Ouders participeren waar mogelijk in werkgroepen. MR
5.	Focus op kwaliteit: rekenen. De methode Met Sprongen Vooruit is volledig in ons onderwijs opgenomen. Snappet is volledig kindgericht geworden.
6.	De 7 betrokkenheidsverhogende factoren worden uitgevoerd in alle groepen.
7.	Ons rapport is aangepast en is een portfolio geworden dat met kind en ouders wordt besproken.
8.	Bij het uitdagen van kinderen gebruiken we een makersplaats waar kinderen kunnen werken aan eigen projecten.
9.	De komende 2 jaar worden we begeleid door 'Tweemonds' op onderwijskundig gebied. Onze visie wordt uitgevoerd op de werkvloer.
10.	Als de weektaak af is hanteren we een scala aan mogelijkheden voor de kinderen waar ze gebruik van kunnen maken: eigen bedrijf, moestuin, kippen, tekenen, schrijven, ontdekken, werkplaats enz.

8 Onze visie op lesgeven

Visie

Onze visie op leren beschrijft onze manier van kijken naar ontwikkeling en leren. We kiezen voor kindgericht onderwijs, omdat we ons realiseren dat de gemiddelde leerling niet bestaat. Dit onderwijs neemt de ontwikkeling en de mogelijkheden van alle leerlingen als uitgangspunt.

De ontwikkeling naar kindgericht onderwijs verloopt via verschuivingen op onderstaande dimensies.

- Doel / focus: Op een kindgerichte manier werken aan brede opbrengsten met aandacht voor leerstof en persoonsvorming
- Pedagogische aanpak: van sturen en leiden naar begeleiden door de leraar en stimuleren van zelfsturing van de leerling
- Eigenaarschap ontwikkeling leerling: van leraar naar leerling
- Didactische aanpak: van programmagericht naar ontwikkelingsgericht
- Leerstof: van gestandaardiseerd tot zelfbepaald
- Organisatievorm: van klassikaal leraargestuurd tot meer flexibel leerlinggestuurd
- Differentiatie: van convergent via divergent naar eigen leerlijn
- Toetsen: van genormeerd en summatief tot procesgericht en formatief
- Rapportage: van standaard rapporten naar leerlingportfolio's

Het kindgericht onderwijs dat wij voor ogen hebben biedt leerlingen de uitdaging, aandacht en zorg die zij nodig hebben om zich optimaal te ontwikkelen, te leren en te presteren. Leerlingen krijgen de gelegenheid om zich te ontwikkelen in eigen tempo en naar zijn/haar mogelijkheden, zodat zij zelfstandig en verantwoordelijk kunnen deelnemen aan de samenleving, nu en in de toekomst. We hebben hoge verwachtingen, streven naar zo hoog mogelijke opbrengsten en (h)erkennen, benutten en versterken talenten van leerlingen.

Onze school streeft naar kindgericht onderwijs waarin zij:

- Richting, ruimte, structuur en veiligheid ervaren.
- Kwalitatief hoogwaardig taal-lees en rekenonderwijs krijgen aangeboden.
- Passend bij hun onderwijsbehoefte invloed hebben op hun eigen leerproces en hun zelfstandigheid en

talentontwikkeling wordt gestimuleerd.

- Worden gestimuleerd in hun brede ontwikkeling en toekomstgerichte vaardigheden zoals: samenwerkend leren, sociale vaardigheden, kritisch en onderzoekend denken, probleemoplossend vermogen, ICT-geletterdheid, burgerschap, creativiteit en sociaal-culturele vorming.
- Begeleid worden door leraren die rekening houden met datgene wat de leerling al kan, kent en wil en zich in toenemende mate ontwikkelen als vakman, regisseur en begeleider van leren.

Het onderwijskundig profiel maakt helder waar we voor staan en welke bijdrage wordt geleverd t.a.v. het leren en ontwikkelen van leerlingen. Het intern ondersteuningsdocument (IOD) en het school ondersteuningsprofiel (SOP) maken helder hoe het pedagogisch-didactisch handelen van scholen aansluit bij de onderwijsbehoeften van onze leerlingen.

Leraren worden in hun onderzoekende houding, leren en ontwikkeling gestimuleerd en begeleid door collega's en leidinggevende. Reflecteren op de eigen lespraktijk, feedback organiseren, nieuwe ideeën bedenken, promoten en implementeren en kennis delen staan hierbij centraal. Uitwisseling van kennis binnen en buiten de school wordt gestimuleerd. Dat maakt innoveren mogelijk.

Ambitie (Wat willen we bereiken)

Wij willen kindgericht onderwijs vormgeven met de brede ontwikkeling van de leerling als uitgangspunt, op basis van welbevinden, betrokkenheid, zelfstandigheid en zelfsturing van de leerling met variëteit in leerroutes en werkvormen met ondersteuning van ICT.

9 Onze visie op identiteit

Wij zijn een openbare school en de aandacht voor levensbeschouwelijke identiteit(en) komt aan bod in onze onderwijsprogramma's. Omdat we het belangrijk vinden dat onze kinderen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen, besteden we expliciet aandacht aan geestelijke stromingen en aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing of -overtuiging. Kinderen vanaf groep 5 kunnen kiezen of ze de facultatieve vakgebieden humanistisch vormingsonderwijs of godsdienstonderwijs willen volgen. Voor deze lessen hebben we vakdocenten.

10 Onderwijskundig beleid

De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Wel besteden we structureel en expliciet aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving – ontwikkeling sociale vaardigheden) en actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk, dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. De inrichting van ons onderwijs in burgerschap is beschreven in de katern Burgerschap (zie bijlage).

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

Kinderpostzegels, Zwerfvuilactie, Eigen bedrijf 'Spr!nt', Kerstfair. Nationale pannenkoekendag, leerlingenraad.

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

De vakken, methodes en toetsen die we gebruiken hebben we opgenomen in de schoolgids. Voor taalonderwijs gebruiken we de SLO leerdoelen die in ParnasSys staan (groep 1 en 2), Veilig Leren Lezen (groep 3) en Taal op Maat (groep 4-8); bij het Rekenonderwijs gebruiken we Wereld in getallen (groep 3-8). Voor de overige vakken: zie de schoolgids.

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. We maken een vernieuwd taalbeleidsplan waar we beschrijven hoe we taal inzetten in ons onderwijs. We maken afspraken en leggen dit vast. Dit plan wordt de basis van taal/lezen op onze beide scholen.

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij een deel van de leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich ook op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken de methode 'Met sprongen vooruit' bij de rekenlessen.

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

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging, en daarop kunnen reflecteren. Wij nemen deel aan het onderwijsprogramma van Kunst&Cultuur en Scala. Zij organiseren muzieklessen, toneel en andere voorstellingen voor de scholen in Westerveld en een leerlijn Werelderfgoed (excursies).

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding, opvoeding is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: bewegen doe je altijd samen. Onze kinderen krijgen 3 x per week les, daarnaast is er een natuurplein waar veel activiteiten worden georganiseerd.

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten wetenschap en techniek leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen. Dit vakgebied wordt veelal in de ateliers opgenomen.

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. We beginnen met de Groove.me lessen in groep 1 uiteraard op een speelse manier. Daarna wordt het steeds intensiever tot en met groep 8.

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 gebruiken daarvoor de weektaak. De kinderen krijgen een eigen pakket wat ze die week moeten doen. Ze moeten zelf plannen en hun zaken op de afgesproken tijd af hebben.

Door te werken met een weektaak is het ook mogelijk om te schuiven met tijd voor een bepaald vak. Ze kunnen bijvoorbeeld meer tijd besteden aan lezen of juist minder als dit goed gaat.

Wij hebben voor het pedagogisch-didactisch handelen als team een visie ontwikkeld en deze vertaald in concrete gedragsindicatoren. De leraren weten daardoor wat we onder 'goed' onderwijs verstaan. De indicatoren zijn opgenomen in een observatie-instrument (zie Personeelsbeleid) en vormen het hart van ons personeelsbeleid. Het pedagogisch handelen kenmerkt zich door de woorden: veilig, respectvol, zelfstandig en eigenaarschap. Het didactisch handelen is te typeren met de kernwoorden: actief, (directe) instructie, samenwerken(d), veel oefenstof en doelgericht.

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken en de doelen van hun leerlingen. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken en het niveau van de leerlingen. Door een weektaak te gebruiken plannen de kinderen zelf. Leerlingen die daar moeite mee hebben worden bij het plannen geholpen door de leerkracht.

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en het LVS Zien (sociale ontwikkeling). In onze manier van werken In vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het

aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven. In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) staat beschreven welke basisondersteuning we kunnen leveren en welke extra ondersteuning.

We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (2x per jaar, na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (basis-meer-weer) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De groepsbesprekingen worden gevoerd aan de hand van een agenda en geleid door de IB-er. Met betrekking tot de individuele leerlingen wordt besproken waar de ontwikkeling (waarom) stagneert en wat de interventies (kunnen) zijn om de achterstand te verhelpen. Bij de weergave gebruiken we de vaardigheidsscore van nu naast die van de vorige keer. Zie verder het zorgplan van de school.

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

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem (DMT, begrijpend lezen, spelling en rekenen/wiskunde). De resultaten worden ingevoerd in het LVS ParnasSys. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden op de rapportenavonden geïnformeerd over de toetsresultaten en kunnen het ouderportaal raadplegen. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (Route 8). Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids.

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school werken we resultaatgericht: we beschikken over normen voor de eindtoets, de tussentoetsen en de sociale resultaten. Jaarlijks ontwerpen we een overzicht van normen en toetsuitslagen, dit is een gezamenlijke afspraak in de Stichting. Op basis van een analyse stellen we interventies vast. Daarnaast beschikken we over een overzicht met andere kengetallen. Om de ononderbroken ontwikkeling te waarborgen hanteren we normen voor verlengen en schoolloopbaan. Als de normen overschreden worden, stellen we interventies vast.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3,43
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3,7
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3,38
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	3,67
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	4
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	3,38
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	3
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	3,17

Aandachtspunt	Prioriteit
Het aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen	gemiddeld
Het onderwijs is gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie	hoog
De toetsen m.b.t. rekenen en taal geven een indicatie van de bereikte referentieniveaus	gemiddeld
De school heeft de kenmerken van de leerlingenpopulatie in beeld gebracht	gemiddeld

11 Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van de stichting en onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school en aan de vastgestelde competenties. De CAO PO is leidend voor het personeelsbeleid. Er zijn basisindicatoren vastgesteld voor basis- en vakbekwame leerkrachten. Dit instrument wordt door de directeur gebruikt voor het vaststellen van de competenties van de leerkrachten. Stichting Talent Westerveld gaat uiteraard voor goed onderwijs, waarbij vakbekwame leraren passen. Er is zicht op de ontwikkeling van de individuele leerkracht en op het team als geheel.

In onze stichting werken bevoegde en bekwame leerkrachten. Het is uitgesloten dat een leerkracht op onze school werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn. Alle leerkrachten beschikken daarom over een Pabo-diploma. Echter, met ingang van het schooljaar 2019-2020 kunnen er zij-instromers werkzaam zijn op onze school. Zij hebben voor aanvang van de opleiding voor zij-instromers basisonderwijs een geschiktheidsonderzoek doorlopen en mogen als leerkracht aan het werk. Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leerkrachten verloopt via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. De directeur heeft inzicht in de mate van bekwaamheid van de leerkracht. Tijdens functioneringsgesprekken wordt besproken hoe leerkrachten zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid.

De vastgestelde gesprekkencyclus heeft als doel het onderwijs voor de leerlingen en de professionaliteit in de organisatie te optimaliseren. De gesprekkencyclus is gericht op ontwikkeling. Ieder personeelslid heeft jaarlijks een functioneringsgesprek. Tijdelijke medewerkers, startbekwame en basisbekwame leerkrachten en personeelsleden waarbij ontwikkeling en begeleiding noodzakelijk is, hebben vaker een functioneringsgesprek. In de gesprekkencyclus is een voorbereidingsformulier opgenomen, dat de directeur als kijkwijzer gebruikt bij het bezoeken van de les. Tevens worden er flitsbezoeken afgelegd door de directeur. Stichting Talent Westerveld heeft basisindicatoren vastgesteld waaraan iedere leerkracht moet voldoen. Indien een onvoldoende wordt gescoord op één van de basisindicatoren, zal door de leerkracht scholing en/of een begeleidingstraject worden gevolgd.

Onze school hecht veel belang aan een professionele cultuur, aan het samen leren en werken. Alle personeelsleden worden betrokken bij het ontwikkelen van het (onderwijskundig) beleid van de school.

Op stichtingsniveau zijn er bijeenkomsten van specialistengroepen. Leren van en met elkaar staat hierbij dus centraal.

In deze PLG's ontmoeten professionals elkaar op een bepaald terrein om samen te werken, leren en creëren. Zij reflecteren met elkaar over de eigen praktijk en die van collega's in de school. Men deelt kennis en zoekt actief naar verbeteringen van het onderwijs, waardoor leerlingen beter gaan leren of geholpen worden bij het leren. Belangrijk is eigenaarschap: ieder lid voelt zich verantwoordelijk voor het collectieve resultaat. De vraagstukken zijn gerelateerd aan de schoollontwikkeling en komen vooral uit de dagelijkse praktijk. De uitkomsten worden gedeeld met andere collega's binnen de eigen school en van andere scholen.

Binnen de stichting zijn de volgende specialistengroepen actief:

*Meer en Hoogbegaafdheid

*Interne Begeleiders

*Taalcoördinatoren

*Rekencoördinatoren

*Specialist Jonge Kind

*Gedragsspecialisten

Onze school stelt alleen leerkrachten aan die bevoegd zijn. Bij aanvang van de werkzaamheden wordt direct gestart met de ontwikkeling van de bekwaamheid. Leerkrachten houden hun eigen ontwikkeling bij en de directeur heeft inzicht in de mate van bekwaamheid. Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leerkrachten verloopt via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam.

Nieuwe leerkrachten worden begeleid door de directeur en intern begeleider. Startende leerkrachten krijgen naast de uren duurzame inzetbaarheid een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie. Als coaching gewenst is, kan contact worden genomen met de coach (ervaren leerkracht van Stichting Talent Westerveld die vrij geroosterd is voor coachingswerkzaamheden). Indien interne begeleiding onvoldoende resultaat geeft, wordt een extern begeleidingstraject aangeboden.

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. Voor het realiseren van een optimale afstemming van de schoolse taken en de kwaliteiten en beschikbare tijd van het personeel heeft de stichting taakbeleid ontwikkeld. Vóór de zomervakantie maakt de schoolleider met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken over de inzet van de uren van de normjaartaak.

Scholing biedt een uitstekende mogelijkheid om in te spelen op de ontwikkeling van individuele competenties. Het vastgestelde scholingsbeleid dient een bijdrage te leveren aan de verbetering van de onderwijskwaliteit. Tijdens de gesprekkencyclus komt de ontwikkeling van de medewerker aan de orde. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de basisindicatoren en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan). Daarnaast organiseert en faciliteert de directeur teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. Scholing wordt verwerkt in de urenverdeling van de normjaartaak.

Voor de zomervakantie dient de directeur een 'scholingsplan' in. De bestuurder toetst dit plan aan de uitgangspunten van het strategisch beleid en de school.

Visie

Kindgericht onderwijs is ook uitdagend voor onze professionals. Hun gedrevenheid, competenties en plezier in het realiseren van de ambities straalt uit naar leerlingen en ouders!

Om vanuit focus op kwaliteit vorm te geven aan kindgericht onderwijs is het belangrijk dat leraren, schooldirecteuren, bestuur en staf van en met elkaar leren. Het gaat daarbij om het leren van individuen in de context van de organisatie, het leren van groepen of teams binnen de organisatie en het leren van de organisatie als geheel. Het is de combinatie en coördinatie van deze drie vormen van leren, die een organisatie lerend maakt. We hanteren de principes van de professionele leergemeenschap (PLG) als richtsnoer voor verdere ontwikkeling.

“Een professionele leergemeenschap is een gemeenschap van onderwijzers die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het leren en ontwikkelen van leerlingen, waarin er eigenaarschap en regelruimte is, waarin leraren initiatieven nemen voor de eigen professionalisering en het collectief leren, waar leraren werken die gemotiveerd, betrokken en bevlogen zijn en blijven en hun talenten in gezamenlijkheid inzetten voor de brede ontwikkeling van de leerlingen” (Mentink, 2014)

In een PLG ontmoeten professionals elkaar op een bepaald terrein om samen te werken, leren en creëren. Zij reflecteren met elkaar over de eigen praktijk en die van collega's in de school. Men deelt kennis en zoekt actief naar verbeteringen van het onderwijs, waardoor leerlingen beter gaan leren of geholpen worden bij het leren. Belangrijk is eigenaarschap: ieder lid voelt zich verantwoordelijk voor het collectieve resultaat. De vraagstukken zijn gerelateerd aan de schoollontwikkeling en komen vooral uit de dagelijkse praktijk. De uitkomsten worden gedeeld met andere collega's binnen de eigen school en van andere scholen.

- Ondersteunende bouwstenen die bijdragen aan de ontwikkeling van een professionele leergemeenschap (Lieskamp, 2013) zijn:

- Een gezamenlijke en gedeelde visie op onderwijs en het leren van leerlingen.
- Een ondersteunende leerstructuur om samen onderwijs te maken.
- Een open en veilige leercultuur om samen de dialoog te kunnen voeren.
- Ondersteunend leiderschap dat vertrouwt, verbindt en faciliteert.
- Een rijke leeromgeving voor leerlingen en leraren.
- Samen werken aan goed onderwijs voor iedereen.
- Een onderzoekende en reflectieve houding van leerlingen en leraren.
- Gezamenlijke verantwoordelijkheid van school, leerlingen en ouders voor het leren van leerlingen.
- Een uitdagend, gedegen, haalbaar programma dat voorbereidt op de toekomst.

Ambitie (Wat willen we bereiken)

Wij bouwen aan een professionele cultuur, waarin plaats is voor samenwerking, onderzoek en feedback en waarin reflectie vanuit een open, onderzoekende houding op de eigen onderwijspraktijk en het leren van feedback vanzelfsprekend is voor alle medewerkers. Wij stimuleren mobiliteit binnen (en tussen) onderwijsteams met het oog op ontwikkeling, flexibiliteit en brede inzetbaarheid van personeel.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
TVP leerlingen - Kwaliteit	3,78
TVP leerlingen - Schoolklimaat	3,44
TVP leerlingen - Veiligheid	3,62
TVP leerlingen - Welbevinden	3,38
TVP leerlingen - Pedagogisch handelen	3,8
TVP leerlingen - Lesgeven	3,79
TVP leerlingen - Ondersteuning leerlingen	3,71
TVP leerlingen - Informatie	3,5
TVP Personeel - Sfeer op school	3,93
TVP Personeel - Onderwijsleerproces – alleen voor leerkrachten/onderwijsgevend personeel	3,5
TVP Personeel - Informatie en communicatie	3,67
TVP Personeel - Arbeidsomstandigheden	3,58

12 Organisatiebeleid

Onze school is een van de negen scholen van de Stichting Talent. De directeur, samen met adjunct en IB-er geven - onder eindverantwoordelijkheid van de Voorzitter CvB van de Stichting- leiding aan de school. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De school heeft de beschikking over een leerlingenraad, een ouderraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

De school gaat nog gedeeltelijk uit van een leerstofjaarklassensysteem. In alle gevallen worden er combinatieklassen gevormd, deze kunnen per jaar verschillen. De lessen worden in het algemeen in de stamgroep aangeboden aan de leerlingen. Bij sommige vakken wordt het klassenverband doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau werken aan hun weektaak en instructie krijgen.

Op onze school hanteren we een continuooster voor groep 1 t/m 8: we starten 's morgens om 8.30 uur en lunchen tussen 12.15 en 12.45 uur.

's Middags is er les van 12.45 – 14.15 uur.

Op woensdag zijn de tijden: 08.30 – 12.30 uur.

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

In het kader van veiligheid beschikt de school over een aandachtsfunctionaris, in ons geval is dit de intern begeleider. Zij is het eerste aanspreekpunt daar waar het gaat om pesten, zij coördineert het pestbeleid en zorgt voor de actualisatie en uitvoer van het veiligheidsbeleid (zie Veiligheidsplan). Haar taken zijn vastgelegd in een functieomschrijving. De school waarborgt de sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt (zie Veiligheidsplan). We zijn een Kanjerschool en maken gebruik van de aanpak van de Kanjertraining.

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

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?).

De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling: de kanjertraining. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. In het leerlingvolgsysteem ZIEN houden we de resultaten bij.

De school bevaart de leerlingen en leerkrachten jaarlijks op veiligheidsbeleving met behulp van een gestandaardiseerde vragenlijst die valide en betrouwbaar is. De gegevens worden aangeleverd bij de inspectie. Ouders worden 1 x per 2 jaar bevaart op veiligheid. De uitkomsten worden geanalyseerd en voorzien van verbeterpunten.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over 4 BHV'ers.

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

Visie

Omdat leerlingen niet alleen leren op school maar ook buiten de klas, gaat Talent Westerveld actief de verbinding aan met ouders en met partners in de omgeving om een breed aanbod te ontwikkelen. Samen met ouders en omgeving willen we optimale ontwikkelkansen creëren en een rijke leer- en speelomgeving realiseren voor leerlingen, waarin hun betrokkenheid, welbevinden, persoonlijkheidsontwikkeling en het begeleiden van hun leren voor de toekomst voorop staat.

Ouders

Talent Westerveld werkt nauw samen met ouders vanuit de visie dat we een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben voor de ontwikkeling van hun kind. Ouders worden door ons goed geïnformeerd over leerresultaten van hun kind, de groep en de school en betrokken bij het leerproces. Zij voelen zich betrokken en medeverantwoordelijk als wij hen uitnodigen om hun inbreng te leveren en mee te denken. Daar worden verschillende instrumenten voor ingezet.

Omgeving

Talent Westerveld onderhoudt met lokale partijen (PO,VO,SWV 22-03, ouders, kinderopvang, jeugdhulp, gemeente, verenigingen) contacten om voor alle leerlingen optimale kansen te creëren. Samen met de gemeente en kinderopvang wordt vormgegeven aan de lokale educatieve agenda.

Alle scholen moeten zich binnen de mogelijkheden ontwikkelen tot kindcentrum waarin opvang en onderwijs wordt geboden voor kinderen van 0-12 jaar. Talent Westerveld streeft naar het samen met partners vormgeven aan een

doorgaande pedagogische-didactische lijn.

In het kader van talentontwikkeling en burgerschap werken wij samen met de omgeving om ons onderwijsaanbod te versterken. Scholen geven hier verschillend vorm en inhoud aan. De expliciete verbinding vraagt om verdere ontwikkeling.

Ambitie (Wat willen we bereiken)

Wij willen ouders, medewerkers en leerlingen en lokale partijen actief betrekken bij het schoolbeleid, de school- en organisatieontwikkeling. Wij streven in het kader van talentontwikkeling en burgerschap naar een expliciete verbinding met de omgeving. Alle scholen geven in samenwerking met partners vorm aan een doorgaande pedagogische-didactische lijn.

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

Onze school beschikt over een 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 garanderen 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. Het reglement staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids.

Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met de peuterspeelzaal die in hetzelfde gebouw zit. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. Onze school en de peuterspeelzaal proberen zo goed mogelijk bij elkaar aan te sluiten. Er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht.

Onze school werkt samen met de kinderopvang en peuterspeelzaal 'KaKa'. Zij huren een van onze lokalen, daardoor is kinderopvang en school in hetzelfde gebouw. We werken intensief samen (3+ groep) en vormen het Kindcentrum de Vuursteen.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3,33
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3,73
Zelfevaluatie - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen] (OR3)	2,67

Aandachtspunt	Prioriteit
De school analyseert of de eindresultaten en de eerder gegeven schooladviezen in overeenstemming zijn met de loopbaan van de leerlingen	gemiddeld

13 Financieel beleid

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in de schoolbegroting en de procuratiematrix van Talent. De Voorzitter College van Bestuur (de bestuurder) is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van Talent en het schoolplan van de school te realiseren. Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd. De bestuurder en de controller zorgen -in samenspraak met de directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft de bestuurder een allocatiemodel ontwikkeld met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid, welke is vastgelegd in de begroting. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het bestuurskantoor en de financiële dienstverlener Onderwijs Bureau Meppel. Over de behaalde resultaten wordt per

kalenderjaar middels het bestuursverslag door het bestuur van Talent verantwoording afgelegd aan alle stakeholders over de inzet van de bestede middelen.

Per vooraf gestelde periode rapporteert de bestuurder middels de financiële management rapportages de Raad van Toezicht omtrent de financiële stand van zaken en de prognose voor het gehele kalenderjaar. Momenten van rapportage zijn vastgelegd in het toetsingskader.

De directeuren ontvangen per maand een overzicht van de personele inzet en per kwartaal een overzicht van de voortgang van het financiële resultaat ten opzichte van de begroting.

De bestuurder en de controller overleggen maandelijks over de financiële positie van de scholen, het bestuurskantoor en de stichting in het geheel.

Talent ziet het niet als haar taak om de ontvangen lumpsum gelden te besteden aan sponsoring, enige uitzonderingen daar gelaten.

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

De begroting komt tot stand in overleg met de schooldirecteuren en de controller. Een belangrijk uitgangspunt van de begroting is het aantal leerlingen per 1 oktober van het betreffende jaar en de prognose van het aantal leerlingen voor de komende vier jaar. De schooldirecteuren dragen zorg voor een zo goed mogelijke prognose van het aantal leerlingen.

De directeur bespreekt jaarlijks de begroting met de controller. Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is.

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.

Visie

Talent Westerveld voert een verantwoord en solide financieel beleid, waarbij middelen optimaal worden ingezet voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en tegelijkertijd de risico's in de organisatie voldoende worden afgedekt.

Sluitende (meerjaren) begroting

Er wordt jaarlijks een begroting opgesteld. Het jaarverslag geeft inzicht in de gemaakte financiële keuzes. Ondanks de veranderende bekostiging, ziet Talent Westerveld kansen om het onderwijs financieel optimaal te ondersteunen. Dit betekent o.a. het 'in control zijn'. De financiële positie van de stichting is uitstekend. Veel zaken worden vanuit het solidariteitsprincipe bovenschools verrekend. Meer dan de helft van de scholen van Talent Westerveld valt onder de zgn. "Kleine Scholentoeslag" (< 145 leerlingen). De Kleine Scholentoeslag maakt de instandhouding van onze zeer kleine scholen mogelijk. De Rijksoverheid heeft de bekostiging hierop aangepast; hoe minder leerlingen er op een school zitten, hoe hoger de bekostiging per leerling (verdiscontering van de kleine scholentoeslag is dus onderdeel van de totale bekostiging). Het spreekt voor zich dat naarmate er minder leerlingen op een school zijn, de personeels- en huisvestingslasten, omgerekend per leerling, hoger worden. De verhouding tussen bekostiging en lasten per leerling wordt voor een kleine school goed gemonitord.

Eventuele aanpassing van het overheidsbeleid omtrent bekostiging voor de kleine scholen betekent dat Talent Westerveld zich moet oriënteren op mogelijke financiële gevolgen voor de gehele organisatie. Bij fluctuaties in leerlingenaantallen zal een extra inspanning nodig zijn om een financieel gezond beleid te kunnen blijven voeren. Het is van groot belang om jaarlijks een sluitende begroting te kunnen opstellen. Talent Westerveld streeft ernaar om de ontvangen gelden zoveel mogelijk in te zetten voor het onderwijs.

Jaarlijkse risicoanalyse

Met de invoering van de lumpsumfinanciering (2006) kreeg het Primair Onderwijs de regie en verantwoordelijkheid over haar eigen financiële beleid. Door bezuinigingen van de Rijksoverheid en dalende leerlingaantallen, nemen de financiële risico's toe. Daarom wordt jaarlijks een actuele risicoanalyse opgesteld om vroegtijdig op de geconstateerde risico's te kunnen anticiperen. Daarnaast is er een passend systeem van voorzieningen en reserves ingesteld.

Voldoen aan de minimale signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs (IvHO)

Om ervoor te zorgen dat financiële continuïteit van Talent Westerveld is gewaarborgd wordt een "nihil begroting"

opgesteld. Ten alle tijde dient de stichting te voldoen aan de eisen/signaleringswaarden die het lvhO heeft vastgesteld. Naast de financiële kengetallen wordt ook een (variabele) reservebuffer gehanteerd, voor het opvangen van (onvoorziene) risico's. De (variabele) reserve is gebaseerd op het aantal scholen, medewerkers en overige onvoorziene incidenten.

Ambitie (Wat willen we bereiken)

Talent Westerveld draagt zorg voor een financieel gezonde organisatie waar de bedrijfsvoering is gebaseerd op een professioneel en transparant systeem van planning en control op centraal en op schoolniveau. Wij willen ten minste voldoen aan de minimale signaleringswaarde van de lvhO.

14 Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg: Focus op kwaliteit

Het bestuur zorgt voor een stelsel van kwaliteitszorg op onze scholen en bewaakt en bevordert van daaruit de kwaliteit van het onderwijsleerproces en de leerresultaten. Het bestuur en onze scholen hebben zodoende zicht op de kwaliteit van het onderwijs.

- a. We willen zodoende enerzijds waarborgen dat zowel het bestuur als onze scholen voldoen aan de basiskwaliteit en ondersteuning.
- b. We willen anderzijds continue blijven werken aan een verbetercultuur door te beschikken over een systeem van interne kwaliteitszorg, waarmee we zelf de prestaties die we leveren beschrijven, beoordelen, verbeteren en borgen. De instrumenten die we inzetten voor kwaliteitszorg leiden vrijwel altijd tot aandachtspunten. Samen met het team stellen we op basis daarvan verbeterpunten vast.

Kwaliteitscultuur

Het bestuur en de scholen streven naar een professionele kwaliteitscultuur en willen transparant en integer functioneren. Het bestuur draagt er zorg voor dat iedereen vanuit zijn/haar rol werkt aan verbetering van de onderwijskwaliteit.

Het bestuur en de directeuren willen vanuit een realistisch en ambitieus perspectief, heldere verwachtingen neerleggen bij leerlingen en henzelf over hoe we willen werken aan aan de gemeenschappelijke doelen en ambities. De ambities worden ondersteund met prestatie indicatoren.

Sturen op- kwaliteit

- a. Het College van Bestuur definieert de kaders voor kwaliteit.
- b. De scholen maken o.l.v. de schooldirecteur eigen keuzes binnen de kaders.
- c. De leraren geven de kwaliteit vorm binnen de doelen van de school.

Verantwoording en dialoog

Het bestuur en de scholen leggen intern en extern verantwoording af over doelen en resultaten en voeren daarover actief dialoog. Iedereen in de organisatie is aanspreekbaar op de door hem/ haar behaalde resultaten. Bij de kwaliteitsbeoordeling worden jaarlijks externen betrokken. De scholen worden o.a. jaarlijks geauditeerd.

- a. Op schoolniveau leggen de leraren verantwoording af over de vorderingen van de leerlingen aan elkaar en de directeur. De opbrengsten worden op teamniveau besproken. Ieder jaar wordt er een Schooljaarverslag opgesteld waarin verantwoording wordt afgelegd aan de stakeholders v.w.b. de realisatie van de verbeterdoelen en de behaalde resultaten.
- b. De directeur is verantwoordelijk voor de schoolprestaties en legt daarover verantwoording af aan de bestuurder.
- c. De bestuurder rapporteert aan de Raad van Toezicht.

Kwaliteitskader

Ons kwaliteitskader (zie Strategisch Beleidsplan 2019-2023 bijlage 2) geeft inzicht in hoe kwaliteit gerelateerd aan het vernieuwde toezichtkader van de inspectie op bestuurs- en schoolniveau wordt gedefinieerd, gecheckt, ontwikkelt en verantwoord. De kwaliteitsgebieden Onderwijsleerproces, Schoolklimaat, Onderwijsresultaten, Kwaliteitszorg en Ambitie en Financieel Beheer worden hierin uitgewerkt.

Richtvragen hierbij zijn:

1. definiëren van kwaliteit: wat zijn de ambities en doelen?
2. checken van kwaliteit: op welke manier stel je vast of je de doelen bereikt hebt?
3. ontwikkelen van kwaliteit: hoe verbeter je en welke ontwikkeling voeg je toe?
4. vertellen over kwaliteit: hoe verantwoord je de kwaliteit en welke dialoog voer je er over .

Het onderwijskundig leiderschap van onze schooldirecteuren staat centraal in onze focus op kwaliteit en de ontwikkeling en het leren van leerlingen en professionals. Goed functionerende scholen hebben sterke onderwijskundige leiders. Onze schooldirecteuren richten zich op:

- De optimale ontwikkeling en prestaties van leerlingen.
- Het initiëren, stimuleren en faciliteren van de ontwikkeling van leraren.
- Leidinggeven aan een professionele leergemeenschap waar ouders (en omgeving) onderdeel van zijn.

Onze school heeft op 4 oktober 2012 het laatste schoolbezoek gehad van de inspectie. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende).

De Quick Scan (WMK-PO) is conform onze meerjarenplanning (zie schoolplan 2015-2019) afgenomen in mei 2019.

Elk jaar wordt er een vragenlijst afgenomen onder onze leraren. We gebruiken hiervoor de vragenlijst uit WMK. Alle leraren dienen deze lijst in te vullen. Als prestatie indicator streven we naar een tevredenheidsscore van minimaal een 3 op een 4 puntschaal.

Beoordeling

De vragenlijst (tevredenheid) voor leraren wordt 1x per jaar afgenomen (versie Zeer Compact) conform de meerjarenplanning (WMK).

Omschrijving	Resultaat
TVP Personeel - Sfeer op school	3,93
TVP Personeel - Onderwijsleerproces – alleen voor leerkrachten/onderwijsgevend personeel	3,5
TVP Personeel - Informatie en communicatie	3,67
TVP Personeel - Arbeidsomstandigheden	3,58

Elk jaar wordt er een vragenlijst afgenomen onder onze leerlingen van groep 5 t/m 8. We gebruiken hiervoor de vragenlijst uit WMK. Alle leerlingen dienen deze lijst in te vullen. Als prestatie indicator streven we naar een tevredenheidsscore van minimaal een 3 op een 4 puntschaal.

Beoordeling

De vragenlijst (tevredenheid) voor leerlingen wordt 1x per jaar afgenomen (versie Zeer Compact) conform de meerjarenplanning (WMK).

Omschrijving	Resultaat
TVP leerlingen - Kwaliteit	3,78
TVP leerlingen - Schoolklimaat	3,44
TVP leerlingen - Veiligheid	3,62
TVP leerlingen - Welbevinden	3,38
TVP leerlingen - Pedagogisch handelen	3,8
TVP leerlingen - Lesgeven	3,79
TVP leerlingen - Ondersteuning leerlingen	3,71
TVP leerlingen - Informatie	3,5

In de even jaren wordt er een vragenlijst afgenomen onder onze ouders/verzorgers. We gebruiken hiervoor de vragenlijst uit WMK. We streven naar een deelnamepercentage van minimaal 30% om zo een representatief beeld te krijgen. Als prestatie indicator streven we naar een tevredenheidsscore van minimaal een 3 op een 4 puntschaal.

Beoordeling

De vragenlijst voor ouders (tevredenheid) wordt 1x per twee jaar afgenomen (versie Zeer Compact) conform de meerjarenplanning (WMK).

Onze school beschikt in de toekomst over een meerjarenplanning voor de kwaliteitszorg van de school. Daarin worden opgenomen de afname van de Quick Scan, de vragenlijsten etc. Met behulp van die planning plegen we systematische kwaliteitszorg. Op basis van de uitslagen van de diverse instrumenten voor kwaliteitszorg stellen we (als team) actiepunten vast die worden opgenomen in onze plannen.

Beoordeling

Op stichtingsniveau gaan we werken met WMK

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3,5
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3,27
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	4

15 Basiskwaliteit

Onze school levert basiskwaliteit gelet op het toezichtkader van de inspectie. De basiskwaliteit meten wij jaarlijks door middel van een audit. Op basis daarvan stellen we actiepunten vast die we verwerken in onze jaarplannen. (Zie schoolvaarplan).

Beoordeling

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

Op stichtingsniveau is er een kwaliteitskaart geformuleerd waarop de afspraken van kwaliteitszorg zijn vastgelegd.

16 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze collectieve ambitie is om (door) te groeien van 'voldoende' naar 'goed'. De criteria voor 'goed' worden gebaseerd op de kwaliteitsgebieden van het Waardering- en Toezichtkader van de Inspectie:

1. Onderwijsleerproces
2. Schoolklimaat
3. Onderwijsresultaten
4. Kwaliteitszorg en Ambitie
5. Financieel Beheer

Concreet betekent dit dat we er naar streven dat:

1. alle standaarden minimaal voldoende zijn;
2. de standaard "kwaliteitscultuur" goed is;
3. ten minste 2 standaarden uit het kwaliteitsgebied onderwijsleerproces en/of schoolklimaat goed zijn;
4. alle onderzochte wettelijke vereisten worden nageleefd.

17 Strategisch beleid

Stichting Talent Westerveld beschikt over een strategisch beleidsplan. De titel luidt 'Van voldoende Goed'. Alle geledingen hebben bouwstenen voor dit beleid mogen aandragen. Dit proces tot realisatie heeft 8 maanden in beslag genomen. De kaders en thema's (voor uitwerking) zijn bindend voor de scholen.

1. Focus op Kwaliteit;
2. Kindgericht Onderwijs
3. Professionele leergemeenschap
4. Ouders en Omgeving

Domein	Aandachtspunten beleidsplan 2019-2023	Prioriteit
Focus op kwaliteit	Elke school behaalt eindresultaten voor taal/lezen, rekenen en wiskunde die boven de ondergrens liggen die de inspectie van onderwijs hanteert voor scholen met een vergelijkbare leerlingpopulatie.	hoog
Kindgericht onderwijs	Kwaliteitskader op schoolniveau: Alle scholen maken op basis van het kwaliteitskader op bestuursniveau een kwaliteitskader op schoolniveau, waarin de (wettelijke) doelen en eigen ambities zijn vastgelegd.	hoog
Kindgericht onderwijs	Kwalitatief hoogwaardig taal-lees en rekenonderwijs: Scholen beschrijven hun beredeneerd en gedifferentieerd onderwijsaanbod m.b.t. taal-lees en rekenonderwijs.	hoog
Personeel	Versterken leraarvaardigheden: Hun pedagogische ondersteuning richt zich op het bevorderen van zelfstandig leergedrag van leerlingen. De leraar is in toenemende mate begeleider van het leren.	hoog

18 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	<p>Focus op kwaliteit: We richten ons voor de komende 2 jaar op taal en lezen, begrijpend lezen wordt hierin meegenomen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het onderwijs is gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie • De toetsen m.b.t. rekenen en taal geven een indicatie van de bereikte referentieniveaus • De school heeft de kenmerken van de leerlingpopulatie in beeld gebracht • De school analyseert of de eindresultaten en de eerder gegeven schooladviezen in overeenstemming zijn met de loopbaan van de leerlingen • Elke school behaalt eindresultaten voor taal/lezen, rekenen en wiskunde die boven de ondergrens liggen die de inspectie van onderwijs hanteert voor scholen met een vergelijkbare leerlingpopulatie. 	hoog
	<p>Kindgericht onderwijs: ons onderwijs sluit aan bij de kwaliteiten van de kinderen. We werken met eigen leerlijnen voor elk kind.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen • Kwaliteitskader op schoolniveau: Alle scholen maken op basis van het kwaliteitskader op bestuursniveau een kwaliteitskader op schoolniveau, waarin de (wettelijke) doelen en eigen ambities zijn vastgelegd. • Kwalitatief hoogwaardig taal-lees en rekenonderwijs: Scholen beschrijven hun beredeneerd en gedifferentieerd onderwijsaanbod m.b.t. taal-lees en rekenonderwijs. 	gemiddeld
	<p>Professionele leergemeenschap, we leren van elkaar in het onderwijsteam. Thema's en lessen worden gezamenlijk voorbereid en uitgevoerd.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Versterken leraarvaardigheden: Hun pedagogische ondersteuning richt zich op het bevorderen van zelfstandig leergedrag van leerlingen. De leraar is in toenemende mate begeleider van het leren. 	gemiddeld
	<p>Ouders en omgeving worden voor zover mogelijk bij ons onderwijs betrokken. Ouders participeren waar mogelijk in werkgroepen. MR</p>	gemiddeld
	<p>Focus op kwaliteit: rekenen. De methode Met Sprongen Vooruit in volledig in ons onderwijs opgenomen. Snappet is volledig kindgericht geworden.</p>	gemiddeld
	<p>De 7 betrokkenheidsverhogende factoren worden uitgevoerd in alle groepen.</p>	hoog
	<p>Ons rapport is aangepast en is een portfolio geworden dat met kind en ouders wordt besproken.</p>	gemiddeld
	<p>Bij het uitdagen van kinderen gebruiken we een makersplaats waar kinderen kunnen werken aan eigen projecten.</p>	gemiddeld
	<p>De komende 2 jaar worden we begeleid door 'Tweemonds' op onderwijskundig gebied. Onze visie wordt uitgevoerd op de werkvloer.</p>	hoog
	<p>Als de weektaak af is hanteren we een scala aan mogelijkheden voor de kinderen waar ze gebruik van kunnen maken: eigen bedrijf, moestuin, kippen, tekenen, schrijven, ontdekken, werkplaats enz.</p>	gemiddeld

19 Meerjarenplanning 2019-2020

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Focus op kwaliteit: We richten ons voor de komende 2 jaar op taal en lezen, begrijpend lezen wordt hierin meegenomen
	Kindgericht onderwijs: ons onderwijs sluit aan bij de kwaliteiten van de kinderen. We werken met eigen leerlijnen voor elk kind.
	Professionele leergemeenschap, we leren van elkaar in het onderwijsteam. Thema's en lessen worden gezamenlijk voorbereid en uitgevoerd.
	Focus op kwaliteit: rekenen. De methode Met Sprongen Vooruit in volledig in ons onderwijs opgenomen. Snappet is volledig kindgericht geworden.
	Bij het uitdagen van kinderen gebruiken we een makersplaats waar kinderen kunnen werken aan eigen projecten.
	De komende 2 jaar worden we begeleid door 'Tweemonds' op onderwijskundig gebied. Onze visie wordt uitgevoerd op de werkvloer.
	Als de weektaak af is hanteren we een scala aan mogelijkheden voor de kinderen waar ze gebruik van kunnen maken: eigen bedrijf, moestuin, kippen, tekenen, schrijven, ontdekken, werkplaats enz.

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

20 Meerjarenplanning 2020-2021

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Focus op kwaliteit: We richten ons voor de komende 2 jaar op taal en lezen, begrijpend lezen wordt hierin meegenomen
	Kindgericht onderwijs: ons onderwijs sluit aan bij de kwaliteiten van de kinderen. We werken met eigen leerlijnen voor elk kind.
	Professionele leergemeenschap, we leren van elkaar in het onderwijsteam. Thema's en lessen worden gezamenlijk voorbereid en uitgevoerd.
	Ouders en omgeving worden voor zover mogelijk bij ons onderwijs betrokken. Ouders participeren waar mogelijk in werkgroepen. MR
	Focus op kwaliteit: rekenen. De methode Met Sprongen Vooruit is volledig in ons onderwijs opgenomen. Snappet is volledig kindgericht geworden.
	De 7 betrokkenheidsverhogende factoren worden uitgevoerd in alle groepen.
	Bij het uitdagen van kinderen gebruiken we een makersplaats waar kinderen kunnen werken aan eigen projecten.
	De komende 2 jaar worden we begeleid door 'Tweemonds' op onderwijskundig gebied. Onze visie wordt uitgevoerd op de werkvloer.
	Als de weektaak af is hanteren we een scala aan mogelijkheden voor de kinderen waar ze gebruik van kunnen maken: eigen bedrijf, moestuin, kippen, tekenen, schrijven, ontdekken, werkplaats enz.

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

21 Meerjarenplanning 2021-2022

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Kindgericht onderwijs: ons onderwijs sluit aan bij de kwaliteiten van de kinderen. We werken met eigen leerlijnen voor elk kind.
	Professionele leergemeenschap, we leren van elkaar in het onderwijsteam. Thema's en lessen worden gezamenlijk voorbereid en uitgevoerd.
	De 7 betrokkenheidsverhogende factoren worden uitgevoerd in alle groepen.
	Ons rapport is aangepast en is een portfolio geworden dat met kind en ouders wordt besproken.
	Als de weektaak af is hanteren we een scala aan mogelijkheden voor de kinderen waar ze gebruik van kunnen maken: eigen bedrijf, moestuin, kippen, tekenen, schrijven, ontdekken, werkplaats enz.

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

22 Meerjarenplanning 2022-2023

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Kindgericht onderwijs: ons onderwijs sluit aan bij de kwaliteiten van de kinderen. We werken met eigen leerlijnen voor elk kind.
	Professionele leergemeenschap, we leren van elkaar in het onderwijsteam. Thema's en lessen worden gezamenlijk voorbereid en uitgevoerd.
	Ouders en omgeving worden voor zover mogelijk bij ons onderwijs betrokken. Ouders participeren waar mogelijk in werkgroepen. MR
	De 7 betrokkenheidsverhogende factoren worden uitgevoerd in alle groepen.
	Ons rapport is aangepast en is een portfolio geworden dat met kind en ouders wordt besproken.
	Als de weektaak af is hanteren we een scala aan mogelijkheden voor de kinderen waar ze gebruik van kunnen maken: eigen bedrijf, moestuin, kippen, tekenen, schrijven, ontdekken, werkplaats enz.

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.

23 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 11IZ
Naam: OBS KC De Vuursteen
Adres: Oude Dijk 59
Postcode: 8351 HR
Plaats: WAPSERVEEN

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

24 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 11IZ
Naam: OBS KC De Vuursteen
Adres: Oude Dijk 59
Postcode: 8351 HR
Plaats: WAPSERVEEN

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
