



Schoolplan CBS De Fontein 2019-2023

1. Inleiding

1.1. Inleiding Tref

Voor u ligt het strategisch beleidsplan (SBP) van onze organisatie voor de periode 2019-2023. Dit strategisch beleidsplan is mede gebaseerd op het bestuursakkoord, gesloten tussen het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OC&W) en de PO-raad.

De school van 2032

De leerlingen in het primair onderwijs van nu zijn de burgers die straks de samenleving vormgeven. Hoe de samenleving er over een aantal decennia uitziet, kan niemand volledig voorspellen. Wel weten we dat de huidige trends zullen leiden tot een informatie- en netwerkmaatschappij waar we onze leerlingen op moeten voorbereiden. Vanuit onze christelijke achtergrond en identiteit hoort hierbij voor ons ook dat we onze leerlingen voorbereiden op hun volwassen leven en hun rol in de maatschappij door hen christelijke waarden en normen mee te geven.

Alle betrokkenen bij het onderwijs – leerkrachten, schoolleiders en bevoegd gezag – zijn zich bewust van de hoge eisen die de samenleving aan hen stelt om kwalitatief goed en toekomstgericht onderwijs te bieden. Onze scholen zijn zich aan het ontwikkelen tot professionele organisaties, waarin teams van goed opgeleide leerkrachten het onderwijs ‘maken’, goed geleid door bekwame schoolleiders.

Ons bevoegd gezag draagt door ‘goed bestuur’ verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de onderwijsvorm. Het bestuur stelt heldere kaders, faciliteert de schoolteams en biedt ruimte aan de professionele dialoog in de school. Scholen en bestuur leggen verantwoording af aan ouders, de naaste omgeving en de samenleving.

Onze kerntaak is: leerlingen voorbereiden op betekenisvolle deelname aan de wereld van vandaag en morgen. Het gaat ons om de brede, totale ontwikkeling van het kind. Ieder kind is van waarde en mag ervaren dat het er toe doet!

De wereld om ons heen verandert. Wat gisteren nodig was om een kind voor te bereiden op een betekenisvolle deelname, is overmorgen niet meer genoeg. Als bestuur en scholen binnen TrEf onderwijs willen we daarom de komende vier jaar inzetten op het realiseren van de veranderingen die nodig zijn om onze kerntaak op een goede manier te blijven invullen. Dat heeft consequenties voor het onderwijsprogramma en de onderwijsomgeving; voor kennis en vaardigheden die nodig zijn van bestuur, schoolleiding, leerkrachten en ondersteunend personeel en voor onze samenwerking met elkaar en met externe partijen.

De ambities worden per onderwerp uitgewerkt in de strategische kaart, te vinden aan het eind van elk hoofdstuk. Op de strategische kaarten zijn de ambities uitgewerkt en is vastgesteld wat onze focus is. Deze focus geeft aan wanneer wij tevreden zijn over het resultaat.

Vervolgens is op de strategische kaart de ‘vorm’ uitgewerkt: de manier waarop aan de onderwerpen gewerkt wordt. Uitgangspunt is dat de beschreven vorm voldoende richtinggevend is en tegelijkertijd de scholen voldoende ruimte geeft om dit op eigen manier in te kleuren. Omdat wij planmatig en opbrengstgericht willen werken, beschrijven we daarnaast wanneer we aan onze ambities werken en hoe we zicht houden op onze voortgang en resultaten (borging).

1.2. Inleiding school

Schoolgegevens CBS De Fontein

Brinnummer: 05NN

Adres: Heuvelenweg 22b

7991 CL Dwingeloo

Telefoon: 0521-593196

e-mail: info@cbsdefonteindwingeloo.nl

website: www.cbsdefonteindwingeloo.nl

De Fontein: Sprankelende bron voor jouw toekomst.

CBS De Fontein is een kleinschalige basisschool waar we onderwijs bieden in een veilige, vertrouwde sfeer. Dé voorwaarde voor kinderen om zich open te kunnen stellen voor ontdekken en ontwikkelen.

Ons onderwijs is toekomstgericht, zodat de kinderen vol zelfvertrouwen en zelfbewust hun weg leren vinden in een wereld die voortdurend verandert.

De vaardigheden voor de 21e eeuw staan centraal en kinderen leren dan ook veel meer dan alleen rekenen, taal en lezen.

Vanuit de christelijke grondslag geven we vorm aan ons onderwijs dat gericht is op talentontwikkeling en plezier in leren. Vergelijk het met water in een fontein dat altijd in beweging is: spetterend, sprankelend en veelkleurig in het zonlicht.

Kernwaarden

De Fontein is: spetterend, sprankelend, kleurrijk, toekomstgericht, talentvol.

Kinderen tot hun recht laten komen

Kinderen zitten op school om te leren van elkaar en van de leerkrachten. We werken aan een goede sfeer in de groepen, zodat ze elke dag met plezier naar school gaan. We maken hierbij gebruik van het KiVa-programma.

De kinderen krijgen goed onderwijs en de aandacht die ze nodig hebben, zodat ze tot hun recht komen. We besteden extra aandacht aan hen die moeite hebben met leren of daar juist heel goed in zijn.

Christelijke grondslag

Onze school is een christelijke school die openstaat voor iedereen die zich thuis voelt bij onze manier van leven en werken. De grondslag vindt z'n oorsprong in het geloof in God en in de Bijbel. Jezus Christus is onze inspiratiebron. Dit komt tot uiting in de omgang met elkaar, in de keuze van de leermiddelen, in de taal die op school gesproken wordt en in de sfeer.

Wij geven de kinderen iets mee vanuit de bijbel en koppelen dit aan het dagelijks leven en de samenleving waarin ieder kind een uniek plekje inneemt met eigen verantwoordelijkheden.

Visie op het kind

Ons onderwijs richt zich op de brede ontwikkeling van het kind. We geven de kinderen een stevige basis mee voor hun toekomst. Naast het opdoen van kennis besteden we aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling. De kwaliteit van ons onderwijs is belangrijk. We stemmen de leerstof af op de ontwikkeling van het kind, zodat het kind zich autonoom en competent voelt. Als een kind ervaart dat de opdrachten, die hij krijgt, binnen zijn mogelijkheden liggen, zal het gemotiveerd zijn om verder te werken en wordt het zelfvertrouwen versterkt.

Sociale vaardigheden zijn van belang voor het leren van elkaar en van de leerkracht. Ontwikkeling van deze vaardigheden draagt bij aan de ontwikkeling om later als zelfstandig en verantwoordelijk persoon in de samenleving te kunnen functioneren.

Monitoring van ons onderwijs

Om kinderen veel te kunnen leren, hebben leerkrachten inzicht en overzicht nodig van de resultaten. We gebruiken hiervoor het Cito-leerlingvolgsysteem vanaf groep 3. Veel basisscholen nemen deze toetsen af, waardoor het goed mogelijk is om de prestaties te vergelijken. Hierdoor kunnen we zien hoe onze school ten opzichte van andere scholen in Nederland presteert en kunnen we problemen vroegtijdig signaleren en oplossen.

In groep 1 en 2 gebruiken we het volgsysteem van de methode 'Onderbouwd'.

Het sociaal-emotioneel welzijn van de kinderen brengen we in kaart met de monitor vanuit KiVa. We vinden het belangrijk dat kinderen het fijn hebben op school en zich thuis voelen.

Terugblik Planperiode 2015-2019

Terugblikkend op de vorige planperiode kunnen we constateren dat de ingezette onderwijsontwikkelingen tijdens deze periode hun plek hebben gevonden binnen het klassenmanagement. Het aspect 'Certificering als BAS-school' is niet gerealiseerd. Door de huidige ontwikkelingen binnen het onderwijs in het algemeen en onze school specifiek, heeft de focus zich verplaatst. De overige uitgangspunten zijn gerealiseerd of in gang gezet. We zitten op de juiste koers, maar zijn altijd onderweg. Met andere woorden: we blijven in beweging, want stilstand is achteruitgang.

Vanuit dit perspectief wordt dit schoolplan geschreven. We hebben ons de volgende vragen gesteld:

1. Welke onderwijsbehoeften vragen de kinderen van ons?
2. Welke (maatschappelijke) ontwikkelingen komen op ons af waar we een antwoord op moeten geven?
3. Wat hebben we nodig om dit te realiseren?
4. Hoe gaan we dit vormgeven?

Planperiode 2019-2023

Uitgaande van bovenstaande beschrijving hebben we voor de komende planperiode de volgende ambities geformuleerd:

- Christelijke identiteit & zorg voor welzijn en maatschappij
- Transitie van de school naar Daltonschool

- Vervolg methodisch werken middels de methode 'Alles in 1'
- Werken met portfolio door de kinderen
- Het voeren van kind-gesprekken
- Gepersonaliseerd leren
- Talentontwikkeling van leerlingen en leerkrachten
- Werken met kwaliteitskaarten
- Houden van tevredenheidspeilingen

Goedkeuring door de Medezeggenschapsraad

De medezeggenschapsraad van De Fontein heeft in de vergadering van 27 juni 2019 goedkeuring verleend aan het schoolplan. Het formulier is als bijlage bijgevoegd aan dit document.

 [formulier_Instemming_S....pdf](#)

2. Van visie naar strategie

2.1. Inleiding

De MISSIE van TrEf onderwijs:

TrEf haalt het beste uit het kind

De VISIE van TrEf onderwijs is:

Onderwijs maak je SAMEN

Het woord 'TrEf' staat voor positiviteit. TrEf heeft verschillende betekenissen; geluk, je treft het, ontmoeten, we treffen elkaar, buitenkans, treffend, raak. In het 'Welsh' betekent tref dorp. Voor onze stichting met scholen in de dorpen voelt dat vertrouwd. Die scholen zijn trefpunten. In het logo worden onze scholen afgebeeld als acht keien. De kleuren die we hebben gekozen zijn natuurlijk en rustig en hebben te maken met de natuur en het platteland.

2.2. Ambities TrEf 2019-2023

Om onze opdracht te realiseren (missie & visie) hebben wij op strategisch niveau een aantal gezamenlijke uitspraken geformuleerd die in de komende jaren richtinggevend voor ons zijn, onze 'onderwerpen'. Deze vier onderwerpen hebben invloed op ons onderwijs, op de organisatie, de wijze waarop we als medewerkers invulling geven aan ons professioneel handelen, maar vraagt ook wat van de basisprocessen van de organisatie (financiën, beheer, huisvesting en kwaliteit). In dit strategisch beleidsplan is beschreven en uitgewerkt welke impact de onderwerpen hebben op onze organisatie en zijn per onderwerp thema's uitgewerkt.

2.3. Hoe we daar komen

In dit plan staat beschreven waar we voor gaan. Het bepaalt waar we de komende jaren samen over spreken en waar we aan werken, het geeft richting aan ons handelen. Elke school werkt de ambities van dit strategisch beleidsplan uit in het schoolplan 2019-2023 en vertaalt deze naar concrete doelen en acties. Elke school krijgt de ruimte om dat, binnen de kaders die in dit plan zijn geschetst, op eigen wijze te doen. Jaarlijks evalueren we op verschillende niveaus (Raad van Toezicht, College van Bestuur en Directiebestuur) de voortgang en resultaten van dit strategisch beleidsplan (aan de hand van de strategische kaarten) en sturen hier, indien nodig, op bij. Over de voortgang en resultaten informeren wij jaarlijks onze medewerkers en stakeholders in het jaarverslag.

Ambities				
ONDERWERP	EINDDOEL	PROCES	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Christelijke identiteit & zorg voor welzijn en maatschappij	Wij willen: onze christelijke identiteit op een eigentijdse manier doorgeven Een herkenbare christelijke identiteit uitstralen, gekenmerkt door een open houding en duidelijkheid.	Proces wordt beschreven in hoofdstuk 3.3.	Succescriteria worden beschreven in hoofdstuk 3.3.	2019 - 2023
Transitie naar Daltonschool	Onderzoeken of de transitie naar Daltonschool voor De Fontein realiseerbaar is.	Proces wordt beschreven in hoofdstuk 4.3.	Succescriteria worden beschreven in hoofdstuk 4.3.	2019 - 2020

Voeren van kindgesprekken	Kindgesprekken worden als middel om de interesses en motivaties van kinderen te kennen, hun ontwikkeling en groei te bespreken en afstemming van ons onderwijs mogelijk te maken.	Proces wordt beschreven in hoofdstuk 4.3.	Succescriteria worden beschreven in hoofdstuk 4.3.	2019 - 2021
Werken met portfolio	De kinderen werken met een portfolio, waarin ze hun eigen ontwikkeling en groei kunnen laten zien.	Proces wordt beschreven in hoofdstuk 4.3.	Succescriteria worden beschreven in hoofdstuk 4.3.	2019 - 2020
Doorontwikkeling gepersonaliseerd onderwijs	We willen gepersonaliseerd en ontdekkend leren voor kinderen van 4 - 12 jaar. We willen zicht hebben/houden op de ontwikkeling van het kind. We willen ons onderwijs gaan organiseren vanuit persoonlijke leerlijnen. Middels thematisch onderwijs een evenwichtig aanbod voor de ontwikkeling van kennis, vaardigheden, waarden en normen. Kinderen ervaren het onderwijsaanbod als betekenisvol en boeiend, onderzoekend en ontdekkend.	Proces wordt beschreven in hoofdstuk 4.3.	Succescriteria worden beschreven in hoofdstuk 4.3.	2020 - 2022
Thematisch werken: verdere implementatie methode 'Alles in 1'	Alle vakken, m.u.v. rekenen, gymnastiek en technisch schrijven, worden thematisch aangeboden.	Proces wordt beschreven in hoofdstuk 4.3.	Succescriteria worden beschreven in hoofdstuk 4.3.	2019 - 2021
Kwaliteitszorg: Werken met kwaliteitskaarten (WMK-PO)	Per cursusjaar worden 5 kaarten schooldiagnose uitgezet en gescoord. De aandachtspunten/actiepunten worden genoteerd en verwerkt.	Proces wordt beschreven in hoofdstuk 4.3.	Succescriteria worden beschreven in hoofdstuk 4.3.	2019 - 2023

Kwaliteitszorg: afnemen van tevredenheidspeilingen	Door het houden van peilingen binnen de verschillende populaties krijgen en houden we zicht op hoe ons onderwijs en onze school ervaren wordt door respectievelijk teamleden, leerlingen en ouders.	Proces wordt beschreven in hoofdstuk 4.3.	Succescriteria worden beschreven in hoofdstuk 4.3.	2019 - 2023
--	---	---	--	-------------

3. Identiteit en partnerschap

3.1. Context

Christelijke identiteit

Wij geloven dat een christelijke visie op leven en leren van waarde voor onze kinderen is en dat je mag worden wie je bent. Wij willen dat de scholen van TrEf moderne christelijke basisscholen zijn, waarin ruimte is voor diversiteit. We staan voor onze christelijke identiteit. Binnen de grondslag van de stichting geven de scholen invulling aan het identiteitsbeleid. Elke dag is er ruimte voor gebed, bezinning, Bijbellezing en vieringen als wezenlijk onderdeel van de identiteit van de school. Het oog hebben voor elkaar, er voor de ander zijn, het onderhouden van goede relaties met elkaar en het oog hebben voor de talenten en beperkingen van leerlingen zijn eveneens wezenlijke onderdelen van waarneembare uitingen van onze identiteit. De scholen van onze stichting zijn 'open christelijke scholen'. Er is een open aannamebeleid van leerlingen. Ook leerlingen uit gezinnen zonder of met een andere levensovertuiging zijn welkom, mits respect betoond wordt voor de grondslag van de stichting. Van de kinderen verwachten we dat ze actief deelnemen aan alle uitingen op het gebied van de christelijke identiteit. De leerlingen op onze scholen merken, leren en ervaren dat het christelijk geloof een waarde(n)volle basis is voor hun leven. Personeel is in staat een positieve bijdrage te leveren aan het vormgeven van de identiteit binnen de school. Ouders die kiezen voor onze scholen mogen verwachten dat het geloof een belangrijke, inspirerende rol in het onderwijs speelt.

Partnerschap

Partnerschap is wederzijdse betrokkenheid. De scholen van TrEf zijn met elkaar verbonden en werken samen. Wederzijdse betrokkenheid zien we ook terug in de contacten met ouders. Onze visie is 'Onderwijs maak je samen'. Op alle scholen is aandacht voor ouderbetrokkenheid. We hechten waarde aan transparante contacten met externe partijen, zodat we de juiste verbindingen kunnen leggen op basis van onze ambities. We participeren in de samenwerkingsverbanden Meppel en Hogeveen. TrEf onderwijs, PCBO Meppel (protestants christelijk onderwijs Meppel), Plus Kinderopvang en Meppel Actief hebben hun kantoren op dezelfde locatie wat de samenwerking bevordert.

Voor de scholen in Nijeveen, Nijensleek en Zuidwolde is Plus Kinderopvang de partner wat betreft kinderopvang en is er sprake van integrale kindcentra. In Diever en Dwingeloo verzorgt Kaka de kinderopvang in deze scholen. Er is sprake van een goede samenwerking. De opvang in Pesse, Koekange en Ruinerwold wordt geregeld door externe organisaties en de opvang is op een andere locatie in het dorp. Er zijn goede contacten met deze organisaties.

3.2. Onze ambitie

Wij zorgen voor bereikbaar en inclusief hedendaags onderwijs, waarbij we onze christelijke identiteit inzetten als meerwaarde. De uitdaging voor TrEf is om herkenbaar christelijk geïnspireerd onderwijs te geven, dat voor ouders zichtbaar is in ons onderwijs en onze manier van werken. We hebben aandacht voor een brede persoonlijke en maatschappelijke vorming van onze leerlingen. Ieder kind is van waarde en mag bij ons ervaren dat het er toe doet!

Het sociale klimaat op onze scholen is goed. De aandacht voor de manier waarop we met elkaar omgaan en het resultaat dat de die dit oplevert willen we graag behouden. De Bijbel blijft de bron van ons onderwijs. Er is ruimschoots aandacht voor de christelijke vieringen. Jaarlijks is identiteit een agendapunt op onze scholen.

In onze regio is op veel plaatsen sprake van krimp in leerlingenaantallen. Voor de komende jaren zetten we in op ons treffen met elkaar dat zich zal uiten in transparante communicatie, zodat ouders en samenwerkingspartners weten waar ze aan toe zijn.

Onze kindcentra gaan we verder professionaliseren. Wij treffen elkaar van nul tot twaalf jaar in één centrum en stralen dit uit! We streven naar integrale verbinding, waarbij de doorgaande lijn van peuter naar kleuter centraal staat. We maken hierbij gebruik van onze gezamenlijke expertise. Bij de scholen waar de opvang niet op dezelfde locatie is, willen we de samenwerking intensiveren. Professionaliseren en intensiveren vraagt een duidelijke omschrijving van taken en rollen, lef en durf tonen om verbindingen te maken én het stellen van concrete doelen.

 [Strategische kaart Ide....docx](#)

3.3. Ambities school

De levensbeschouwelijke visie van CBS De Fontein

Onze christelijke identiteit is één van de belangrijkste pijlers van onze school.

Hoe wij onze levensbeschouwelijke visie vorm willen geven in ons dagelijks handelen hebben we beschreven in het beleidsdocument 'De

levensbeschouwelijke visie van CBS De Fontein'.

Dit document hebben we toegevoegd bij dit hoofdstuk.

In de schoolgids en op de website is deze visie verwoord. Ook vormt het een onderdeel van het gesprek met potentiële nieuwe ouders.

Tevens wordt dit document jaarlijks besproken binnen de geledingen (team, schoolcommissie, medezeggenschapsraad).

Naast dat het belangrijk is om het gesprek over de identiteit te blijven voeren, worden indien nodig aanpassingen en/of wijzigingen aangebracht.

KiVa

Vanuit onze christelijke identiteit streven we ernaar om kinderen een fijne tijd te geven op De Fontein. Hiervoor maken we gebruik van het programma KiVa. We zijn hier in het schooljaar 2018-2019 mee gestart en de komende jaren zal KiVa verder ingebed worden in ons dagelijks handelen.

Wat is KiVa?

KiVa is een preventief, schoolbreed programma gericht op het versterken van de sociale veiligheid en het tegengaan van pesten. KiVa zet in op positieve groepsvorming en stimuleert de sociale vaardigheden en de sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen. Hiermee worden de sociale veiligheid en het pedagogisch klimaat op onze school verbeterd. Binnen KiVa ligt de nadruk op de groep als geheel en dus niet op specifieke kinderen. Het motto van KiVa luidt: *'Samen maken we er een fijne school van!'*

Partnerschap

De Fontein staat niet op zichzelf, maar participeert in meerdere overlegstructuren en netwerken. We noemen hierbij de volgende partners:

- * Gemeente Westerveld, (beweegcoach, VVE)
- * Scholen voor voortgezet onderwijs in Beilen, Assen, Diever en Meppel
- * Opleidingsscholen, zowel MBO als HBO
- * De Twingel, brede school in Dwingeloo
- * Collega-scholen binnen de gemeente Westerveld
- * GGD Drenthe (logopedie, schoolverpleegkundige, schoolarts, informatievoorziening)
- * Welzijn Meppel/Westerveld (schoolmaatschappelijk werk, brugklatraining, sova-training)
- * IVN-netwerk
- * Kunst- en Cultuurtraject Westerveld

 [De levensbeschouwelijk....docx](#)

Ambities Identiteit en Partnerschap

ONDERWERP	EINDDOEL	PROCES	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
-----------	----------	--------	----------------	---------

Een herkenbare christelijke identiteit uitstralen	We willen een herkenbare christelijke identiteit uitstralen, gekenmerkt door een open houding (iedereen is welkom) en herkenbaarheid (kinderen, ouders en teamleden weten waar de school voor staat en wat dit betekent) . We willen dat het beleid Levensbeschouwelijke Visie actueel blijft en passend is binnen onze schoolgemeenschap.	Als school gaan we bewust om met onze christelijke identiteit. We willen een school zijn waar iedereen zich welkom weet en thuis voelt. Hierbij willen we wel blijven staan voor de christelijke identiteit en de bijbehorende waarden en normen. Dit alles is vastgelegd in een beleidsdocument. Echter, de maatschappij is aan verandering onderhevig en ook de blik op christelijk onderwijs gaat mee in deze veranderingen. Dit in ogenschouw nemend, is het van belang om met elkaar in gesprek te blijven of we nog staan voor wat we hebben verwoord. Naast het team is dit jaarlijks een agendapunt binnen de schoolcommissie en de medezeggenschapsraad. Zij vertegenwoordigen de ouders en kunnen plaatsen hoe de positie van onze school is binnen de sociale omgeving in relatie tot onze visie en waarden en normen.	De verschillende geledingen hebben het beleid binnen hun geleding besproken en vastgesteld. De directeur bespreekt dit beleid met potentiële nieuwe ouders en geeft aan hoe de school tot bepaalde keuzes is gekomen.	2019 - 2023
--	--	---	---	--------------------

Onze christelijke identiteit op een eigentijdse manier doorgeven	Vanuit onze levensbeschouwelijke, christelijke visie willen we de kinderen leren leven door hen te stimuleren: <i>Te groeien in hun liefde voor God en hun kennis van de bijbel.</i> <i>Positief in het leven te staan.</i> <i>Respect te hebben voor elkaar.</i> <i>Echt te luisteren naar elkaar.</i> <i>Zorg te dragen voor zichzelf, elkaar en voor de wereld.</i>	Door identiteit te koppelen aan KiVA en de omgangsregels leren kinderen hoe zij voor zichzelf, de ander en hun omgeving kunnen zorgen. Door identiteit te koppelen aan Burgerschapsvorming willen wij de kinderen kennis en inzicht in de samenleving meegeven, maar hen ook leren positief, respectvol en verantwoordelijk in het leven te staan, creatief en kritisch te leren nadenken en hen weerbaar te laten worden.	Identiteit is herkenbaar geïntegreerd in ons totale aanbod.	2019 - 2023
--	--	--	---	-------------

Samenwerking binnen De Twingel	Samen waar het kan, apart waar het moet.	Sinds 2016 is De Fontein gehuisvest in De Twingel. Naast onze school zijn ook de Burg. W.A. Storkschoon en Kinderopvang Kaka in dit gebouw gehuisvest. Na een gewenningsperiode vinden we op meerdere niveaus en gebieden de samenwerking zoeken: Twingel-overleg op directieniveau, KiVa-werkgroep met leden van beide scholen + Kinderopvang, Decoteam met ouders van beide scholen, Gezamenlijke activiteiten: opening Kinderboekenweek, intocht Sinterklaas, Koningsspelen, bouwoverleg. Aandachtspunt: zoals in het einddoel al genoemd is, moeten we ervoor waken dat we als Fontein onze identiteit, visie en activiteiten blijven ontplooien om zo als kleine school zichtbaar te blijven binnen De Twingel.	Op meerdere niveaus vindt er overleg en samenwerking plaats. We respecteren elkaar als gelijkwaardige participanten binnen De Twingel. Tijdens de planperiode wordt de samenwerking verder geïntensiveerd, waarbij 'samen' en 'ontmoeting' kernbegrippen zijn.	2019 - 2023
--------------------------------	--	--	---	-------------

Kunst - en Cultuureducatie Westerveld	Opstellen van een beleidsplan Cultuureducatie	De school participeert in Kunst- en Cultuur Westerveld. In deze platformgroep zijn alle basisscholen van de gemeente Westerveld vertegenwoordigd. Tevens maken Scala, Kunst- en Cultuur Drenthe en Bibliotheek Drenthe deel uit van deze groep. Binnen dit platform zijn er verschillende leerlijnen ontwikkeld: - leerlijn theater - leerlijn media - leerlijn erfgoed - leerlijn Kunst Vanuit onze school heeft de ICC-er zitting in de werkgroep Cultuureducatie. Binnen de werkgroep worden nieuwe leerlijnen ontwikkeld en bestaande leerlijnen doorontwikkeld, zodat er een dekkend aanbod ontstaat voor de verschillende culturele disciplines en het cultureel erfgoed in de omgeving. Naast de activiteiten van Kunst- en Cultuur Westerveld, heeft de school ook haar eigen activiteiten Alle ontwikkelingen en activiteiten worden verwerkt in het beleidsplan Cultuureducatie.	De school heeft de beschikking over een actueel beleidsdocument Cultuureducatie. Het team heeft inzichtelijk hoe de leerlijnen zijn samengesteld. Het team heeft zicht op de gezamenlijke en individuele activiteiten.	2019 - 2020
--	--	--	---	--------------------

KiVa-training	Kiva is voor de kinderen, leerkrachten en ouders een vertrouwde manier van omgaan met elkaar. Kinderen komen tot ontplooiing in een veilige omgeving.	De lessen Kiva worden wekelijks in de groepen gegeven. Waarden en normen en respect voor de ander worden breed gedragen. Kinderen en leerkrachten weten hoe ze moeten handelen bij incidenten. De groep vervult bij KiVa een sleutelrol. Om ouders mee te nemen en op de hoogte te houden, worden de te behandelen onderwerpen en de KiVa-regel van de maand in de nieuwsbrief genoemd. Tevens houden we jaarlijks een ouderavond, waarbij een onderwerp vanuit het sociaal-emotioneel welbevinden wordt behandeld. Monitoring vindt plaats door het invullen van de Veiligheidsmonitor door de kinderen van groep 5 t/m 8. Daarnaast wordt door alle kinderen de vragenlijst Welbevinden ingevuld. Daar waar nodig worden interventies gepleegd.	Er is een positieve sfeer waarbij incidenten zich tot een minimum beperken. Bij incidenten weten leerkrachten en kinderen hoe ze moeten handelen. Het omgangsprotocol is geactualiseerd en aangepast aan de KiVa-werkwijze. Via de KiVa-monitor hebben we zicht op het sociaal-emotioneel welbevinden van de kinderen. De leerkrachten hebben handvatten om bij te dragen aan een positief welbevinden van kinderen.	2019 - 2023
---------------	--	--	---	-------------

4. Onderwijs en Kwaliteit

4.1. Context

Toekomstgericht onderwijs

De kerndoelen bieden de kaders voor het onderwijs aan onze leerlingen. Zij beschrijven wat we leerlingen moeten aanbieden om te kunnen functioneren in de maatschappij, maar bieden ons tegelijkertijd ruimte om eigen keuzes te maken. Ons uitgangspunt bij het vormgeven van het lesprogramma én het inrichten van onze gebouwen is het concept Onderwijs van de 21e eeuw. Hierin staat een zevental vaardigheden centraal, die de leerlingen nodig hebben in hun latere (beroeps)leven: samenwerken, creativiteit, ict-geletterdheid, communiceren, probleemoplossend vermogen, kritisch denken en sociale en culturele vaardigheden. Het aanleren van deze vaardigheden combineren we met het aanleren van kennis en vaardigheden in onze kernvakken (technisch lezen, begrijpend lezen, spelling en rekenen) en andere vakken. Daarbij maken we gebruik van moderne leermiddelen, zoals devices, touchscreens en lesmaterialen (spel en werkvormen).

Inclusief onderwijs

Vanuit de wetgeving lag de focus de afgelopen periode op passend onderwijs. In de komende periode hanteren we de term inclusief onderwijs, waaronder zowel adaptief als passend onderwijs vallen.

We vinden het belangrijk dat leerlingen in hun directe leefomgeving naar school kunnen. Inclusief onderwijs betekent dat we tegemoet komen aan de diversiteit van de behoeften van leerlingen, met of zonder beperking. Het uitgangspunt van passend onderwijs is: een reguliere school waar het kan en speciaal onderwijs waar nodig. In het kader van de wettelijke zorgplicht zorgen onze scholen voor passend onderwijs voor alle leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte die op de school worden aangemeld of al staan ingeschreven. Onze stichting maakt deel uit van het samenwerkingsverband 22-03, afdeling Meppel (De Wel) en afdeling Hogeveen (de andere scholen). Onze scholen bieden passend onderwijs op basis van de ondersteuningsplannen die we in dit samenwerkingsverband hebben opgesteld. Het schoolondersteunings-profiel (SOP) verheldert in hoeverre de mogelijkheden van de school passen bij de onderwijsbehoefte van een leerling. Iedere school beschrijft het ondersteuningsprofiel in de schoolgids, zodat belanghebbenden inzicht hebben in de mogelijkheden voor extra ondersteuning op de school.

Om leerlingen toe te blijven rusten voor de 21e eeuw is het noodzakelijk nog meer dan nu oog te hebben voor de individuele talenten van iedere leerling. Dit geldt bijvoorbeeld voor leerlingen met een leerachterstand of leerlingen die extra zorg nodig hebben, maar ook voor leerlingen die méér kunnen. Het onderwijsaanbod biedt daarbij de brede vorming die recht doet aan de diverse talenten van kinderen. Daarmee draagt onderwijs bij aan brede individuele ontplooiing van elk kind en ontwikkeling van democratisch burgerschap.

Kwaliteit is onze basis

Vanuit de uitgangspunten 'Code Goed Bestuur in het primair onderwijs' en de visie van TrEf onderwijs op leiderschap en professioneel handelen is iedereen bij TrEf onderwijs op de hoogte van de kwaliteitseisen van het onderwijs. De te behalen kwaliteitsdoelen zijn vastgelegd en worden gedurende het schooljaar op alle niveaus besproken, toegelicht en kritisch bevraagd. De scholen maken op dit moment gebruik van kwaliteitskaarten als instrument om de kwaliteit van onderwijs te borgen.

Kwaliteitsdenken: cyclisch monitoren

Omdat wij onze opdracht serieus nemen is de kwaliteit van ons handelen belangrijk voor ons. Zo laten wij zien dat wij gaan voor onze opdracht, dat wij doen wat we zeggen. We zijn daarom regelmatig in gesprek met onze leerlingen, ouders, medewerkers en andere partners om te toetsen wat zij vinden van de kwaliteit van ons werk en of we door ons handelen werkelijk onze opdracht realiseren. Tijd nemen om echt te luisteren naar elkaar staat voor ons centraal; door goed te luisteren, kunnen wij leren en groeien. Het helpt ons scherp op koers te blijven. Op elk niveau van de organisatie (Raad van Toezicht, bestuurs- en schoolniveau) vinden daarom jaarlijks gesprekken plaats met medewerkers en partners om de kwaliteit van ons werk te evalueren en te toetsen. We gebruiken verschillende instrumenten om de kwaliteit van ons werk onder de loep te nemen en te beoordelen.

4.2. Onze ambitie

In de komende jaren zullen wij ons onderwijsaanbod verder gaan aanpassen om in te spelen op toekomstige ontwikkelingen. Wij bieden uitdagend en toekomstgericht onderwijs dat inspeelt op de talenten en leerbehoeften van alle individuele leerlingen. Daarbij vormen zowel basiskennis als de moderne vaardigheden integraal onderdeel van het lesaanbod. Wij dragen zorg voor doorlopende leerlijnen in alle leerjaren en een goede verbinding met het voortgezet onderwijs.

Om toekomstgericht onderwijs te bieden, moeten we gaan nadenken over vernieuwende onderwijsconcepten. Vernieuwend onderwijs biedt kansen voor onze scholen, omdat we vaak te maken hebben met meerdere leerjaren in één groep. Er is ruimte om op schoolniveau initiatieven te ontplooiën met betrekking tot vernieuwende onderwijsconcepten. We willen de leerlingen meer betrekken bij hun eigen leerproces. De leerlingen moeten zich meer verantwoordelijk gaan voelen voor hun eigen werk en daardoor zelfstandiger gaan handelen. Om te komen tot leren is ruimte nodig, zowel in het hoofd als in de omgeving. Dat ontstaat als er zelf keuzes gemaakt kunnen en mogen worden; eigenaarschap. We onderstrepen de theorie van Deci en Ryan. Deze theorie onderschrijft dat eigenaarschap de motivatie bevordert. De kernwoorden competentie, verbondenheid en autonomie zullen als een rode draad door ons onderwijs verweven worden. Daarbij vormt veiligheid en vertrouwen altijd de basis. Daarnaast zijn nieuwsgierigheid en uitdaging belangrijke kernwaarden. Een onderzoekende houding van de leerkrachten bevordert de nieuwsgierigheid van kinderen en dus ook de motivatie om te leren. Kinderen uitdagen zorgt ervoor dat ze zelf willen leren en een mindset hebben die is gericht op groei. We zoeken daarin naar de juiste balans. Als stichting geven we de kaders aan waarbinnen er gehandeld mag worden. Datzelfde geldt voor het onderwijs in de klas. De leerkrachten geven de kaders aan en de leerlingen krijgen daarbinnen zeggenschap.

Tijdens werkoverleggen tussen de bestuurder en de directeurs worden de resultaten besproken die behaald zijn op schoolplanniveau. De directeur en medewerkers bespreken met elkaar de voortgang op persoonlijke doelen. Daarbij staan steeds de volgende vragen centraal: Doen we de juiste dingen? Draagt het bij aan de realisatie van onze ambities? Liggen we op koers? Wat gaan we volgend jaar anders doen?

Onze opbrengsten zijn goed, maar we kunnen een kwaliteitsslag maken door in te zetten op een betere analyse van de opbrengsten. Vanuit de analyse kunnen we doelgericht te werk gaan. We geven richting aan de kwaliteit op de scholen met ondersteuning van de kwaliteitsmedewerker en de intern begeleiders. Dit vraagt van onze intern begeleiders een kwaliteitsslag.

 [Strategische kaart Ond....docx](#)

4.3. Ambities school

Voor de komende planperiode hebben we de volgende ambities geformuleerd:

- Onderzoek van een transitie van de school naar Daltonschool
- Vervolg thematisch werken middels de methode 'Alles in 1'
- Werken met portfolio
- Het voeren van kindgesprekken
- Doorontwikkeling gepersonaliseerd leren
- Werken met kwaliteitskaarten
- Werken met de kwaliteitsagenda
- Houden van tevredenheidsspeilingen
- Werken met een actueel taal- en rekenbeleidsplan

Ambities Onderwijs en Kwaliteit

ONDERWERP	EINDDOEL	PROCES	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
-----------	----------	--------	----------------	---------

Onderzoek van een transitie naar Daltonschool	Onderzoeken of de transitie naar Daltonschool voor De Fontein realiseerbaar is.	In het schooljaar 2018-2019 is een eerste aanzet gegeven om te onderzoeken of Daltononderwijs bij De Fontein past. Naast literatuur is er een voorlichtingsbijeenkomst geweest, welke werd verzorgd door een vertegenwoordiger van de Nederlandse Daltonvereniging. De volgende stap is de informatie te onderzoeken, te proberen in de groep, dit evalueren en vervolgens conclusies te trekken. Parallel aan dit onderzoek loopt het betrekken van de ouders bij deze veranderrichting van de school. Hoe staan zij hierin en zien zij deze verandering als een meerwaarde voor het leerproces van hun kind(eren)?	Aan het eind van het schooljaar hebben we duidelijk of we opgaan voor het Daltoncertificaat.	2019 - 2020
Vervolg thematisch werken middels de methode 'Alles in 1'	Alle vakken, m.u.v. rekenen, gymnastiek en technisch schrijven, worden thematisch aangeboden.	We maken gebruik van de methode 'Alles in 1'. De methode heeft 20 thema's uitgewerkt. Per schooljaar worden 5 thema's behandeld uit de domeinen: aardrijkskunde, cultuur, geschiedenis, techniek en natuur. Binnen deze methode komt het werken aan de 21st century skills structureel aan de orde. We werken samen met de Roosjenschool in Diever. Aansturing vindt plaats door het veranderteam, bestaande uit een leerkracht van De Fontein, een leerkracht van de Roosjenschool en de directeur van beide scholen.	De 5 thema's op jaarbasis zijn behandeld. In de tussenliggende weken werken we met Alles Apart voor taal/leesonderwijs.	2019 - 2021

Werken met portfolio	De kinderen werken met een portfolio, waarin ze hun eigen ontwikkeling en groei kunnen laten zien.	Een kader stellen waaraan het portfolio moet voldoen. Welke aspecten willen we opgenomen hebben in het portfolio? Opstellen van een format. Werken met het portfolio in combinatie met kindgesprekken. Scholing en begeleiding van teamleden bij dit traject door een extern bureau.	Teamleden laten zich scholen om het proces goed te kunnen begeleiden. De kinderen werken aan hun eigen portfolio. Tijdens gesprekken met het kind wordt de voortgang van het portfolio besproken. Er ontstaat een duidelijk beeld voor/van het kind over zijn groei en ontwikkeling en zicht op zijn mogelijkheden en talenten.	2019 - 2020
Het voeren van kindgesprekken	Kindgesprekken worden als middel om de interesses en motivaties van kinderen te kennen, hun ontwikkeling en groei te bespreken en afstemming van ons onderwijs mogelijk te maken.	Afspraken maken over welke onderdelen, frequentie, gespreksvormen, verslaglegging en facilitering. Begeleiding vragen om bovenstaande te realiseren.	Er worden op een gestructureerde manier gesprekken gevoerd met kinderen. De gespreksverslagen worden verwerkt in een ontwikkeld format. Kinderen voeren de gespreksverslagen in in hun portfolio.	2019 - 2020

Werken met kwaliteitskaarten	Per cursusjaar worden 5 kaarten schooldiagnose uitgezet en gescoord. De aandachtspunten/actiepunten worden genoteerd en verwerkt.	We maken gebruik van WMK-PO van Cees Bos. Dit instrument zit geïntegreerd in Parnassys. Er is een meerjarenplanning opgesteld, die hierbij leidend is. Per cursusjaar worden 5 kaarten behandeld. Nadat de scores bekend zijn, wordt de kaart besproken in de teamvergadering, waarbij evt. aandachtspunten en actiepunten worden aangegeven en weggezet in de actielijst. De wnd. directeur is coördinator voor de kwaliteitszorg. Hij draagt zorg voor het uitzetten van de diagnoses, de bespreking in het team en het noteren en verwerken van de actiepunten.	Per cursusjaar zijn er 5 kaarten behandeld. Actie- en aandachtspunten worden aangegeven en weggezet in een actielijst. De actiepunten worden binnen een redelijke termijn verwerkt. Verslaglegging van dit alles is terug te vinden in de map WMKPO.	2019 - 2023
Werken met de kwaliteitsagenda	De op school in omloop zijnde protocollen en beleidsstukken worden geëvalueerd volgens een afgesproken planning. Aanpassingen en wijzigingen worden verwerkt.	Op het vergaderschema staat aangegeven welke protocollen en beleidsstukken per vergadering aan bod komen. Vooraf nemen de teamleden deze stukken door en tijdens de bespreking in de teamvergadering worden evt. wijzigingen of aanpassingen genoemd. Deze wijzigingen en aanpassingen worden door de proces-eigenaar verwerkt. De kwaliteitsagenda is leidend.	uitkomsten van de besprekingen en vaststelling van de protocollen zijn terug te lezen in de notulen van de teamvergadering.	2019 - 2023

Houden van tevredenheidspeilingen	Door het houden van peilingen binnen de verschillende populaties krijgen en houden we zicht op hoe ons onderwijs en onze school ervaren wordt door respectievelijk teamleden, leerlingen en ouders.	Binnen de stichting TrEf worden de volgende peilingen uitgezet: - Personeelstevredenheidspeiling - Leerlingtevredenheidspeiling - Oudertevredenheidspeiling - Arbo: RI&E Iedere peiling wordt eens per drie jaar gehouden. Regie ligt bij het bestuurskantoor. De PTP, LTP en OTP worden verzorgd door Scholen met Succes. Voor de RI&E maken we gebruik van de Arbomeester. De rapportage van de peiling wordt in de verschillende geledingen besproken, waarbij een samenvatting van de rapportage van de OTP en de LTP middels de nieuwsbrief wordt verspreid onder de ouders. Gesignaleerde onvolkomenheden en verbeterpunten worden vermeld in een to-do-list.	In schooljaar 2019-2020 zal de OTP uitgezet worden onder de ouders. In schooljaar 2020-2021 zetten we de peiling uit onder de leerlingen. In schooljaar 2021-2022 is de personeelstevredenheidspeiling. Bij iedere peiling gaan we uit van een minimale score van 7,5. Naar aanleiding van de besprekingen binnen de geledingen zullen er verbeterpunten genoteerd worden. De verbeterpunten worden verwerkt.	2019 - 2020
-----------------------------------	--	---	---	-------------

Doorontwikkeling gepersonaliseerd leren/ werken met leerlijnen	We willen gepersonaliseerd en ontdekkend leren voor kinderen van 4 - 12 jaar. We willen zicht hebben/houden op de ontwikkeling van het kind. We willen ons onderwijs gaan organiseren vanuit persoonlijke leerlijnen. Middels thematisch onderwijs een evenwichtig aanbod voor de ontwikkeling van kennis, vaardigheden, waarden en normen. Kinderen ervaren het onderwijsaanbod als betekenisvol en boeiend, onderzoekend en ontdekkend.	Dit onderwerp haakt in op meerdere ontwikkelterreinen: * kind-gesprekken * werken met portfolio * thematisch werken volgens 'Alles in 1' Verdere verdieping in de leerlijnen is nodig. We laten ons hierin begeleiden.	Door het vastleggen van de leerlijnen kunnen we gestructureerd met de leerdoelen aan het werk. De kinderen kennen deze doelen.	2020 - 2021
Beleidsplan rekenen en beleidsplan taal	Het reken- en taalbeleidsplan zijn actueel.	Het reken- en taalbeleidsplan zijn geactualiseerd. De plannen worden toegevoegd aan de kwaliteitsagenda van De Fontein. Jaarlijks vindt er een evaluatie en, indien nodig, een bijstelling plaats.	Het rekenbeleidsplan en het taalbeleidsplan geven inhoudelijk weer waar onze aandachtspunten en ambities liggen.	2019 - 2023

5. Professionaliteit en Inzetbaarheid

5.1. Context

Goed toezicht en bestuur

Stichting TrEf onderschrijft en hanteert 'Code Goed Bestuur in het primair onderwijs' en handelt vanuit de kerntaak, zoals geformuleerd vanuit hoofdstuk één.

Professionaliteit

Leerlingen, ouders, leraren, schoolleiders en besturen vormen samen de scholen. De kwaliteit van het onderwijs is afhankelijk van de inzet en vaardigheden van al deze betrokkenen, waarbij de kwaliteit van de leraar van doorslaggevend belang is. Een stimulerende werkomgeving waar professionele ontwikkeling prioriteit heeft, draagt bij aan de kwaliteit van leraren. De rol van de directeur is hierbij cruciaal. Diversiteit in het onderwijsteam helpt bij het maximaal benutten van de capaciteiten en kwaliteiten van teamleden. Dat vraagt het nodige van schoolleiders, maar ook van het schoolbestuur in het kader van het personeelsbeleid.

Wat betreft de kwaliteit van de leraar maakt de inspectie van het onderwijs onderscheid tussen didactische vaardigheden en differentiatievaardigheden. Beginnende leerkrachten zijn startbekwaam en de andere leerkrachten zijn basisbekwaam, vakbekwaam of excellent bekwaam. De directeuren krijgen de ruimte om hun beleid vorm te geven binnen de kaders van de beleidsstukken van de stichting. De grote mate van autonomie is kenmerkend voor de stichting.

De Onderwijsraad is in gesprek met deskundigen om antwoord te geven op de persoonlijke professionaliteit van de leerkracht. In ieder geval spreken we van een kritisch-onderzoekende houding die onlosmakelijk verbonden is met de professionaliteit.

Ons functiegebouw zal mogen passen bij onze professionele cultuur, we praten over eigenaarschap en flexibiliteit. Dit vraagt om een evaluatie en verfijning van ons functiegebouw.

5.2. Onze ambitie

De invoering van het onderwijs van de 21e eeuw vraagt van leerkrachten aanvullende vaardigheden. Alle leerkrachten in dienst van de TrEf onderwijs krijgen de mogelijkheid om zich te bekwamen in het toepassen van ICT in het dagelijks werk, passend bij de onderwijsbehoefte van de individuele leerlingen. Leerkrachten moeten zelf voldoende kennis van en ervaring met de zeven vaardigheden hebben om deze op een goede manier te kunnen overdragen. Het concept onderwijs van de 21e eeuw vraagt tevens om een andere rol van de leerkracht. We doen een beroep op de vaardigheden van leerkrachten om het nieuwe onderwijs te ontwikkelen en vorm te geven. Het investeren in de ontwikkeling van talenten en vaardigheden van leerkrachten is dan ook essentieel voor het realiseren van dit onderwijsconcept.

Professionele leerkracht

We willen leerkrachten hun eigen leerproces laten beïnvloeden vanuit hoofdstuk vier Onderwijs en Kwaliteit. Leerkrachten zijn verantwoordelijk voor hun vaardigheden en kunnen daarin zelfstandig handelen. Autonomie zal als een rode draad door ons onderwijs verweven worden. Als stichting geven we de kaders aan waarbinnen er gehandeld mag worden.

We vragen binnen de kaders van de stichting, hogere orde denken van de leerkrachten. Dit vraagt analyse- en onderzoeksvaardigheden van onze leerkrachten. Om dit te realiseren zetten we in op het opleiden en begeleiden van de leerkrachten. We vragen van deze leerkrachten dat ze opbrengsten kunnen analyseren en een koers kunnen uitzetten voor de toekomst. Van de directeuren wordt verwacht dat ze zich ontwikkelen tot coachende en stimulerende directeuren. Samen met de directeur bepalen de leerkrachten waar ze staan en hoe ze zich verder ontwikkelen. De nadruk ligt op bewustwording, eigen ambities en prioriteiten stellen. We werken vanuit ons gedachtegoed: leerlingen zijn onze toekomst. Leerlingen dagen we uit om te blijven ontwikkelen vanuit een lerende omgeving waarin we verbinden en uitdagingen samen aangaan.

Professionele cultuur

We geven onze medewerkers vertrouwen en autonomie, zodat ze kunnen en durven te floreren. Mensen gaan leren als ze ruimte krijgen, zolang het maar om professionele autonomie gaat en gemeenschappelijke doelen niet uit het oog worden verloren. In iedere laag van de organisatie zien we eigenaarschap terug: vanaf de directeur-bestuurder tot aan het kind in de klas. Ons uitgangspunt is: Je mag fouten maken om te kunnen leren, want fouten zijn het bewijs dat je het probeert.

Binnen TrEf realiseren we onze eigen code voor een professionele cultuur. We dagen elkaar uit om meesterschap en leiderschap in te zetten binnen ons inclusief onderwijs. We treffen het met elkaar, omdat we zicht hebben op onze competenties, waarin we elkaar blijvend bevragen binnen ons toekomstig onderwijs. We leren samen en werken samen. We staan in verbinding met elkaar!

We willen met ons personeelsbeleid ervoor zorgen dat de professionele ontwikkeling van onze medewerkers leidt tot een samenwerking van kennis en vaardigheden binnen onze scholen. We maken gebruik van verschillende instrumenten die ons ondersteunen in bovenstaand proces. Ons inzicht op onze handelingsverlegenheid is onze kracht. Samen vormen we een verantwoordelijke duurzame organisatie waar vertrouwen in ons leerproces centraal staat. We kunnen in ieder geval onze theoretische kennisvaardigheden omzetten in gedragsvaardigheden binnen onze dagelijkse praktijk.

 [Strategische kaart Pro....docx](#)

 [Document evenredige ve....docx](#)

5.3. Ambities school

Integraal personeelsbeleid

De man of vrouw voor de klas doet er toe!

De leerkracht is de spil in ons onderwijs en implementeert de vernieuwingen en schoolontwikkelingen in ons dagelijks handelen in de groep. Met hem of haar valt of staat de kwaliteit van ons onderwijs. Het is daarom belangrijk dat zij voortdurend blijven ontwikkelen, reflecteren en leren van elkaar en met elkaar. De leerkrachten zijn gericht op samenwerken en samen leren. Vanuit het management worden omstandigheden gecreëerd waarbij leerkrachten optimaal tot groei en bloei kunnen komen. Binnen het competentie-instrument COO7 reflecteert de leerkracht op het eigen functioneren en maakt het zijn eigen persoonlijke ontwikkeling in beeld.

De Fontein heeft een sterk team, waarbij iedere leerkracht zich op een bepaald onderwerp/vakgebied heeft gespecialiseerd en in de rol als coördinator verantwoordelijk is voor dit vakgebied. Verder ondersteunt hij collega's bij vragen op dit specifieke vakgebied. Om op de hoogte te blijven van veranderingen en nieuwe inzichten op hun specialisatie, maar ook op het gebied van de schoolontwikkeling, blijven de leerkrachten zich scholen.

De professionaliteit van de leerkrachten is dus constant in beweging en ontwikkeling. Zo kunnen we blijven aansluiten bij waar we samen voor staan en gaan.

Enerzijds gaat deze ontwikkeling en scholing in teamverband (teamscholingen), anderzijds volgen leerkrachten eigen ontwikkeltrajecten. Er is een overzicht op leerkrachtniveau van het aantal uren nascholing (volgens de normjaartaak), waarbij de verdeling op teamniveau en individueel niveau is aangebracht. Ook wordt op het formulier 'Normjaartaak' genoteerd hoe invulling wordt gegeven aan de persoonlijke

ontwikkeling.

In de functioneringsgesprekken is het een terugkerend gespreksonderwerp.

We zijn een school in beweging en willen deze beweging wel een richting geven en daarom zijn in de onderstaande ambities de schoolontwikkelingen benoemd.

Ambities Professionaliteit en Inzetbaarheid				
ONDERWERP	EINDDOEL	PROCES	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Teamontwikkeling	Gedreven en kundige medewerkers, die een professionele leer- en ontwikkelomgeving aanbieden, toegespitst op het kind. Een omgeving bieden waarin de persoonlijke groei en ontwikkeling van leerkrachten wordt gestimuleerd.	Samen leren d.m.v. begeleidingstrajecten van externe organisaties. Persoonlijke ontwikkeling m.b.v. POP en bekwaamheidsdossier. Dit alles vastgelegd binnen COO7. Taakbeleid waarbij gebruik gemaakt wordt van ieders talenten. Effectieve vergaderingen waarbij relevante onderwerpen doelgericht aan de orde komen om zo de mogelijkheid te beiden om van elkaar te leren. Elkaar scherp houden door elkaar te bevragen en feedback te geven.	Een competent en gedreven team dat uitgaat van de mogelijkheden van de kinderen. Het leerproces van kinderen kunnen begeleiden met hoge verwachtingen en overeenkomstige resultaten. Samen een lerende organisatie zijn, waarbij gebruik gemaakt wordt van ieders talenten.	2019 - 2023
Gesprekkencyclus	Leerkrachten en directie houden structureel gesprekken om ontwikkeling en welbevinden te monitoren.	Jaarlijks vindt er een startgesprek plaats, waarbij de normjaartaak wordt besproken. Leidens is het formulier 'Normjaartaak'. Jaarlijks vindt er een functioneringsgesprek plaats. Verslaglegging vindt plaats in COO7.	Teamleden voelen zich gekend en gehoord. Leerkrachten ervaren autonomie bij hun eigen ontwikkeling. Leerkrachten hebben een professionele houding t.a.v. de schoolontwikkeling en de persoonlijke ontwikkeling.	2019 - 2023

COO7	Leerkrachten houden hun ontwikkeling bij binnen het competentie-instrument COO7.	Eén keer per vier jaar wordt de vragenlijst Onderzoek Leerkracht afgenomen. De CV wordt actueel gehouden. Gespreksverslagen worden opgesteld binnen COO7. Jaarlijks wordt een POP opgesteld en geëvalueerd. Vier keer per jaar krijgen personeelsleden tijdens de teamvergadering tijd en ruimte om te werken aan verslaglegging binnen COO7.	Leerkrachten zijn mede verantwoordelijk voor het eigen planmatig leren. De interventies t.a.v. persoonlijke ontwikkeling worden bijgehouden in COO7. COO7 bevat actuele informatie. Door hier vier keer per jaar voor in tijd te faciliteren ervaren teamleden dit niet als een verzwaring van de werkdruk. In het functionerings- en voortgangsgesprek tussen directie en teamlid wordt de persoonlijke ontwikkeling besproken. Ook is er ruimte voor ontwikkelpunten en het uitspreken van waardering.	2019 - 2023
Lesbezoeken	Er vinden jaarlijks meerdere groepsbezoeken plaats	De directeur komt informeel in de groep. Er vinden flitsbezoeken plaats. Voorafgaand aan het functioneringsgesprek vindt er een uitgebreid klassenbezoek plaats. Bij dit bezoek is een kijkwijzer leidend. Verslaglegging vindt plaats in COO7.	Door regelmatig in de groep te zijn, houdt de directeur zicht op het onderwijsleerproces. Door de groepsbezoeken heeft de directeur zicht op het functioneren van de groepsleerkracht. Sterke punten en ontwikkelpunten worden meegenomen in het functioneringsgesprek.	2019 - 2023

6. Financiën en Huisvesting

6.1. Context

Vanuit het rijk wordt aan TrEf een grote mate van autonomie gegund. Het gevolg hiervan is dat deze TrEf haar organisatie en beheer op orde moet hebben en daarbij het geld zorgvuldig dient te besteden. Uitgangspunt voor een gezond bestuurlijk beleid is dat het dienstbaar is aan de onderwijsactiviteiten en doelmatig wordt uitgevoerd.

Onderwijshuisvesting

De wetswijziging die in 2015 is ingegaan vereist dat TrEf een visie en beleid ontwikkelt op huisvesting. Sinds dat moment valt ook de buitenkant van de gebouwen onder de verantwoordelijkheid van TrEf als schoolbestuur en is dit niet langer belegd bij de gemeente. In samenwerking met Sweco is een meerjarenonderhoudsplan (MOP) opgesteld. Jaarlijks wordt in overleg met de directeuren vastgesteld welk onderhoud gepleegd moet worden.

Financiën Passend onderwijs

Met passend onderwijs heeft TrEf de uitdaging om een leerling die ondersteuning nodig heeft een passende plek te bieden. TrEf onderwijs wil niet alleen voldoen aan de zorgplicht, maar heeft ook de ambitie om actief te participeren binnen het regionaal samenwerkingsverband.

Naast de zorgplicht heeft er ook een grote budgettaire verschuiving plaatsgevonden. Voor wat betreft de financiën, en daarmee de bekostiging van ondersteuning, is binnen het samenwerkingsverband gekozen voor het principe 'geld volgt het kind'. Dit betekent dat scholen zelf de regie mogen gaan voeren over de ondersteuningsbudgetten. Daarmee komt de directe bekostiging van ondersteuningsarrangementen op het niveau van de school en het daaraan verbonden bestuur te liggen. Dit uitgangspunt doet recht aan de visie van TrEf onderwijs en het samenwerkingsverband, omdat het toekennen van financiële middelen direct aan de scholen een belangrijke stap is in het organiseren en uitvoeren van maatwerk in de klas.

Leerlingendaling

Demografische ontwikkelingen laten zien dat de leerlingendaling minder heftig is dan in de afgelopen jaren. In de periode van dit strategisch beleidsplan verwachten we een lichte daling, mogelijk zelfs een stabilisatie, van het leerlingenaantal. Als TrEf onderwijs maken wij ons sterk voor het behoud van onze scholen, ook in de kleine kernen, omdat wij van mening zijn dat onze scholen een belangrijke maatschappelijke functie hebben en van toegevoegde waarde zijn voor de gemeenschap.

Het is onze uitdaging om onze scholen zo in te richten dat wij kunnen voldoen aan onze opdracht op de korte en de lange termijn. Daarbij houden we rekening met de ontwikkelingen in de omgeving, maar onze ambities zijn daarbij leidend.

6.2. Onze ambitie

Voor het professioneel en gezond kunnen blijven functioneren van TrEf onderwijs als geheel en de scholen afzonderlijk zijn een efficiënte organisatiestructuur en een deskundig beheer van gebouwen en middelen onmisbare randvoorwaarden. Uitgangspunt van TrEf onderwijs is dat we ons onderwijs niet willen regelen, maar organiseren. Vanuit het bestuurskantoor worden leerkrachten en schooldirecteuren zoveel mogelijk ontlast van beheerstaken, zodat zij zich kunnen richten op de kwaliteit van het onderwijs. Voor alle school- overstijgende organisatorische wensen en eisen is de directeur-bestuurder de eindverantwoordelijke en het aanspreekpunt. Voor de interne organisatie op de individuele scholen heeft de schooldirecteur deze rol.

Financieel gezond

We willen een financieel gezonde stichting blijven waarbij inkomsten zijn bedoeld om goed onderwijs te bieden. De zeggenschap en verantwoording voor het onderwijsbeleid en dus ook voor de bestedingen aan het onderwijs ligt grotendeels bij de scholen.

De belangrijkste doelstellingen voor ons strategisch financieel beleid zijn:

- Gezonde scholen. Dit betekent uitgaan van het belang van goed onderwijs, waarbij wij tegelijkertijd proberen te voldoen aan de door de Inspectie gegeven richtlijnen op het gebied van kapitalisatiefactor, solvabiliteit, rentabiliteit en liquiditeit.
- Een jaarlijkse begroting met een sluitend resultaat.

Om inclusief hedendaags christelijk onderwijs te geven, besteden we de personele middelen zoveel mogelijk aan het primaire proces. De personele middelen komen maximaal ten goede aan onderwijzend personeel en ondersteunend personeel. Binnen elke school wordt voldoende ruimte gereserveerd voor innovatietrajecten, die vorm krijgen binnen de verschillende hoofdstukken vanuit het strategisch beleidsplan. We zorgen met elkaar voor een gezond beleid, waarin we samen verantwoordelijk zijn.

In control

We houden gezond toezicht op de financiën door een heldere planning en control cyclus. Dit wordt uitgevoerd door Akorda Onderwijsdienstverlening. De directeur is eigenaar van de begroting van de school en verantwoordelijk voor de opstelling daarvan (ondersteund door een controller van het administratiekantoor). De begroting wordt direct gekoppeld aan de doelen die zijn opgenomen in het schoolplan. De realisatie per kalenderjaar wordt besproken en wordt meegenomen bij het begrotingsgesprek aan het begin van het schooljaar. Bij overschrijding van budget krijgt de directeur-bestuurder een signaal van de betreffende directeur (en controller), zodat er tijdig geanticipeerd kan worden. Het College van Bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht over de behaalde financiële resultaten in de managementrapportages (vier tot zes keer per jaar) en door middel van de jaarrekening.

Ons arbobeleidscyclus vraagt van ons om alle risico's in en om onze scholen te inventariseren en te evalueren. Een gezonde en veilige werkomgeving voor onze medewerkers is essentieel. We maken hierbij gebruik van de Arbomeester. We inventariseren en analyseren de arborisico's en stemmen daarop ons arbobeleid af.

Centrale ondersteuning

De filosofie van TrEf onderwijs is om het bestuurskantoor functioneel effectief dienstbaar te organiseren.

De huidige functies op het bestuurskantoor zijn specialistische functies die er op gericht zijn om de scholen werk uit handen te nemen, zodat men zich op de scholen kan concentreren op hoogwaardig onderwijs. We zijn er voor de scholen, de personeelsleden, de kinderen en de ouders. Daarom blijven we onze ondersteuning voortdurend afstemmen op de ambities van dit strategisch plan, de plannen en behoeften van de verschillende scholen. We houden rekening met de eisen die de omgeving aan ons als stichting stelt en de beschikbare middelen.

 [Strategische kaart Fin....docx](#)

6.3. Ambities school

Financiën

Ons financieel beleid wordt ingericht op basis van onze opdracht, onze onderwijskundige doelstellingen en is gericht op de continuïteit van ons onderwijs. Jaarlijks wordt de begroting door de directeur i.s.m. het bestuurskantoor opgesteld, waarbij we de doelstellingen, die wij onszelf stellen, financieel wegzetten. Geld volgt de visie.

De directeur is verantwoordelijk voor het monitoren van de begroting en legt verantwoording af richting de bestuurder tijdens de voortgangsgesprekken.

Bij de overstap van ons oude gebouw naar de nieuwe school is de hele inrichting vernieuwd, zowel qua meubilair als op ICT-gebied. Dit is van invloed op de afschrijvingen en zullen we de komende jaren terug kunnen vinden in onze begroting.

De exploitatie van het nieuwe gebouw valt hoger uit dan bij de oude school het geval was. Dit wordt mede veroorzaakt door het gebruik van de centrale ruimten.

Daarnaast wordt er een bedrag afgedragen aan stichting Talent Westerveld, omdat zij het beheer van De Twingel voor hun rekening nemen.

Huisvesting

Sinds augustus 2016 is De Fontein, samen met OBS Burg. W.A. Storkschoon en Kinderopvang Kaka, gehuisvest in De Twingel. Het is een nieuw, modern, duurzaam en licht gebouw. Onze school beschikt over drie lokalen van 63 m², een speelzolder en twee kantoorruimtes. Samen met de ander participanten delen we de leerpleinen, de centrale hal, het speellokaal en de keuken. Verder beschikt het gebouw over twee flexlokalen. Deze worden nu gebruikt door de Storkschoon. Wel ervaren wij een gemis aan een vierde lokaal, waardoor de speelzolder een aantal dagdelen als leslokaal gebruikt moet worden.

Het beheer van het gebouw ligt bij Stichting Talent (openbaar onderwijs Westerveld). Zij verzorgen de inkoop van gezamenlijke materialen, nemen bij gebreken contact op met bedrijven, hebben contacten met het schoonmaakbedrijf, maken de meerjarenonderhoudsplanung inzichtelijk en hebben zorg voor het financiële deel van De Twingel.

Stichting TREF is participant binnen de Vereniging voor Eigenaren (VVE). De bestuurder is afgevaardigde namens onze stichting.

Daarnaast zijn er geplande overlegmomenten met de directeurs van De Fontein en de Burg. W.A. Storkschoon, de locatieleider van de kinderopvang en de beheerder vanuit stichting Talent.

Bij de overstap naar het nieuwe gebouw is de inrichting vernieuwd. Bij het inrichten zijn we uitgegaan van de kernwaarden van de school: spetterend, sprankelend, kleurrijk, toekomstgericht en talentvol. Dit hebben we weten te vertalen in de inrichting, waarbij we niet uitgegaan zijn van de traditionele inrichting, maar een flexibel concept hebben neergezet. Onze school is door de schoolinrichter (Eromes/Marko) landelijk neergezet als voorbeeldschool voor het nieuwe inrichten. Waar een kleine school groot in kan zijn!

Ambities Financiën en Huisvesting

ONDERWERP	EINDDOEL	PROCES	SUCCESCRITERIA	TIJDPAD
Financiën	Financieel gezonde school	Begroting deels gebaseerd op onderwijskundig beleid. Begroting deels gebaseerd op huisvesting	Opstellen van een begroting deels gebaseerd op doelen vanuit ons onderwijskundig beleid. Geld volgt de visie. Opstellen van een begroting deels gebaseerd op huisvesting. Regelmatige monitor op de inkomsten en de uitgaven.	2019 - 2023
Huisvesting	Een prettige, veilige werkomgeving voor kinderen en volwassenen	We hebben een nieuw gebouw dat toegerust is voor het onderwijs voor de toekomst. Jaarlijks vindt er een dotatie onderhoud plaats. Onderhoud wordt uitgevoerd volgens de opgestelde meerjarenonderhoudsplanning (MOP). Regie	Goed onderhoud van ons gebouw, zowel intern als extern.	
ICT	Gefaseerd vervangen van de ICT-middelen (van laptop naar Chromebook)	Vanaf groep 4 hebben de kinderen de beschikking over hun eigen device. Deze wordt ingezet voor verschillende vakgebieden. Tevens beschikken de leerkrachten over een eigen device. De afschrijftermijn is vastgesteld op 5 jaar (stichtingsafpraak). Concreet betekent dit dat we jaarlijks 20% van onze bestaande hardware dienen te vervangen. De directeur reserveert hier jaarlijks een bedrag voor binnen de investeringsbegroting.	Goede ICT-voorzieningen voor kinderen en leerkrachten. Kinderen vanaf groep 4 hebben de beschikking over een eigen device.	2019 - 2023