

Schoolondernemingsplan 2019 – 2023





John Dewey (1859-1952)

INHOUD

Inleiding	4
Hoofdstuk 1 inzicht in eigen uitgangssituatie.....	6
1.1 Omgevingsanalyse (Externe situatie)	7
1.2 Interne situatie	7
1.3 wettelijke opdracht	8
Hoofdstuk 2 SWOT.....	14
2.1 SWOT in schema	14
2.2 Strategische keuzes n.a.v. SWOT	15
2.3 UITWERKING VAN DE STRATEGISCHE KEUZES	15
Hoofdstuk 3 Missie en visie.....	19
Hoofdstuk 4 De strategiekaart met succesfactoren	24
Hoofdstuk 5 Zorg voor Kwaliteit en verbinding met onderwijskundig beleid	26
Hoofdstuk 6 Personeelsbeleid en verbinding met onderwijskundig beleid	28
6.1 PERSONEELSBELEID IN SAMENHANG MET ONDERWIJSKUNDIG BELEID	28
Bijlagen	0
1 STRATEGIEKAART	0
2 PDSA SCHEMA: JAARPLAN 2019-2020	1
3 VEEL GEBRUIKTE AFKORTINGEN.....	9
• 4 KWALITEITSZORG SWS DE FLOREANT	0
Inleiding	2
Hoofdstuk 1 Kwaliteitszorg	3
Hoofdstuk 2 Kwaliteitscultuur	5
Hoofdstuk 3 Verantwoording en dialoog	7
Hoofdstuk 4 Beleidsvoornemens kwaliteitszorg.....	8
Bijlagen	0

1 PDSA SCHEMA	0
2 KWALITEITSKALENDER	0
3 KWALITEITSLOGBOEK.....	1
Ondertekening MR en bestuur	

INLEIDING

Graag nemen wij u in dit schoolondernemingsplan mee, in de keuzes die wij als school voor de komende 4 jaren hebben gemaakt en in de wijze waarop wij goed onderwijs aan de aan ons toevertrouwde leerlingen willen bieden. Het geeft aan bestuur, team en ouders duidelijkheid over wat we willen bereiken met het onderwijs op onze school en hoe we dat dagelijks vorm zullen geven. Dit schoolondernemingsplan is voor de planperiode 2019-2023 opgesteld. In dit plan wordt rekening gehouden met de huidige stand van zaken van het onderwijs en de omgevingsfactoren, die van invloed zijn op het functioneren van de school.

Totstandkoming plan:

Het schoolteam heeft onder leiding van de directie, gewerkt aan de totstandkoming van dit schoolondernemingsplan. Gedurende dit proces zijn ook leerlingen, ouders en bestuur betrokken geweest. Er is gebruik gemaakt van een aantal denklijnen in dit proces die als volgt omschreven kunnen worden:

Interne analyse, welke positie neemt de school in op dit moment, geformuleerd in sterke en zwakke punten.

Externe analyse, welke omgevingsanalyse kan er worden gemaakt, geformuleerd in kansen en bedreigingen.

Wettelijke opdracht, wat is de wettelijke opdracht waar de school voor staat.

Visie en missie, waar willen we naar toe, wat wensen we voor onze leerlingen, wat wensen we voor onze school en vanuit welke kernwaarden doen we dat?

Op basis van de informatie zoals deze bijeen is gebracht vanuit genoemde denklijnen, is bepaald wat de belangrijkste factoren (intern en extern) zijn en wat de belangrijkste verwachtingen zijn voor de school in de toekomst. Vanuit die gegevens en de strategische doelen van Aves, zijn een aantal strategische keuzes gemaakt, die volgen uit datgene wat de omgeving van de school vraagt en uit het bereik van de interne mogelijkheden van de school.

Door het gezamenlijk uitwerken, bespreken en prioriteren van deze gegevens en door het gezamenlijk doorlopen van dit proces, is de koers van SWS De Floreant duidelijk geworden en helder geformuleerd.

Strategische doelen Aves

- 1: Kinderen in de scholen worden samen met de ouders zoveel mogelijk ondersteund bij de (denominatieve) identiteitsontwikkeling
- 2: Ontwikkelbehoeften van de kinderen zijn richtinggevend voor de organisatie van het onderwijs
- 3: We zijn verantwoordelijk voor onderwijs aan en medeverantwoordelijk voor de opvoeding van kinderen van 0 tot 14 jaar

- 4: Er is gemotiveerd, professioneel personeel dat gaat voor innovatie
- 5: We werken vanuit het idee van een gekantelde organisatie waarbij kinderen centraal staan
- 6: De bedrijfsvoering faciliteert een goed, eigentijds en gevarieerd onderwijsaanbod

Samenhang met andere documenten:

In dit plan gaan wij uit van de samenhang met volgende documenten:

- Schoolgids
- Ondersteuningsplan swv Noordoostpolder-Urk
- Kwaliteitskaarten De Floreant

Uitvoering plan:

Bij de uitvoering van het plan wordt er telkens een direct verband gezocht tussen het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en de zorg voor kwaliteit. Uitvoering vindt plaats nadat het bestuur het plan heeft geaccordeerd en zorg kan dragen voor de benodigde faciliteiten en nadat de medezeggenschapsraad met het plan heeft ingestemd. Het schoolteam stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolondernemingsplan in de komende vier jaar. De directie stelt het bestuur en de medezeggenschapsraad jaarlijks op de hoogte van de te bereiken doelen door middel van een jaarverslag.

HOOFDSTUK 1 INZICHT IN EIGEN UITGANGSSITUATIE

Het schoolondernemingsplan is gemaakt vanuit de situatie waarin SWS De Floreant zich bevindt. De uitgangssituatie maakt duidelijk met welke factoren we rekening moeten houden als het gaat om de ontwikkeling van de schoolorganisatie.

SWS De Floreant is een nieuw startende school, die per 1-8-2018 is opgericht vanuit de fusie van CBS De Rank en SWS De Klipper in Luttelgeest. De school is een samenwerkingsschool met een verbindende dorpsfunctie. De school is volop in ontwikkeling. Een aantal processen is al vastgelegd in beleidsdocumenten en kwaliteitskaarten, een aantal processen moet nog worden opgesteld. De ambitie van de school is dan ook dit zo snel mogelijk voor elkaar te krijgen.

SWS De Floreant is een samenwerkingsschool met 3 denominaties. De gewenste einddoelen op het gebied van identiteitsontwikkeling en levensbeschouwelijke ontwikkeling voor de leerlingen in groep 8 zijn:

1. IK / ontwikkeling van de individuele identiteit van de leerlingen
2. WIJ / Hoe gaan wij met elkaar om?
3. De school en/in de samenleving
4. De plek van geloof in de school

Deze doelen zijn uitgewerkt naar de volgende uitgangspunten:

1. De school zorgt voor kennismaking met alle levensbeschouwelijke stromingen zoals vastgelegd in de kerndoelen. Dit is niet alleen vrijblijvende/objectieve kennisoverdracht, maar er is ook aandacht voor betekenisgeving door kinderen zelf. De groepsleerkracht heeft hierbij een sleutelrol.
2. De school heeft bijzondere aandacht voor de protestant-christelijke en katholieke traditie en voor de kernwaarden van het openbaar onderwijs waar de scholen uit voortkomen, maar niet met het doel om kinderen te socialiseren binnen deze tradities.

Zicht op leerling populatie:

De Floreant heeft 140-145 leerlingen en blijft stabiel qua leerlingaantal. Ongeveer 10% van de leerlingen is van buitenlandse afkomst, zij hebben zich met hun ouders in (de omgeving van) Luttelgeest gevestigd en blijven leerling van de school. Ongeveer 5% van de leerlingen wisselt en is maar kort op De Floreant: zij wonen in het asielzoekerscentrum, deze leerlingen zijn tijdelijk op De Floreant totdat zij vanuit het azc een andere woonplaats krijgen. De overige 85% van de leerlingen komt uit alle lagen van de bevolking van Luttelgeest. Elke sociale klasse is vertegenwoordigd, Opvallend veel gezinnen hebben een eigen onderneming. De ouders zijn overwegend actief, ondernemend en positief kritisch betrokken bij De Floreant.

Om een zo breed en helder mogelijk beeld te krijgen van de uitgangssituatie van SWS De Floreant is tijdens het fusieproces een SWOT-analyse gemaakt, waarbij verschillende stakeholders gevraagd is mee te denken vanuit werkgroepen.

Dit betreffen:

- Teamleden
- Ouders
- Stichtingsbestuur
- MR

Leerlingen van de groepen 7 en 8 dachten niet mee in de werkgroepen maar gaven hun input door middel van een vragenlijst. De conclusies en aanbevelingen van de leerlingen kwamen geheel overeen met de aanbevelingen vanuit de fusiewerkgroepen.

De SWOT maakt een analyse van Sterke versus Zwakke punten en Kansen versus Bedreigingen. Vanwege het belang van de wettelijke opdracht waar het onderwijs voor staat, is deze als aparte paragraaf in dit hoofdstuk opgenomen.

1.1 OMGEVINGSANALYSE (EXTERNE SITUATIE)

Bij de omgevingsanalyse is er gesproken over zaken als:

- Ligging van de school (gebied)
- Schoolgebouw
- Wet- en regelgeving
- Maatschappelijke ontwikkelingen
- Inspectie
- Het dorp Luttelgeest

De samenvatting van deze analyse is in een aantal belangrijke aandachtspunten weergegeven in de SWOT in hoofdstuk 2.

1.2 INTERNE SITUATIE

Bij de interne situatie is er gesproken over de volgende aandachtsvelden:

- Kwaliteiten en valkuilen van medewerkers
- Samenwerking team
- Welbevinden leraren
- Professionalisering
- Visie van de school
- Leerinhouden
- Relatie kinderen
- Relatie ouders
- Opbrengsten leerlingen
- Financiële situatie
- Schoolgebouw en plein
- Cultuur

De samenvatting van deze analyse is in een aantal belangrijke aandachtspunten weergegeven in de SWOT in hoofdstuk 2.

1.3 WETTELIJKE OPDRACHT

Wettelijke opdracht:

De Floreant onderschrijft de wettelijke uitgangspunten, doelstellingen en inhouden van het primair onderwijs en werkt daarom vanuit de kerndoelen van SLO-Tule voor Nederlandse taal, Engels, rekenen-wiskunde, oriëntatie op jezelf en de wereld, kunstzinnige oriëntatie en bewegingsonderwijs. De Floreant geeft de kerndoelen vorm door te werken vanuit betekenisvolle projecten waarin talenten van leerlingen en leerkrachten bewust ingezet worden. Er wordt waar mogelijk uitgegaan van eigen leervragen van de leerlingen.

De Floreant werkt met de volgende methoden:

Vakgebied	Methode	Leerjaren	Vervangen in
Aanvankelijk lezen	Veilig leren lezen	3	23-24
Voortgezet technisch lezen	Timboektoe	4-5	21-22
Taal	Taal actief	4-8	20-21
Spelling	Zo leren kinderen lezen en spellen	4-8	23-24
Rekenen	Pluspunt	3-8	22-23
Engels	Groove me	1-8	
Schrijven	Pennenstreken	2-8	24-25
Wereldoriëntatie breed	Jeelo	1-8	
Gymnastiek	Basislessen bewegingsonderwijs	3-8	
Identiteit	Leren Leven	1-8	

De kerndoelen burgerschap, kunstzinnige oriëntatie, mondelinge taalvaardigheden en begrijpend lezen zijn onderdeel van de projecten vanuit Jeelo.

De kerndoelen burgerschap komen daarnaast ook nog aan bod in de lessen identiteit en in de activiteiten rond de leerlingenraad.

Voor alle leerlingen wordt het referentieniveau 1S voor rekenen en 2F voor taal nagestreefd. Voor een aantal leerlingen van De Floreant is dit niveau niet op alle domeinen haalbaar. Op domeinen wordt dan gestreefd naar referentieniveau 1F. De Floreant hanteert hiervoor de werkwijze zoals beschreven staat in het ondersteuningsplan van swv Noordoostpolder-Urk. Deze moet nog school specifiek omschreven worden in het zorgplan en ondersteuningsplan van De Floreant.

Het onderwijs wordt zodanig ingericht dat de leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen. Het wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen. De Floreant volgt de ontwikkeling van de kinderen vanuit dagelijkse observaties, analyse van methode-resultaten en het leerlingvolgsysteem Cito. De ontwikkeling van de leerlingen wordt vastgelegd in een rapportfolio en wordt 2 keer per jaar besproken met de leerling en de ouders.

Een doorlopende leerlijn voor iedere leerling wordt georganiseerd door passende activiteiten te plannen in de Jeelo-projecten en door te differentiëren binnen het methode-aanbod. Waar nodig werken we groep doorbroken om passende instructie en/of verwerking te organiseren.

Wanneer leerlingen extra ondersteuning nodig hebben, anderstalig zijn of een taalachterstand hebben volgen we het stappenplan bij de ondersteuningsniveaus zoals die in het ondersteuningsplan van swv Noordoostpolder-Urk staan beschreven. Deze moet nog school specifiek omschreven worden in het zorgplan en ondersteuningsplan van De Floreant.

Op De Floreant heerst een positief pedagogisch klimaat, waarin kinderen zich veilig voelen en ruimte krijgen om zichzelf te zijn. Het plezier in het samenzijn, samenwerken, en de intentie om elkaar te helpen wordt steeds gestimuleerd en voorgeleefd.

De school gebruikt hiervoor de volgende schoolregel:

Op de Floreant doen we alles aardig, netjes en rustig.

De regels voor buiten zijn:

- We lopen met de fiets aan de hand over het plein
- Alles en iedereen blijft op zijn pleingedeelte
- Voetballen doen we op het gras
- Ik blijf op het plein als er pionnen staan

Daarnaast stelt elke groep ieder schooljaar eigen groepsregels op, met de schoolregel als onderlegger.

Elk schooljaar wordt de eerste 6-8 weken geïnvesteerd in groepsvorming en een positief klimaat door te werken met het Jeelo-project dat aansluit op groepsvorming.

Elke leerling ervaart autonomie, relatie en competentie door inspraak in het leerproces

- Bij planning en evaluatie van elk project
- Door bespreken van het rapportfolio met de leraar en ouders
- Door mee te denken en input te geven aan de leerlingenraad

Wanneer de groepsvorming in een groep ondanks deze preventieve maatregelen niet goed verloopt schakelt de school vanuit eigen budget een extern bureau in om een positief pedagogisch klimaat te creëren.

Nieuwkomers, zowel leerlingen als ouders en leraren, worden snel opgenomen in de groep.

Leraren op De Floreant dagen elk kind uit al zijn talenten in te zetten. Dit doet het team door te zorgen voor betekenisvolle activiteiten waarbij kinderen actief en betrokken zijn. Leraren werken met coöperatieve werkvormen. Zij stellen de juiste vraag aan het juiste kind: een complexe vraag aan een leerling die meer aankan en een eenvoudiger vraag aan een leerling die nog startend is binnen het

leerdoel. Een deel van het team is geschoold op coöperatieve werkvormen en een deel is geschoold op het stellen van de juiste denkvragen met Thinking for Learning (T4L), gebaseerd op de taxonomie van Bloom.

De Floreant draagt zorg voor een veilig schoolklimaat. Door de activiteiten rondom identiteit leren kinderen dat ieder uniek is en mag zijn. Kinderen leren in de lessen Leren Leven en in de lessen van de gastdocenten over gebruiken uit andere culturen en religies. Kinderen leren elkaar begrijpen en waarderen.

De Floreant heeft een veiligheidsplan. De Floreant monitort de veiligheidsbeleving van de leerlingen elk jaar d.m.v. een leerling enquête van onderwijsbureau Meppel, de Sociale Veiligheidsmonitor.

De Floreant heeft het anti-pestbeleid vastgelegd. Hierin is het anti-pestprotocol gecoördineerd. Incidenten rondom pesten of discriminatie en incidenten die met ongevallen te maken hebben worden door elke leraar vastgelegd in ParnasSys. Eén keer per jaar worden alle incidenten geanalyseerd en naar beleidsaanpassingen vertaald. Deze werkwijze moet nog worden vastgelegd in een document.

De school aanvaardt geen sponsorgelden, zoals vastgelegd in het sponsorbeleid van stichting Aves.

De Floreant geeft haar sponsoring beleid vorm door aan te sluiten bij de uitgangspunten van het sponsoring beleid dat Stichting Aves heeft geformuleerd in beleidsdocument De stichting is ook verantwoordelijk voor het sponsoring beleid van de school.

Het beleid van Aves is geformuleerd aan de hand van de artikelen 1 t/m 9 van het convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring' en vormgegeven vanuit gedragsregels en aandachtspunten in de brochure 'Spelregels sponsoring op scholen'. Beide documenten zijn op de website van de Rijksoverheid (www.rijksoverheid.nl) gepubliceerd.

De school stelt zich, conform de uitgangspunten, heel terughoudend op bij het aangaan van verplichtingen in ruil voor de aanvaarding van materiële en/of geldelijke bijdragen van derden. Daarbij heeft de school een aantal uitgangspunten:

- De kernactiviteiten van de school worden niet afhankelijk van sponsoring
- Sponsoring mag de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de school en allen die bij de school betrokken zijn, niet in gevaar brengen.
- De samenwerking tussen de school en de sponsor is niet nadelig voor de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen
- De school werkt samen met sponsoren die vanuit maatschappelijke betrokkenheid willen bijdragen

Ouders en leerkrachten mogen via de medezeggenschapsraad instemmen met een sponsorcontract. Zij en de leerlingen kunnen met eventuele klachten over de vormgeving van de sponsoring terecht bij de directie van de school. Klachten over de aanwezigheid of inhoud van reclame kunnen zij indienen bij de landelijke Reclame Code Commissie.

Leerlingen van De Floreant gaan ruim 7520 uren naar school in hun schoolloopbaan. Groep 1 heeft 2 middagen in de week vrij; 4 uur minder dan de groepen 5 t/m 8. In de groepen 2 tot en met 4 zijn de leerlingen op vrijdagmiddag vrij, zij gaan per week 2 uur korter naar school dan de leerlingen in de groepen 5 tot en met 8. Jaarlijks monitort het bestuur van stichting Aves of De Floreant voldoende lesuren heeft geboden.

De school volgt de leerlingen en stemt aanbod en ondersteuning af op de ontwikkeling van ieder kind.

Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?

- De Floreant heeft de schooleigen werkwijze over het volgen van leerlingen, het bieden van een doorgaande lijn voor elke leerling en het bieden van passende ondersteuning vastgelegd in een zorgplan en ondersteuningsplan.
- De Floreant werkt met een LVS dat aansluit bij talenten van leerlingen en bij de visie van de school en voldoet aan de eisen van de inspectie.
- Leerlingen krijgen instructie en opdrachten die passen in de zone van naaste ontwikkeling van elke leerling. Daartoe werken leraren en leerlingen groep doorbroken met elkaar samen. Dit gebeurt zowel binnen projecten van Jeelo als binnen de methodelessen.

Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2019/2020	Langere termijn
Opstellen zorgplan	X	
Opstellen ondersteuningsplan	X	
Oriëntatie op ander LVS	X	
Invoeren nieuw LVS		X
Uitbreiden groep doorbroken organisatie van het onderwijs	X	X

Doel pedagogisch-didactisch klimaat en schoolklimaat

Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?

- Elke leerling voelt zich veilig en geaccepteerd.
- De school straalt rust uit.
- Elke leerling straalt rust uit en kan genieten van dingen, is open, heeft zelfvertrouwen en is weerbaar.
- Elke leerling is betrokken bij de les.
- Elke leraar is betrokken op het kind.
- Elke leraar zorgt ervoor dat het zelfvertrouwen van leerlingen toeneemt.

Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2019/2020	Langere termijn
Groepsvormende activiteiten	X	X
School en klassenregels bespreken	X	X
De SEO uit Jeelo gebruiken	X	X

Doel pedagogisch-didactisch handelen van de leerkrachten

Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?		
- Elke leraar zet coöperatieve werkvormen in bij vrijwel elke activiteit - Elke leraar stelt de juiste vraag aan het juiste kind - Er is een doorgaande lijn in de schoolafspraken rond klasmanagement		
Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2019/2020	Langere termijn
Afstemmen en vastleggen doorgaande lijn klasmanagement	X	
Scholing coöperatieve werkvormen	X	
Scholing T4L	X	
Collegiale consultatie	X	20-23
Blokplanning maken	X	X

Doel (sociale) veiligheid		
Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?		
- Elke leerling waardeert zijn veiligheid op de leerling enquête met een ruim voldoende of goed - Leraren signaleren tekenen van mishandeling of huiselijk geweld en handelen volgens de meldcode		
Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2019/2020	Langere termijn
Opstellen beleid sociale veiligheid met jaarlijkse analyse van de leerling enquête en de incidentregistratie, aanstellen coördinator en contactpersoon bij pesten.	X	
Aanpassen van het schoolbeleid n.a.v. de uitslag van de analyse en input van de leerlingenraad.		Jaarlijks, 2020-2023
Opstellen protocol meldcode kindermishandeling en huiselijk geweld.	x	

Doel onderwijsprogramma
Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?
De Floreant werkt met methoden die onderwijs in samenhang mogelijk maken EN die groep doorbroken werken/ werken vanuit leerlijnen mogelijk maken zodat we aansluiten bij de betrokkenheid en ontwikkeling van ieder kind en de visie van de school.

Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2019/2020	Langere termijn
Expeditie groepjes domein taalinzicht	19-20	
Expeditie groepjes domein grammatica		20-21
Vaststellen aanbod taalbeschouwing (taalin- zicht en grammatica), implementeren en bor- gen		21-22
Oriëntatie op nieuwe methode voortgezet technisch lezen (Jeelo?)		20-21
Implementatie methode voortgezet technisch lezen		21-22
Experimenteren met organisatie vanuit leer- lijnen rekenen	19-20	20-21
Oriëntatie op nieuwe rekenmethode		21-22
Implementatie nieuwe rekenmethode		22-23
Oriëntatie op nieuwe methode voor aanvanke- lijk technisch lezen (Jeelo?)		22-23
Oriëntatie op nieuwe methode voor spelling (Jeelo?)		22-23

HOOFDSTUK 2 SWOT

Uiteindelijk heeft de SWOT op SWS De Floreant geleid tot een groot aantal aandachtspunten, waarbij een aantal zaken vanuit verschillende geledingen, maar ook binnen geledingen, steeds weer terugkwam. Deze terugkerende punten staan weergegeven in de onderstaande SWOT. Dat geeft aan dat deze zo belangrijk zijn, dat ze mede bepalend zullen zijn voor de strategische keuzes die gemaakt zullen en kunnen worden.

2.1 SWOT IN SCHEMA

Onderstaand geeft de belangrijkste kansen, bedreigingen (externe factoren), sterkten en zwakten (interne factoren) weer:

Sterkten Goed doorlopen fusieproces: er is verbondenheid op visie, onderwijsinhoud en organisatie Goede samenwerking met ouders Doorlopende lijn in onderwijsaanbod Schoolkamp Eindresultaten voldoende Financieel gezond Evenwichtige leeftijdsopbouw binnen het team: stabiliteit Leraren, ouders en leerlingen zijn positief uit het fusieproces gekomen: zij kijken vooruit, zijn gemotiveerd de school verder vorm te geven. Leraren zijn flexibel en vallen voor elkaar in bij ziekteverzuim. Fusieformatie: er zit rek in het team. Leraren waarderen elkaars talenten. Door de vele wisselingen van leerlingen uit het azc kunnen leraren en leerlingen nieuwe mensen snel opnemen in de groep/team/school. Leraren werken hard en veel.	Zwakten Teamleden werken een half jaar samen sinds de fusie, de samenwerking team-leerlingen-ouders is nog groeiend. Identiteitsonderwijs moet nog concreet vorm krijgen. Twee locaties waardoor onderbouw en bovenbouw niet samenwerken. Het team heeft veel ontwikkeltaken en wil daarin soms te veel en te snel. Het team heeft op de scholen van waaruit gefuseerd is verschillende teamscholing gehad en beschikt daardoor nog niet over dezelfde basiskennis. Soms besteden we veel tijd en energie aan zaken die niet belangrijk zijn.
Kansen Nieuw gebouw passend bij visie voor groep 1-8. Kindcentrum 0-13 jaar: samenwerking met KDV-BSO. Geen concurrentie binnen het dorp. Bibliotheekfunctie in school	Bedreigingen Een aantal ouders wil zuiver pc-onderwijs en kiest daarom niet voor De Floreant maar voor een school uit een ander dorp. Omdat er geen andere scholen in het dorp zijn kunnen we kinderen niet verwijzen naar een passende onderwijsvoorziening binnen Luttelgeest. Daardoor blijven leerlingen op De Floreant terwijl zij eigenlijk een ander aanbod nodig hebben. Dit vraagt soms veel van de leraren en medeleerlingen.

Confrontatiematrix:

Bij bespreking van de SWOT aan de hand van een confrontatiematrix, komt een aantal zaken naar voren die van belang zullen zijn bij het maken van de strategische keuzes voor de komende jaren:

- Het team is gemotiveerd, stabiel en flexibel, dit geeft ruimte om te investeren in professionaliteit en samenwerking.
- Er is fusieformatie, deze kan ingezet worden voor het verder vormgeven van de school en de collegiale consultatie.
- Verder investeren in het identiteitsonderwijs kan de eenwording van de school versterken.
- Het nieuwe gebouw maakt het vormgeven van onderwijs vanuit de visie mogelijk en zal de eenwording van school-team-ouders en leerlingen bevorderen.
- De bibliotheekfunctie kan bijdragen aan betekenisvolle activiteiten voor de leerlingen (leerlingen die de bibliotheek beheren).

2.2 STRATEGISCHE KEUZES N.A.V. SWOT

Uiteindelijk brengen de SWOT, de wettelijke kaders en het gesprek rondom de confrontatiematrix, ons tot vijf strategische doelen die de komende jaren centraal zullen staan:

- Leraren blijven zich continue ontwikkelen (strategisch doel nr. 4 van Aves).
- Er is een doorgaande lijn voor leerlingen van 0 – 14 jaar (strategisch doel nr. 3 van Aves).
- We bieden onderwijs in samenhang (strategisch doel nr. 6 van Aves).
- We leren leerlingen samen te leven waarbij ze hun eigen identiteit ontdekken en ruimte krijgen om te zijn wie ze zijn (strategisch doel nr. 1 van Aves).
- We gaan ervan uit dat ieder kind anders is (strategisch doel nr. 1,2 en 5 van Aves).

Strategische doelen Aves

- 1: Kinderen in de scholen worden samen met de ouders zoveel mogelijk ondersteund bij de (denominatieve) identiteitsontwikkeling
- 2: Ontwikkelbehoeften van de kinderen zijn richtinggevend voor de organisatie van het onderwijs
- 3: We zijn verantwoordelijk voor onderwijs aan en medeverantwoordelijk voor de opvoeding van kinderen van 0 tot 14 jaar
- 4: Er is gemotiveerd, professioneel personeel dat gaat voor innovatie
- 5: We werken vanuit het idee van een gekantelde organisatie waarbij kinderen centraal staan
- 6: De bedrijfsvoering faciliteert een goed, eigentijds en gevarieerd onderwijsaanbod

2.3 UITWERKING VAN DE STRATEGISCHE KEUZES

Om vanuit de strategische keuzes helder te maken wat ze betekenen voor de uitvoering in de praktijk is er per strategisch doel een uitwerking gemaakt van twee zaken:

- Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?
- Wat is ervoor nodig om daar te komen, welke acties voeren we uit op welke termijn

Leraren blijven zich continu ontwikkelen		
Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?		
- De leraar is een authentiek persoon. - De leraar heeft passie voor lesgeven. - De leraar geeft leerlingen persoonlijke aandacht. - De leraar heeft humor.		
Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2019/2020	Langere termijn
Werken met leerlijnen rekenen	X	X
Werken met leerlijnen uit Jeelo		24-25
De lb-er filmt minimaal 2x per jaar de leraar in de klas.		20-21
De leraren volgen jaarlijks scholing op school en individueel niveau	X	X

Er is een doorgaande lijn voor leerlingen van 0 – 14 jaar.		
Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?		
- School, KDV en BSO werken vanuit dezelfde visie. - School, KDV en BSO organiseren gezamenlijke activiteiten voor kinderen en ouders - School, KDV en BSO dragen dagelijkse informatie over kinderen aan elkaar over zodat er een doorgaande lijn is in de zorg voor elk kind.		
Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2019/2020	Langere termijn
Leraren delen informatie van leerlingen die naar BSO gaan met pm-ers	X	X
Uitwerken van de visie van het Kindcentrum	X	X
Leraren onderbouw en pm-ers KDV en Peuter-start hebben een maand voordat het kind 4 jaar wordt een warme overdracht.	X	
BSO en KDV en school werken vanuit zelfde thema's of projecten		X

PM-ers en leraren onderbouw stemmen de doorgaande lijn in het onderwijsaanbod (doelen, middelen, materialen) op elkaar af.		X
Kinderen van Peuterstart spelen groepsdoorbroken samen met kinderen van school.		X

We bieden onderwijs in samenhang.

Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?

- Leraren bereiden projecten samen voor, voeren de activiteiten samen uit en evalueren de lessen met elkaar.
- Leraren geven elkaar dagelijks feedback op het handelen.
- Alle kinderen zijn actief en betrokken tijdens de activiteiten.
- Kerndoelen worden uitsluitend geïsoleerd aangeboden als ze niet kunnen worden ingepast in het project Jeelo.

Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2019/2020	Langere termijn
De kartrekkersgroep Jeelo organiseert uitwisselingsmomenten voor het team waarin leraren van en met elkaar leren.	x	x
De kartrekkersgroep Jeelo monitort het handelen van de leraren en de betrokkenheid van de leerlingen.	x	x
De kartrekkersgroep Jeelo analyseert op schoolniveau wat goed gaat en waar nog winst te halen is en doet hierover voorstellen aan het team.	x	x
Leraren plannen hun eigen overlegmomenten Jeelo.	X	X
Bij keuze van nieuwe methodes is aansluiting bij Jeelo een vast criterium.	X	X

We leren leerlingen samen te leven waarbij ze hun eigen identiteit ontdekken en ruimte krijgen om te zijn wie ze zijn

Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?

- Er zijn stilte- en bezinningsmomenten door de dag heen
- Naast het vieren van Kerstmis en Pasen is elk jaar aandacht voor feesten uit de maatschappij, de wereldgodsdiensten en uit de christelijke traditie, in de vorm van viering of lessen.

- De diversiteit van leerkrachten wordt bewust ingezet om de doelen rond identiteit aan te bieden. - Er is een visie en aanbod voor levensbeschouwelijk onderwijs in de kleutergroepen. - Elke denominatie binnen het dorp voelt en ziet zich vertegenwoordigd in de school. De school heeft een verbindende functie binnen het dorp. School is een ontmoetingsplek voor alle dorpsbewoners. - De school viert twee keer per jaar een viering met het dorp in de dorpskerk.
--

Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2019/2020	Langere termijn
Werkgroep identiteit Floreant legt contact met de werkgroep uit het dorp.	X	
Lessen Leren Leven verbinden met de vieringen in de dorpskerk.	X	
Dagelijkse bezinningsmomenten concreet vormgeven, gekoppeld aan de verschillende religies en overtuigingen.	X	
Werkgroep identiteit monitort de activiteiten in de groepen en de school.	X	20-23
Leraren stellen de juiste vragen binnen de activiteiten rondom identiteit.	X	
Er is een meerjarenplanning van feesten (naast kerst en Pasen)		X

We gaan ervan uit dat ieder kind anders is.		
Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?		
- We werken groep doorbroken met verschillende instructies. - Leraren stellen de juiste vraag aan het juiste kind. - Kinderen onderzoeken hun eigen vragen binnen de projecten. - We beoordelen het leren van kinderen vergeleken met hun eigen ontwikkeling. - Kinderen kennen hun eigen talenten. - Kinderen kunnen rekening houden met elkaars 'eigenaardigheden'. - Directie benoemt talenten van leraren en zet deze bewust in.		
Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2019/2020	Langere termijn
Oriëntatie op groepsdoorbroken werken	X	
De leraren voeren kindgesprekken	X	
Directie experimenteert met gesprekscyclus binnen de ruimte van Aves	X	

HOOFDSTUK 3 MISSIE EN VISIE

De naam De Floreant is gekozen om zijn betekenis en zijn relatie met de omgeving. Floreant betekent: dat zij moge bloeien, en geeft weer dat we alle kinderen en het team een optimale kans geven om zich te ontwikkelen.

Onze missie ligt in het ontketenen van het oneindig en uniek potentieel dat in ieder kind zit, en hen leren hoe je dit een leven lang waardevol kunt inzetten voor een vredige, gelukkige, gezonde en duurzame samenleving.

Ons onderwijs ...

Wij zijn een school met ruimte om te zijn wie je bent. Waar we niet omgaan met verschillen, maar uitgaan van verschillen. Waar de 'neuzen' niet dezelfde kant op hoeven, maar meerwaarde wordt gezien in diversiteit. Waar je je eigen geloof mag hebben en delen, maar je leert ook over anders denken. De kinderen leren hier samenleven, ze ontdekken hun eigen identiteit en leren nadenken over zingevingsvragen.

Op onze school kijken we naar het kind in totaal, zoals het is. We vinden de basisvaardigheden, zoals lezen, rekenen en schrijven belangrijk: een goede beheersing zorgt dat je je kunt redden in de maatschappij. Er is daarom aandacht voor kennis en vakgerichte vaardigheden, maar ook voor het toepassen van kennis. In deze school wordt gewerkt aan groei... maar dat gaat veel verder dan kennis!

Op deze school leer je hoe je moet leren, hoe je problemen oplost en om steeds meer zelf verantwoordelijkheid te nemen. Coöperatieve werkvormen worden vaak gebruikt. Je leert om te plannen, om samen te werken. Er is ruimte om door te werken aan je eigen ontwikkeling: de groep remt niet waar jij verder kunt of meer tijd nodig hebt. Maar de ruimte is niet zo grenzeloos dat je 'zwemt'. Elk kind verdient succeservaring, de ruimte moet dat bieden. De leerkracht geeft de leerling les, er wordt instructie aan de groep gegeven, maar kinderen werken ook zelfstandig.

Daarnaast is er ook ruimte voor eigen keuzes. In toenemende mate formuleert de leerling zijn eigen leerdoelen, vanuit eigen passie en interesse, in overleg met de leerkracht en/of ouders. Samen met leerkrachten onderzoeken kinderen de wereld, ontdekken ze nieuwe dingen en leren ze antwoorden te vinden op hun vragen. Dit doen ze door samen te werken en zich open te stellen voor de buitenwereld. Dat geldt ook voor de mensen die werken in onze school: je bent met elkaar verantwoordelijk voor het klimaat en de cultuur binnen de school en voor de kwaliteit van het onderwijs.

Ieder kind neemt deel aan de maatschappij. Daarom heeft ieder kind een basis nodig van bepaalde kennis en vaardigheden. Die basis geeft kinderen de benodigde kennis van de wereld. Je kunt dan denken aan reken- en taalvaardigheid, maar ook aan digitale vaardigheid. Omdat we vinden dat Engels onmisbaar is om toegang te krijgen tot de wereld, begint het leren van Engels bij ons al op jonge leeftijd.

Toekomstbestendig onderwijs bestaat uit activiteiten waarin leerlingen:

Een vaste basis aan kennis en vaardigheden opdoen, waarmee ze vakoverstijgend leren, denken en werken.

Hun kennis en vaardigheden verdiepen en verbreden, met hun eigen mogelijkheden en interesses als leidraad.

Zich als persoon vormen waar het gaat om de ontwikkeling van hun eigen identiteit, hun creativiteit en een gezonde leefstijl.

Er zijn dus 3 hoofddoelen in ons onderwijs:

Kennisontwikkeling

Maatschappelijke vorming

Persoonsvorming

Onze onderwijsmaterialen / methodes ...

We werken in projecten van Jeelo.

De projecten van Jeelo berusten op 3 pijlers:

- Samen leven voor betrokkenheid bij leerlingen en de omgeving
- Samen werken voor 21e-eeuwse vaardigheden
- Zelfstandig leren voor individueel leren leren

Jeelo heeft in de 12 duurzame projecten 6 maatschappelijke uitdagingen verwerkt. Uitdagingen waarvoor de nieuwe generatie staat, gebaseerd op de duurzaamheidsthema's van de Verenigde Naties.

In elk project staan leerlingen voor 6 uitdagingen:

- Wees baas over je eigen ontwikkeling
- Zorg voor jezelf
- Zorg voor anderen
- Zorg voor onze planeet
- Gebruik informatie veilig en betrouwbaar
- Werk duurzaam samen

Alle groepen werken tegelijk aan hetzelfde project. Leerlingen werken tijdens het project naar een concreet projectresultaat toe. Ze weten waarom ze leren.

Binnen Jeelo staan de doelen uit de volgende ontwikkelgebieden centraal: aardrijkskunde, geschiedenis, natuur, techniek, kunstzinnige oriëntatie, leefstijl en burgerschap, EHBO en verkeer. Begrijpend lezen, mondeling en schriftelijk presenteren zijn geïntegreerd in Jeelo.

Onze leerlingen ...

De kinderen krijgen les in hun eigen basisgroep, maar werken voor sommige opdrachten samen met kinderen uit andere basisgroepen. Dan worden ze ingedeeld op interesses of praktische vaardigheden. Tijdens het werken, spelen en oefenen komen kinderen van verschillende basisgroepen elkaar tegen bij de verschillende werkplekken zodat ze van en met elkaar leren. We bieden de kinderen diverse manieren van leren aan, zodat ze oplossingsgericht zijn en creatief leren denken. Door de samenhang in de vakken zal de ondernemingslust toenemen; kinderen leren verbanden zien in het aanbod.

Onze medewerkers ...
De medewerkers werken samen vanuit eigen talenten en organiseren het onderwijs zo dat het aansluit bij de belangstelling en ontwikkeling van de kinderen. De medewerkers tonen wie ze zijn als mens en leven hiermee voor aan de kinderen. De medewerkers ontwikkelen zich continu en geven elkaar daarom feedback in een professionele cultuur.
Onze schoolleiding ...
De schoolleiding benoemt ieders talenten en benut deze bij het formeren van werkgroepen. De schoolleiding wil vooral coachend leiden en stuurt/ kadert alleen waar dat nodig is.
Onze organisatie ...
Kinderen zitten in de basis in vaste groepen, met een eigen juf of meester. Goed contact met elkaar is belangrijk in onze school. We zien elkaar staan en sluiten elkaar niet buiten. Contacten met ouders zijn intensief wanneer daar aanleiding toe is. Oudergesprekken zijn -waar het meerwaarde heeft- met de leerling samen en hebben een wederkerig karakter. Als gesprekspartners ben je gelijkwaardig, al ben je niet gelijk. De kern van elk gesprek zal altijd de ontwikkeling van de leerling zijn. We toetsen leerlingen om hun vorderingen te volgen, te weten waar ze nu staan en wat ze nodig hebben om de leerdoelen te halen. Hier komen we achter door te observeren, vragen te stellen, door het laten maken van werkstukken, presentaties te bekijken of een toets. Onze bevindingen delen we met ouders. Twee keer per jaar is er een rapportage over de voortgang van het kind.

De kernwaarden zijn eigenheid, verbondenheid, creativiteit.

Eigenheid:



Deze kernwaarde is o.a. terug te zien in de identiteitslessen, leraren worden ingezet op hun talenten, leraren laten aan leerlingen merken hoe ze zelf denken en in het leven staan, leerkrachten zijn zichzelf.

Verbondenheid



SWS De Floreant is de enige school in het dorp. Daarom is het hele dorp verbonden met de school, ongeacht ras of geloof. Iedereen mag zijn wie hij/zij is. Het team dat op de school werkt is betrokken bij de school. Zij zorgen ervoor dat niemand er buiten valt. Verbondenheid zien we ook in ons aanbod: We vieren met elkaar, we werken en leven met elkaar en we willen zoveel mogelijk verbondenheid in de vakken. Daarom werken we schoolbreed aan 6 projecten per jaar.

Creativiteit:



Deze kernwaarde is o.a. terug te zien in hoe de leraren hun onderwijs vorm geven. Vanuit het doel bedenkt de leraar samen met de kinderen activiteiten die bij de groep passen.

Het geheel van de omschreven missie en visie maken het voor SWS De Floreant mogelijk om, vanuit een gedeelde en door alle betrokkenen bekende blik, gezamenlijk te werken aan de strategische doelen en de operationele uitwerking daarvan.

Vanuit Aves:

De Floreant geeft haar onderwijskundig- en pedagogisch beleid vorm door aan te sluiten bij de uitgangspunten van het onderwijskundig- en veiligheidsbeleid dat Stichting Aves heeft geformuleerd. Aves en haar scholen werken doelbewust en in samenhang aan de kwaliteit van dit beleid en van de uitvoering ervan door de hierna beschreven elementen in dit beleid te hanteren.

Er is, vanuit de gekozen ankerwaarden van vertrouwen en verbinding ruime aandacht voor het pedagogisch klimaat op de scholen door de nadruk te leggen op het gevoel van veiligheid van leerlingen, ouders en medewerkers en op het coöperatieve, verbindende aspect van het leerproces. Deze zorg voor zowel de sociale als de fysieke veiligheid is vastgelegd in de respectievelijke protocollen (Aves-beleidsdocument 2.5) die beide geldig zijn op bestuurlijk- en schoolniveau. Deelaspecten van de protocollen worden op schoolniveau verder invulling gegeven, bijvoorbeeld door middel van een anti-pestprotocol, een protocol met betrekking tot het gebruik van social media en een protocol Bedrijfs hulpverlening. Ook wordt op iedere school een methodiek en een leerlingvolgsysteem voor sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen gebruikt. De opbrengsten van onder andere het veiligheidsbeleid worden gemonitord door het met vaste frequenties afnemen van peilingen bij leerlingen, ouders en medewerkers.

De professionalisering van de medewerkers is deels gericht op het versterken van de vaardigheden om protocollen daadwerkelijk voldoende te kunnen uitvoeren. Daarnaast worden scholen ondersteund met expertise vanuit het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Noordoostpolder – Urk (SWV PO 24-02) en door de samenwerking hierbinnen met externe partners, zoals bijvoorbeeld gemeente en jeugdhulppartners.

Binnen dit samenwerkingsverband schrijven scholen elk jaarlijks, onder andere bij wijze van zelfevaluatie, hun Schoolondersteuningsprofiel. Daarin beschrijven zij hun visie, kenmerken en expertises die bepalend zijn voor hun structurele ondersteuningsmogelijkheden en de ontwikkeling ervan.

Onderwijskundig zijn de ontwikkelbehoeften van leerlingen en medewerkers leidend bij het inhoud geven aan leer- en onderwijsprocessen en bij de organisatie daarvan. Aves en haar scholen willen die individuele behoeften centraal stellen in meer gepersonaliseerd leren zonder daarbij te kiezen voor geïndividualiseerd leren, onderwijzen en professionaliseren. Werken vanuit de kernwaarden lef en groei vraagt het loslaten van belemmerende, vertrouwde werkwijzen, zoals bijvoorbeeld het uitsluitend werken vanuit door methodieken bepaalde leervolgorde of het werken met een bindend leerstofjaarklassensysteem, is hierbij een beoogde belangrijke innovatie. Het centraal stellen van de lerende persoon betekent dat zij proactief en volwaardig zeggenschap krijgen over hun eigen leerdoelen en leerprocessen.

De Floreant voert haar onderwijskundig- en pedagogisch beleid uit conform de bovengenoemde uitgangspunten en met gebruik van zelfgekozen en door Aves en het Samenwerkingsverband aangereikte instrumenten.

HOOFDSTUK 4 DE STRATEGIEKAART MET SUCCESFACTOREN

Als ordeningskader voor de verschillende doelen, maken we gebruik van de strategiekaart. Deze kaart geeft in één oogopslag weer, wat de belangrijkste doelen zijn waaraan gewerkt wordt, met wie dat gebeurt, hoe en vanuit welke kernwaarden.

De strategiekaart biedt de mogelijkheid om een directe verbinding te maken tussen **onderwijskundig beleid** (gestelde doelen), **personeelsbeleid** (de wijze waarop de ontwikkeling van het personeel wordt verbonden aan de ontwikkeling van de school) en **zorg voor kwaliteit** (de wijze waarop planmatig gestelde doelen worden geëvalueerd en bijgesteld om optimale kwaliteit te kunnen bieden).

Het systeem is ontwikkeld vanuit de gedachte, dat de diverse invalshoeken van waaruit je een schoolorganisatie leidt in balans moeten zijn. Daarom wordt uitgegaan van

- Het opbrengstenperspectief (waar ga je uiteindelijk naar toe).
- Het perspectief van de ouder, leerling en partners (met wie ga je daar naar toe, wie heb je nodig).
- Het perspectief van de interne processen (doelen rond pedagogisch klimaat en didactisch handelen, doelen rondom faciliteiten, doelen rond leerstofaanbod, leertijd, ondersteuning, kwaliteitszorg etc.)
- Het perspectief van innovatie en lerend vermogen van de medewerkers (doelen rond leiderschapskwaliteiten, kennis, vaardigheden en attitudes van de medewerkers op school).

De strategiekaart wordt op onderdelen, per jaar, in een PDSA uitgewerkt (**kwaliteitszorg**). Hierbij worden professionele leergemeenschappen ingezet en de verbinding gemaakt met IPB (**eigenaarschap en personeelsbeleid**). In hoofdstuk 5 wordt deze werkwijze verder uitgewerkt.

Vanuit Aves:

De Floreant geeft haar personeelsbeleid vorm door aan te sluiten bij de uitgangspunten van het personeelsbeleid dat Stichting Aves heeft geformuleerd. Aves en haar scholen werken doelbewust en in samenhang aan de kwaliteit en bekwaamheid van haar medewerkers door een aantal elementen in het personeelsbeleid te hanteren.

De gewenste ontwikkeling van elke medewerker wordt, vanuit de kernwaarden verbinding en groei samen met de betrokkene vanuit diens eigenaarschap bepaald, gemonitord en gestimuleerd via een gesprekkencyclus.

Van nieuwe, bevoegde medewerkers wordt, voordat wordt overgegaan tot een benoeming voor onbepaalde tijd, tijdens de periode van een tijdelijke benoeming de reeds aanwezige bekwaamheid gemonitord via een begeleidingsprocedure. Deze procedure kent als sluitstuk een assessment aan de hand van het bovengenoemde competentie-instrument, als proeve van bekwaamheid. Op deze manier weten Aves en de scholen

dat er capabele medewerkers worden aangetrokken. Na aanname van de medewerkers geldt het Inwerkbeleid Medewerkers voor hen.

Het professionaliseringsbeleid van de stichting kent een heel ruim budget, voor activiteiten op boven-schools-, team- en medewerkersniveau. Deze activiteiten worden gestroomlijnd in een adequaat scholings-systeem, de Aves Academie. De nadruk in de professionalisering van de medewerkers ligt in de komende jaren op het verder ontwikkelen van een professionele identiteit en passie bij ieder en op het versterken van leerkracht- en leiderschapsvaardigheden die gezamenlijk bijdragen aan de ambitieuze onderwijskundige innovatie van de stichting en haar scholen.

De nieuwe stichting formuleert haar beleid met betrekking tot evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding naar aanleiding van de situatie bij de begindatum van de stichting. Bij die begindatum bestond bij 60% van de Aves-scholen de schoolleiding uit een vrouwelijke directeur, 40 % van de scholen kende een mannelijke directeur. Consolidatie van deze bestaande situatie lijkt het minimale doel van het nieuwe beleid met betrekking tot evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.

De Floreant voert haar personeelsbeleid uit conform de bovengenoemde uitgangspunten en met gebruik van de door Aves aangereikte instrumenten.



HOOFDSTUK 5 ZORG VOOR KWALITEIT EN VERBINDING MET ONDERWIJSKUNDIG BELEID

Het schoolbestuur is verantwoordelijk voor de kwaliteit en de continuïteit van het onderwijs. Elk bestuur heeft zijn eigen proces om de onderwijskwaliteit te waarborgen en te ontwikkelen. Voorliggend stuk omschrijft op welke manier de kwaliteitszorg van SWS De Floreant wordt vormgegeven.

SWS De Floreant gaat bij de zorg van kwaliteit uit van de volgende aandachtspunten, we baseren ons hierbij op het onderzoekskader voor het toezicht op onderwijs van de inspectie:

- Kwaliteitszorg
- Kwaliteitscultuur
- Verantwoording en dialoog

Voor SWS De Floreant is een algemeen uitgangspunt, dat de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling een verantwoordelijkheid is van iedereen werkzaam binnen de organisatie. Door dit eigenaarschap te delen, is er meer draagvlak voor verbetering en groei, wat een directe invloed heeft op de kwaliteit en de zorg daarvoor. Toch zijn er verschillen in verantwoordelijkheid betreffende kwaliteitszorg.

De **directie** is eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de kwaliteitszorg.

Werkzaamheden daarbij zijn onder andere het systematisch doorlopen van volgende activiteiten:

- Het vastleggen van taken en het bewaken van de samenhang.
- Het bevorderen van professionele kennis en vaardigheden bij de docenten.
- Het organiseren van een op kwaliteitsverbetering gerichte samenwerking.
- Het rapporteren aan belanghebbenden.

Voor de **leraren** geldt, dat zij betrokken zijn en zich medeverantwoordelijk voelen voor de kwaliteit van het onderwijs op de school als geheel. Dit vanuit de opvatting, dat ontwikkelend onderwijs slechts mogelijk is, als er sprake is van een professionele cultuur en eigenaarschap van alle teamleden. Doordat er met professionele leergemeenschappen wordt gewerkt, zal dat voor een belangrijk deel inhoud geven aan datgene wat er van de docenten wordt verwacht. Daarnaast speelt het IPB een belangrijke rol in ieders persoonlijke verantwoordelijkheid om bij te dragen aan de kwaliteit van onderwijs op SWS De Floreant.

Kwaliteitskalender en logboek kwaliteitszorg:

SWS De Floreant werkt aan de ontwikkeling van een kwaliteitskalender. Hierin staat aangegeven op welke momenten per jaar welk onderdeel van de zorg voor kwaliteit wordt gemeten. Ook wordt er

aangegeven hoe er wordt gemeten, hoe vaak per jaar en wie er betrokken zijn. De directie is eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de kwaliteitskalender en het bijhouden van de bevindingen en acties in het logboek kwaliteitszorg.

Verbinding met andere documenten:

Het schoolondernemingsplan, de jaarplannen en de uitwerking van de PDSA's op het niveau van de Professionele Leer Gemeenschappen (PLG's) hangen nauw samen en zijn een belangrijk hulpmiddel bij het systematisch doorlopen van de kwaliteitscyclus op SWS De Floreant.

Voor een verdere uitwerking en concrete omschrijving, verwijzen we naar bijlage 4 'Kwaliteitszorg SWS De Floreant 2019-2023'.

Vanuit Aves:

De Floreant geeft haar kwaliteitsbeleid vorm door aan te sluiten bij de uitgangspunten van het kwaliteitsbeleid dat Stichting Aves heeft geformuleerd. Aves en haar scholen werken doelbewust en in samenhang aan de kwaliteit van haar kwaliteitsbeleid en aan de betekenis ervan voor de kwaliteit van de medewerkers en van het onderwijs dat zij geven.

De nieuwe stichting wil werken met gemotiveerde, professionele medewerkers die gericht zijn op innovatie. Daarbij hoort een beleid dat werkt vanuit vertrouwen en waarde hecht aan groei en passie. Daarvoor is kwaliteitszorg, een beleid dat alleen berust op 'meten is weten' een te beperkt instrument. De reguliere monitoring van gemeten resultaten (bij onderwijs, financiën, personeel) op school- en bestuursniveau is natuurlijk van belang, maar geeft een eenzijdig beeld van de ontwikkeling van een school en haar medewerkers. We spreken bij Aves dan ook liever van kwaliteitsbeleid omdat we, naast kwaliteitszorg, kwaliteit begrijpen als iets breders dan alleen competenties en kennis hebben en voldoende resultaten behalen. Aansluiten bij de menselijke maat van de medewerker als mens en professional en bij diens ontwikkelbehoeften is essentieel omdat daarmee de intrinsieke motivatie en passie wordt gestimuleerd. Aves en haar scholen willen dat niet doen door via afgebakende lijsten alleen competenties te checken en af te vinken, maar door medewerkers actief en verantwoordelijk te maken in hun eigen ontwikkeling, met zeggenschap over hun eigen leerdoelen en leerprocessen. Daarbij horen kwaliteitsinstrumenten die zelfreflectie, openheid voor feedback, presentatie, samenspraak en gedeelde verantwoordelijkheid in zich hebben.

Deze uitgangspunten willen de scholen ook toepassen op de ontwikkeling van de leerlingen en het volgen daarvan. Het volgen en analyseren van de leerresultaten via het leerlingvolgsysteem en het systeem van tussen- en eindtoetsen blijft van belang, maar geeft ook hier zicht op een beperkt deel van de totale ontwikkeling van de leerling als mens. Het werken met leergesprekken, leerdoelen, portfolio's en met formatieve toetsen en evaluaties zijn voorbeelden van hoe het onderwijsproces anders ingevuld kan worden, vanuit de kernwaarden vertrouwen, groei en passie.

Kwaliteitsbeleid omvat op schoolniveau ook het cyclische proces van beleidsontwikkeling, uitvoering, evaluatie en borging. Dat gebeurt in eerste instantie via het werken met vier jaarplannen vanuit het geldende Schoolplan 2019-2023. Jaarplannen die elk worden uitgevoerd en geëvalueerd en waarvan de te behouden opbrengsten worden vastgelegd. Ook komen daaruit gewenste verbetermaatregelen voort, net als bij de analyses van de onderwijsresultaten en van de resultaten in de beleidsdomeinen Identiteit, Personeel, Organisatie en Financiën.

De Floreant voert haar kwaliteitsbeleid uit conform de bovengenoemde uitgangspunten en met gebruik van zelfgekozen en door Aves aangereikte instrumenten.

HOOFDSTUK 6 PERSONEELSBELEID EN VERBINDING MET ONDERWIJSKUNDIG BELEID

De zorg voor personeel is cruciaal voor de kwaliteit van het onderwijs. ‘Levenslang leren’ geldt in hoge mate voor de beroepsgroep van leraren. De ontwikkelingen en mogelijkheden volgen elkaar wat dat betreft in snel tempo op. Het is dus belangrijk de juiste keuzes te maken. Uitgangspunt bij deze keuzes binnen SWS De Floreant zijn de gezamenlijk vastgestelde strategische doelen zoals verwoord in dit schoolondernemingsplan.

6.1 PERSONEELSBELEID IN SAMENHANG MET ONDERWIJSKUNDIG BELEID

In deze paragraaf noemen we de belangrijkste aandachtspunten van personeelsbeleid voor de komende vier jaren. Deze beleidsonderdelen hangen nauw samen met de voornemens op onderwijskundig gebied. De verbinding van de schoolontwikkeling en de inzet van een professionele gesprekscyclus is een belangrijke rode draad in de komende planperiode. In relatie met het onderwijskundig beleid zijn op het gebied van personeelsbeleid de volgende beleidsvoornemens van belang.

Taakbeleid en formatie

Het taakbeleid op SWS De Floreant heeft als doel een optimale afstemming te realiseren tussen het werk dat moet gebeuren op school en de kwaliteiten en beschikbare tijd van het personeel. SWS De Floreant werkt volgens de indeling van de normjaartaak, afgestemd op de werktijdfactor. Dit betekent dat bij de taaktoebedeling onderscheid wordt gemaakt tussen lesgevende en niet-lesgevende taken. Jaarlijks worden de niet-lesgevende taken verdeeld. Bij de taakverdeling wordt toegezien op een zo evenwichtig mogelijke spreiding van de werkzaamheden over het jaar, over de week en over de dag en op een zo evenwichtige mogelijke taakbelasting van de individuele werknemer. Er wordt daarbij rekening gehouden met individuele wensen, kwaliteiten en ambities van de leraren.

Gesprekkencyclus

In de gesprekscyclus wordt systematisch, volgens de planmatige PDSA aanpak, de persoonlijke ontwikkeling, het functioneren en het beoordelen aan de orde gesteld. Dit wordt verbonden aan de ontwikkeling en de doelen van SWS De Floreant.

Persoonlijke ontwikkeling van medewerkers

Ieder teamlid maakt een persoonlijk ontwikkelingsplan, dat weergeeft op welke manier invulling wordt gegeven aan de schooldoelen van SWS De Floreant en persoonlijke ontwikkeldoelen van het teamlid. De bekwaamheidseisen zijn een belangrijke basis voor het invullen van het persoonlijk ontwikkelingsplan en de persoonlijke ontwikkeling van iedere medewerker wordt weergegeven in het bekwaamheidsdossier.

Nascholing

De nascholing van de teamleden wordt ingezet in het kader van datgene wat in het schoolondernemingsplan voor de komende jaren centraal staat. Daarnaast kan nascholing ook worden ingezet voor de persoonlijke ontwikkeling van de teamleden

Begeleiding nieuwe medewerkers

Door de borging van gemaakte afspraken en de ontwikkeling van een kwaliteitshandboek, wordt voorkomen dat ingezette veranderingen kwetsbaar zijn bij personeelsverandering. De begeleiding van nieuwe medewerkers vindt plaats door ervaren collega's en de leidinggevende.

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Op De Floreant wordt de directie gevoerd door een vrouw. Derhalve is er geen noodzaak voor een beleid op evenredige vertegenwoordiging in de schoolleiding.

Strategiekaart 2019/2023



2 PDSA SCHEMA: JAARPLAN 2019-2020

PDSA voor doelstelling: De school volgt de leerlingen en stemt aanbod en ondersteuning af op de ontwikkeling van ieder kind.						
Plan	Do				Check	
Beoogd resultaat	Acties	Planning	Middelen/financiën	Verantwoordelijke	Wanneer en welk instrument	Evaluatie en aanpassen
De school volgt de leerlingen en stemt aanbod en ondersteuning af op de ontwikkeling van ieder kind.	Opstellen zorgplan.	Najaar 2019	Tijd	IB	Januari 2020	
	Opstellen ondersteuningsplan.	Najaar 2019	Tijd	IB	Januari 2020	
Oriëntatie ander LVS	Voorlichting op school door accountmanagers IEP en DIA, gebruikservaring opvragen	Voorjaar 2020	Tijd	Werkgroep + IB	Mei 2020	

PDSA voor doelstelling: Pedagogisch-didactisch handelen van de leerkrachten						
Plan	Do				Check	
Beoogd resultaat	Acties	Planning	Middelen/financiën	Verantwoordelijke	Wanneer en welk instrument	Evaluatie en aanpassen
Elke leraar zet co-operatieve werkvormen in bij vrijwel elke activiteit	Leren van elkaar Collegiale consultatie	19-20	Tijd	Directie	Februari 2020, klasbezoek	
Elke leraar stelt de juiste vraag aan het juiste kind	Leren van elkaar Collegiale consultatie	19-20	Tijd	Directie	Juni 2020, klasbezoek	
Er is een doorgaande lijn in de schoolafspraken rond klasmanagement	Afspraken op elkaar afstemmen en vastleggen	September 2019	Tijd	Werkgroep	November, klasbezoek	

PDSA voor doelstelling: Sociale veiligheid						
Plan	Do				Check	
Beoogd resultaat	Acties	Planning	Middelen/financiën	Verantwoordelijke	Wanneer en welk instrument	Evaluatie en aanpassen
Elke leerling waardeert zijn veiligheid	Opstellen beleid sociale veiligheid	December 2019	Tijd	IB	April leerling enquête	

Schoolondernemingsplan SWS De Floreant

op de leerling en- quête met een ruim voldoende of goed						
Leraren signaleren tekenen van mis- handeling of huise- lijk geweld en han- delen volgens de meldcode	Opstellen protocol meldcode. Signalenlijst opne- men in toets kalen- der en bespreken in groepsbesprekin- gen	September 2019 November 2019	Tijd Tijd	IB IB	Oktober 2019 Juni 2020 analyse meldingen	

PDSA voor doelstelling: Onderwijsprogramma

De Floreant werkt met methoden die onderwijs in samenhang mogelijk maken EN die groep doorbroken werken/ werken vanuit leerlijnen mogelijk maken zodat ze aansluiten bij de betrokkenheid en ontwikkeling van ieder kind en de visie van de school.

Plan	Do				Check	
Beoogd resultaat	Acties	Planning	Middelen/financiën	Verantwoordelijke	Wanneer en welk instrument	Evaluatie en aan- passen
Doelen domein taalinzicht binnen project opnemen	Expeditie groepjes domein taalinzicht, vanuit Jeelo	Project 2-4	Geen	Kartrekkersgroep Jeelo	Teambesluit in mei 2020	
Rekendoelen groep doorbroken aanbie- den	Experimenteren met organisatie vanuit leerlijnen re- kenen	Januari 20: Presen- tatie groep 7-8 Februari-mei: expe- riment groep 1-8	Geen	Rekencoördinator	Teamuitwisseling in juni 2020	

PDSA voor doelstelling: Er is een doorgaande lijn voor leerlingen van 0 – 14 jaar.						
Plan	Do				Check	
Beoogd resultaat	Acties	Planning	Middelen/financiën	Verantwoordelijke	Wanneer en welk instrument	Evaluatie en aanpassen
School, KDV en BSO werken vanuit dezelfde visie.	Uitwerken van de visie van het Kindcentrum	Maart-juni 2020		Werkgroep Kindcentrum	...	
School, KDV en BSO organiseren gezamenlijke activiteiten voor kinderen en ouders	Teamleiders school en KDV en BSO plannen gezamenlijke informatie-avonden voor ouders.	Maart 2020		Werkgroep Kindcentrum		
School, KDV en BSO dragen dagelijkse informatie over kinderen aan elkaar over zodat er een doorgaande lijn is in de zorg voor elk kind.	Leraren delen informatie van leerlingen die naar BSO gaan met pm-ers Leerkrachten onderbouw en pm-ers KDV hebben een maand voordat het kind 4 jaar wordt een warme overdracht.	Augustus 19: kennismaking (team-buildingsactiviteit) en afspraak wijze van overdracht alle pm en leraren Momenten plannen in schoolkalender		Directie school Directie school	December, interview December, interview	

PDSA voor doelstelling: We bieden onderwijs in samenhang						
Plan	Do				Check	
Beoogd resultaat	Acties	Planning	Middelen/financiën	Verantwoordelijke	Wanneer en welk instrument	Evaluatie en aanpassen
Leraren bereiden projecten samen voor, voeren de activiteiten samen uit en evalueren de lessen met elkaar.	Directie organiseert voorbereidingsmiddagen, tussen- en evaluatiemomenten	Jaarplanning	-	Directie	Teamscholing	
Leraren geven elkaar (dagelijks) feedback op het handelen.	De kartrekkersgroep Jeelo organiseert uitwisselingsmomenten voor het team waarin leraren van en met elkaar leren.	4 x per jaar	Tijd	Kartrekkersgroep		
Alle leerlingen zijn actief en betrokken tijdens de activiteiten.	De kartrekkersgroep Jeelo monitort het handelen van de leraren en de betrokkenheid van de leerlingen. De kartrekkersgroep Jeelo analyseert op schoolniveau wat goed gaat	Tijdsteekproef, klasbezoeken in november en april Analyse en presentatie aan team in december en mei	Formatie/uitroosten leraren	Kartrekkersgroep	Mei 2020 tijdsteekproef	

Schoolondernemingsplan SWS De Floreant

	en waar nog winst te halen is en doet hierover voorstellen aan het team.					
Kerdoelen worden uitsluitend geïsoleerd aangeboden als ze niet kunnen worden ingepast in het project Jeelo.	Bij keuze van nieuwe methodes is aansluiting bij Jeelo een vast criterium.	Zie planning vervanging methodes	-	Directie		

PDSA voor doelstelling: We leren leerlingen samen te leven waarbij ze hun eigen identiteit ontdekken en ruimte krijgen om te zijn wie ze zijn.

Plan	Do				Check	
Beoogd resultaat	Acties	Planning	Middelen/financiën	Verantwoordelijke	Wanneer en welk instrument	Evaluatie en aanpassen
Er zijn stilte- en bezinningsmomenten door de dag heen	Dagelijkse bezinningsmomenten concreet vormgeven, gekoppeld aan de verschillende religies en overtuigingen.	Elke dag Scholing T4L, zie pedagogisch-didactisch handelen	€400,00	Elke leraar Directie	Teamvergadering Klassenbezoeken	

	Leraren stellen de juiste vragen binnen de activiteiten rondom identiteit.					
De diversiteit van leraren wordt bewust ingezet om de doelen rond identiteit aan te bieden.	Werkgroep identiteit monitort de activiteiten in de groepen en de school.	Oktober, januari, april	...	Werkgroep identiteit		
Elke denominatie binnen het dorp voelt en ziet zich vertegenwoordigd in de school. De school heeft een verbindende functie binnen het dorp. School is een ontmoetingsplek voor alle dorpsbewoners.	Werkgroep identiteit Floreant legt contact met de werkgroep uit het dorp.	September	Tijd	Werkgroep identiteit		
De school viert twee keer per jaar een viering met het dorp in de dorpskerk.	Lessen Leren Leven verbinden met de vieringen in de dorpskerk.	Oktober en april	Tijd	Werkgroep identiteit		

PDSA voor doelstelling: We gaan er van uit dat ieder kind anders is.						
Plan	Do				Check	
Beoogd resultaat	Acties	Planning	Middelen/financiën	Verantwoordelijke	Wanneer en welk instrument	Evaluatie en aanpassen
Instructies passen bij de behoeften van elke leerling.	Experimenteren met groepsdoorbroken werken binnen rekenen.	Zie PDSA onderwijsprogramma				
Kinderen kennen hun eigen talenten	Beleid vastleggen: Kinderen vullen eigen portfolio met reflectie. Kinderen geven elkaar feedback op het portfolio. Portfoliogesprekken.	Eind elk project Eind elk project 2 x per jaar		Leraren		
We beoordelen het leren van kinderen vergeleken met hun eigen ontwikkeling.	Leren i.p.v. resultaat zichtbaar maken in portfolio. Oriëntatie, voorstel maken aan team.	Voorjaar 2020	Tijd	Werkgroep + IB		
Directie benoemt en benut talenten van leerkrachten	Overleg met Aves: welke ruimte is er binnen de gesprekscyclus	Augustus 2019	tijd	Directie		

3 VEEL GEBRUIKTE AFKORTINGEN

SWS	Samenwerkingsschool
SWV	Samenwerkingsverband
SWOT	Strengths Weaknesses Opportunities Threats
PDSA	Plan Do Study Act
Jeelo	Je eigen leeromgeving
LVS	Leerlingvolgsysteem
SEO	Sociaal emotionele ontwikkeling
KDV	Kinderdagverblijf
BSO	Buitenschoolse opvang
PM	Pedagogische medewerker

Kwaliteitszorg 2019-2023

INHOUD

Inleiding.....	2
Hoofdstuk 1 Kwaliteitszorg.....	3
Hoofdstuk 2 Kwaliteitscultuur	5
Hoofdstuk 3 Verantwoording en dialoog	7
Hoofdstuk 4 Beleidsvoornemens kwaliteitszorg	8
Bijlagen	0
1 PDSA schema.....	0
2 Kwaliteitskalender	0
3 Kwaliteitslogboek.....	1

INLEIDING

Voor De Floreant is een algemeen uitgangspunt, dat de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling een verantwoordelijkheid is van iedereen werkzaam binnen de organisatie. Door dit eigenaarschap te delen, is er meer draagvlak voor verbetering en groei, wat een directe invloed heeft op de kwaliteit en de zorg daarvoor. Toch zijn er verschillen in verantwoordelijkheid betreffende kwaliteitszorg.

- De **directie** is eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de kwaliteitszorg.
- Werkzaamheden daarbij zijn onder andere het systematisch doorlopen van volgende activiteiten:
 - Het vastleggen van taken en het bewaken van de samenhang.
 - Het bevorderen van professionele kennis en vaardigheden bij de leerkrachten.
 - Het organiseren van een op kwaliteitsverbetering gerichte samenwerking.
 - Het rapporteren aan belanghebbenden.

Voor de **leraren** geldt, dat zij betrokken zijn en zich medeverantwoordelijk voelen voor de kwaliteit van het onderwijs op de school als geheel. Dit vanuit de opvatting, dat ontwikkelend onderwijs slechts mogelijk is, als er sprake is van een professionele cultuur en eigenaarschap van alle teamleden. Doordat er met professionele leergemeenschappen wordt gewerkt, zal dat voor een belangrijk deel inhoud geven aan datgene wat er van de leraren wordt verwacht. Daarnaast speelt het IPB een belangrijke rol in ieders persoonlijke verantwoordelijkheid om bij te dragen aan de kwaliteit van onderwijs op De Floreant.

Kwaliteitskalender en logboek kwaliteitszorg:

De Floreant werkt aan de ontwikkeling van een kwaliteitskalender. (zie ook bijlage 2) Hierin staat aangegeven op welke momenten per jaar welk onderdeel van de zorg voor kwaliteit wordt gemeten. Ook wordt er aangegeven hoe er wordt gemeten, hoe vaak per jaar en wie er betrokken zijn. De directie is eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de kwaliteitskalender en het bijhouden van de bevindingen en acties in het logboek kwaliteitszorg. (zie bijlage 3).

Verbinding met andere documenten:

Het schoolondernemingsplan, de jaarplannen en de uitwerking van de PDSA's op het niveau van de Professionele Leer Gemeenschappen (PLG's) hangen nauw samen en zijn een belangrijk hulpmiddel bij het systematisch doorlopen van de kwaliteitscyclus op De Floreant.

HOOFDSTUK 1 KWALITEITSZORG

Onder kwaliteitszorg wordt verstaan:

Het bestuur zorgt voor een stelsel van kwaliteitszorg op de scholen. Dit stelsel staat uitgewerkt in de schoolplan(nen) van de scholen. Vanuit dit stelsel bewaakt en bevordert het bestuur de kwaliteit van het onderwijsleerproces en de leerresultaten. Het bestuur en de scholen hebben zicht op de kwaliteit van het onderwijs. Er zijn toetsbare doelen geformuleerd en er wordt regelmatig geëvalueerd of deze doelen gehaald worden. De oorzaken van eventueel tekortschietende onderwijskwaliteit zijn geanalyseerd en waar nodig worden verbeteringen doelgericht doorgevoerd. De verantwoordelijkheidsverdeling tussen bestuur en scholen maakt een functionerend stelsel van kwaliteitszorg mogelijk.

Op De Floreant wordt de cyclus van plannen (plan), uitvoeren (do), evalueren en analyseren (study) en aanpassen (act) ingezet, daar waar het gaat om het vormgeven van de kwaliteitszorg. Deze cyclus wordt ook wel de PDSA-cyclus genoemd en wordt zowel voor de reguliere onderwijsinhoudelijke doelen als voor de specifieke school-ontwikkeldoelen ingezet.

Onderwijsleerproces en leerresultaten:

- De doelen voor het onderwijsleerproces en de leerresultaten worden jaarlijks gesteld. Deze worden gesteld op het niveau van de leerling, maar ook op het niveau van de groep en de school. De resultaten worden m.b.v. het leerlingvolgsysteem geanalyseerd en naar beleidsvoorstellen vertaald.
- De leerling ondersteuning wordt 1 x per jaar geanalyseerd en geëvalueerd.
- De sociale veiligheid en Arbo wordt 1 x per jaar geanalyseerd en geëvalueerd.
- ...
- ...

Onderwijsontwikkeling:

Voor de ontwikkeling van het onderwijs wordt er op de Floreant vanuit professionele leergemeenschappen gewerkt (PLG's) om optimale betrokkenheid en eigenaarschap bij het team te creëren. De PLG's werken vanuit hun eigen PLG-plan dat wordt verbonden en opgesteld vanuit de strategische doelen die zijn omschreven in het schoolondernemingsplan. In deze plannen van aanpak staat de PDSA centraal: er is een beschrijving van het gewenste resultaat, de te ondernemen acties en van de manier waarop gemeten wordt of het resultaat is bereikt.

De PLG rapporteert 2-maandelijks aan de directie door middel van een overleg. Daarnaast wordt minimaal jaarlijks de stand van zaken gerapporteerd aan het totale team. (Vaker indien dat nodig is). Mede op basis van deze rapportages en gesprekken, kan de directie een totaalbeeld (rapportage) geven aan belanghebbenden. Ook zijn deze resultaten en de bestudering daarvan een basis voor de nieuw te stellen doelen in een volgend jaar.

Voor 2019 zijn de volgende PLG's geformeerd:

- Onderwijs in samenhang
- Identiteit
- Zicht op ontwikkeling

De PLG's hebben een directe link met de geformuleerde strategische doelen en dragen mede verantwoordelijkheid voor de uitvoering van voorgenomen doelen van de Floreant.

Kwaliteitszorg financiën:

De Floreant heeft in de komende planperiode het voornemen om de slag te maken naar een verbeterde directie administratie. Er zal gewerkt worden met een meerjarig investeringsplan, waarbij er een duidelijke link is met de ambities zoals deze gesteld zijn in het schoolondernemingsplan. 4 x per jaar zal hierover verantwoording worden afgelegd aan het toezichthoudend bestuur in een kwartaalrapportage.

HOOFDSTUK 2 KWALITEITSCULTUUR

Onder kwaliteitscultuur wordt verstaan:

Het bestuur handelt volgens de code van goed bestuur en legt uit wanneer zij daarvan afwijkt. Deze handelwijze leidt tot een integere en transparante organisatiecultuur. Ieder werkt vanuit zijn eigen rol aan de versterking van de onderwijskwaliteit. Het bestuur zorgt voor en bevoegd personeel op alle scholen en maakt mogelijk dat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt en de juiste bevoegdheid haalt voor het vak waarvoor het wordt ingezet, waar dat nog niet het geval is. De schoolleiding en het team werken gezamenlijk aan een voortdurende verbetering van hun professionaliteit. Leraren houden daarbij rekening met de gestelde bekwaamheidseisen en beroepsprofielen en behaalde resultaten bij leerlingen. Zij krijgen daartoe voldoende gelegenheid. De wijze waarop ze dit doen, staat helder beschreven in het schoolplan.

De zorg voor personeel is cruciaal voor de kwaliteit van het onderwijs. ‘Levenslang leren’ geldt in hoge mate voor de beroepsgroep van leraren. De ontwikkelingen en mogelijkheden volgen elkaar wat dat betreft in snel tempo op. Het is dus belangrijk de juiste keuzes te maken. Uitgangspunt bij deze keuzes binnen De Floreant zijn de gezamenlijk vastgestelde strategische doelen zoals verwoord in het schoolondernemingsplan.

Schoolontwikkeling en de inzet van een professionele gesprekscyclus is een belangrijke rode draad voor de Floreant in het kader van de kwaliteitscultuur. In relatie met het onderwijskundig beleid, zijn op het gebied van personeelsbeleid de volgende zaken van belang:

Taakbeleid en formatie

Het taakbeleid op de Floreant heeft als doel een optimale afstemming te realiseren tussen het werk dat moet gebeuren op school en de kwaliteiten en beschikbare tijd van het personeel. De Floreant werkt volgens de indeling van de normjaartaak, afgestemd op de werktijdfactor. Dit betekent dat bij de taaktoebedeling onderscheid wordt gemaakt tussen lesgevende en niet-lesgevende taken. Jaarlijks worden de niet-lesgevende taken verdeeld. Bij de taakverdeling wordt toegezien op een zo evenwichtig mogelijke spreiding van de werkzaamheden over het jaar, over de week en over de dag en op een zo evenwichtige mogelijke taakbelasting van de individuele werknemer. Er wordt daarbij rekening gehouden met individuele wensen, talenten en ambities van de leraren.

Gesprekkencyclus

De gesprekscyclus zoals Aves die stelt, wordt aangehouden.

Persoonlijke ontwikkeling van medewerkers

Ieder teamlid maakt een persoonlijk ontwikkelingsplan, dat weergeeft op welke manier invulling wordt gegeven aan de schooldoelen van De Floreant en persoonlijke ontwikkeldoelen van het teamlid. De bekwaamheidseisen zijn een belangrijke basis voor het invullen van het persoonlijk ontwikkelingsplan en de persoonlijke ontwikkeling van iedere medewerker wordt weergegeven in het bekwaamheidsdossier.

Nascholing

De nascholing van de teamleden wordt ingezet in het kader van datgene wat in het schoolondernemingsplan voor de komende jaren centraal staat. Daarnaast kan nascholing ook worden ingezet voor de persoonlijke ontwikkeling van de teamleden. Er wordt ieder jaar een nascholingsplan gemaakt. De directie evalueert jaarlijks de opbrengsten van de nascholing en baseert daarop vervolgacties, keuzes voor de schoolontwikkeling en de inzet van de PLG's.

Begeleiding nieuwe medewerkers

Er is een beleidsplan begeleiding nieuwe medewerkers binnen Aves. Hierin staat op welke manier de begeleiding en coaching door leidinggevende en mentor plaatsvindt.

HOOFDSTUK 3 VERANTWOORDING EN DIALOOG

Onder verantwoording en dialoog wordt verstaan:

Het bestuur en de scholen hebben tegenspraak georganiseerd. Dit gebeurt in ieder geval door de MR te betrekken bij beleids- en besluitvorming. Het bestuur en de scholen brengen minimaal jaarlijks verslag uit over haar doelen en de resultaten die zij behalen. Zij doen dit op toegankelijke wijze. Het bestuur verantwoordt zich aan de intern toezichthouder, Het bestuur en de scholen verantwoorden zich aan de overheid en belanghebbenden.

Op verschillende manieren wordt door de Floreant invulling gegeven aan verantwoording en dialoog. Daarbij wordt niet alleen het perspectief van de verantwoording ingezet, ook het perspectief van de ontwikkeling is daarbij belangrijk uitgangspunt.

In het kader van verslag en verantwoording worden de volgende zaken ingezet:

- 2 x per jaar is er een gesprek met het toezichthoudend bestuur. Daar wordt door de directie van de Floreant verantwoording afgelegd over financiën, resultaten, identiteit en onderwijsbeleid.
- Op de Floreant wordt de MR betrokken bij beleids- en besluitvorming door een jaarlijks verslag vanuit de directie van de Floreant. In dit verslag wordt omschreven welke resultaten er behaald zijn en aan welke doelen deze kunnen worden verbonden.
- Tijdens inspectiebezoeken legt de Floreant verantwoording af aan de inspectie. De Floreant heeft een basisarrangement en wordt door de inspectie bezocht op de volgende hoofdelementen uit het onderzoekskader:
 - kwaliteitsgebied onderwijsproces
 - kwaliteitsgebied schoolklimaat
 - kwaliteitsgebied onderwijsresultaten
 - kwaliteitsgebied kwaliteitszorg en ambitie
 - kwaliteitsgebied financieel beheer
- Tot slot is er ook verantwoording naar buiten toe door de omschrijving en gegevens van de Floreant op 'scholen op de kaart'.

In het kader van overleg en dialoog worden de volgende zaken ingezet:

- 6x per jaar is een bijeenkomst met de MR waarin instemming en advies wordt gevraagd op de thema's begroting, personeelsbeleid en onderwijskundige ontwikkelingen.
- De ouders ontvangen 20x per jaar een nieuwsbrief. Daarnaast worden er dialoogavonden met ouders georganiseerd.
- Er is een leerling raad die om advies wordt gevraagd. Dat gebeurt 5/6 x per jaar.

HOOFDSTUK 4 BELEIDSVOORNEMENS KWALITEITSZORG

Beleidsvoornemens: zorg voor kwaliteit en verbinding met onderwijskundig beleid		
Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?		
1. Er is een plan voor kwaliteitszorg waarin staat uitgewerkt hoe de kwaliteit van het onderwijs op verschillende onderdelen wordt gemonitord. Deze is verbonden aan een kwaliteitskalender. 2. Er is een logboek kwaliteitszorg, waarin de monitor voor onderwijskwaliteit wordt weergegeven met de daaraan verbonden acties. 3. De PLG's hebben een belangrijke rol in de zorg voor kwaliteit, op afgesproken onderdelen voeren zij de PDSA-cyclus uit. 4. Er is een bijgesteld schoolondersteunings-profiel. 5. Er is een meerjarig financieel beleidsplan. 6. Er is een gesprekscyclus die volledig verbonden is aan de onderwijsinhoudelijke ontwikkeling van de Floreant, een nascholingsplan en de inzet van PLG's. 7. Er is een concretisering van de wijze waarop begeleiding van medewerkers plaatsvindt.		
Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2019/2023	Langere termijn
Uitwerken van kwaliteitsbeleid en kwaliteitskalender.	Najaar 2019	
Kwaliteitskalender opstellen, volgen en bijhouden van logboek kwaliteitszorg	Najaar 2019	X jaarlijks
Opstellen van school-ondersteuningsprofiel	Najaar 2019	
Opstellen van een meerjarig financieel beleidsplan	Najaar 2019	
School specifiek uitwerken gesprekscyclus	Augustus 2019	

PDSA voor doelstelling: Kwaliteitsbeleid verbonden aan onderwijskundig beleid						
Plan	Do				Check	
Beoogd resultaat	Acties	Planning	Midde-len/finan-ciën	Verant-woordelijke	Wanneer en welk in-strument	Evaluatie en aanpas-sen
Uitwerken van kwali-teitsbeleid en kwali-teitskalen-der.	Concept bijstellen	Augustus 2019	-	directie		
Kwaliteits-kalender opstellen, volgen en bijhouden van logboek kwaliteits-zorg	Concept bijstellen	Augustus 2019	-	directie	Logboek ja-nuari 2020	
Opstellen van school-ondersteu-ningsprofiel	Overleg in werk-groep: aanpassen versie swv	September 2019		IB	November 2019	
Opstellen van een meerjarig fi-nancieel be-leidsplan	Begroting	September 2019		directie	Controller	
Schoolspe-cifiek uit-werken ge-sprekscy-clus	Overleg CVB	september 2019		directie		
	Uitwerken	Januari 2020				

BIJLAGEN

1 PDSA SCHEMA

Onderstaand schema wordt ingezet bij het uitwerken van de jaarplannen voor de school, ook de Professionele Leergemeenschappen werken hiermee.

PDSA voor doelstelling:						
Plan	Do				Check	
Beoogd resultaat	Acties	Planning	Middelen/financiën	Verantwoordelijke	Wanneer en welk instrument	Evaluatie en aanpassen

2 KWALITEITSKALENDER

Wat wordt er gemeten, wat brengen we in beeld	Waarmee wordt gemeten, wat wordt er ingezet	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen
Leerresultaten leerlingen	Analyse eindtoets	Mei	IB, directie
Zicht op ontwikkeling	Schoolanalyse lvs vanuit groepsanalyses	Maart en juni	IB, directie, team
Pedagogisch-didactisch handelen	bekwaamheidsdossier, klasbezoeken met kijkwijzers, beeld coaching	Februari	Directie, IB en teamleden
Sociale veiligheid	Leerling enquête Analyse incidentenregistratie	December	IB en directie
Doelen schoolontwikkeling vanuit de PLG's	Verslagen van de PLG's in PDSA lijn	April	Directie, teamleden, PLG
Financiële situatie	Jaarrekening verbonden aan investeringsplan	September en mei	Directie en toezichthoudend bestuur
Tevredenheid betrokkenen	Tevredenheidsonderzoeken voor: Leraren Leerlingen	1 x per 2 jaar (leerlingen jaarlijks in april)	Directie en team

	Ouders		
ARBO	Vragenlijst betreffende veiligheid medewerkers, apparatuur en machines	September	Arbo-coördinator
Persoonlijke ontwikkeling van medewerkers	Gesprekkencyclus per medewerker. Jaarlijkse analyse: effecten en opbrengsten van nascholing en professionalisering	1 x per jaar in oktober	Directie en medewerker

3 KWALITEITSLOGBOEK

Schooljaar 2019-2020

Wat is er geme- ten	Wanneer is dit besproken, met wie?	Welke conclusie	Welke actie	Evaluatie van voorgenomen ac- tie

Schooljaar 2020-2021

Wat is er geme- ten	Wanneer is dit besproken, met wie?	Welke conclusie	Welke actie	Evaluatie van voorgenomen ac- tie

Kwaliteitszorg op SWS De Floreant

Schooljaar 2021-2022

Wat is er geme- ten	Wanneer is dit besproken, met wie?	Welke conclusie	Welke actie	Evaluatie van voorgenomen ac- tie

Schooljaar 2022-2023

Wat is er geme- ten	Wanneer is dit besproken, met wie?	Welke conclusie	Welke actie	Evaluatie van voorgenomen ac- tie