



CBS De Fûgelsang
Schoolplan 2019 - 2023

Directeur	Mevr. Jeanette Slagter
Adres	Ds.E. van Heslingastraat 1
Plaats	Berlikum
Telefoon	0518 461218
E-Mail	defugelsang@cbo-nwf.nl
Datum	13-9-2019

Inhoudsopgave

Inleiding.....	4
Voorwoord.....	4
Samenhang met andere documenten	5
Vaststelling.....	5
1. Doelen van het plan.....	7
1.1. Doel en functie van het schoolplan.....	7
1.2. Strategisch beleidsplan	7
1.3. Samenhang in het schoolplan.....	7
1.4. Totstandkoming.....	8
2. Onze school en zijn opdracht.....	9
2.1. De huidige situatie.....	9
2.2. Leerling- en ouderpopulatie	10
2.3. Visie en missie van onze school.....	10
2.4. Interne sterkte en zwakte analyse	12
2.5. Consequenties voor de meerjarenplanning	17
3. Onderwijskundige vormgeving van ons onderwijs.....	18
3.1. Inleiding.....	18
3.2. De wettelijke opdracht van het onderwijs.....	18
3.3. Organisatie en inhoud van het onderwijs	19
3.4. Passend onderwijs.....	25
3.5. Consequenties voor de meerjarenplanning	28
4. Personeelsbeleid	29
4.1. Inleiding.....	29
4.2. Bekwaamheid	30
4.3. Human Resource (HR).....	31
4.4. Onderdelen HR beleidsplan basisdeel	34
4.5. Consequenties voor de meerjarenplanning	39
4.6. Organisatiedoel.....	39
4.7. Strategisch plan.....	40
5. Kwaliteitsbeleid	43
5.1. Het stelsel van kwaliteitszorg op bestuursniveau	43
5.2. Het stelsel van kwaliteitszorg op schoolniveau	49
5.3. Algemene Verordening Gegevensbescherming	53

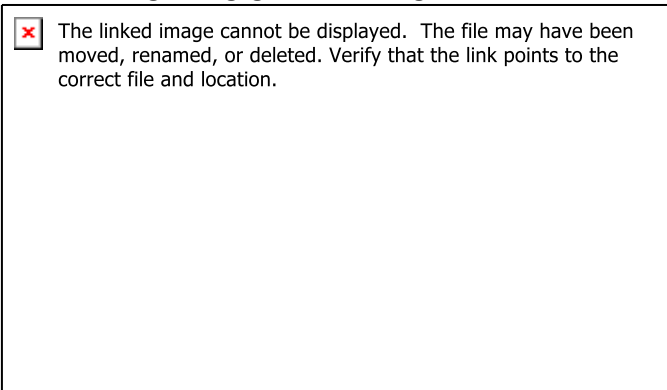
5.4. Consequenties voor de meerjarenplanning	53
6. Financieel beleid.....	54
6.1. Inleiding.....	54
6.2. Externe geldstromen, interne geldstromen.....	55
6.3. Planning van onze beleidsvoornemens	56
6.4. Consequenties voor de meerjarenplanning	56
Meerjarenplanning.....	58
Implementeren: impuls muziek en cultuurmenu , vergroten meervoudige intelligentie	60
kwaliteitsimpuls rekenen.....	62
Implementeren: MOO tablets en chrome books binnen ons onderwijs.	63
Implementeren: andere schooltijden	65
Verbeteren: excellentie onderwijs	66
Verbeteren: onderwijs aan anderstaligen.....	67

Inleiding

Voorwoord

1.1 Voorwoord

Het schoolplan van CBS De Fûgelsang, geeft de voorgestelde schoolontwikkeling voor de periode



2019-2023 weer.

Voor onze school ligt de nadruk in genoemde schoolplanperiode op de volgende vier speerpunten:

- Een brede aanpak voor duurzame onderwijsverbetering: Door verbetering van methodes, cyclische evaluatie en inzicht.
- Talentontwikkeling door uitdagend onderwijs: Door onderzoek van de mogelijkheden, verbetering van de aanpak, accentverschuiving en gerichter inzet van o.a. ICT geven we een aanzet om in de komende periode recht te doen aan verschillen in het kader van passend onderwijs en de ontwikkeling in meervoudige intelligentie.
- Professionele school: Aandacht voor de individuele professionele ontwikkeling van de leraren waarbij het aantal specialisten – met hun specifieke kennis - in school zal groeien.
- Doorgaande ontwikkelijnen: Zowel voorschool naar basisschool als basisschool naar voortgezet onderwijs.

Het schoolplan is opgesteld binnen de kaders van het strategisch beleidsplan van ons bestuur. Op basis daarvan zijn de specifieke doelen voor onze school bepaald, rekening houdende met de huidige stand van zaken van het onderwijs en de omgevingsfactoren die van invloed zijn op het functioneren van de school.

Dit schoolplan omvat het onderwijskundig, het personeels--, het kwaliteits-- en financieel beleid. Het schoolplan geeft aan bestuur, team en ouders duidelijkheid over wat we willen bereiken met het onderwijs en hoe we dat in de praktijk vorm zullen geven.

Onze school valt onder het bestuur van de CBO Noardwest Fryslân, dat bevoegd gezag is van 18 scholen voor basisonderwijs in de gemeenten Waadhoeke en Harlingen. De vereniging streeft er naar om vanuit de christelijke grondslag, vorm en inhoud te geven aan kwalitatief goed onderwijs en opvoeding in waarden en normen. Gebaseerd op de christelijke identiteit gelooft de vereniging dat ieder kind uniek en waardevol is. De inspanningen van de vereniging richten zich dan ook op een veilig, liefdevol en respectvol schoolklimaat. De gezamenlijke missie wordt in dit schoolplan op een schooleigen wijze beschreven. Enkele onderdelen zijn op centraal niveau afgestemd (zie hoofdstuk 4,5 en 6) en zijn in alle schoolgidsen of schoolplannen van de 18 scholen opgenomen.

Jeanette Slagter, directeur CBS De Fûgelsang

Samenhang met andere documenten

De schoolgidsen in de periode **2019 - 2023** worden samengesteld op basis van de inhoud van het schoolplan.

In dit schoolplan verwijzen we naar de volgende documenten, die aanwezig zijn op onze school:

- Schoolgids
- Schooljaarplannen vanuit School Monitor
- Schooljaarverslagen vanuit School Monitor
- Schoolondersteuningsprofiel (SOP)
- Ondersteuningsplan passend onderwijs Fryslân
- Bovenschools Strategisch Beleidsplan
- Deelbeleidsplannen op verenigingsniveau (bijv. Deelbeleidsplan Excellentie)

Vaststelling

[toestemming-schoolplan-2019-2023](#)

Berltsum, juli 2019

Samenhang met andere documenten

De schoolgidsen in de periode **2019 - 2023** worden samengesteld op basis van de inhoud van het schoolplan.

In dit schoolplan verwijzen we naar de volgende documenten, die aanwezig zijn op onze school:

- Schoolgids
- Schooljaarplannen vanuit School Monitor
- Schooljaarverslagen vanuit School Monitor
- Schoolondersteuningsprofiel (SOP)
- Ondersteuningsplan passend onderwijs Fryslân
- Bovenschools Strategisch Beleidsplan
- Deelbeleidsplannen op verenigingsniveau (bijv. Deelbeleidsplan Excellentie)

Vaststelling

Het schoolplan is vastgesteld in de vergadering van het schoolteam d.d.

J. Slagter directeur

Met het schoolplan is ingestemd door de MR in de vergadering van de MR d.d. conform artikel 21B van het reglement.

S. Sijens voorzitter van de MR.

Het schoolplan is vastgesteld door het bestuur van de school d.d. 10-9-2019

(Dhr. W. Reitsma en Dhr. P. Sybesma) Namens het bestuur van CBO Noardwest Fryslân

1. Doelen van het plan

1.1. Doel en functie van het schoolplan

Het schoolplan 2019-2023 is het beleidsplan voor de komende planperiode. Het geeft antwoord op 2 belangrijke vragen:

- Waar staan we nu als vereniging, c.q. school (positiebepaling)?
- Waar willen we naar toe met onze vereniging/school (ontwikkeling)?

Daarmee is duidelijk dat het schoolplan het beleidsdocument bij uitstek is voor de sturing van onze schoolontwikkeling op de middellange termijn.

De functie van het schoolplan is meerledig:

- Intern sturingsdocument (richting, houvast, kompas)
- Verantwoordingsdocument (interne en externe verantwoording)
- Ondernemingsplan (sturen op doelen, middelen en mensen voor de middellange termijn)
- Kwaliteitsdocument (centraal document binnen de cyclus voor kwaliteitszorg)

1.2. Strategisch beleidsplan

Strategisch beleidsplan

Ter voorbereiding op de schoolplanperiode 2019-2023 heeft het bestuur volgens een vooraf vastgesteld traject de strategische keuzes op bestuursniveau bepaald voor de komende schoolplanperiode. Deze keuzes zijn kaderstellend voor de op te stellen schoolplannen van de afzonderlijke scholen. Toch dienen ze voldoende ruimte te geven om als school eigen specifieke invullingen te geven, afgestemd op bijzondere omstandigheden of op vormgeving van een specifiek concept. Alvorens het strategische beleid definitief vast te stellen, is hierover overlegd in het Directeuren Overleg. De GMR heeft instemming verleend aan dit strategisch beleidsplan voor de periode 2019-2023. Het bestuur heeft strategische doelen gesteld m.b.t.: onderwijs, ouderbetrokkenheid, personeel, organisatie, en financiën aan de hand van drie kernwaarden: vertrouwen; passie/beleving en ontwikkeling/groei.

Deze kernwaarden zijn leidend voor de vereniging, de daarvan afgeleide doelen worden bovenschools geformuleerd. Tegelijk moet in de schoolplannen de verbinding met deze kernwaarden zichtbaar zijn. Het strategisch plan heeft consequenties voor de meerjarenplanning.

Zie verder het strategisch beleidsplan van de vereniging voor CBO Noordwest Fryslân

1.3. Samenhang in het schoolplan

Dit schoolplan geeft de kaders en het perspectief aan waarbinnen onze school werkt aan schoolontwikkeling en schoolverbetering. Het geeft daarbij ook zicht op de samenhang tussen de verschillende beleidsvoornemens.

Inzetten op rendementsverbetering van een specifiek vakgebied betekent interventies bij verschillende kwaliteitsaspecten van het onderwijskundig beleid (primaire proces): leerstofaanbod, leertijd, opbrengsten, leerkrachtvaardigheden. Maar kan ook invloed hebben op aspecten van het personeelsbeleid (bijvoorbeeld scholing), het financiële beleid (inkoop expertise, aanschaf

lesmateriaal) en het kwaliteitsbeleid (borging, systematisch evaluatie van processen en leerling-resultaten). Het gaat ons daarbij met name om de samenhang tussen de 3 beleidsaspecten die de wetgever (artikel 12 WPO) beschreven wil zien in het schoolplan: Onderwijskundig beleid het Personeelsbeleid en het Kwaliteitsbeleid.

1.4. Totstandkoming

Bij de totstandkoming van het schoolplan zijn gegevens verzameld, die duidelijk maakten welke positie de school aan het eind van de vorige schoolplanperiode innam op de verschillende beleidsterreinen. Daarbij is gebruik gemaakt van de volgende gegevens:

- Teamontwikkelingen en bovenschoolse indicatoren
- Het laatste inspectierapport van 2014
- Tevredenheidsonderzoek eind 2019 van ouders, leerlingen, medewerkers en management door Beekveld en Terpstra
- De jaarlijkse evaluaties van de jaarplannen en het schoolplan 2015-2019. De analyse van deze gegevens, afgezet tegen de geformuleerde missie en visie heeft geresulteerd in een aantal strategische keuzes, die naar het oordeel van het team noodzakelijk zijn om de beoogde doelen te bereiken. Het schoolteam stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan in de komende vier jaar. Het bevoegd gezag stelt zich door middel van de akkoordverklaring verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van wat in het schoolplan is beschreven.

Procedure:

- in de formele totstandkomingsprocedure zijn GMR en Raad van Toezicht van de vereniging CBO Noardwest Fryslân betrokken en de medezeggenschapsraden van de scholen. De Schoolplannen zijn vastgesteld door het bestuur.

2. Onze school en zijn opdracht

2.1. De huidige situatie

CBS De Fûgelsang is een school in het Friese dorp Berltsum. De school telt in totaal 183 leerlingen. Het leerlingenaantal is sinds de intrek in het nieuwe gebouw (schooljaar 2-13-2014) licht gestegen. Van 168 naar 183. Dit leerlingenaantal zal mogelijk de komende jaren redelijk stabiel blijven vanwege de bouw van een nieuwe woonwijk in Berltsum en de positieve ligging van het dorp voor forenzen naar omliggende steden in Noord Nederland. Tevens doet het dorp er alles aan om een positief imago in de regio neer te leggen o.a qua woongenot en kwaliteit van leven in een dorp.

Team

De school heeft een directeur en een intern begeleider. Er is een gecertificeerde coördinator voor excellentie, lezen, ICT, muziek en twee gediplomeerde coördinatoren rekenen. Bovendien is er een taalcoördinator in opleiding en heeft de school de beschikking over een NT2 docente. Er zijn 16 leerkrachten werkzaam. Grotendeels parttime. Daarnaast ondersteunen 4 onderwijsassistentes het onderwijs aan de leerlingen, allen op part time basis.

Situering school

Ouders kiezen vanwege verschillende redenen voor de CBS De Fûgelsang, o. a. vanwege het protestants-christelijk onderwijs, de kwaliteit van ons onderwijs en de waarden en normen die de school uitdraagt.

Ouders zijn erg tevreden over de school, wat blijkt uit het laatste tevredenheidsonderzoek.

Daarnaast speelt continuïteit binnen het team en de betrokken houding van ouders binnen de schoolorganisatie een rol. Kort geleden heeft de school het feit gevierd van 150 jaar christelijk onderwijs in Berltsum.

In samenwerking met Stichting Kinderopvang Friesland wordt de voor- en naschoolse opvang geregeld.

De school zit sinds september 2010 in een mooi nieuw gebouw met twee verdiepingen, samen met de openbare school Lyts Libben, de peuterspeelzaal It Hûnenest en St. Kinderopvang Friesland. De school heeft een uitgebreid en veilig plein, zowel voor als achter de school. De school maakt gebruik van de nabijgelegen sportvelden en het dorpsplein. Op het braakliggende overgebleven stuk van het vorige schoolgebouw heeft de speeltuinvereniging in samenspraak met de school en de gemeente een speelpark gerealiseerd voor alle kinderen van het dorp. Er is een ruim inpandig gymnastieklokaal waar, na schooltijd, ook diverse verenigingen gebruik van maken en binnenin het gebouw is een binnentuin gerealiseerd met een groot dakterras. Op dit dakterras zijn in januari 2019 twee units geplaatst (leslokaal en leerplein) i.v.m. het groeiende leerlingaantal en de te krappe beschikbare ruimtes in de school. tevens is op dit dakterras in verschillende meterbakken de schooltuin gerealiseerd.

Een aandachtspunt is het verbeteren en vasthouden van onze kwaliteit: de prestaties van onze school zijn al jaren voldoende tot goed te noemen. De onderwijsbehoeften van onze leerlingen vraagt van ons aangepast pedagogisch-didactisch handelen om maximale opbrengsten te realiseren, zowel naar vorderingen op vakgebied, als naar ontwikkeling op vormingsgebied (sociaal-emotionele ontwikkeling).

2.2. Leerling- en ouderpopulatie

CBS De Fûgelsang is een school midden in het dorp Berltsum.

Op dit moment gaat bijna 70% van de kinderen uit het dorp naar CBS De Fûgelsang.

Veel van onze school hebben in of rondom Berltsum een eigen bedrijf, zijn ZZP-ers, werken bij defensie, in de zorg, in de land en tuinbouw of elders. Andere ouders zijn forenzen.

Tevens neemt het aantal ouders zonder werk of met relatieproblemen toe.

Dit geeft spanningen binnen het gezin, wat zijn weerslag heeft op de sociaal emotionele stabiliteit van het kind en ook de leer- en ontwikkelprestaties.

Enkele jaren geleden zijn een aantal Congolese gezinnen als uitgenodigde asielzoekers naar Berltsum gekomen en hebben hun kinderen op onze school aangemeld.

Vervolgens zijn daarna gezinnen uit diverse AZC's in het dorp komen wonen. Voornamelijk uit Syrië en Eritrea.

Tevens bezoeken ook Poolse kinderen van werknemers uit de glastuinbouw onze school.

De aantallen zijn bij aanvang schooljaar 2019-2020:

4 leerlingen uit Congo met als moedertaal Swahili, 9 leerlingen uit Eritrea met als moedertaal

Tigrinya, 4 leerlingen uit Polen met als moedertaal Pools en 1 leerling uit Syrië met als moedertaal Arabisch,

Dit vraagt wel wat van onze school op het gebied van taal, cultuur en sociaal emotioneel.

Het merendeel (61%) is thuis Friestalig, daarnaast worden een aantal kinderen (21%) twee talig opgevoed (één van de ouder is Fries of Nederlands). De overige kinderen hebben als moedertaal het Nederlands.

2.3. Visie en missie van onze school

Missie

CBS De Fûgelsang is een Christelijke school die door de jaren heen bekend staat als een stabiele kwalitatieve school met een uitdagende leeromgeving.

Ons motto is: "CBS De Fûgelsang: dé school waar elk kind telt".

Dit motto willen we uitdragen in onze zorg en aandacht omtrent het kind. Elk kind krijgt de mogelijkheid om te leren, zodat het optimaal tot z'n recht kan komen.

Vanuit onze Christelijke identiteit werken we aan vertrouwen, veiligheid, daadkracht, mededogen en respect voor elkaar. Waarbij humor een belangrijke factor is.

Elk kind is gebaat bij structuur, regelmaat en rust in de school.

Wij stimuleren de kinderen om een ander net zo te behandelen als ze zelf ook graag behandeld willen worden.

Daarbij leren we het uitspreken van positieve verwachtingen en houden we rekening met elkaar.

Visie op identiteit

CBS De Fûgelsang:

- is een open christelijke basisschool, waar de verhalen van de bijbel en positief omgaan met elkaar centraal staan;
- besteedt aandacht aan levensbeschouwelijke ontwikkelingen. (wat beweegt een mens?)
- staat open voor kinderen en ouders met een andere of geen religieuze achtergrond, zonder haar eigen identiteit te verliezen.
- kiest bewust voor een methode die de verhalen uit de bijbel op een chronologische volgorde vertelt.
- heeft in haar programma een jaarlijkse school kerkdienst opgenomen.
- besteedt in haar team/ouderbijeenkomsten aandacht aan de christelijke identiteit door te openen met een lezing.
- geeft alle nieuwe gezinnen op de school een prentenbijbel cadeau zodat de verhalen een plaatsje in het gezin kunnen krijgen.
- bij het verlaten van de basisschool krijgen alle leerlingen uit groep 8 een boekje mee vanuit deze christelijke identiteit als "bagage".
- leeft mee met vreugde maar ook met verdrietige ervaringen bij de kinderen en hun gezinnen.
- stimuleren eerlijkheid en openheid door o.a. kringgesprekken en persoonlijke gesprekken.
- verwacht van alle teamleden een positief christelijke achtergrond en levenshouding.

Visie op onderwijs

CBS De Fûgelsang:

- bereikt optimale leerresultaten van het individuele kind tijdens en aan het eind van de schoolperiode.
- biedt passend onderwijs aan dat rekening houdt met de verschillen tussen kinderen.
- geeft zorgleerlingen optimale kansen.
- biedt excellente leerlingen extra uitdaging (o.a. Levelwerk, plusklas)
- biedt drie talig onderwijs aan (Fries, Engels en Nederlands).
- gebruikt ICT (computer, Ipad, Chrome Book, digitale borden) als aanvulling op leerprocessen/communicatie/registratie (ouderportaal)
- bevordert zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid nemen.
- heeft oog voor de veranderingen binnen het onderwijs en wil toekomstgericht zijn.
- stimuleert het kind zodanig dat zijn mogelijkheden naar boven komen.
- zorgt voor een doorgaande lijn in de leerstof van groep 1 t/m 8.
- zorgt voor doorgaande lijn en goede aansluiting peuterspeelzaal- basisschool- voortgezet onderwijs.
- zorgt voor een passend "nieuwkomers"onderwijsaanbod.
- heeft de ontwikkeling van de 21 eeuwse vaardigheden in haar onderwijsprogramma opgenomen.

Visie op pedagogisch handelen

CBS De Fûgelsang:

- stelt het spelende en lerende kind centraal, door een bewuste keuze te maken van leermiddelen en dagindeling.
- zorgt dat het schoolklimaat elk kind een gevoel van veiligheid geeft, waarbij we duidelijk maken wat we van leerlingen, leerkrachten en ouders verwachten.

- bevordert de individuele en sociale ontwikkeling van kinderen, zoals het gebruik van de methode "Goed gedaan", "PBS", M5 en het houden van kind-kringsprekken.
- leert kinderen samenwerken, door o.a. samenwerkend leren, duo lezen en het hanteren van het zelfstandig werkbeleid in de klassen.
- vergroot het zelfvertrouwen van leerlingen door succeservaringen mogelijk te maken en door positieve verwachtingen/ waardering uit te spreken, door o.a. spreekbeurten, boekbesprekingen en positieve beloning van het gemaakte werk.
- leert dat er regels en afspraken zijn waar leerkrachten en leerlingen zich aan moeten houden.
- vindt samenwerking met ouders erg belangrijk.



2.4. Interne sterkte en zwakte analyse

In het volgende schema worden de sterke en zwakte punten in beeld gebracht.

Interne sterkte en zwakte analyse

Analyse inventarisatie	
Sterke kanten	Zwakke kanten
Sfeer: De sfeer, veiligheid, orde en discipline en werkklimaat op school wordt door haast alle geledingen (ouders, personeel, management) positief beoordeeld. Leerlingen gaan graag naar school Huisvesting: Ouders en kinderen vinden de school mooi en prettig. De aanbouw (leslokaal en leerplein) op het dakterras wordt als zeer positief ervaren bij zowel team, leerlingen als ouders. De inmiddels vieze vloerbedekking uit de gemeenschappelijke ruimtes is inmiddels vervangen door een pvc vloer. Er is een minder valide parkeerplaats gemaakt. Het schoolplein is mooi en royaal Het sanitair is goed, overzichtelijk en schoon. Onderwijs en leren: Men beoordeelt de kwaliteit van het onderwijs als goed. Kinderen leren voldoende en de school zorgt voor een voldoende brede ontwikkeling waarbij ze hoge verwachtingen van kinderen heeft. Goede methodes / leer- en hulpmiddelen Inzet van Chrome book, iPad binnen het onderwijs voldoet aan de verwachte ontwikkeling van 21 -eeuwse vaardigheden Door de inzet van een NT2 docente wordt de begeleiding van de "nieuwkomers" goed ten uitvoer gebracht, ontstaan er leerlijnen en duidelijkheid over de verwachtingen, ontwikkeling en uitstroom van deze groep. Zorg: Wordt positief door de ouders beoordeeld. Alle geledingen zijn tevreden over de mate waarin de school duidelijke informatie geeft over het systeem van leerlingbegeleiding..	Sfeer: Enkele kinderen geven aan dat er gepest wordt op school. Ook klagen ze over leerlingen die niet respectvol, verbaal en fysiek, omgaan met medeleerlingen en een invalleerkracht en daar ondervinden ze last van. Op dit moment is de school hier hard mee aan het werk. Huisvesting: de kleuterlokalen zijn klein ten opzichte van het aantal kleuters dat er dagelijks werkt en speelt. Dat school hier niets aan kan doen wordt door de ouders begrepen en de "creatieve "oplossingen geaccepteerd maar ze zijn er niet helemaal blij mee. Ouders geven aan dat het verkeer rondom de school gevaarlijke stukken vertoont .Er komen (nog) steeds teveel ouders met de auto naar school. Orde en netheid zijn voortdurende aandachtspunten. Dat zien we ook terug in de verzorging van het werk van kinderen. Dit is een voortdurend aandachtspunt. Onderwijs en leren: De leerlijnen van diverse vakken en afspraken kunnen beter geborgd worden. Er is binnen het team verschil in naleving van afspraken. Zorg: Kinderen met kenmerken van ontwikkelingsstoornissen die vallen onder het autistisch spectrum zijn mede door de grote groepen een belasting voor de leerkrachten. Team is niet tevreden over de 10 minutengesprekken. Hier gaan we een verandering in aanbrengen Feedback: Bespreken van vorderingen en feedback op gemaakt werk(en rapport) met de leerlingen is nog te miniem. Kinderen geven dit ook zelf aan. Informatievoorziening: Ouders geven aan dat, sinds de komst van het

Men beoordeelt de adequate zorg en begeleiding die geboden wordt als goed. Toets opbrengsten worden goed geanalyseerd en gebruikt bij het maken van keuzes voor het onderwijsaanbod. Indien nodig, wordt extra ondersteunend materiaal aangeschaft. Vanaf groep 7 mogen zelf mee met het 10 - minutengesprek Contacten: volgens de ouders bieden leerkrachten en directie voldoende gelegenheid tot gesprek en kunnen ouders bij problemen met hun kind bij de leerkracht terecht. Ouders voelen zich serieus genomen en geven aan dat de school ook daadwerkelijk iets doet met hun inbreng. Personeelsbeleid: r Door integraal personeelsbeleid is er aandacht voor versterking van de competenties van leerkrachten, lB en directeur. Er ontstaat specialisme binnen de school zodat er ruimte is voor een verandering.. Er ontstaat een cultuur waarbij leerkrachten elkaar om advies vragen. Informatievoorziening: Er is sprake van een goede communicatie tussen ouders, leerlingen, leerkrachten en directie. Ouders geven aan inhoudelijk goed geïnformeerd te worden en goed op de hoogte te zijn van wat er speelt. Men wordt ook tijdig geïnformeerd. De school informeert ouders uitgebreid over de opbrengsten op schoolniveau, over geplande verbeterplannen, acties en resultaten. De interactie met leerlingen wordt door ieder positief beoordeeld. Voor alle geledingen is er voldoende mogelijkheid tot inspraak. School. CBS De Fûgelsang wordt gezien als een toegankelijke, positieve en warme school. Het team pakt veel op, is positief ingesteld en weet van doorzetten. Er is veerkracht aanwezig. Binnen het team is veel deskundigheid en knowhow; veel input. De nieuwe (digitale) methoden vindt men positief. De zorg in de	ouderportaal sommige informatie teveel komt en sommige informatie wordt gemist. Ze geven aan de nieuwsbrief en de kalender weer terug te willen. School: Leerkrachten spreken elkaar nog onvoldoende aan. Daarmee wordt de organisatie waardevolle informatie onthouden. Er kan meer accent komen op de lerende organisatie. Identiteit: Een groeiend groter aantal ouders geeft aan om andere redenen voor de school te hebben gekozen dan om de identiteit. Overige: Alert blijven om kieskeurig te zijn in de hoeveelheid van veranderingsonderwerpen. Meer inspelen op de kwaliteit en het borgen van afspraken.
--	---

volle breedte (onderkant en bovenkant) wordt als goed beoordeeld. Er is veel materiaal voor handen. De zorg voor het individuele kind is goed. Er is oog voor het kind; het sociale aspect is heel belangrijk. Identiteit: Veel ouders maken de keuze voor onze school vanwege de identiteit. De ouders geven ook aan het te waarderen dat er ruimte is voor andere religies. Overige: In onze plannings maken we bewuste keuzes om het aantal onderwerpen waar we aan werken terug te brengen en daarnaast goede borgingsafspraken te maken.	
Kansen	Bedreigingen
Brede school ontwikkeling: we zijn door de gezamenlijke huisvesting genoemd tot een Brede school. Door de schooltijden van beide scholen te veranderen biedt het meer kansen voor naschoolse activiteiten. Ouderbetrokkenheid: Het bewust benutten van de ouderbetrokkenheid op onze school. In elke klas zijn twee klassenouders en met elkaar vormt dat een actieve en betrokken activiteitencommissie. Er is een ouderraad die op de achtergrond meedenkt over allerlei zaken, signaleert en als klankbord voor de directie dient. Door een actieve decoratiecommissie wordt het schoolgebouw per seizoen per thema aangekleed. Ouders kunnen op nog meer mogelijkheden ingezet worden op school. Het is mooi om te ontdekken wat de talenten van ouders zijn en die te gaan benutten bij techniek-handenarbeid- muzieklessen. Ontwikkelingsbehoefte en meervoudige intelligentie De mogelijkheid van de plusklas en het Excellentiebeleid geven extra uitdaging aan kinderen die dat nodig hebben. Uiteindelijk willen we onderwijs afstemmen op de ontwikkelingsbehoefte van kinderen. De kans en de wil om andere accenten te leggen waarbij de school denkt aan het vergroten van de meervoudige intelligentie en het daarbij aanboren en benutten van de	Berlikum is een dorp met twee basisscholen. Beide scholen willen hun aantal leerlingen houden of zelfs vermeerderen. Dit geeft onderling wat concurrerende gevoelens. Personeel: Kwetsbaarheid op personeelsgebied doordat het niet makkelijk is om gekwalificeerd personeel voor kortdurende vervanging te vinden Door het verdwijnen (pensionering) van een aantal ervaren leerkrachten zal er nodige "know how" uit de school wegvloeien. Onduidelijkheid of zorgfinanciering adequaat is aan zorgbehoefte. Ouderbetrokkenheid: Door de individualisering in de maatschappij en het groeiend aantal allochtonen ondervinden de leerkrachten vaker een "nee" op een verzoek tot assistentie. Maatschappelijke ontwikkelingen: Het ontstaan van meer onvolledige of onvolledig functionerende gezinnen en de groei van het aantal werkende ouders/verzorgers hebben tot gevolg dat de school een rol gaat spelen in de opvang en zorg van de kinderen. Daarnaast de toename van het aantal Multi probleemgezinnen in het voedingsgebied van de school.

diverse talenten van kinderen. Door de inzet van “meimakers”, inzetten van cultuursubsidie en de muziekimpuls subsidie hanteert de school een systeem van workshops waarbij de diverse disciplines aan bod komen en hierdoor een gevarieerd aanbod komt voor elk kind. Het drietalig onderwijs biedt de leerling meer kansen op taalontwikkeling en geeft vertrouwen in het spreken van een andere taal. Het verlaagt drempels. Samenspel, talentontwikkeling en eigenaarschap zullen een positief effect hebben op het sociaal emotioneel handelen van het kind. Het is aan de school om een keuze te maken	De positie van de leerkracht wordt daardoor veelzijdig, maar ook complexer. Door het onderwijs af te stemmen op ontwikkelingsbehoefte wordt er veel gevraagd van het klasse management en is rooster technisch (nog)niet altijd uit te voeren. De taak van de lB'er wordt een zwaardere en wordt uitgebreid met overleg met allerhande instanties. Ondanks de aangekondigde versoepeling van het Inspectiekader wordt de school elk jaar beoordeeld op de cognitieve eindscore van groep 8
---	---

2.5. Consequenties voor de meerjarenplanning

De komende jaren gaan we verder met het ontwikkelen van het onderwijs aan nieuwkomers. Verder verdiepen we ons in de komende jaren in het vernieuwende onderwijs en waar we met onze school naar toe willen.

We werken aan het reken- en taalbeleid en het ontwikkelen van meervoudige intelligentie door aanbieden van diverse workshops met verschillende disciplines en technieken, bijgestaan door KEK2 en Meimakers vanuit het cultuurprogramma van de gemeente Waadhoeke en de muzieksubsidie Impuls.

De doorgaande lijnen voorschool-basisschool- VO worden geborgd en eventueel verder uitgewerkt. Jaarlijkse volgt de evaluatie van de toetsen en hierbij de feedback naar zowel leerkrachten, ouders en leerlingen.

Op De Fûgelsang zijn verschillende leerkrachten opgeleid voor diverse specialismen

Er is een leerkracht gespecialiseerd in Excellentie, voor het vak rekenen zijn twee rekencoördinatoren opgeleid en voor taal is een leerkracht in schooljaar 2019-2020 begonnen aan de tweejarige opleiding tot taalcoördinator.

Voor ICT zijn op school twee teamleden opgeleid als ICT coach.

Deze experts nemen het team mee in de ontwikkelingen en samen worden de lijnen uitgezet voor de toekomst.

Wat brengt de toekomst van onze samenleving voor de leerlingen? Hierop moeten we als school tijdig anticiperen, zowel op technologisch gebied, multimedia als met de bedreigingen van geweld, oorlog en discriminatie. Maar ook de onzekerheid wat de toekomstige maatschappij van onze leerlingen vraagt. Wat voor een beroepen zijn er in de toekomst? Dit proces vraagt aandacht en bijsturing.

3. Onderwijskundige vormgeving van ons onderwijs

3.1. Inleiding

LEEROMGEVING

De leerlingen en leraren leren en werken in adequate gebouwen met toereikende inventaris en apparatuur.

Het onderwijs vindt plaats in een stimulerende en goed onderhouden huisvesting. De leraren richten de lokalen aantrekkelijk en uitdagend in, waarbij zij rekening houden met de ontwikkelingsfase van de leerlingen. De binnen- en buitenruimten van de school dragen bij aan een positieve en sociale veilige leer- en werkomgeving. De inventaris en apparatuur zijn bijdetijds, goed onderhouden en passend bij het onderwijsconcept.

3.2. De wettelijke opdracht van het onderwijs

Artikel 16 van de Wet Primair Onderwijs (WPO) geeft aan dat het bevoegd gezag tenminste één maal in de 4 jaar het schoolplan vaststelt en het na vaststelling aan de inspecteur toezendt. Het schoolplan is derhalve een wettelijk verplicht document en daarmee een bekostigingsvoorwaarde.

In de vierjarige schoolplancycclus die gestart is in 1999 vormt de periode 2019-2023 de zesde planperiode in successie.

Ons schoolplan voldoet aan de wettelijke eisen die aan het schoolplan worden gesteld.

3.3. Organisatie en inhoud van het onderwijs

3.3.1. Leerstofaanbod:

De leraren bieden een breed, eigentijds en op de kerndoelen gebaseerd aanbod. Binnen de kaders van de wet maken zij keuzes in het aanbod, waardoor zij deze afstemmen op de onderwijsbehoeften die kenmerkend zijn voor de leerlingenpopulatie. De school heeft bovendien een aanbod voor de referentieniveaus taalen rekenen dat past bij het niveau van alle leerlingen. De leraren hanteren leermiddelen die afgestemd zijn op de ontwikkelingsfase van de leerlingen. Het aanbod sluit aan op het niveau van de leerlingen bij binnenkomst van de school en bereidt hen voor op het aanbod bij de start van het vervolgonderwijs. Daar tussenin verdelen de leraren de leerinhouden evenwichtig en in samenhang over de leerjaren heen.

Het aanbod draagt bij aan de basiswaarden van de democratische rechtsstaat.

Overzicht van ons leerstofaanbod

Vak-/vormingsgebied	Aanbod/methode	Aangeboden in groep								Kerndoelen & Referentieniveaus		Vervanging in 19-23
		1	2	3	4	5	6	7	8	Ja	Nee	
1. Aanbod jonge kind												
- Beg. Geletterdheid	Onderbouwd	x	x							x		
- Beg. Gecijferdheid	Onderbouwd	x	x							x		
- Spel/soc.em.vorming	thema passend bij onderbouwd	x	x							x		
- Motorische ontw.	thema passend bij onderbouwd	x	x							x		
2. Nederlands										x		
- Aanvankelijk lezen	Veilig leren lezen Kim versie			x						x		
- Voortg. techn. Lezen	circuit lezen met inzet van o.a. Flits				x	x	x	x		x		
- Begrijpend lezen	Blits/ ABCD trainer/ lezen in Beeld				x	x	x	x	x	x		
- Taalmethode	Taal op Maat				x	x	x	x		x		
- Schrijfmethode	Pennenstreken		x	x	x	x	x	x	x	x		
- Woordenschat	LOGO 3000 Taal op Maat /	x	x							x		

	hoek, fietscontrole)												
- Maatsch. Verh.	schooltv, Samsam, trefwoord, goededoelenactie, diverse gastlessen										x		
- Geest. Stromingen	Trefwoord methode Geestelijke stromingen deel 1 en 2 voor groep 8	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
- Techniek	Map VTB technieklessen bezoek Innovatorium deelname Girls Day	x x	x x	x x	x x	x x	x x	x x	x x	x x	x x		x
- ICT	MOO leerlijn ICT social media inzet iPad en chromebook bij lessen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x
7. Expressieactiviteiten													
- Handvaardigheid	workshop, KEK2, meimakers,			x	x	x	x	x	x	x	x		
- Tekenen	workshop, KEK2 meimakers			x	x	x	x	x	x	x	x		
- Muziek	1,2,3 Zing	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
- Dans/Drama	workshop, KEK2, meimakers	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
8. Lichamelijke oefening	Basislessen bewegingsonderwijs 2 delen beweegteam Waadhoeke	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
9. Soc. em. Vorming	Goed gedaan PBS M5 Soemo kaarten	x	x	x x	x x	x x	x x	x	x	x	x		
10. Levensbeschouwelijke vorming	Trefwoord methode Geestelijke	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		

	stromingen deel 1 en 2 voor groep 8																		
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3.3.2. Doorlopende leerlijnen

Door gebruik te maken van methodes die verwerking bieden op het gebied van kennen en kunnen van de kinderen, passend bij hun leeftijd en behoeften, verzorgen wij zo een doorlopende lijn van ontwikkeling.

Kinderen die uitvallen aan zowel de onderkant alsmede aan de bovenkant krijgen een passend aanbod.

Hierbij kunnen leerlingen kunnen compacten of verrijken.

Met de voorschool (peuterspeelzaal) zijn goede afspraken gemaakt net zoals met het V.O.

3.3.3. Onderwijstijd

Op onze school wordt het onderwijs zodanig ingericht dat de leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen.

Het onderwijsleerproces wordt daarbij afgestemd op de voortgang in ontwikkeling van de leerlingen.

Het onderwijs wordt gedifferentieerd aangeboden.

Twee keer per jaar worden methode onafhankelijke toetsen afgenomen en daarnaast maken we gebruik van methodische toetsen.

We gaan kritisch met de toetsen om en zo zijn we in staat om de ontwikkelingen te volgen en kinderen het bij hen passende onderwijs te bieden.

Onderwijs is breder dan taal en rekenen, we richten ons op de emotionele, creatieve en verstandelijke ontwikkeling: hoofd, hart en handen.

Op onze school hanteren we het continuo-rooster en de schooltijden zien er als volgt uit:

*Groepen 1 t/m 8: maandag t/m donderdag van 08.15 - 14.15 uur

*Groepen 1 t/m 8: vrijdag van 08.15 - 12.15 uur

klokuren per week 28 x 52 weken = 1456,00

vakantie en studiedagen = 384

Totaal aantal uren per jaar = 1072

Onderwijstijd

	Groep							
Vak	1	2	3	4	5	6	7	8
Godsdienstige vorming/soc.emotionele vorming	8	8	8	8	8	8	8	8
Werken met ontwikkelingsmateriaal	32	32						
Rekenen en wiskunde	7	7	27	22	22	22	22	22
Nederlandse taal (taal,	12	12	27	34	32	32	32	32

spelling, tech. lezen en begr. lezen)								
Schrijven			9	4	4	2	2	2
Fries (Fryske dei)*	3	3	3	3	3	3	4	4
Engels (English day)*	3	3	3	3	3	3	4	4
Wereldoriëntatie			4	4	12	12	12	12
Bewegingsonderwijs / muzikale vorming (gr 1/2)	32	32	8	8	8	8	8	8
Muziek	3	3	3	3	3	3	3	3
Tekenen/handvaardigheid			8	8	8	8	8	8
Pauze/fruit eten	5	5	5	5	5	5	5	5
* Door het trei talige onderwijs op onze school besteden we meer aandacht aan deze talen dan op het lesrooster aangegeven . Tussen de lessen door wordt meer Fries of Engels gesproken								

3.3.4. Andere voertaal dan Nederlands

De Fûgelsang is een treitalige skoalle en hanteren we op maandag een Fryske Dei, op dinsdag the English Day en de overige dagen zijn als Nederlands ingesteld.

Het doel is om op deze dagen zoveel mogelijk de taal van de dag te spreken.

We streven ernaar om steeds meer de talen binnen de vakken te integreren waardoor de spreekvaardigheid en de woordenschat van deze talen vergroot.

3.3.5. Resultaten

Alle leerlingen in groep 8 maken een eindtoets;. Onze school maakt gebruik van de IEP toets.

Tijdens de schoolperiode maken ze volgens rooster toetsen van het leerlingvolgsysteem.

De leraren nemen de toetsen af conform de voorschriften in de handleiding.

De school volgt een zorgvuldige procedure bij het bepalen van het advies voor vervolgonderwijs en spant zich in om leerlingen op het bij hen passende niveau geplaatst te krijgen.

De procedure bij advisering voorziet in betrokkenheid van ouders en leerlingen en wordt regelmatig geëvalueerd en zo nodig herzien.

Ouders zijn geïnformeerd over het schoolbeleid voor toetsing, vertragen en versnellen.)

De leraren verzamelen voortdurend systematische informatie over de ontwikkeling van hun leerlingen. Zij gaan regelmatig na in welke mate de leerlingen profiteren van het geboden onderwijs en hoe de ontwikkeling van leerlingen verloopt ten opzichte van henzelf en van leeftijdgenoten. Wanneer leerlingen niet genoeg lijken te benutten gaat de school na waar de ontwikkeling stagneert en wat mogelijke verklaringen hiervoor zijn.

De leraren gebruiken al deze informatie vervolgens om het onderwijs af te stemmen op de onderwijsbehoeften van zowel groepen leerlingen als individuele leerlingen. Ze gebruiken daarbij een cyclische aanpak.

De leerlingen behalen cognitieve eindresultaten die ten minste in overeenstemming zijn met de gestelde (minimum)norm.

De doelen voor cognitieve leerresultaten die de school stelt, passen bij de kenmerken van haar leerlingen en de maatschappelijke verwachtingen.

De school laat zien dat de doelen gerealiseerd worden.

Daarbij beperkt de school zich niet tot Nederlandse talen rekenen.)

3.3.6. Sociale en maatschappelijke competenties - Burgerschap

De school hecht belang aan het verwerven van sociale en maatschappelijke competenties.

De school heeft de kenmerken van haar leerlingenpopulatie in kaart gebracht en heeft op basis hiervan ambities geformuleerd over het niveau dat elke leerling kan bereiken.

De groei die de leerlingen gedurende de schoolperiode door maken toetst zij aan deze doelen.

De leerlingen verlaten de school met sociale en maatschappelijk competenties, die passen bij de kenmerken van leerlingenpopulatie en de gestelde doelen.

Alle leerlingen profiteren optimaal van het genoten onderwijs op deze gebieden.

Daarmee kan de school aantonen dat zij op dit gebied uit haar leerlingen haalt wat er in zit.

3.3.7 Didactisch handelen

De leraren plannen en structureren hun handelen met behulp van de informatie die zij over de leerlingen hebben en stimuleren een brede ontwikkeling.

Het team handelt op basis van een samenhangend en consistent pedagogisch-didactisch concept.

Deze informatie over de leerling wordt verkregen door o.a. gesprekken met ouders, overdracht van de vorige leerkracht, gesprekken met de leerling zelf, resultaten en interesses van de leerling

De leraren zorgen voor effectieve instructies: aansprekend, doelmatig en interactief.

Ze geven blijk van hoge verwachtingen en reageren positief op de inbreng van leerlingen, waardoor deze zich ondersteund en uitgedaagd voelen.

Bij de instructies en opdrachten gebruiken de leraren passende vakdidactische principes en werkvormen.

Ook zorgen zij ervoor dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau.

Door het gebruik van het directe instructiemodel, het hanteren van verschillende instructie- en verwerkingsvormen, het hanteren van een eigen digitale omgeving (MOO) plusklas en levelwerk kan het kind zich ontwikkelen op het niveau wat voor hem of haar geschikt is. Hierbij wordt de uitdaging niet uit de weg gegaan.

Zij stemmen de instructies en opdrachten af op de behoeften van groepen en individuele leerlingen, zodat alle leerlingen actief, gemotiveerd en betrokken zijn en de voor hen beschikbare tijd effectief

*besteden. Tijdens de (leer)activiteiten gaan de leraren na of de leerlingen de leerstof en de opdrachten begrijpen.
Daarbij geven de leraren de leerlingen directe en individuele feedback op hun werken en leren.*

3.3.8 Pedagogisch klimaat

De schoolleiding en de leraren creëren een stimulerend en ambitieus pedagogisch en didactisch klimaat.

Er zijn duidelijke regels en een voorspelbaar en betrouwbaar positief klimaat waarin afspraken nagekomen worden. Schoolleiding en leraren kennen een focus op persoonlijke ontwikkeling en leren, waarin alle leerlingen gezien worden en zich betrokken voelen bij de schoolgemeenschap.

Het schoolklimaat is ondersteunend voor de cognitieve en sociale ontwikkeling.

3.3.9. Veiligheid

De Fûgelsang heeft een uitgebreid veiligheidsbeleidsplan waarin het veiligheidsbeleid, het beleid rondom de monitoring van de veiligheid en het beleid m.b.t.. de coördinatie van het anti-pestbeleid wordt beschreven.

Jaarlijks wordt dit beleid geëvalueerd en bijgesteld.

Door het aanstellen van diverse experts (opgeleid persoon, uitvoering RI&E, controle brandblusapparaten e.d.) op verenigingsniveau wordt de continuïteit van de veiligheid gewaarborgd .

Schoolleiding en leraren waarborgen de veiligheid van de school en zijn omgeving voor alle leerlingen en het personeel.

Leerlingen, leraren, schoolleiding en overig personeel gaan respectvol en betrokken met elkaar om.

De leraren leren leerlingen sociale competenties aan en tonen voorbeeldgedrag.

Schoolleiding en leraren voorkomen pesten, agressie en geweld in elke vorm en treden zo nodig snel en adequaat op.

De school heeft daarvoor een veiligheidsbeleid gericht op het voorkomen, registreren, afhandelen en evalueren van incidenten. Het beleid voorziet ook in een regelmatige meting van de veiligheidsbeleving van de leerlingen en het personeel.

De school heeft een vertrouwenspersoon. Alle betrokkenen kennen dit beleid.

3.4. Passend onderwijs

De schoolbesturen van het basisonderwijs in Friesland dragen gezamenlijk, in de Stichting Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Fryslân, de verantwoordelijkheid voor goede onderwijsondersteuning voor elke leerling in Friesland. Deze bestuurlijke krachtenbundeling sluit aan bij landelijke ontwikkelingen: vanaf 1 augustus 2014 heeft elk schoolbestuur ‘zorgplicht’. Besturen zijn vanaf die datum wettelijk verplicht alle kinderen passend onderwijs te bieden. Dit kan zijn: op de eigen school of op een andere, beter passende school.

Iedere school heeft haar kwaliteiten en ontwikkelpunten beschreven in een zogenaamd schoolondersteunings profiel (SOP).

In het schoolondersteuningsprofiel staan de volgende onderdelen beschreven:

- een korte typering van onze school.
- de kwaliteit van de ondersteuning waarop alle kinderen kunnen rekenen.
- de deskundigheid waarover onze school kan beschikken.
- de voorzieningen die wij hebben om leerlingen extra ondersteuning te bieden.

De school heeft voor leerlingen met bijzondere ondersteuningsbehoeften extra aanbod en begeleiding gepland. Deze ondersteuning is gericht op het (ontwikkelings--)perspectief van de leerling.

Voor de leerlingen die structureel onderwijsaanbod krijgen op een ander niveau dan de leeftijdsgroep of extra bekostigd worden vanuit het samenwerkingsverband, stelt de school een (ontwikkelings--)perspectief op.

De school evalueert regelmatig of de extra ondersteuning het gewenste effect heeft en stelt dit zo nodig bij.

De school werkt nauw samen met ouders, voorschoolse voorzieningen, voorgaande scholen en ketenpartners door informatie over leerlingen uit te wisselen ter bestrijding van uitval en ten behoeve van leerlingen met bijzondere ondersteuningsbehoeften. Zij ziet ouders als partner in het stimuleren van de ontwikkeling van hun kinderen en stemt haar ouderbeleid daar op af. Voor kinderen in achterstandssituaties en/of met een ondersteuningsbehoefte werkt de school intensief samen met ouders, ketenpartners en met partners in het samenwerkingsverband.

Aan het eind van de schoolperiode en bij tussentijds vertrek van leerlingen informeert ze de ouders en de vervolgschool over de ontwikkeling van de leerlingen.)

Zicht op de ontwikkeling en de begeleiding.

De school heeft zicht op de ontwikkeling en de begeleiding van leerlingen, doordat deze informatie binnen de school wordt vastgelegd.

Al deze onderdelen van zorg worden beschreven in het schoolondersteuningsprofiel, hierin wordt weergegeven welke kennis en ondersteuning er in de school aanwezig is en geboden kan worden aan de leerlingen. Hieruit vloeit een overzicht voort van de kwaliteiten en ontwikkelpunten van de school.

We hanteren binnen de leerlingbegeleiding de volgende benamingen:

Basisleerling:

Dit zijn leerlingen met een CITO I, II of III score. De leerling volgt het basisprogramma zonder extra aandacht.

Leerlingen kunnen met basisondersteuning de reguliere lesstof volgen en beheersen.

Aandachtsleerling Plus

Dit zijn de CITO I en I+ leerlingen of de leerlingen die de basisstof zonder veel inspanning beheersen.

Deze volgen het verkorte basisprogramma en krijgen een verrijkend aanbod. Dit kan voor 1 vakgebied of op alle gebieden: compacten en levelwerk. Minimaal 1 keer per week extra aandacht voor het verrijkend programma.

Aandachtsleerling Zorg (tijdelijke)

Dit zijn de leerlingen met een IV of V CITO score of leerlingen die het basisprogramma alleen leren beheersen met een extra onderwijssteuning ± in instructievorm, tijd of aangepaste stof. Deze leerlingen volgen het basisprogramma met aanpassingen volgen (minimale programma, aanvullingen met maatwerk, 1F route boekje).

De aanpassing is op grond van gedragskenmerken of op 1 leerstofgebied (taal of rekenen).

Zorgleerling

Groep 1 en 2: Uit het observatiesysteem blijkt dat op 2 of meerdere onderdelen een achterstand

scoort van 3-6 maanden of meer. Hierbij wordt uitgegaan van de gemiddelde leeftijdsscore. Groep 3 t/m 8: Een zorgleerling is een leerling die het reguliere onderwijsaanbod niet zonder extra onderwijsondersteuning leert beheersen. Of met een IV of V CITO-score op meerdere onderdelen. Ook kan het gedrag een dermate grote rol spelen, dat het van invloed is op de prestaties van de leerling (o.a. leerlingen met een LGF). Na elke methode- en Cito-toets worden de resultaten geanalyseerd en bekijken we of de leerling de verwachte progressie maakt en voldoende geprofiteerd heeft van het onderwijsaanbod. Indien nodig volgen er aanpassingen.

Signalering:

Een leerkracht kan een leerling aanmelden als leerprestaties, werkhouding en/of gedrag opvallend zijn. Bij problemen besluit een leerkracht een leerling aan te melden voor een leerlingbespreking. Samen met de intern begeleider wordt de vraagstelling geformuleerd. Hierbij gaan we uit van de onderwijsbehoefte van dit kind en bekijken we op welke manier we dit kunnen realiseren. We maken een plan en voeren dit gedurende een aantal weken uit. Soms is het nodig een vervolgtraject te bespreken.

Hiervoor zijn verschillende mogelijkheden:

Bijvoorbeeld Intervisievergaderingen, waarbij 4 á 5 leerkrachten, die het kind kennen aanwezig zijn. Zij kunnen adviezen geven t.a.v. de begeleiding van de leerling.

Als de vraagstelling helder is, wordt het vervolgtraject besproken.

Als de vraagstelling niet helder is, kan een onderzoek (intern of extern) tot de mogelijkheden behoren.

Een leerling kan te allen tijde worden aangemeld bij de intern begeleider.

Planning en uitvoering zorg binnen de groep:

De leerkracht stelt samen met de intern begeleider een plan van aanpak op voor een periode van 6 tot 8 weken. In deze weken wordt de leerling intensief door de groepsleerkracht begeleid binnen de groep.

Bij problemen is er weer contact met de intern begeleider en kan het plan bijgesteld worden.

Soms is het nodig om het programma van de leerling aan te passen aan zijn eigen niveau en/of tempo. Voor deze kinderen stellen we een ontwikkelingsperspectief op. Hierin beschrijven we de haalbare doelen en het uitstroomniveau. Dit gaat altijd in overleg met ouders en kind.

Het aanpassen van de leer- en oefenstof geldt ook voor leerlingen die meer- of hoogbegaafd zijn. Zij krijgen een programma waarin alleen aan de noodzakelijk instructie mee wordt gedaan en de oefenstof wordt ingekort.

We noemen dit compacten: "indikken van de leer- en oefenstof". Daarna werken ze met verrijkende en uitdagende leerstof.

Zorg buiten de groep:

In speciale gevallen is er intensieve begeleiding buiten de groep nodig. Dit kan individuele hulp zijn of hulp aan een groepje kinderen. Er kan zelfs sprake zijn van een instructiegroep, die alle dagen extra hulp krijgt.

Zorg met behulp van externe instanties binnen de basisschool:

De school kan een beroep doen op verschillende externe instanties. Ouders worden hiervan op de hoogte gesteld en worden om toestemming gevraagd.

Hoe gaat de school om met taalachterstanden?

Visie

Taal is de basis van ons onderwijs en van onze samenleving. We vinden het dan ook belangrijk als school gedegen taalonderwijs aan te bieden, waarbij we een goed evenwicht vinden tussen Nederlands, Fries en Engels.

Om taalonderwijs goed aan te kunnen bieden, maken we gebruik van methoden die de kerndoelen/

referentieniveaus dekken. We zijn ons er bewust van dat we het met een methode alleen niet zullen redden.

Als leraren zijn we dan ook gemotiveerd om te zoeken naar/te zorgen voor een rijke taalomgeving.

Taalbeleid

Van de drie talen die we op school hanteren, is het aanbod betreffende de Nederlandse taal het grootst. In de eerste plaats willen we ervoor zorgen dat het onderwijs in deze taal op een hoog niveau ligt.

De voertaal in de klas is dan ook meestal Nederlands.

We werken in de kleutergroepen met de methode Onderbouwd, in groep 3 met de taal-leesmethode Veilig Leren Lezen en in de groepen 4 t/m 8 gebruiken we de methode Taal op Maat en Spelling op Maat.

Voor begrijpend lezen gebruiken we Tekst verwerken.

Op het gebied van technisch lezen wordt er in groep 3 gewerkt met de methode Veilig Leren Lezen.

In de overige groepen maken we vooral gebruik van de 'bieb op school'.

Dit is een project in samenwerking met de bibliotheek, waarbij er een uitgebreide collectie boeken op school aanwezig is waar kinderen uit kunnen kiezen. Leesplezier bevorderen is daarbij het uitgangspunt.

Door het instellen van leescircuits, met een roulatiesysteem om op verschillende manieren te lezen door het aanbod te veranderen, streeft men ernaar om het leesplezier te ontwikkelen, uit te breiden en te borgen.

Extra zorg wordt geboden aan kinderen die dat nodig hebben (zie dyslexieprotocol) en verrijking wordt geboden d.m.v. Levelspel/Levelwerk.

De ontwikkelpunten van de school staan omschreven in het SOP.

3.5. Consequenties voor de meerjarenplanning

4. Personeelsbeleid

4.1. Inleiding

Met het Human Resource (HR) beleidsplan 2019-2023 wil de vereniging CBO-NWF Noardwest Fryslân (hierna CBO-NWF) doelstellingen en acties vastleggen voor het personeelsbeleid in de komende vijf jaar. Het HR-beleid ondersteunt de doelstellingen ten aanzien van onderwijs, het behoud en verdere ontwikkeling van CBO-NWF als onderwijsinstelling voor Primaire Onderwijs. Het HR-beleid richt zich op het aantrekken, ontwikkelen, belonen en behouden van goede vakbekwame (excellente) leerkrachten, directeuren en staf. Daarnaast moet in het personeelsbeleid oog zijn voor het werkplezier van alle medewerkers. (Daar waar leerkrachten en/of directie wordt staat, bedoelen we alle medewerkers van het CBO-NWF.)

De scholen van CBO-NWF zijn een plezierige plek om te werken, en dat moet zo blijven!

Onder het basisdeel "HR beleidsplan 2019-2023" worden de diverse (losse) HR onderdelen geplaatst. Hierdoor is het een dynamisch document waarbij, als het nodig is, op onderdelen aanpassingen kunnen worden gedaan.

De onderdelen zijn:

6.1 HR beleidsplan basis 1.0

6.1.1 Functiebouwwerk (functiemix)

6.1.2 Beoordeling en evaluatie (gesprekkencyclus)

6.1.2a Startende leerkracht

6.1.3 Taakbeleid

6.1.4 Personeels- en bekwaamheidsdossier

6.1.5 Talentmanagement (bekwaamheid, schoolleider- en lerarenregister, ontwikkeling, scholing)

6.1.6 Mobiliteitsbeleid

6.1.7 Werving-, selectie en benoemingsbeleid

6.1.8 Ziekteverzuim

6.1.9 Vervangingsbeleid

6.1.10 Arbobeleidsplan (verzuimbeleid en BHV)

Veelscholen, ook die van CBO NWF hebben de afgelopen jaren geïnvesteerd in opbrengstgericht werken. Na een periode met gerichte aandacht hiervoor, wordt de planperiode (2019-2023) ruimte gegeven voor andere (onderwijskundige) accenten. Waar dat nodig is draagt HR-beleid bij aan een cultuurverandering, waarbij de kernwaarden en doelstelling van CBO-NWF ook daadwerkelijk worden gedragen en uitgedragen door de medewerkers. Hierbij hoort een proactieve manier van werken en kortere, op resultaat gerichte besluitvormingsprocessen op verenigings- en schoolniveau.

Nieuwe ontwikkelingen binnen het onderwijs (invoering cao-PO 2018-2019) houden gelijke tred met onderwijskundige ontwikkelingen binnen CBO-NWF. Het streven is het professionaliseren van CBO-NWF, waarbij het nemen van eigen initiatief en verantwoordelijkheid, maar ook verantwoording voor behaalde prestaties en resultaten als normaal worden gezien.

Belangrijk is dat medewerkers en leidinggevendenden regelmatig met elkaar in gesprek zijn over het primaire proces. Het individuele handelen van de medewerkers is hierbij een belangrijk gespreksonderwerp. Een medewerker van CBO-NWF streeft naar ontwikkeling en verbetering van het eigen handelen. Doel hierachter is de kinderen datgene te bieden wat zij nodig hebben.

Een medewerker van het CBO-NWF krijgt de gewenste ontwikkelingskansen. CBO-NWF wil een

lerende, opbrengstgerichte organisatie zijn. Als vanzelfsprekend hoort hierbij “jezelf ontwikkelen”. CBO-NWF gaat hierbij uit van de zeven bronnen van arbeidsvreugde: hogere zingeving, fysieke welbevinden, collegialiteit, waarderingen vertrouwen, goede prestaties, groeien en werken met hart en ziel.

Tijdens de planperiode is het devies: talentontwikkeling en organisatieontwikkeling door persoonlijke ontwikkeling, waarbij het opbrengstgerichte werken en andere (onderwijskundige) accenten niet worden vergeten.

4.2. Bekwaamheid

4.5.1 Toezicht en handhaving

De onderwijsinspectie beoordeelt de uitvoering van de Wet Beroepen in het onderwijs (BIO) door de school indien de kwaliteit van het onderwijs in gevaar is. De inspecteur gaat dan na in hoeverre de leraren van de school hun bekwaamheid hebben onderhouden.

De Wet op het Onderwijstoezicht (WOT) geeft kaders aan de inspectie van het Onderwijs t.a.v. het beoordelen van, het rapporteren over en het bevorderen van de kwaliteit van het onderwijs. De inspectie ziet de toepassing Wet BIO als één van de instrumenten om het personeelsbeleid in scholen vorm te geven. Normaal gesproken is het personeelsbeleid van scholen geen onderwerp van toetsing door de inspectie, behalve bij het ‘nader onderzoek’. Hiervan is sprake indien er reden is om te twijfelen aan de algehele kwaliteit van een school. Bij een dergelijk onderzoek zal dan ook worden getoetst of de school voldoet aan de uitgangspunten van de Wet BIO.

4.5.2. Talenten, competenties en registratie

Leerkrachten

Sinds 1 augustus 2006 is de Wet beroepen in het onderwijs (wet BIO) van kracht en tegelijkertijd het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel. Sinds dat moment gelden de bekwaamheidseisen en moet CBO-NWF kunnen aantonen dat leerkrachten daadwerkelijk bekwaam zijn en in staat worden gesteld hun bekwaamheid te onderhouden. Voor de monitoring is het bekwaamheidsdossier een noodzaak.

Naast de drie verplichte (door CBO-NWF opgestelde) kernkwaliteiten maakt CBO-NWF gebruik van de in 2011 opgestelde bekwaamheidseisen en de herijking van de bekwaamheidseisen: interpersoonlijk, pedagogisch, vakinhoudelijk en didactisch, organisatorisch, samenwerken in een team, samenwerken met de omgeving en reflectie en ontwikkeling.

Met de bekwaamheidseisen hebben en houden leraren zicht op hun bekwaamheid en kunnen ze hun professionele ontwikkeling goed afstemmen met collega's en het beleid van de school/vereniging. De bekwaamheidseisen maken onderdeel uit van de omschrijving van het beroep leraar; dit is een van de drie onderdelen van de professionele keten van het beroep leraar. De andere twee zijn de professionele ruimte en het lerarenregister. Met deze drie onderling samenhangende elementen wordt gestimuleerd dat leraren bekwaam zijn, hun bekwaamheidsonderhoud op orde hebben en handelen volgens de professionele standaard. De bekwaamheidseisen zijn toegevoegd in bijlage 9.

Wetgeving

Het ministerie van OCW heeft per 1 augustus 2017 het ‘Voorstel Herijking Bekwaamheidseisen’

omgezet in wetgeving.

Binnen het overleg tussen bonden en PO-raad worden verdere afspraken gemaakt over de registratie in een lerarenregister (cao-po). De politiek heeft de ambitie dat alle leraren zo snel mogelijk in het lerarenregister worden opgenomen.

Schooldirecteuren

Voor directeuren gelden de vijf aspecten van effectief leiderschap welke zijn vertaald in de volgende vijf basisbekwaamheden: visie-gestuurd werken, in relatie tot de omgeving staan, vormgeven aan organisatiekenmerken, hanteren van strategieën, hogere orde denken. Daarnaast zijn er door schoolleidersregister PO per basisbekwaamheid drie profielen uitgewerkt. Schoolleidersregister PO geeft duidelijk aan dat de opgestelde profielen niet zijn bedoeld om te beoordelen. Schooldirecteuren hebben de verplichting zich te registreren bij het schoolleidersregister PO (cao-po) voor de verantwoording van de professionele ontwikkeling.

De beoordeling van de schooldirecteur wordt gedaan door het college van bestuur en vindt plaats op basis van prestatie-/managementafspraken die worden gemaakt tussen directeur en college van bestuur,

Het gaat dan om:

- a. managementafspraken (bijvoorbeeld over leerling resultaten, ziekteverzuim, financiën en kwaliteitszorg);
- b. prestatieafspraken over de gewenste schoolontwikkeling;
- c. afspraken over persoonlijke ambities/loopbaanontwikkeling;
- d. afspraken over het leidinggeven (samenwerken, communicatie).

Afspraken over persoonlijke ambities / loopbaanontwikkeling zijn subjectief en zullen als zodanig ook worden meegenomen in de beoordeling.

OOP functies / college van bestuur

Voor de OOP functies wordt er gebruik gemaakt van de functiebeschrijvingen. Dit geldt ook voor het college van bestuur.

4.5.3. Pedagogisch klimaat en didactisch handelen

Hier beschrijft / verwijst de school naar het beleid m.b.t. de verwachtingen op pedagogisch-didactisch vlak van leerkrachten.

Verder beschrijft de school welke ambities er liggen met het pedagogisch-didactisch handelen van de leerkrachten.

4.3. Human Resource (HR)

4.3.1. HRM

Human Resource is een ander woord voor personeelsmanagement, maar dan wel een woord waarmee wordt benadrukt dat mensen een bron van waarde zijn voor de organisatie. Medewerkers worden beschreven als het “belangrijkste kapitaal” van de organisatie. Het optimaal inzetten van dit kapitaal vereist dan ook steeds meer de aandacht van het management van organisaties. Het CvB vindt het belangrijk dat de investering in personeelsontwikkeling de grootste bijdrage levert

aan kwaliteitsverbetering.

HR kan als volgt worden getypeerd:

Het zodanig inzetten, sturen en motiveren van medewerkers, dat dankzij hun capaciteiten en talenten de gewenste resultaten nu en in de toekomst efficiënt en effectief wordt bereikt. Dit in een goede werksfeer en binnen de randvoorwaarden van het onderwijskundige, personele en financiële beleid.

De kern van HR

HR beleid investeert in de medewerkers. Een grotere betrokkenheid bij de organisatie (school) zorgt voor gekwalificeerde, competente en gemotiveerde medewerkers, welke beter presteren en minder verzuimen. Geef medewerkers de ruimte en verantwoordelijkheid.

De paradox van het loslaten: “Om iets te vangen, moet je iets loslaten”.

4.3.2. HR beleid

HR heeft een directe link met de visie van CBO-NWF en de onderwijskundige visie (zonder relatie geen prestatie) van de scholen. Hierdoor staat binnen het HR het stellen van duidelijke doelen en het creëren van condities voor leren en verbeteren centraal. Hierbij speelt de schooldirecteur en met zijn/haar stijlen van leidinggeven een cruciale rol bij het vormgeven en het uitvoeren van het totale HR-beleid.

De leraar, de professional, is het uitgangspunt van het HR-beleid. Het HR-beleid is gericht op de onderwijsprofessionals in de school, die individueel en in teamverband de resultaten van de leerlingen en daarmee de kwaliteit van het onderwijs verbetert. Hiervoor is er binnen het HR-beleid ruimte voor het begeleiden van startende leraren (cao-po) en het stimuleren van het lerende vermogen van leerkrachten (professionals). Denk aan een leraar als teamspeler in een lerende opbrengstgerichte omgeving (samenwerken).

4.3.3. Horizontale en verticale integratie van HR

HR is de relatie tot zowel het strategisch beleid als het HR-beleid van CBO-NWF. Bij het integreren van het HR-beleid is er sprake van een horizontale en een verticale integratie.

Onder horizontale integratie wordt de onderlinge afstemming van de verschillende HR activiteiten: rekrutering en selectie, vorming, training, loopbaanontwikkeling, enz. verstaan. Een voorbeeld hiervan is de afstemming tussen gesprekkencyclus en ontwikkeling. Tijdens de gesprekkencyclus wordt de leerkracht beoordeeld. Wanneer de leerkracht de vereiste kwaliteiten (nog) niet voldoende bezit, kan hij deze verder ontwikkelen in een training of opleiding. Zo ontstaat er een afstemming tussen deze twee HR activiteiten.

Verticale integratie is het afstemmen van de menselijke competenties op de missie, de visie en de doelstelling van CBO-NWF. Kwaliteiten/talenten moeten zodanig gekozen, georganiseerd en ontwikkeld worden, dat ze bijdragen tot de realisatie van de missie. Verticale integratie staat voor de keuze van kwaliteiten die wordt opgenomen in het (competentie) profiel van een functie. We selecteren die kwaliteiten die nodig zijn voor het vervullen van één of meerdere taken die bijdragen tot bepaalde resultaten. Deze taken dragen op hun beurt weer bij tot de realisatie van de missie, de visie en de doelstellingen van CBO-NWF.

Het kwaliteit denken legt andere accenten op het HR-beleid. Het is belangrijk te kijken naar het functioneren van de medewerker en de ontwikkeling van de kwaliteit die belangrijk is voor de huidige of toekomstige functie.

4.3.4. Sturen op verantwoordelijkheid

Sturing, zelfsturing en zelforganisatie: Ervaringen, inzichten en voorbeelden. Zelfsturing verenigt resultaatverantwoordelijkheid. De paradox is dat zelfsturing binnen het CBO-NWF nauw verbonden is met een duidelijke sturing vanuit de lijnorganisatie. Meer zelfsturing, eigen verantwoordelijkheid en initiatiefkracht zijn nodig in de moderne schoolorganisatie. Een noodzaak om de toenemende complexiteit (onderwijs) het hoofd te bieden.

Sturen op verantwoordelijkheid betekent dat medewerkers veel eigen verantwoordelijkheden hebben. Zij hebben de ruimte om hun werk in te richten op de wijze die zij het beste vinden en zorgen er zelf voor dat resultaten bereikt worden. Ondanks alle vrijheid is er geen sprake van vrijblijvendheid. Medewerkers worden daadwerkelijk verantwoordelijk gehouden voor de resultaten die zij behalen.

De sturing is daarmee gericht op output (het resultaat), maar ook op de (werk)processen.

De sturing bestaat verder uit ondersteuning bij het realiseren van de grotere verantwoordelijkheid.

Opleiding, coaching en andere faciliteiten zijn hierbij van wezenlijk belang.

Deze manier van organiseren stimuleert intensieve samenwerking en (informele) afstemming tussen medewerkers. Zij zijn samen verantwoordelijk voor de 'prestaties' van de school. Problemen worden gezamenlijk aangepakt en collega's kunnen elkaar helpen.

Om effectief te sturen op verantwoordelijkheid binnen een team moet zowel de 'sturing' als de 'zelforganisatie' aandacht krijgen. Zonder sturing, ontaarden zelfs de beste intenties in chaos en is het maar afwachten welke resultaten bereikt worden en zonder ruimte voor zelfsturing is de motivatie, creativiteit en zelfstandigheid van medewerkers ver te zoeken.

Samengevat kan de balans als volgt worden ingevuld:



Sturing	Zelforganisatie
Duidelijke visie	Ruimte voor initiatieven
Kaders aangeven	Eigen verantwoordelijkheid oppakken
Voortgang en resultaten monitoren	Zicht op eigen resultaten
Aandacht voor wat er in de uitvoering speelt	Klant en resultaatgericht zijn

Leiderschapsstijl directie en management

Sturen op verantwoordelijkheid vraagt een bepaalde manier van leidinggeven. Samengevat: ruimte geven aan medewerkers, durven delegeren en loslaten. Maar ook: duidelijk zijn over de resultaten die bereikt moeten worden, het stellen van kaders en het monitoren van resultaten.

4.4. Onderdelen HR beleidsplan basisdeel

4.4.1 Functiebouwwerk

In het functiebouwwerk is o.a. het functieboek van CBO-NWF beschreven. Als uitwerking van dit functiebouwwerk zijn alle (toekomstige) functies op de scholen en het stafbureau benoemd, omschreven en gewaardeerd middels FUWA PO, conform de CAO PO artikel 5.1, lid 2.

CBO-NWF ziet het samenstellen van het functieboek als onderdeel van goed personeelsbeleid. Het functieboek biedt aan het zittende personeel zicht op carrièreperspectief en brengt mogelijkheden in beeld binnen CBO-NWF voor toekomstige medewerkers.

Het functieboek bevat alle functies en beantwoordt tevens de vraag 'welke functies heeft CBO-NWF nodig om de (onderwijskundige) doelstellingen te realiseren?'

Het functiebouwwerk is toekomstgericht en voorziet in de behoefte op langere termijn. Hierbij hoort de kanttekening dat het functiebouwwerk geen statisch maar een dynamisch document is. Als gevolg van in- of externe ontwikkelingen of beleidskeuzes is het mogelijk dat herziening van het functiebouwwerk nodig is.

4.4.2. Beoordeling en evaluatie (gesprekkencyclus)

Centraal binnen het HR beleid staat een goed functionerende gesprekkencyclus. Dit is de belangrijkste informatiebron voor ontwikkelings- en opbrengstgerichte benadering. HR beleid krijgt met de gesprekkencyclus een directe relatie met de onderwijskundige visie van het CBO-NWF en de scholen.

Door de ruimere loopbaanmogelijkheden (boeien en binden) kan meer gedaan worden om leerkrachten met hun talenten te boeien en te binden aan CBO-NWF, indien gewenst. Om de vele mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling voor de individuele leerkracht inzichtelijk te maken is een

goede toepassing van een gesprekkencyclus noodzakelijk.

CBO-NWF kiest ervoor de direct leidinggevende bewust en bekwaam te maken van zijn/haar verantwoordelijkheid in het boeien en binden van de leraar. Dit door de loopbaanontwikkeling te bespreken en perspectieven te schetsen. Het volgen van een opleiding/scholing maakt daarvan deel uit.

4.4.2a. Startende leerkracht

Er is de laatste jaren veel aandacht voor de problematiek en de ondersteuning van startende leraren. Op allerlei plekken worden instrumenten ontwikkeld die bij de begeleiding van startende leraren kunnen worden ingezet. Schoolbesturen staan voor de uitdaging om starters goede begeleidingsprogramma's aan te bieden. In vergelijking met andere beroepsgroepen, lijkt de aandacht voor de begeleiding van startende leraren buitenproportioneel. Waarom is aandacht voor startende leraren noodzakelijk? En waarom wijkt de aandacht voor starters in het onderwijs zo af van de aandacht voor starters in andere beroepen?

Leraren die net van de opleiding komen, moeten al deze taken vanaf dag één uitvoeren, net als leraren die al tien of twintig jaar op een school werken. Ze dragen vanaf de eerste dag van hun loopbaan 100% verantwoordelijkheid, in hun eentje. Schoolleiders, collega's, de politiek en ouders verwachten dat leraren die verantwoordelijkheid direct aankunnen. Die abrupte overgang van opleiding naar beroep is vrij uniek. In weinig andere beroepen is die overgang zo groot. In veel beroepen is er sprake van een geleidelijke overgang: starters lopen mee met ervaren collega's, hebben minder verantwoordelijkheid, ze volgen een traineeship of hebben een juniorfunctie. Zij hebben kortom tijd en ruimte om in te groeien in het beroep. Startende leraren hebben die ingroeimogelijkheid niet.

Als we weten dat het beroep vanaf de start zwaar is, en dat aankomende leraren in de vierjarige opleiding slechts een beperkt aantal bekwaamheden kunnen ontwikkelen, ontstaat de neiging om studenten bij de start van de opleiding te selecteren: op taal- en rekenvaardigheid, op kennis van aardrijkskunde, geschiedenis, natuur en techniek, en op hun sociaal-communicatieve vaardigheden. Die focus op selectie versterkt het mentale model dat bij de start van het beroep alles op orde moet zijn. In plaats daarvan zou er sprake moeten zijn van een mentaal model waarin de nadruk ligt op de voortdurende ontwikkeling van de leraar, niet alleen in de opleiding, maar ook tijdens de uitoefening van het beroep.

4.4.3. Taakbeleid

Het gaat om het verenigen van organisatiedoelen en de inzet en kwaliteiten van personeel. Het doel daarbij is een win-win situatie voor de organisatie en de individuele medewerker. Dit wordt o.a. gerealiseerd met een "goed" taakbeleid. De te onderscheiden aspecten in het taakbeleid zijn:

- a. Taakomvangsbeleid
- b. Taakverdelingsbeleid
- c. Taakbelastingsbeleid
- d. Belastbaarheidsbeleid

a.	TAAKOMVANGSBELEID Genormeerde schooltaken met hun omvang	Schooltaken die nu worden uitgevoerd of in de toekomst uitgevoerd moeten worden
b.	TAAKVERDELINGSBELEID Toedeling van schooltaken aan functies en de	

	toewijzing van functies aan medewerkers	
c.	TAAKBELASTINGSBELEID Functioneren van de medewerker in de schoolorganisatie	Individuele wensen en deskundigheden van de medewerkers en de kenmerken van de school als werkomgeving
d.	BELASTBAARHEIDSBELEID Individueel functioneren van de medewerkers	Individuele taakopvatting

a. Taakomvangsbeleid

Bij het taakomvangsbeleid stelt de school haar takenpakket vast en bepaalt de bijbehorende normen. Dit takenpakket bestaat uit verschillende taken met een bepaalde omvang per taak:

- de lestaak
- de lesgebonden taken (50% van de lestaak)
- de professionalisering (80 uur bij voltijds benoeming)
- overige schooltaken

b. Taakverdelingsbeleid

Het taakverdelingsbeleid gaat om het verdelen (toedelen) van de taken aan de verschillende medewerkers. De nieuwe cao biedt mogelijkheden om flexibel om te gaan met de maximale lestaak. De werkelijke inzet wordt jaarlijks besproken tussen leidinggevende en medewerker en schriftelijk vastgelegd.

c. Taakbelastingsbeleid

Voor de medewerkers zijn de stappen c. en d. van het taakbeleid inhoudelijk belangrijk. In deze stappen gaat het om een afstemming van de individuele wensen en deskundigheden van de medewerkers en de kenmerken van de school als werkomgeving (taken). Het taakbelastingsbeleid resulteert in het 'functioneren van medewerkers in de schoolorganisatie'. Bij werkdruk, en dus belasting, kan zowel gedacht worden aan de tijdsbesteding en de omvang van het takenpakket als aan de beleving van het werk: de spanning die het met zich meebrengt, de uitdaging of juist niet. Het functioneren van alle medewerkers, van hoog tot laag, moet bespreekbaar worden. Hiervoor gebruiken we de gesprekkencyclus (onderdeel in deel II).

d. Belastbaarheidsbeleid

Bij het taakomvang-, de taakverdeling- en het taakbelastingsbeleid fungeert de school als uitgangspunt, bij het belastbaarheidsbeleid is dat de individuele leerkracht met zijn /haar eigen belastbaarheid. Het belastbaarheidsbeleid is het vangnet voor die situaties waarin de belasting van een individuele medewerker te groot is.

Het belastbaarheidsbeleid heeft twee functies:

- 1e: het biedt een adequate benaderingswijze in bepaalde individuele gevallen
- 2e: is het een signaal voor problemen die te maken hebben met het functioneren van de school waardoor bepaalde personeelsleden buiten de boot vallen.

De kern van het taakbeleid is het creëren van zodanige condities op school dat optimaal wordt ingespeeld op de belastbaarheid van de individuele medewerkers. Daarbij wordt uitgegaan van de 'gemiddelde' leerkracht en voorbijgegaan aan de individuele verschillen. Belastbaarheidsbeleid staat of valt met de mogelijkheden om individueel maatwerk te leveren.

4.4.4. Personeels- en bekwaamheidsdossier

Van iedere medewerker werkzaam bij CBO-NWF wordt een personeelsdossier bijgehouden, zowel op bovenschools- als op schoolniveau. De doelstelling van het maken en bijhouden van personeelsdossiers is het effectief, efficiënt en sociaal verantwoord kunnen voeren van personeelsbeleid en –beheer (HR beleid), evenals het kunnen voldoen aan wettelijke verplichtingen.

Hierbij geldt de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Een personeelsdossier kan worden gedefinieerd als een dossier dat alle gegevens bevat als basis waarvan de stand van zaken kan worden geanalyseerd en waarbij de arbeidsgeschiedenis van de medewerker wordt bijgehouden.

Het bekwaamheidsdossier is een geordende verzameling van gegevens die laten zien dat de medewerker bekwaam is en zijn bekwaamheid onderhoudt. De inhoud van het bekwaamheidsdossier is niet wettelijk geregeld. Het bekwaamheidsdossier is de verantwoordelijkheid van het CBO-NWF, iedere leraar beschikt over een bekwaamheidsdossier.

4.4.5. Talentmanagement

Het is van belang een balans te vinden tussen het realiseren van de doelstellingen en belangen van de organisatie en de talenten van de medewerkers. Dit betekent dat CBO-NWF middelen moet inzetten die bijdragen aan het realiseren van deze balans. Talentmanagement is één van de middelen die de organisatie hierbij kan gebruiken. Dit om in te spelen op verandering is het van toenemend belang om de wensen en doelen van de medewerkers af te stemmen op de doelen van het CBO-NWF.

Talentmanagement voorziet hierin als hulpmiddel. Doordat het CBO-NWF aangeeft welke vaardigheden of competenties van belang zijn voor het uitoefenen van de functies, is het voor de medewerker duidelijk op welke competenties hij/zij zich moet richten voor het vervullen van zijn/haar functie. Talenten- / competentie management is het vinden in de match tussen enerzijds wat medewerkers willen en kunnen, en de strategie en het belang van het CBO-NWF anderzijds.

Maak gebruik van het 70-20-10 principe: leren door te doen. Medewerkers leren 70 procent van hun skills door te doen, 20 procent door feedback en coaching en 10 procent op de traditionele manier, uit boeken en in een klas.

4.4.6. Mobiliteit

Het werken in het primair onderwijs vraagt om een bepaalde mate van flexibiliteit van medewerkers. De school en haar omgeving verandert voortdurend. CBO-NWF behaalt haar maximale rendement als de juiste medewerker op de juiste plaats actief is, want dan heeft de medewerker plezier in het werk en is het meest effectief.

Doordat de omgeving continu verandert kan het zijn dat de medewerker ooit een medewerker op de juiste plek was, maar dit, door de veranderende omstandigheden, nu niet meer is. Een volledig begrijpelijk en verklaarbare situatie. Vanuit goed personeelsbeleid zijn diverse instrumenten ontwikkeld om dit tegen te gaan. Scholing en de stimulans van persoonlijke ontwikkeling is een bekend instrument en wordt dan ook gebruikt binnen CBO-NWF. Niet in de laatste plaats omdat in de CAO-PO is vastgelegd dat van medewerkers wordt verwacht dat zij zich blijven ontwikkelen en breed inzetbaar blijven.

Het instrument mobiliteit wordt minder vaak toegepast maar is, mits goed uitgevoerd, minstens zo

effectief. Het mobiliteitsbeleid biedt medewerkers en directeurs van CBO-NWF kaders en handvatten voor het inzetten van mobiliteit als kans voor het individu als voor de organisatie als geheel.

Doel van het mobiliteitsbeleid is het bevorderen van een actieve en doelgerichte uitwisseling van kennis, ervaring, expertise, taken, functies en personen tussen de scholen van CBO-NWF. Jaarlijks wordt de vrijwillige mobiliteit in kaart gebracht.

4.4.7. Werving-, selectie en benoemingsbeleid

Werving en selectie is een onderdeel c.q. instrument binnen het HR waarmee grote invloed uitgeoefend wordt op de kwalitatieve en kwantitatieve instroom van medewerkers binnen CBO-NWF. Het doel van goede werving & selectie is om de juiste persoon op de goede plek in de organisatie te krijgen. Om dit voor elkaar te krijgen is het belangrijk afspraken te maken. Daarmee laten we als CBO-NWF één gezicht zien naar buiten, weten we zeker dat er – door de waan van alledag – geen stappen worden overgeslagen en worden sollicitanten op deze wijze zo zorgvuldig mogelijk behandeld.

4.4.8. Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimbeleid is gericht op het voorkomen en verminderen van verzuim van medewerkers. Het ziekteverzuimbeleid wordt uitgevoerd aan de hand van het ziekteverzuimbeleidsplan.

Dit ziekteverzuimbeleidsplan is een uitwerking van de regels waar het verzuimbeleid aan moet voldoen en omschrijft maatregelen ter bevordering van de veiligheid en de gezondheid en ter voorkoming en beperking van de psychosociale arbeidsbelasting (PSA) van medewerkers. Met andere woorden, het ziekteverzuimbeleid draagt bij aan het scheppen van een optimaal werkklimaat in overeenstemming met de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), Arbowet, Ziekwet, Wet Verbetering Poortwachter (WVP), CAO-PO 2018-2019 en overige relevante regelgeving.

Het ziekteverzuimbeleid heeft als doel:

- arbeidsongeschiktheid en beroepsziekten te voorkomen;
- ziekteverzuim tot een minimum te beperken / terug te dringen;
- de wetgeving op dit gebied na te leven.

Doelstelling voor CBO-NWF is naast het goed uitvoeren van het ziekteverzuimbeleid te zorgen dat (uiteindelijk) het management en de medewerker zelf probleemeigenaren zijn.

4.4.9 Vervangingsbeleid

Het vervangingsbeleid is ontwikkeld omdat CBO-NWF de essentie van de inzet en behoud van goede (inval)leerkrachten en overige onderwijsgevende invallers (payroll) belangrijk vindt. Goede invalmedewerkers kunnen bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling van het kind en de school, zoals beschreven in het strategisch beleidsplan. Dit beleid beoogt duidelijkheid te geven omtrent procedures, invalbekostiging, benoemingsverplichtingen en overige relevante bijzonderheden. Hierbij hoort ook de bekostiging van rechtspositionele verlopen.

4.4.10. Arbobeleid

CBO-NWF streeft naar optimale arbeidsomstandigheden voor haar medewerkers. Het arbobeleid is gericht op waarborging van de veiligheid en gezondheid van medewerkers en leerlingen, en op de bevordering van hun welzijn. Om dit te bereiken, organiseert CBO-NWF de vereniging op zo'n manier

dat onaanvaardbare risico's in principe zijn uitgesloten. Verzuim door ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt zo veel mogelijk tegengegaan. Seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie worden actief bestreden.

Arbobeleid in essentie

Het arbobeleid vloeit voort uit de Arbowet, het Arbobesluit en andere relevante wet- en regelgeving. De doelstellingen van het arbobeleid worden in samenhang met de doelstellingen van CBO-NWF geformuleerd. De doelstellingen worden vermeld in het jaarlijks op te stellen Plan van Aanpak. Dit plan wordt opgesteld op basis van de RI&E (risico-inventarisatie en –evaluatie).

Het Arbobeleid beschrijft het beleid waarmee de hoofddoelstelling wordt verwezenlijkt, en van de hieruit voortvloeiende taken voor de komende vijf jaar. Indien van toepassing wordt voor elk beleidsonderdeel aangegeven:

- wie verantwoordelijk is;
- welke procedures worden gevolgd;
- welke instrumenten worden gebruikt;
- welke vorm van interne of externe ondersteuning nodig is;
- hoe de kwaliteitsborging is geregeld

4.5. Consequenties voor de meerjarenplanning

4.6. Organisatiedoel

4.2.1 De grondslag

De grondslag van het CBO-NWF is christelijk, waarbij er ruimte is voor pluriformiteit in het Christelijk profiel van de scholen. Van leerkrachten wordt verwacht dat ze die grondslag onderschrijven. Binnen de samenwerkingsschool is ruimte voor verschillen, personeel aan deze school dient de grondslag minimaal te respecteren.

Het CBO-NWF hanteert de Bijbel als inspiratiebron voor de omgang met God, de naaste en de omringende wereld en voor al haar andere handelen.

In de scholen van het CBO-NWF wordt de grondslag vertaald naar- en betekenis krijgen voor de onderwijskundige praktijk. De samenwerkingsschool neemt hierbij een bijzondere positie in. Gebaseerd op de Christelijke identiteit gelooft het CBO-NWF dat ieder kind uniek en waardevol is. De inspanningen van CBO-NWF richten zich dan ook op een veilig, liefdevol en respectvol schoolklimaat. Op deze manier hoopt het CBO-NWF de vereniging dat de kinderen via onderwijs en ondersteuning van persoonlijkheidsontwikkeling een ononderbroken groei doormaken en vaardigheden ontwikkelen die hen in staat stellen bij hen passend onderwijs te volgen. De vereniging streeft ernaar dat de kinderen zich in de maatschappij een zelfstandige en positief kritische plaats kunnen verwerven, waarbij zij het zicht op de ander niet verliezen.

4.2.2. Het doel van het CBO-NWF

Statutair is de doelstelling als volgt verwoord: CBO-NWF stelt zich ten doel Christelijk basisonderwijs en/of scholen waarbinnen ruimte is voor meerdere identiteiten, aan te bieden in de regio Noordwest Friesland. Zij tracht dit doel te verwerkelijken door het zoeken van samenwerking in alles wat tot de regionale en algemeen belangen van het Christelijk onderwijs behoort, door het houden van

vergaderingen en voorts door alle andere wettige middelen, welke tot het gestelde doel dienstig zijn. Zij beoogt niet het maken van winst. De scholen van het CBO-NWF kennen een open toelatingsbeleid en gaan respectvol om met anders- en niet gelovigen.

De missie voor CBO-NWF Noordwest Friesland is statutair als volgt geformuleerd:

- De vereniging streeft er naar om vanuit de grondslag, vorm en inhoud te geven aan kwalitatief goed onderwijs en opvoeding in waarden en normen

Het motto van de vereniging is: *Samen maken we onderwijs Bijzonder.*

4.2.3. Het doel van de scholen

Zonder relatie geen prestatie. Een goede relatie is belangrijk. Hierbij wordt binnen CBO-NWF gedacht aan de relatie tussen leerkracht en leerling, leerlingen onderling en leerkrachten onderling. Maar ook ouderbetrokkenheid is hierbij een belangrijk aspect. Door samen te werken worden sociale vaardigheden, zelfvertrouwen en leerprestaties verbeterd.

Kinderen leren verschillend. In het onderwijs van CBO-NWF wordt optimaal ingespeeld op die verschillen tussen kinderen. Kinderen worden uitgedaagd om zich te ontwikkelen op cognitief, creatief en sociaal gebied. Er uit halen wat er in zit. Succesvolle leerervaringen worden heel belangrijk gevonden. Zo kunnen ze uitgroeien tot zelfstandige en positief kritisch denkende mensen.

De scholen van CBO-NWF zijn een moderne, kindvriendelijke leefgemeenschap waarin kinderen zich veilig voelen en veel leren. Kernwaarden daarbij zijn respect, vertrouwen, passie, verbinding en pluriformiteit (zie ook het Strategisch beleidsplan van de vereniging).

Iedere leerkracht is medeverantwoordelijk voor het leef- en leerklimaat op school. Iedereen is uniek, en ontplooit zich op zijn eigen manier. Leerkrachten benaderen kinderen positief en richten de aandacht op de kwaliteiten en talenten van iedere leerling. CBO-NWF creëert voor alle kinderen een uitdagende en rijke leeromgeving. De groepen zijn functioneel en flexibel ingericht met aandacht voor structuur, rust en organisatie.

De scholen formuleren op basis van het doel van CBO-NWF hun eigen visie met daaraan gekoppeld de doelen voor hun school. Dit wordt verwoord in het schoolplan.

4.7. Strategisch plan

4.3.1 Personeelsbeleid

Personeel is een onmisbare schakel en kritische succesfactor voor goed onderwijs. Het gaat om het optimaal inzetten van talenten van mensen. Een lerende organisatie heeft professionals die vanuit reflectie aangeven welke ontwikkelpunten er zijn op individueel- en teamniveau. Professionals ervaren autonomie en dragen verantwoordelijkheid voor de eigen- en de teamontwikkeling.

Goed personeel is belangrijk voor het onderwijs. Goede medewerkers blijven goede medewerkers als zij zich blijvend ontwikkelen. Ontwikkeling in vaardigheden, maar ook in gedrag. Vaste routines en bekende processen zijn veilig, gemakkelijk en vertrouwd. Toch zijn er soms veranderingen nodig

om betere resultaten te behalen.

Directie en medewerkers moeten voortdurend:

- kijken hoe processen gaan, waarom ze zo gaan en wat er kan verbeteren.
- durven te veranderen en leren van elkaars resultaten, zowel van fouten als successen.

Medewerkers tonen veranderingsbereidheid, om nieuwe hedendaagse didactische en pedagogische aspecten toe te passen bij het geven van onderwijs. Dit komt vooral tot uiting bij de wijze van instructie geven, aansturen van de zelfstandigheid van de leerlingen (autonomie en competentie/talenten) en planmatige afstemming van het onderwijs op de behoeften van de leerlingen of een groep leerlingen.

Het personeelsbeleid van CBO-NWF is gericht op lerende organisaties. Leren uit zich in de ontwikkelingsmogelijkheden van de medewerkers en de ondersteunende rol daarbij van de schooldirecteur en het college van bestuur. Het presteren uit zich in verbeteren van resultaten en vergroten van de kwaliteiten van de medewerkers vast te stellen door de schooldirecteur en het college van bestuur.

Het is noodzakelijk het potentieel van de medewerkers te kennen en barrières te slechten binnen CBO-NWF die medewerkers beletten om mobiel te zijn. Medewerkers houden van een vertrouwde omgeving. Hierdoor is mobiliteit een instrument dat te weinig wordt benut, terwijl medewerkers die de stap hebben gemaakt, hier achteraf altijd positief over zijn. Mobiliteit verdient een positiever imago binnen CBO-NWF. Belangrijk hierbij te vermelden is dat personeelsplanning (mobiliteit) een hulpmiddel is, geen doel op zich. Mobiliteit met al haar onderdelen is opgenomen als deel V binnen het HR beleidsplan

4.3.2. Kernkwaliteiten

Medewerkers van CBO-NWF zijn in het bezit van de drie kernkwaliteiten:

Kernkwaliteit één: werkt voortdurend aan de eigen ontwikkeling en opbrengstgerichtheid

- geeft blijk van zicht te hebben op de eigen sterke en zwakke punten en werkt aan de eigen ontwikkeling;
- is stressbestendig en geeft op een plezierige wijze de eigen grenzen aan;
- heeft zicht op de eigen rol in verhouding tot de opbrengsten. (Opbrengsten worden besproken, afgesproken en gehaald.) Legt een link tussen eigen handelen en opbrengsten.

Kernkwaliteit twee: kan effect(en) van eigen handelen evalueren

- beschikt over reflecterend vermogen, kan het effect van (eigen) handelen beoordelen;
- beschikt over een positieve sociaalrelationele instelling (acceptatie van anderen, toont respect, open, zorgvuldig, ruimtegevend).

Kernkwaliteit drie: kan verantwoord handelen (identiteit)

- heeft een helder op een duidelijk Christelijk georiënteerd werkconcept (waarden, normen en opvattingen) en handelt daarnaar (consistentie);
- toont zich bevologen, gedreven, ambitieus en betrokken op het werk;
- kan goed met anderen samenwerken en geeft blijk van collegialiteit;
- hanteert conflicten op een adequate/professionele manier.

5. Kwaliteitsbeleid

5.1. Het stelsel van kwaliteitszorg op bestuursniveau

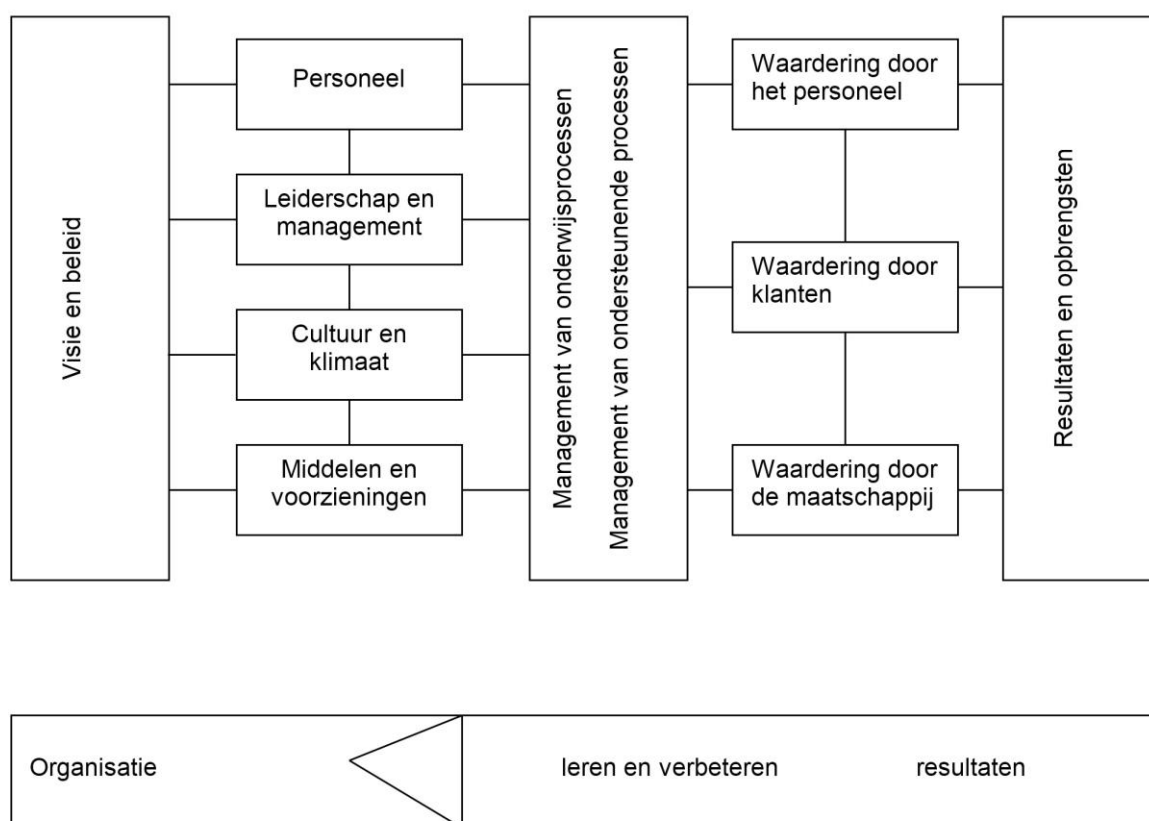
5.1.1. Inleiding

Kwaliteitszorg is de basis van waaruit het onderwijs binnen onze vereniging en op de scholen vorm gegeven wordt. In dit hoofdstuk beschrijven we op welke wijze wij op verenigingsniveau onze kwaliteit verbeteren, borgen en bewaken. Binnen kwaliteitszorg is het belangrijk om na te gaan wat de resultaten zijn van het onderwijs: "Doen wij de goede dingen" en "doen wij de goede dingen goed?"

Belangrijk hierbij is dat we ons samen verantwoordelijk voelen voor de resultaten en dat stappen die worden genomen om de kwaliteit te verbeteren door iedere betrokkene worden gedragen. Eerst geven we aan vanuit welke basis we onze zorg voor kwaliteit vormgeven (INK model). Vervolgens wordt benoemd wat we er onder verstaan en wordt de procedure uiteengezet. Tenslotte zetten we op een rij welke systematiek en instrumenten we gebruiken om ervoor te zorgen dat alle aspecten in onderlinge samenhang een compleet en evenwichtig kwaliteitssysteem vormen.

5.1.2. Voorwaarden voor onze kwaliteitszorg

De Wet op het primair onderwijs geeft aan, dat scholen in hun schoolplan het kwaliteitsbeleid van de school moeten beschrijven. Scholen moeten (wettelijk verplicht) kwaliteit leveren, kwaliteitszorg plegen en beschikken over een systeem voor interne kwaliteitszorg. Bij het vormgeven van ons kwaliteitszorgbeleid baseren we ons op het model van het instituut Nederlandse kwaliteit (INK). Zij werkt vanuit het volgende model:



5.1.3. Wat is kwaliteitszorg?

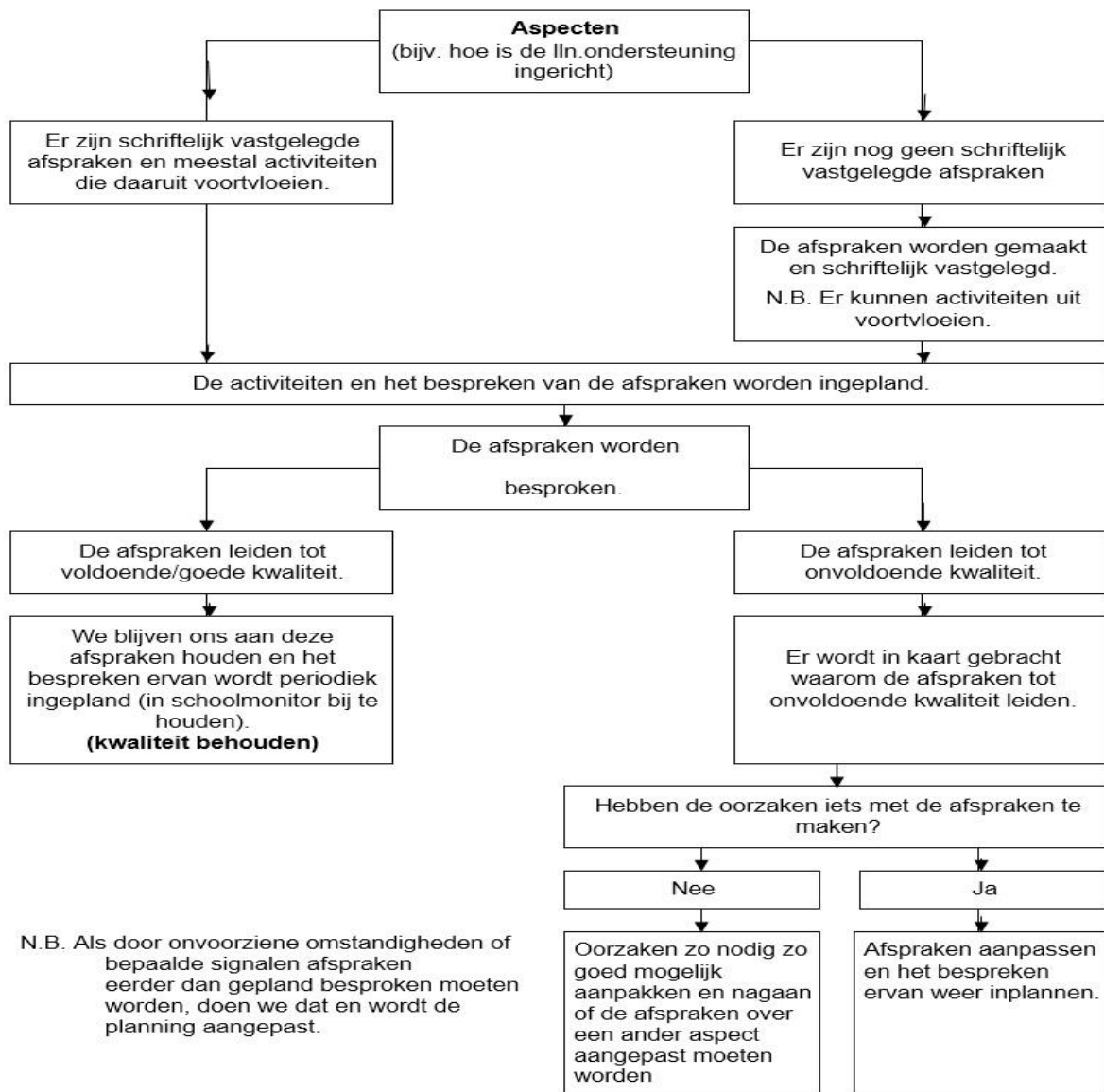
Kwaliteitszorg kent verschillende fasen:

1. Incidenteel en ad hoc verzamelen en analyseren van informatie.
2. Systematisch verzamelen en analyseren van informatie gericht op verantwoording (periodiek, cyclisch en doelgericht).
3. Systematisch verzamelen en analyseren van informatie gericht op het benoemen van de toekomst van de school/scholen (beleidsterreinen worden verbonden met elkaar).
4. Systematisch kwaliteitsmanagement is de weg waarlangs de vereniging/ de scholen haar toekomst creëren en realiseren.

Kwaliteitszorg is dus meer dan het verzamelen van data. De verbinding tussen de verschillende beleidsterreinen moet worden gemaakt. Het strategisch plan van de vereniging ligt boven: waar willen we de komende jaren naar toe en waar worden accenten gelegd. De visie heeft gevolgen voor onderwijs, personeel en organisatie en zelfs huisvesting.

Het doel voor de komende periode is om als vereniging de stap van fase 3 naar 4 te maken. We willen de stap maken naar een onderzoekende houding bij directies en leerkrachten, een actief gesprek met de (interne en externe) stakeholders en educatief partnerschap met ouders.

5.1.4. Procedure voor kwaliteitszorg



Kwaliteitszorg is: plannen, uitvoeren, terugkoppelen, bijsturen, een cyclisch gebeuren dus: plan, do, check, act!

Kwaliteitszorg = kwaliteitsborging + kwaliteitsverbetering **KZ = KB + KV**

5.1.5. Systemen en instrumenten van kwaliteitsbewaking

Om de kwaliteit van ons onderwijs te bewaken maken we op onze scholen gebruik van de volgende instrumenten, middelen en procedures:

- De afname van methodegebonden toetsen, met daarbij analyse en reflectie.
- De systematische afname en registratie van methodeonafhankelijke toetsen (CITO), vastgelegd in de toetskalender. Het gaat minimaal om de volgende toetsen:
 - Bij de kleuters in groep 1 en 2 minimaal een keer (dus minimaal 1 keer in de hele kleuterperiode);
 - Technisch lezen (DMT en/of leestechneik/leestempo) vanaf groep 3;
 - Begrijpend lezen vanaf groep 4;
 - Rekenen/Wiskunde vanaf groep 3;
 - De sociaal-emotionele ontwikkeling vanaf groep 3: door middel van bijvoorbeeld Vison of Scoll (minimaal 1 keer per jaar).
- Een uitgebreid CITO leerlingvolgsysteem en een kleutervolgsysteem (bijv. via Onderbouwd of Memelink).

- Een eindtoets voor groep 8.
- Het maken van een schoolzelfevaluatie n.a.v. het schooloverzicht uit het CITO leerlingvolgsysteem (minimaal 1 keer per jaar). Indien nodig wordt ingezoomd op trends.
- Het ondersteuningsbeleid vanuit het schoolondersteuningsprofiel (SOP), met daarbij aandacht voor het systeem van handelingsgericht werken (passend onderwijs).
- Er wordt uitvoering gegeven aan het Human Resource Management beleid (HRM) met daaraan gekoppeld de persoonlijke ontwikkeling (via POP) van de individuele directeurs/teamleden.

De gesprekkencyclus is onderdeel van dit beleid.

- Professionaliseringsbeleid is gebaseerd op uitkomsten van teamvergaderingen, gesprekkencyclus, de POP.'en, beleidsvoornemens van het bevoegd gezag en beleidsvoornemens van de school. Individuele wensen van teamleden, voortvloeiend uit het persoonlijk ontwikkelingsplan worden hierin ook omschreven. Tevens houdt de werknemer een bekwaamheidsdossier bij.
- Het regelmatig geven van feedback en reflectie tijdens voortgangsgesprekken tussen de directeur en het teamlid of tussen teamleden onderling, reflectie en feedback (conform gesprekkencyclus).
- Realiseren van klassenconsultatie. Bewaken van dit proces door de directeur. Klassenconsultatie door de directeur en indien realiseerbaar door teamleden bij elkaar (twinmates).
- In iedere groep is een groepsmap aanwezig waarin alle belangrijke informatie betreffende groepsplan, roosters, dag- en weekplanning van lessen en leeractiviteiten, klassenregels en de resultaten van methodegebonden toetsen zijn vastgelegd (kan/mag ook digitaal). Deze mappen worden regelmatig (minimaal 1x per jaar) gecontroleerd door de directeur. Elke leerkracht houdt het digitaal leerling-dossier bij.
- Een heldere en voor een ieder inzichtelijke overlegstructuur en besluitvormingsprocedures.
- Periodiek teamoverleg en jaarlijks een evaluatievergadering met het team.
- De (jaarlijkse geactualiseerde) schoolgids (algemeen en bijzonder deel).
- Het vierjaarlijks schoolplan.
- Tevredenheidsonderzoeken onder personeel, ouders en (oudste) leerlingen (eens per 4 jaar).

Aandachtsveld

Instrumenten

	SMT, RIE, ARBO	Inspectieonderzoeken	LOVS Cito	Analyse Resultaten V.O.	HR beleid *	Schoolplan en schoolgids	Jaarplan, jaarverslag via schoolmonitor	Nascholingsplan	Methode gebonden toetsen	Instrument ondersteuningsprofiel (Q3)	Tevredenheidsonderzoeken	Groepsmap, groepsplan
Visie en beleidsvorming		X			X	X	X	X		X		
Personeel	X	X			X	X	X	X				
Leiderschap en management		X			X	X	X	X				X
Cultuur en klimaat		X			X	X	X					
Middelen en voorzieningen		X		X			X	X		X		
Management van processen		X	X		X		X	X	X	X		X
Waardering door klanten											X	
Waardering door medewerkers											X	
Waardering door leerlingen											X	
Waardering door de maatschappij		X		X		X						
Eindresultaat		X	X		X		X		X	X		

* volgens het HRM beleid zoals binnen de vereniging geformuleerd

Dit schema geeft inzicht in de verschillende instrumenten die conform de aandachtsvelden vanuit het INK model worden gebruikt bij kwaliteitszorg en helpen om inzichtelijk te maken of de gebruikte evaluatie-instrumenten de hele organisatie dekken.

Natuurlijk moet ervoor gezorgd worden dat (nieuwe) acties voortvloeiend uit de resultaten van de diverse instrumenten een plek krijgen in de gehele cyclus van kwaliteitszorg.

Dit wordt gegarandeerd door:

- de acties op te nemen in het schoolplan (vierjarig) met een uitwerking van deze acties in het jaarplan (eenjarig) via schoolmonitor. Hierbij wordt de PDCA cirkel gehanteerd. De bestaande opzet van het schoolplan en het jaarplan voldoen. Mochten de acties niet onder een bestaand kopje vallen dan kunnen ze geplaatst worden bij kwaliteitszorg.
- Het INK model niet alleen te hanteren als kwaliteitszorgmodel maar ook als sturingsmodel. Bij het uitwerken van beleidsdoelstellingen uit het schoolplan is het belangrijk om de samenhang van activiteiten uit de verschillende organisatiegebieden in beeld te brengen.

Eén beleidsdoelstelling kan vragen om geoperationaliseerd te worden in verschillende activiteiten en organisatiegebieden. Met andere woorden voor elke actie moet na worden gegaan of en welke gevolgen het heeft voor leiderschap, beleid en strategie, personeel, middelen en het primaire proces.

Hierbij worden de acties Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden, en Inspirerend (SMART(I)) geformuleerd en vertaald naar mogelijke prestatie-indicatoren rondom de resultaatgebieden (waardering door klanten, personeel, maatschappij, resultaten en opbrengsten).

De kengetallen worden opgenomen in de managementrapportage die minimaal één keer per jaar door de het bevoegd gezag naar de Raad van Toezicht wordt gezonden.

Planning inzet instrumenten periode 2019-2023

De instrumenten om informatie te verzamelen worden cyclisch ingezet, volgens onderstaand schema.

Jaar van afname	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Instrument				
RIE Risico Inventarisatie & Evaluatie	X			X
Inspectietoezicht (extern toezicht)	X	X	X	X
LVS CITO, incl. bovenschoolse module en incl. een eindtoets	X	X	X	X
Analyse Resultaten voortgezet onderwijs (in jaarverslag)	X	X	X	X
Schoolplan (4-jarig)				X
Schoolgids, Jaarplan en Jaarverslag (schoolmonitor), Nascholingsplan	X	X	X	X
Methode gebonden toetsen	X	X	X	X
Instrument ondersteuningsprofiel Q3		X		X

Tevredenheidsonderzoeken (4-jarig)				X
Gesprekkencyclus* (HRM)	X	X	X	X

* Volgens het HRM beleid zoals binnen de vereniging geformuleerd

5.1.6 Slotwoord

Het is verleidelijk om met het oog op kwaliteitszorg je te verliezen in ‘instrumenten’. Kwaliteitszorg is echter meer dan een optelsom van procedures, systemen en metingen. Het is de motor voor onderwijsontwikkeling en de basis voor professionele samenwerking. Een persoonlijke houding van waar uit je het steeds een stukje beter probeert te doen. Of, zoals een meesterkok ooit zei: “Goede koks koken met recepten, meesterkoks met principes”

5.2. Het stelsel van kwaliteitszorg op schoolniveau

5.2.1. Inleiding

De school weet, rekening houdend met haar maatschappelijke opdracht en kenmerken van de leerlingpopulatie, waarin zij zich wil onderscheiden, c.q. profileren, en heeft daaruit toetsbare doelen afgeleid voor de korte en middellange termijn. De kwaliteitszorg heeft in elk geval betrekking op de resultaten, het onderwijsproces waaronder het aanbod, het schoolklimaat en de veiligheid.

De schoolleiding en de leraren beoordelen systematisch maatregelen en instrumenten om te waarborgen dat het personeel zijn bekwaamheid heeft en onderhoudt.

De school betreft onafhankelijke deskundigen en belanghebbenden bij deze beoordeling en analyseert de relatie van de resultaten met de financiële voorzieningen en wettelijke vereisten. De evaluaties leiden tot toegankelijke managementinformatie.

Waar nodig voert de school planmatig verbeteringen door die voldoende ambitieus zijn en aansluiten bij de evaluaties.)

Het beleid van de school om haar visie op de onderwijskwaliteit en ambities te realiseren wordt door de leraren breed gedragen.

Er is een grote bereidheid om gezamenlijk het onderwijs te verbeteren. Het bestuur en de schoolleiding vertonen onderwijskundig leiderschap en kwaliteitsbewustzijn.

Er wordt gehandeld vanuit een duidelijke verantwoordelijkheidsverdeling tussen alle geledingen in de instelling.

De schoolleiding, leraren en ondersteunend personeel werken gezamenlijk aan een voortdurende verbetering van hun professionaliteit.

Leraren en andere betrokkenen bij de school werken resultaatgericht, zijn aanspreekbaar op gemaakte afspraken en zijn zich bewust van de effecten van hun handelen op de onderwijskwaliteit en op de ontwikkeling van de leerlingen.

De school werkt vanuit een transparante en integere cultuur waarin sprake is van zichtbaar zorgvuldig handelen.)

5.2.2. Overzicht instrumenten / systemen en gebruik

Onder zorg verstaan we alle maatregelen en activiteiten die we op school voor alle leerlingen en speciaal voor hen die specifieke ondersteuning nodig hebben, realiseren.

Op de Fûgelsang vormt het model Handelingsgericht Werken de basis voor de ondersteuningsstructuur.

Dit model omvat vier stappen die structuur geven aan het onderwijs te weten:

1. Het verzamelen van gegevens.
2. Analyseren van de verzamelde gegevens.
3. Werken aan onderwijs op basis van de geanalyseerde gegevens.
4. Het evalueren van de resultaten van het gegeven onderwijs.

De resultaten en de analyse van stap 4 vormen hierna opnieuw het startpunt voor een volgende cyclus Handelingsgericht Werken.

De leerkracht stemt de instructie en leerstof af op de behoefte en mogelijkheden van de groep. De leerkracht geeft instructie op niveau en naar behoefte aan de groep, aan kleine groepjes kinderen en individuele kinderen. Met behulp van dagelijkse observatie, correctie en de toetsen die bij de onderwijsmethode horen, volgt de leerkracht de ontwikkeling van de leerlingen en geeft op een verantwoorde wijze oplossingen en extra hulp. Deze gegevens worden geanalyseerd.

Op de Fûgelsang gebruiken we methode toetsen en een leerlingvolgsysteem van Cito om de ontwikkeling van de kinderen te volgen. Dit betekent dat naast de toetsen bij de verschillende methoden op de verschillende vakken we gebruik maken van Cito-toetsen. Vanaf groep 3 worden in januari/februari en mei/juni de Cito-toetsen afgenomen. De groep 8 leerlingen maken de eindtoets van IEP.

Door het afnemen en registreren van deze toetsen krijgen we aanvullende informatie over de vorderingen van de leerlingen.

Van elke leerling wordt een leerlingprofiel gemaakt waarop de vorderingen staan.

We volgen de ontwikkeling van en bekijken steeds de groei die het kind heeft gemaakt.

De resultaten worden met alle leerkrachten van het team geanalyseerd en besproken onder leiding van de intern begeleider.

Ook op schoolniveau analyseren we de resultaten en vertalen deze naar concrete acties in de kwaliteitsrapportage.

De inrichting van onze kwaliteitszorg

De inrichting van onze kwaliteitszorg

	Instrument / systeem	Betrokkenen	Frequentie / systematiek	inhoud
1	schoolzelfevaluatie- Cito	IB-eren team	2x per jaar	toetsen bespreken en lijnen uitzetten
2	Viseon 2.0 Cito	team	2x per jaar	sociaal emotioneel in kaart brengen en bespreken
3	analyse eindtoets	IB, gr.8 leerkracht en directie	1x per jaar	bespreking van de behaalde scores van de eindtoets
4	School Ondersteunings Profiel	IB en directie	1 x per 4 jaar	inrichting kwaliteitszorg
5	Sidi3	coördinator excellentie en team	1 x per jaar	signalering differentiatie
6	M5 incidentenregistratie	IB en team	dagelijks	bespreking n.a.v. de meldingen in M5

	gedrag			
7	overleg interne begeleider en directeur	IB en directie	1x per week	Bespreking van zorg- en schoolorganisatorische zaken op leerling, groep- en schoolniveau
8	groepsbespreking	IB en leerkracht	4 x per jaar	Vormgeving onderwijs op pedagogisch en didactisch gebied. Groepsoverzichten worden besproken en bijgesteld indien nodig
9	groepsoverdracht	leerkrachten	1x per jaar	Overdracht groepen naar nieuwe leerkrachten. Doorgaande lijn borgen
10	kortdurende ondersteuningsplannen en OOP	IB en leerkracht	1x per 6 weken	De leerkracht bespreekt de plannen en OPP 's met de intern begeleider
11	informeel overleg intern begeleider en leerkrachten	team	in de wandelgangen	Intern begeleider of leerkracht maakt een notitie van de vraag of opmerking
12	ouderportaal "Mijn School"	team, directie, ouders	zo vaak als nodig	informatie, agenda, mededelingen enz. communicatiekanaal naar ouders
13	schoolgids	directeur, MR	start nieuwe schooljaar	Alle informatie aangaande de school. Via Vensters PO en op de website van school. Indien gewenst kunnen ouders een papieren versie krijgen.
14	website	directeur	regelmatig verversen	informatie over school voor ouders en belangstellenden
15	oudergesprekken	team	4 x per jaar	Een omgekeerd 10 min gesprek waarbij ouders de leerkracht informeren over hun kind. Of een informatieavond aan het begin van het schooljaar. Driemaal een gesprek met informatie voor de ouders over hun kinderen. In groep 7 wordt bij het laatste 10 min gesprek een voorlopig VO advies gegeven en in groep 8 in februari het definitieve advies.
16	rapporten	team en ouders	2 x per jaar	De ontwikkelingen van het kind worden hierin vermeld en gedeeld
17	ouderavond voor ouders door ouders	MR, OR en directie	1 x per jaar	Verschillende onderwerpen die de school en de ouders kunnen aangaan komen op die avond aan de orde d.m.v. workshops, uitnodigen van een deskundige enz.

18	informatie avond voor ouders	directie , team	1 x per jaar	Uitleg organisatie voor het nieuwe schooljaar, afscheid van vertrekkende leerkrachten, welkom aan nieuwe leerkrachten enz. met als afsluiting gezellig met ouders afscheid nemen van het schooljaar
19	Schoolmonitor	directeur en team	maandelijks	In de schoolmonitor wordt het schoolplan en het schooljaarplan gemaakt. Maandelijks ontvangt de directeur een mail met evaluatie punten. Het schooljaarplan wordt jaarlijks gemaakt en geëvalueerd in het schooljaarverslag en bevat datgene wat dat schooljaar aan de orde komt of is geweest. Het schoolplan wordt eens per vier jaar gemaakt.
20	Activiteitencommissie	teamlid en ouders	5 x per jaar	Elke groep heeft 2 klassenmoeders, zij zitten in de activiteitencommissie en i.s.m. het team ondersteunt deze commissie activiteiten in de klas/ school zoals Sinterklaas en andere hand- en spandiensten.
21	Medezeggenschapsraad	directie op verzoek, 2 ouders en teamleden	5 x per jaar	Een wettelijk orgaan met afvaardiging van ouders en leerkrachten.
22	ouderraad	ouders, directie	5 x per jaar	Een groep ouders ontstaan uit de tijd van het oude bestuur (1 pitter) destijds Schoolraad genoemd. Functioneert als "klankbord" naar de directie en ondersteunt bij de administratie van het activiteiten en schoolreisjesgeld.

5.2.3. Verantwoording en dialoog

De school betreft interne en externe belanghebbenden, bij de ontwikkeling van haar beleid, bespreekt regelmatig haar ambities en welke resultaten ze behaalt.

Ze vraagt van deze belanghebbenden een actieve bijdrage in het realiseren van haar ambities en doelen en spreekt hen daarop aan. Daarnaast staat de school open voor wensen en voorstellen van interne en externe belanghebbenden en verwerkt deze zo mogelijk. De school verantwoordt zich over de resultaten op een voor de belanghebbenden toegankelijke en heldere wijze.

[toetsrooster-schooljaar-2019-2020](#)

[analyse-resultaten-groep-8-en-de-iep-eindtoets-2019-cbs-de-f-gelsang-berltsum](#)

5.2.4. Vervolgsucces

Elk schooljaar ontvangt de school gegevens over het vervolg van de loopbaan van leerlingen die de school verlaten hebben. Het vervolgsucces voldoet tenminste aan de verwachtingen van de school. Dit resultaat wordt in het team besproken en waar nodig volgt een reactie naar het VO en eventueel een actie binnen het leerproces op school

5.3. Algemene Verordening Gegevensbescherming

De Algemene Verordening Gegevensbescherming is per 25 mei 2018 van kracht. CBO Noardwest Fryslân geeft bovenschols uitvoering aan deze verordening en maakt daarbij gebruik van de digitale - en juridisch gecontroleerde documenten.

De documenten zijn van YSNS (Your Safetynet School) en zijn aanbevolen door het ICT netwerk SDFryslân. Deze documenten hebben betrekking op Algemeen, Leerlingen en Medewerkers en Organisatie. Met de toeleverende organisatie Brin is een abonnement afgesloten.

Ter ondersteuning is een externe Functionaris Gegevensbescherming aangenomen. Deze FG ondersteunt vanuit een stuurgroep, bestaande uit medewerkers van CBO Noardwest Fryslân, de ontwikkeling en invoering van de AVG.

In de komende planperiode krijgt de AVG een kwaliteitsslag met aandacht voor scholing: een E-learning voor docenten en onderwijsondersteunend personeel.

scholing: een verdieping/masterclass voor directeuren en de IB-ers

Een juiste omgang met de bepalingen in de AVG is vooral afhankelijk van het medewerkersgedrag. Bewustwording is dan ook het centrale thema voor de komende periode.

5.4. Consequenties voor de meerjarenplanning

De komende jaren moeten we ons zorgsysteem blijven evalueren en borgen. Daarbij denken we aan de weekplanning, de groepsoverzichten, de groepsmappen, de zorggids, de toetskalender enz. rekening houdend met nieuwe inzichten, visie enz.

Doorontwikkelen en borgen van excellentie en de inzet van leverwerk.

Toetsen blijven analyseren met als doel een optimale ontwikkeling van de kinderen en voor de school als controle of we dat wat we doen goed is.

6. Financieel beleid

6.1. Inleiding

KWALITEITSGEBIED 6: FINANCIËEL BEHEER

6.1 CONTINUÏTEIT

Het bestuur is financieel gezond en kan op korte en langere termijn voldoen aan zijn financiële verplichtingen.

Uit het Basisontwerp waarderingskader 2016, Versie 3: 01-12-2014 Pagina 19 van 21, van de onderwijsinspectie is het volgende aangegeven:

Portret: Er is sprake van duurzaam voortbestaan van het bestuur en er wordt voldaan aan de financiële randvoorwaarden die dit mogelijk maken. Om het voortbestaan te verzekeren, is het van belang dat het bestuur over een dusdanige financiële positie beschikt, dat alle financiële verplichtingen op de korte en langere termijn nagekomen kunnen worden. Dit blijkt uit de liquiditeit en solvabiliteit, de ontwikkeling van het exploitatieresultaat en de hoogte van de salarislasten.

Voor continuïteit is het van belang dat het bestuur inzicht heeft in de financiële uitgangspositie en de ontwikkelingen in de komende drie jaar. In de continuïteitsparagraaf van het jaarverslag geeft het bestuur inzicht in deze ontwikkelingen en de daaraan verbonden financiële gevolgen. Het bestuur bespreekt het voorgaande regelmatig met Raad van Toezicht en medezeggenschap, treft zo nodig corrigerende maatregelen en verantwoordt zich over het geheel in de jaarverslaggeving. Het bestuursverslag wordt jaarlijks gepubliceerd op de website van de vereniging.

DOELMATIGHEID

Het bestuur maakt efficiënt en effectief gebruik van de onderwijsbekostiging.

Portret: Het bestuur besteedt de overheidsbekostiging op de beste manier aan het onderwijs en niet aan andere zaken. Een bestuur mag geld opzij zetten voor onvoorziene omstandigheden, zolang dat bedrag in een redelijke verhouding staat tot wat nodig is voor een normale bedrijfsvoering. Het bestuur houdt er geen ruimere financiële buffer op na, dan het kan verantwoorden.

RECHTMATIGHEID

Het bestuur verwerft en besteedt de onderwijsbekostiging conform wet- en regelgeving.

Portret: Het bestuur beschikt over de vereiste deskundigheid en handelt integer en transparant. Het legt verantwoording af over de verwerving en besteding, hetgeen vooral beoordeeld wordt door een accountant die is aangesteld door de raad van toezicht. Deze accountant opereert volgens zijn eigen, algemene beroepsmaatstaven en speciaal volgens het onderwijscontroleprotocol dat door de inspectie is opgesteld.

Uitgangspunt van het financieel beleid is het faciliteren van de scholen in de uitvoering van hun onderwijstaken. Het financieel beleid gaat uit van de allocatie van middelen naar de scholen (materieel) en naar de inzet van het personeel.

De schooldirecteur is verantwoordelijk voor dat deel van het budget waarop hij rechtstreeks invloed heeft, de overige budgetten worden bovenschools ingezet en bewaakt.

6.2. Externe geldstromen, interne geldstromen

Het financieel beleidsplan van de vereniging CBO Noardwest Fryslân wordt deze planperiode geüpdatet. Een gezonde financiële organisatie is nodig met het oog op de continuïteit van de vereniging. De beschikbaarheid van voldoende financiële middelen is voorwaarde voor goed onderwijs.

Het bestuur stelt ieder jaar een taakstellend budget beschikbaar aan de directeur. Dit budget is opgebouwd uit een bedrag per school en een bedrag per leerling. Dit budget wordt aangevuld met de middelen voor culturele vorming. De afschrijvingskosten voor het onderwijsleerpakket en meubilair worden in mindering gebracht.

Vanaf 2019 ontvangen de directeuren ook een budget voor ICT. Schoolafhankelijk worden de ICT middelen ingezet zodat een algemeen aanschaf- en vervangingsbeleid niet meer volstaat. De directeur heeft nu de keuze voor ICT ondersteunt lesmateriaal dan wel de meer traditionele lesmethoden. De afschrijvingstermijn bedraagt 4 jaar, hierop zijn de budgetten berekend.

Ten laste van dit budget komen verder de kosten voor:

- leermiddelen incl. Frysk
- software (incl. licenties) t.b.v. methoden
- kopieerkosten, filmservice, reprorecht en kantoorartikelen
- huishoudelijke uitgaven (waaronder toiletpapier, handdoekjes, zeep etc.).
- administratie en drukwerk (jaarkalenders etc.)
- vergaderen
- koffie en thee
- culturele vorming
- telefoon
- schoolgebonden abonnementen op tijdschriften
- vervanging huishoudelijke apparaten (koelkast, magnetron, vaatwasser, koffiezetapparaat etc)

De boekhouding wordt verricht door AK Preadyz en op het Stafbureau bewaakt/gecontroleerd. Elke school beschikt over een inlogcode voor een actueel exploitatie-overzicht. De nota's worden door met behulp van ProActive digitaal verwerkt. Hiervoor is een autorisatieschema opgesteld. In de planperiode worden kleine uitgaven met een bunqpas afgerekend en in het systeem verwerkt.

Na vaststelling van de jaarrekening wordt het budget definitief vastgesteld en afgerekend. De definitieve afschrijvingslasten zijn dan bekend. Overschrijding van het budget wordt in mindering en onderschrijding wordt toegevoegd aan het nieuwe jaarbudget. Dit biedt de mogelijkheid om in een jaar een zuinig financieel beheer te voeren met het oog op duurdere investeringen in de toekomst. De directeur stelt hiervoor een begroting op waarin duidelijk wordt aangegeven waarvoor de gereserveerde gelden bedoeld zijn. Jaarlijks worden de budgetten in een managementcontract vastgelegd met de directeur.

Het bestuur ziet er op toe dat de schooldirecteuren hun middelen niet oppotten maar daadwerkelijk inzetten voor het onderwijs.

In het schoolplan neemt de directeur een meerjarenplanning op voor de vervanging en vernieuwing van onderwijsleermiddelen en werkt die ieder jaar bij. Bij voorkeur hanteren de scholen een gezamenlijk investeringsbeleid bij de vervanging van methoden. In de meerjarenbegroting is de financiële uitwerking van de meerjarenplanning verwerkt.

Ten behoeve van het onderhoud is een Meerjarig Onderhoudsplan opgesteld. Dit MJOP is bepalend voor de grote onderhoudswerkzaamheden. Daarnaast is er een budget beschikbaar voor preventief onderhoud. De vereniging schrijft op de onderhoudskosten af volgens de componentenbenadering. Een liquiditeitsbegroting zorgt ervoor dat er voor de uitvoering van het financieel beleid voldoende liquide middelen beschikbaar zijn.

6.3. Planning van onze beleidsvoornemens

6.3 Planning

De komende planperiode wordt het financieel beleid geëvalueerd en opnieuw beschreven. De bestedingsvrijheid van de schooldirecteuren binnen de begroting blijft gehandhaafd. Doel hiervan is dat de schooldirecteur financiële middelen tot zijn/haar beschikking heeft voor de invulling van het onderwijs.

Overig financieel beleid blijft bovenschools om de plan- en verantwoordingslast van de schooldirecteur te beperken.

6.4. Consequenties voor de meerjarenplanning

In het schooljaar 2019 - 2020 wordt een aanzet gegeven voor het nieuwe financiële beleidsplan. Met het oog op het vertrek van de huidige bestuurders in 2020 wordt de besluitvorming overgelaten aan het nieuwe bestuur. Hierdoor blijft de beleidsruimte van het nieuwe bestuur optimaal voor nieuwe doelen.

Nawoord

Door het maken van dit schoolplan hebben we als school nagedacht waar we staan. Het is een mooie bezinning op de stand van zaken op dit moment. Van daaruit worden nieuwe ontwikkelingen ingezet. Met het schrijven van dit schoolplan hebben we geprobeerd de plannen voor de komende vier jaar te beschrijven. We zien het schoolplan als een dynamisch document. Het geeft sturing aan ons handelen voor de komende periode. We beseffen ons dat hetgeen beschreven is, plannen zijn. Onderwijs is continue in beweging en inzichten veranderen. Soms doen zich ontwikkelingen voor waarop wel geanticipeerd moet worden. Dit houdt in dat elk jaar het schoolplan kritisch moet worden bekeken en zo nodig op onderdelen moeten worden aangepast. Wij realiseren ons dat ontwikkelen tijd nodig heeft en dat het belangrijk is om wanneer je de dingen goed wilt doen je niet alles tegelijk kunt doen. Tegelijkertijd willen we ambitieus zijn binnen de dagelijkse realiteit op school.

De komende schoolplanperiode willen wij bewust werken aan de volgende speerpunten en onderwijskundige thema's:

*ICT een duidelijke plaats geven binnen ons onderwijs.

*Ontwikkelen en implementeren van leerlijnen van het NT2 onderwijs voor anderstaligen.

*We vinden het belangrijk dat kinderen zich "breed" ontwikkelen en willen daarom zoveel mogelijk disciplines en technieken d.m.v. projecten en workshops om belangstelling voor verschillende vaardigheden aan te boren en te ontwikkelen. Hierbij de verbinding leggen naar techniek, cultuur en muziek.

*Een aantal zaken zoals de visie (wat zijn onze kernwaarden en hoe zien we die terug in de dagelijkse praktijk) en de doorlopende leerlijnen (wij bieden kinderen een stevige basis en versterken de doorlopende ontwikkelingslijn van 2 - 13 jaar, vanuit de peuterspeelzaal tot in het VO) en bewust werken aan een goede communicatie tussen ouders, kind en school. Wij vinden het belangrijk om vanuit onze waarden goed vorm te blijven geven aan onze identiteit in verbinding met leerlingen, ouders en omgeving. School 'zijn' in en met de omgeving.

Meerjarenplanning

Projecten	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023
Implementeren: Implementeren: impuls muziek en cultuurmenu , vergroten meervoudige intelligentie				
Verbeteren: kwaliteitsimpuls rekenen				
Implementeren: Implementeren: MOO tablets en chrome books binnen ons onderwijs.				
Ontwikkelen: Implementeren: andere schooltijden				
Verbeteren: Verbeteren: excellentie onderwijs				
Verbeteren: Verbeteren: onderwijs aan anderstaligen				

Implementeren: impuls muziek en cultuurmenu , vergroten meervoudige intelligentie

Aanleiding voor dit project

Er is een subsidie aangevraagd en toegekend voor muziek en cultuur

Met muziek zijn we in schooljaar 2018-2019 gestart voor een periode van 3 jaar en met cultuur schooljaar 2019-2020

We willen meer aandacht geven aan de diverse disciplines binnen het cultuuronderwijs.

Kinderen in aanraking laten komen met de verschillende facetten van cultuur en daarmee hun mogelijke talenten aanboren.

Huidige situatie

Met het team is besloten de methode "123 Zing "aan te schaffen, elke leerkracht heeft een licentie en heeft er een schooljaar mee kunnen werken

Verder zijn er muziekinstrumenten aangeschaft en is vorig jaar gestart met de lessen AMV in groep 4

In groep 5 t/m 8 zijn workshops gegeven waarbij de leerlingen uitgedaagd werden om verschillende materialen en onderwerpen te gebruiken.

Hierbij is medewerking gevraagd van KEK2 kunsteducatie Waadhoeke

Met de hulp en inzet van zgn. "meimakers" wordt een nieuw programma opgezet.

Uiteindelijk gewenste situatie

Vergroting en aanwakkeren van de belangstelling

- door een goede leerlijn en een duidelijk beleid op school m.b.t. de kunstzinnige vorming
- een doorgaande lijn muziek onderwijs van groep 1 t/m 8 aan de hand van een nieuw ingevoerde methode.
- Vergroting van de deskundigheid en de vaardigheid van de teamleden ten aanzien van het geven en begeleiden van de lessen, door deskundige begeleiding (Seewyn)
- Kennismaken door de leerlingen tijdens de muzieklessen met verschillende instrumenten. Aanbod van muziek (AMV + het leren bespelen van muziekinstrumenten) onder schooltijd (eerste jaar) en na schooltijd (andere jaren) . Dit verzorgt door een deskundig aanbieder.
- Mede door het leggen van andere accenten. Daarbij zijn goede methoden en facilitering onontbeerlijk.
- de creatieve vakken willen we graag, met groep 1 t/m 8, komen tot een serie van workshops waarin diverse disciplines aangeboden worden, eventueel geassisteerd door vrijwilligers. Door begeleiding vanuit de kunsteducatie Waadhoeke wordt het opzetten van de workshops begeleid door "meimakers"

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

kwaliteitsimpuls rekenen

Aanleiding voor dit project

In schooljaar 2018-2019 is de school gestart met een algemeen kwaliteitsimpuls "doen we de goede dingen nog en doen we die goed?"

De essentie van rekenen is toen naar voren gekomen.

Door mobiliteit is een rekenspecialist in het team gekomen en bovendien heeft vorig schooljaar een teamlid de post HBO opleiding rekencoördinator gevolgd. De Fûgelsang heeft nu de beschikking over een stevig gespecialiseerde rekencommissie op het gebied van rekenen. In samenwerking met de IB'er en de directeur wordt het rekenonderwijs tegen de loep gehouden.

Huidige situatie Aanleiding om het rekenonderwijs op de agenda a te zetten is het volgende:

- We zien dat de kwaliteit van het rekenonderwijs achteruit gaat.
- Bijna alle leerkrachten hebben een opleiding van "Met sprongen vooruit" gevolgd maar hoe plan je deze didactiek in.
- twee reken coördinatoren in het team
- in 2020-2021 mag er een nieuwe rekenmethode aangeschaft worden, dit schooljaar gebruiken voor oriëntatie bewustwording van leerlijnen en leerdoelen en minder "slaafs" de methode volgen
- ICT komt steeds meer ons onderwijs binnen. We gaan onderzoeken hoe we ICT binnen het rekenonderwijs effectief kunnen inzetten.

Uiteindelijk gewenste situatie

Een goede heldere leerlijn rekenen door de hele school waarbij de basisvaardigheden goed ontwikkeld worden

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Implementeren: MOO tablets en chrome books binnen ons onderwijs.

Aanleiding voor dit project

De mogelijkheden van ICT binnen het onderwijs nemen enorm toe. We gebruiken sinds vorig schooljaar tablets in ons onderwijs, voornamelijk in groep groep 3. Dit willen we gaan uitbreiden ook voor groep 1 en 2 maar op een speelse manier. Doel: binnen ons onderwijsaanbod tablets integreren zodat leerlingen meer gepersonaliseerd kunnen leren.

Voor de groepen 4 t/m 8 zijn vorig schooljaar 62 chrome books aangeschaft. Deze chrome books bieden meer mogelijkheden dan Ipads

Door gebruik van verschillende device willen we de digitale geletterdheid van de leerlingen vergroten.

Huidige situatie

Schooljaar 2018-2019 is gestart met het werken in een eigen digitale omgeving, dit jaar wordt dat uitgebreid.

leerlingen maken werkstukken en presentaties, meestal met word en met "knippen en plakken" van stukken tekst en plaatjes

Door het invoeren van Google Classroom in de bovenbouw willen we de leerling hierbij ondersteunen en vaardiger maken.

De ontwikkelingen gaan zo snel. wat is er allemaal mogelijk? Vorig jaar is de school gestart met voor alle groepen het Innovatorium in Stiens te bezoeken.

Dat wordt jaarlijks herhaald. Voor de meeste klassen was het een 1e kennismaking. deze wordt nu uitgebreid met een vervolg cursusdag.

Uiteindelijk gewenste situatie

We hoeven als school niet voorop te lopen bij de ICT ontwikkelingen zoals een Steven Job school maar om de leerlingen goed, kwalitatief en modern onderwijs te geven zodat ze goed uitgerust doorstromen naar het VO moeten we wel veranderen in ons aanbod op ICT gebied. Dit vereist ook een veranderde visie op ons onderwijs.

Een goede balans tussen schrijven (senso motorische ontwikkeling) en het gebruik van een device.

De gewenste plek van ICT binnen ons onderwijs is:

1. Door het gebruik van ICT kan het leeraanbod gepersonaliseerd worden aangeboden
2. Als bronnenboek gebruiken voor allerlei lessen
3. Als opslag
4. Als communicatiemiddel
5. Helpt om doelen te bereiken en te ontwikkelen
6. Snel, overzichtelijk, corrigerend, feed back
7. Werkdruk verlagend.
8. Geïnteresseerd zijn in de digitale ontwikkelingen en dit enthousiast overbrengen aan de leerlingen.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Implementeren: andere schooltijden

Aanleiding voor dit project

Dit jaar gaan de schooltijden veranderen.

Wat brengt dit met zich mee?

Kinderen zijn eerder vrij, meer tijd na school. Het zou waardevol zijn wanneer deze leerlingen een sportief of cultureel aanbod na schooltijd aangeboden kregen.

Huidige situatie

Tot augustus 2019 had deze school een traditioneel lesrooster. M.i.v. het nieuwe schooljaar 2019-2020 gaat dit veranderen

Pauzes worden anders ingedeeld, leerkrachten gaan met leerlingen eten.

Er is overleg geweest met het beweegteam. Vervolgens heeft het beweegteam en sportorganisaties een plan ontwikkeld en is in gesprek met de gemeente Waadhoeke.

Uiteindelijk gewenste situatie

Een soepele overgang van het traditionele rooster naar het nieuwe continu-rooster met vrijdagmiddag vrij voor alle groepen.

Duidelijkheid voor alle leerlingen, ouders en leerkrachten voor de pauzes

Een goed naschools aanbod voor alle leerlingen.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Verbeteren: excellentie onderwijs

Aanleiding voor dit project

Een nieuwe excellentie coördinator op school.

Huidige situatie

Er heerst binnen het team wat onduidelijkheid over de zin en onzin van Sidi 3 en over het afname moment.

Bovendien zijn er onzekerheden binnen het team wanneer een leerling meer uitdagende of andere leerstof aangeboden moet worden.

Het beleid, wat enkele jaren gelden opgesteld is, zou achterhaald kunnen zijn.

Inzichten zijn inmiddels veranderd.

De nieuwe excellentiecoördinator kent alleen de kleuters en (nog) geen andere leerlingen van deze school.

Uiteindelijk gewenste situatie

Een duidelijk en helder beleid wat elk teamlid houvast geeft

Een structurele aanpak voor onderwijs aan de plusleerling en/of de leerling die op een andere manier leert.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Verbeteren: onderwijs aan anderstaligen

Aanleiding voor dit project

Sinds 2012 zitten op de Fûgelsang leerlingen die als asielzoekers ons land zijn binnen gekomen. Ze zijn uitgenodigd en geselecteerd door de UNHCR, op de vlucht geslagen en in Nederland beland en via een AZC of door gezinshereniging in Bertlsum terecht gekomen. Het merendeel zijn christenen en kiezen bewust voor een christelijke school.

Daarnaast komen er kinderen via de Europese wetgeving ons land binnen. Ouders gaan hier werken en wonen. Voor Poolse kinderen wordt meestal een christelijke school gezocht i.v.m. de katholieke achtergrond in dat land. Het grootste gedeelte van deze kinderen heeft vanwege diverse oorzaken, niet of nauwelijks onderwijs gehad.

Door het steeds verder uitbouwen van de kennis aan deze doelgroep en door de komst van een NT2 docente aan school en tevens in de vereniging is de vraag naar leerlijnen en leerdoelen ontstaan.

Huidige situatie

Het onderwijs aan deze leerlingen heeft vanaf het begin een speciale plaats op school ingenomen. Was er in het begin nog eens sprake van een zoektocht. Nu is dat zeker niet meer het geval. Door de PO raad is een landelijk netwerk en digitale informatievoorziening voor PO en VO ingesteld. LOWAN. Scholen kunnen op de site terecht voor informatie en ondersteuning.

Verenigingsbreed zijn er meer kinderen met een niet Nederlandse achtergrond. Dit vraagt om een gestructureerd onderwijsaanbod.

Binnen de vereniging is een werkgroep geïnstalleerd die als doel heeft voor alle scholen en leerlingen een structurele oplossing te zorgen. De werkgroep heeft te maken met een veelvuldigheid van allerlei factoren die een makkelijke en snelle oplossing (voorlopig) in de weg staan.

Gedurende de komst van de eerste kinderen van deze doelgroep is men bezig geweest inzicht te verkrijgen in welke methode werkt en hoe vorm te geven aan het NT2 onderwijs en deze te implementeren binnen het reguliere onderwijssysteem van de school.

Vanaf 2012 zijn 4 leerlingen van onze school doorgestroomd naar VO (basis-kader) Een goed resultaat. Eén leerling is doorverwezen naar het speciaal basis onderwijs.

De Fûgelsang biedt onderwijs op maat aan anderstalige kinderen.

Uiteindelijk gewenste situatie

Het doel is een gevarieerd en verantwoord lesstof aanbod met duidelijke leerlijnen en leerdoelen aan leerlingen uit een ander geboorteland en met een andere taal dan Nederland.

Wat heeft het kind nodig? En hoe gaan we dat "leveren"?

Om in schooljaar 2020-2021 een goed plan te hebben staan.

Wat we in 2020 - 2021 verder kunnen uitbouwen

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023