



It Iepen Finster
Schoolplan 2019 - 2023

Directeur	Mevr. Margriet Bonnema
Adres	Dorpsstraat 4b
Plaats	Achlum
Telefoon	0517-641424
E-Mail	itiepenfinster@cbo-nwf.nl
Datum	25-5-2019

Inhoudsopgave

Inleiding	4
Voorwoord.....	4
Samenhang met andere documenten.....	4
Vaststelling	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Samenhang in het schoolplan	6
1. Doelen van het plan	7
1.1. Doel en functie van het schoolplan	7
1.2. Strategisch beleidsplan.....	7
1.3. Totstandkoming.....	7
2. Onze school en zijn opdracht	9
2.1. De huidige situatie	9
2.2. Leerling- en ouderpopulatie	9
2.3. Visie en missie van onze school.....	10
2.4. Interne sterkte en zwakte analyse	11
2.5. Consequenties voor de meerjarenplanning	13
3. Onderwijskundige vormgeving van ons onderwijs	14
3.1. Inleiding	14
3.2. De wettelijke opdracht van het onderwijs	14
3.3. Organisatie en inhoud van het onderwijs	14
3.4. Passend onderwijs.....	20
3.5. Consequenties voor de meerjarenplanning	21
4. Personeelsbeleid	22
4.1. Inleiding	22
4.2. Organisatiedoel	23
4.3. Strategisch plan	24
4.4. Human Resource (HR)	25
4.5. Bekwaamheid	28
4.6. Onderdelen HR beleidsplan basisdeel.....	29
4.7. Consequenties voor de meerjarenplanning	33
5. Kwaliteitsbeleid	34
5.1. Het stelsel van kwaliteitszorg op bestuursniveau	34
5.2. Het stelsel van kwaliteitszorg op schoolniveau.....	37
5.3. Consequenties voor de meerjarenplanning	42

6. Financieel beleid.....	43
6.1. Inleiding.....	43
6.2. Externe geldstromen, interne geldstromen.....	44
6.3. Planning van onze beleidsvoornemens.....	45
6.4. Consequenties voor de meerjarenplanning.....	45
Nawoord.....	46

Inleiding

Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan voor de periode 2019-2023 van SWS it iepen finster, een school waar openbaar en christelijk onderwijs samenkomen. Het schoolplan beschrijft onze koers, hoe ons onderwijs en de schoolorganisatie actueel wordt gehouden en wordt verbeterd.

Dit schoolplan heeft meerdere doelen:

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

Onze school valt onder het bestuur van CBO Noardwest Fryslân, dat bevoegd gezag is van zeventien scholen voor basisonderwijs in de gemeenten de Waadhoeke, Harlingen en één school in de gemeente Leeuwarden. Het schoolplan is opgesteld binnen de kaders van het strategisch beleidsplan van onze vereniging CBO Noardwest Fryslân. De vereniging streeft ernaar om vanuit de grondslag, vorm en inhoud te geven aan kwalitatief goed onderwijs en opvoeding in waarden en normen. Ieder kind is uniek en waardevol. De inspanningen van de vereniging richten zich dan ook op een veilig en respectvol schoolklimaat. Op deze manier hopen wij dat de kinderen via onderwijs en ondersteuning van persoonlijkheidsontwikkeling een ononderbroken groei doormaken. 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.

Op welke manier deze missie en visie tot stand komt en verder wordt uitgewerkt in de komende jaren leest u in dit schoolplan. De directie heeft samen met de teamleden, maar ook met de medezeggenschapsraad en bevoegd gezag, gewerkt aan de totstandkoming van dit schoolplan. In dit schoolplan heeft het schoolteam de ambities en richting bepaald waarin de school zich wil ontwikkelen.

Margriet Bonnema - directeur

Achlum, juni 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)

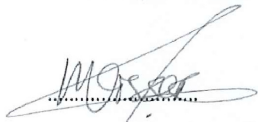
Vaststelling

Het schoolplan is vastgesteld in de vergadering van het schoolteam d.d. 4 juni 2019



Margriet Bonnema, directeur

Het schoolplan is vastgesteld in de vergadering van de MR van de school d.d. 13 juni 2019



Maaïke Visser, voorzitter van de MR.

Het schoolplan is vastgesteld door het bestuur van de school d.d. 1 juli 2019



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

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. 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 school (positiebepaling)?
- Waar willen we naar toe met onze school (schoolontwikkeling)?

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. Deze strategische doelen zijn vertaald in tactische doelen waarbij tevens is aangegeven wie verantwoordelijk is voor de uitvoering en wanneer het klaar moet zijn. Het strategisch plan heeft consequenties voor de meerjarenplanning.

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

1.3. Totstandkoming

Samenhang in het schoolplan

Dit schoolplan geeft de kaders en het perspectief aan waarbinnen onze school werkt aan schoolontwikkeling en schoolverbetering. Het geeft daarbij zich 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 bij het Personeelsbeleid en het Kwaliteitsbeleid.

Totstandkoming

Het schoolteam heeft onder leiding van de directie gewerkt aan de totstandkoming van het schoolplan. Het schoolplan geeft aan bestuur, team en ouders duidelijkheid over wat we willen bereiken met het onderwijs op deze school en hoe we dat in de praktijk vorm zullen geven. Maar niet alleen het team is betrokken bij de totstandkoming van dit schoolplan. We hebben de leerlingenraad gevraagd om input maar ook de medezeggenschapsraad en het bevoegd gezag zijn betrokken bij de totstandkoming van het schoolplan. Het schoolplan is ter instemming voorgelegd aan de MR en is vastgesteld door het bestuur.

Er is gebruik gemaakt van gegevens die duidelijk maken welke positie de school aan het eind van de vorige schoolplanperiode innam op verschillende beleidsterreinen.

Daarbij is gebruik gemaakt van:

- * jaarlijkse zelfevaluaties, de jaarplannen en het schoolplan 2015 - 2019 ;
- * evaluatie van het functioneren van het team en bovenschoolse indicatoren (zoals de verslagen van de schoolbezoeken door de bovenschoolse directie, etc.);
- * het inspectierapport dd 31 maart 2015;
- * de resultaten van het tevredenheidsonderzoek januari 2019.

Daarnaast is gekeken naar de ontwikkelingen binnen het onderwijs, de huidige maatschappelijke ontwikkelingen en de omgevingsfactoren. Dit alles is afgezet tegen de huidige situatie op school en dit heeft geresulteerd in een aantal strategische keuzes, die naar het oordeel van het team noodzakelijk zijn om door te voeren om zo de beoogde doelen te bereiken. Het team stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan in de komende vier jaren. Het bevoegd gezag stelt zich door middel van de akkoordverklaring verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van wat in het schoolplan is beschreven.

2. Onze school en zijn opdracht

2.1. De huidige situatie

It iepen finster is een samenwerkingsschool in het dorp Achlum. Op It Iepen Finster komen christelijk en openbaar onderwijs samen en de school valt onder het bestuur van CBO Noardwest Fryslân. Met de samenwerkingsschool is de wens van 'één school' in het dorp gerealiseerd, wat de leefbaarheid en het onderwijs versterkt. Met de start van de samenwerkingsschool zijn de gebouwen verbouwd en samengevoegd tot één modern ruim gebouw. De peuterspeelzaal heeft een plek gekregen in het gebouw en ook de buitenschoolse opvang maakt gebruik van de ruimtes in het gebouw. Onderwijs en opvang komen zo onder één dak samen. We beschikken over mooie ruime groepsruimtes, een open leerplein, een bibliotheek en ruim schoolplein. We werken met 4 combinatiegroepen en er komen 75 kinderen uit Achlum en omliggende dorpen naar It Iepen Finster toe. Het leerlingenaantal zal de komende jaren lichtelijk dalen en rond de 70 leerlingen komen te liggen.

Op onze school werken momenteel tien teamleden, namelijk 6 groepsleerkrachten, één onderwijsassistent, een ib-er, een conciërge en de directeur. De leeftijdsopbouw van het team ziet er als volgt uit:

- 10% jonger dan 30 jaar
- 30% in de leeftijd 30 - 40 jaar
- 10% in de leeftijd 40 - 50 jaar
- 30% in de leeftijd 50 - 60 jaar
- 20% in de leeftijd van 60 jaar en ouder

De kwaliteit van het onderwijs is door de inspectie als voldoende beoordeeld (2015). Samen met het team wordt twee keer per jaar naar aanleiding van de resultaten LOVS een school zelfevaluatie gemaakt. Leerkrachten evalueren de resultaten en de doelen van hun eigen groep, analyseren deze en vertalen deze naar een nieuw groepsplan. De resultaten van de eindtoets zijn op niveau en voldoen aan de inspectienorm. Uit het tevredenheidsonderzoek blijkt dat ouders en kinderen over het algemeen tevreden zijn over het onderwijs en de school. Ouders geven onze school een 8,0 en de kinderen geven de school een 8,8. Daarnaast geeft dit ons weer aandacht- en ontwikkelpunten die wij opnemen in ons schoolplan.

2.2. Leerling- en ouderpopulatie

SWS it iepen finster staat in Achlum, een fries terpdorp ten zuidoosten van Harlingen en zuidwesten van Franeker. Achlum valt onder de gemeente Waadhoeke met tussen de 650 en 700 inwoners. Achlum is een dorp waar relatief veel agrarische bedrijven zijn gehuisvest. Een deel van de ouders werkt dan ook in de agrarische sector. Een aantal zijn zelfstandige ondernemers en een deel van de ouders werkt in uiteenlopende beroepen buiten het dorp. De meeste ouders (55%) hebben mbo als opleidingsniveau, 25 % heeft een hbo/wo opleiding en 20 % een lbo/vmbo opleiding. Het aantal leerlingen met een gewicht is verwaarloosbaar.

De moedertaal van onze leerlingen is:

- 20 % is Nederlandstalig
- 70 % is Friestalig
- 10 % is Fries / Nederlandstalig

Onze school had in het schooljaar 2018-2019 op 1 oktober 2018 totaal 73 leerlingen.

2.3. Visie en missie van onze school

Onze missie: wie zijn wij

'Sterk in samenzijn waar ruimte is om te groeien voor iedereen'

It iepen finster is een samenwerkingsschool waar kinderen, leerkrachten en ouders met verschillende achtergronden en vanuit verschillende levensbeschouwingen samenkomen. Ons motto is: 'sterk in samenzijn waar ruimte is om te groeien voor iedereen'. Wij gaan uit van wat ons bindt in plaats van wat ons scheidt. We doen dit vanuit respect en begrip voor elkaar. Wij vinden het belangrijk dat er op onze school ruimte is voor het eigene van elk kind, elk kind zichzelf kan zijn en vanuit eigenaarschap leert en leeft.

Visie: wat willen wij

Op it iepen finster willen wij ruimte geven aan het eigene van elk kind, dat een kind zichzelf kan zijn en willen wij kinderen mede-eigenaar maken van hun eigen leerproces.

We willen kinderen een goede voorbereiding bieden op de toekomst op het gebied van kennis, vaardigheden en vorming: wat zijn mijn kwaliteiten en talenten en wat heb ik nodig om verder te groeien.

We zien vorming door de school als een pedagogische opdracht. Het ontwikkelen van mens-zijn is bij ons een opvoedingsdoel, wat alles wat op school gebeurt overkoepelt. Kinderen, ouders en leerkrachten zorgen samen voor een ieders persoonlijke groei. We willen onze visie ook waarmaken in de praktijk van alle dag en onze kernwaarden daarbij zijn:

Veiligheid en respect: we vinden het belangrijk dat een kind zichzelf kan zijn op school. Een positieve benadering vinden wij belangrijk en dat onze school een plek is waar een sfeer van geborgenheid, veiligheid en wederzijds respect heerst. Respect zien wij als een uitgangspunt om samen, met behoud van ieders eigenheid, plezierig te werken aan persoonlijke ontwikkeling. Zo kan elk kind goede vervolgstappen maken voor de toekomst. Wanneer kinderen, ouders en leerkrachten elkaar respecteren maakt dit de weg vrij naar openheid, vertrouwen en een goede relatie. Veiligheid, respect en motivatie dragen bij aan een groeiend zelfvertrouwen. Een kind wat 'goed in zijn vel zit' staat open voor nieuwe ervaringen, kennis en ontwikkeling. Wij zorgen ervoor dat ieder kind terugkijkt op een fijne basisschoolperiode en trots is op zichzelf en op zijn/haar omgeving.

Autonomie: we vinden het belangrijk dat een kind zichzelf kan zijn en vanuit eigenaarschap leert en leeft. We willen ruimte geven aan eigen initiatief en aansluiten bij de behoefte van het kind. We willen kinderen stimuleren om verantwoordelijk te zijn en verantwoordelijkheid te nemen voor zichzelf, met de ander en voor de leefomgeving.

Ambitieuze: we willen de kinderen op onze school een goede voorbereiding geven op de toekomst en de veranderende maatschappij. Wat heb ik nodig om verder te groeien, op het gebied van kennis, vaardigheden en vorming. We vinden het belangrijk om goed aandacht te geven aan de basisvaardigheden en de kwaliteit van lezen, taal en rekenen. Daarnaast willen wij ruimte geven aan innovatie en vernieuwing om de leerlingen kennis te laten maken met de huidige en toekomstige wereld om hen heen.

2.4. Interne sterkte en zwakteanalyse

Vanuit de evaluatie van de schoolontwikkelingen van de vorige planperiode en het kwaliteitenonderzoek januari 2019 is op SWS it iepen finster de volgende sterkte en zwakteanalyse op te maken:

Op SWS it iepen finster zijn we trots op de waardering die wij ontvangen van onze leerlingen en ouders. Onze leerlingen geven aan dat zij met plezier naar school toegaan, dat de sfeer op school fijn is en dat je jezelf mag zijn. Dat is fijn om te lezen want vanuit onze kernwaarden vinden wij het belangrijk om veiligheid te creëren. Natuurlijk blijven we hier aandacht voor houden want als school willen wij graag dat alle kinderen zich veilig voelen op school en 'je mag zijn wie je bent'.

Onze leerlingen geven aan dat zij over het algemeen tevreden zijn met het aanbod op school en dat ze daarbij goed worden geholpen. Ouders geven aan dat hun kinderen met plezier naar school toegaan en waarderen de rust, structuur en openheid. Als ontwikkelpunt nemen we mee dat we in ons aanbod nog meer willen aansluiten bij het niveau van onze leerlingen en eigenaarschap nog meer willen versterken.

Ouders en school geven beide aan dat de communicatie prettig verloopt en voelen zich betrokken bij de school. School waardeert de betrokkenheid van ouders en het vertrouwen dat zij geven. We blijven hier aandacht voor houden want een duidelijke communicatie en samenwerken met ouders vinden wij belangrijk. Ouders en school zijn positief over het proces van samenwerken en het vormgeven van identiteit binnen onze school. Als school zijn we hier trots op maar we blijven hier aandacht voor houden. We vinden het belangrijk om goed vorm te blijven geven aan onze identiteit in verbinding met leerlingen, ouders en omgeving.

Ouders en leerlingen waarderen onze visie en de ontwikkeling van het groepsdoorbrekend werken met workshops en het integreren van ICT in ons onderwijs. Als school willen we dit richting de toekomst door ontwikkelen. Uit onze school specifieke vragen blijkt dat ouders het belangrijk vinden dat er opvangmogelijkheden worden aangeboden. Richting de toekomst willen we IKC-vorming graag door ontwikkelen passend bij de school en omgeving.

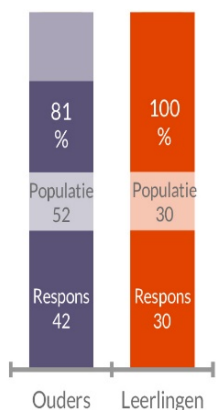
De opbrengsten en eindresultaten aan het eind van de basisschool zijn over de laatste jaren op een voldoende niveau. De resultaten gedurende de schoolperiode zijn over het algemeen ook van voldoende niveau. We zien wel dat het door ontwikkelen en aandacht voor de taalgebieden nodig is. De resultaten van de toetsen (M toetsen 2019) voor spelling in de bovenbouwgroepen liggen onder de inspectienorm.



Kwaliteitsonderzoek 2019

Resultaten | Respons

De resultaten van een onderzoek zijn vooral bruikbaar als er door voldoende mensen is meegewerkt. Wat 'voldoende' is hangt af van de grootte van de doelgroep. Bij een kleine doelgroep is een hoger responspercentage nodig om de resultaten als geldig (representatief) voor de mening van de hele doelgroep te beschouwen dan bij grote doelgroepen. Volgens een set vuistregels is dit onderzoek voor ouders en leerlingen representatief.



Kwaliteitsonderzoek CBO Noardwest Fryslân

In januari en begin februari 2019 is op alle scholen van CBO Noardwest Fryslân een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd, waarbij aan leerlingen, ouders, medewerkers en leidinggevenden gevraagd is hun mening te geven over hun school. Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de vragenlijst Otschool primair onderwijs van B&T Organisatieadvies, aangevuld met enkele eigen vragen.

Op deze poster leest u hoe ouders en leerlingen aankijken tegen de school en het onderwijs op It Iepen Finster, waar zij tevreden over zijn en wat in hun ogen nog wat extra aandacht nodig heeft. Ook ziet u hoe de resultaten van It Iepen Finster zich verhouden tot de landelijke gemiddelden in het basisonderwijs in Nederland.



Uitkomsten | Waar zijn we trots op en wat zijn onze aandachtspunten?

Op SWS It Iepen Finster zijn we trots op de waardering die wij ontvangen van onze leerlingen en ouders. Onze leerlingen geven aan dat zij met plezier naar school toegaan, dat de sfeer op school fijn is en dat je jezelf mag zijn. Dat is fijn om te lezen want vanuit onze kernwaarden vinden wij het belangrijk om veiligheid te creëren. Natuurlijk blijven we hier aandacht voor houden want als school willen wij graag dat alle kinderen zich veilig voelen op school en 'je mag zijn wie je bent'.

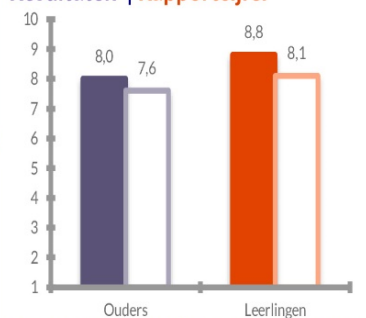
Onze leerlingen geven aan dat zij over het algemeen tevreden zijn met het aanbod op school en dat ze daarbij goed worden geholpen. Ouders geven aan dat hun kinderen met plezier naar school toegaan en waarderen de rust, structuur en openheid. Als ontwikkelpunt nemen we mee dat we in ons aanbod nog meer willen aansluiten bij het niveau van onze leerlingen en eigenaarschap nog meer willen versterken.

Ouders en school geven beide aan dat de communicatie prettig verloopt en voelen zich betrokken bij de school. School waardeert de betrokkenheid van ouders en het vertrouwen dat zij geven. We blijven hier aandacht voor houden want een duidelijke communicatie en samenwerken met ouders vinden wij belangrijk. Ouders en school zijn positief over het proces van samenwerken en het vormgeven van identiteit binnen onze school. Als school zijn we hier trots op maar we blijven hier aandacht voor houden. We vinden het belangrijk om goed vorm te blijven geven aan onze identiteit in verbinding met leerlingen, ouders en omgeving.

Ouders en leerlingen waarderen onze visie en de ontwikkeling van het groepsdoorbrekend werken met workshops en het integreren van ICT in ons onderwijs. Als school willen we dit richting de toekomst door ontwikkelen. Uit onze school specifieke vragen blijkt dat ouders het belangrijk vinden dat er opvangmogelijkheden worden aangeboden. Richting de toekomst willen we IKC-vorming graag door ontwikkelen passend bij de school en omgeving.

verantwoord veranderen

Resultaten | Rapportcijfer

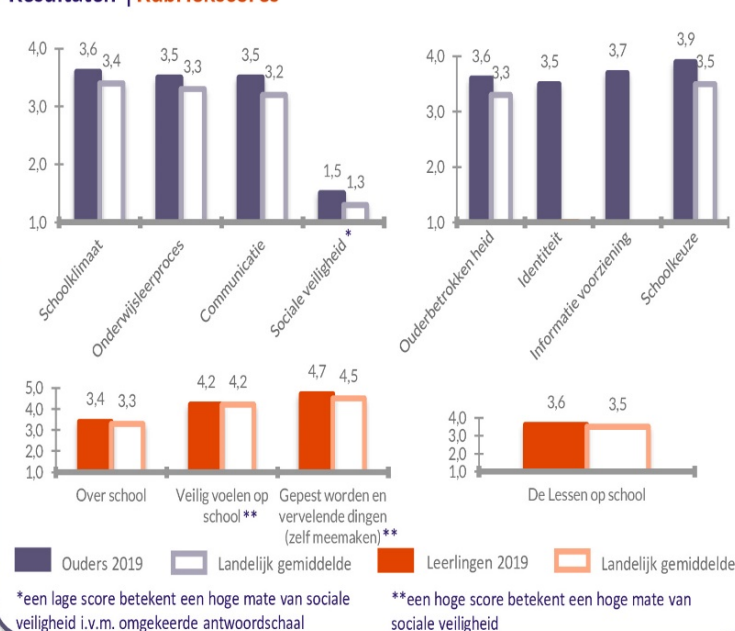


Het gemiddelde rapportcijfer wordt vastgesteld aan de hand van één vraag: welk rapportcijfer geef je de school?

Ouders zijn op basis van het rapportcijfer die zij aan de school geven positiever dan landelijk gemiddeld is. Leerlingen in groep 6, 7 en 8 zijn aanzienlijk positiever dan kinderen op andere basisscholen in Nederland gemiddeld.

■ Ouders 2019 ■ Landelijk gemiddelde ■ Leerlingen 2019 ■ Landelijk gemiddelde

Resultaten | Rubriekscores



*een lage score betekent een hoge mate van sociale veiligheid i.v.m. omgekeerde antwoordschaal

**een hoge score betekent een hoge mate van sociale veiligheid

2.5. Consequenties voor de meerjarenplanning

De komende vier schooljaren zullen onderstaande projecten (door) ontwikkeld worden op SWS It Iepen Finster.

In het kader van onze opdracht zal onze school in de komende periode doelen nastreven en activiteiten ontplooiën op de volgende onderdelen:

- *Eigenaarschap versterken: kinderen meer eigenaar maken van hun eigen leerproces.
- *Groep doorbrekend en samenwerkend leren door ontwikkelen: het werken met workshops vanuit meervoudige intelligenties versterken en uitbreiden.
- *Onderzoeken en opzetten thematisch onderwijs: het integreren van ICT, wetenschap en techniek in ons onderwijsaanbod versterken en implementeren.
- *Identiteit: als school zijn we trots op het samenwerkingsproces maar we blijven hier aandacht voor houden. We 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, projecten met de omgeving organiseren en ouders/omgeving betrekken bij activiteiten met de school.
- *IKC-vorming door ontwikkelen passend bij de context van de school: verbinding met kind, ouders, school en omgeving.
- *Taalonderwijs door ontwikkelen: versterken van (begrijpend) lezen, taal en Frysk.

3. Onderwijskundige vormgeving van ons onderwijs

3.1. Inleiding

De leerlingen en leerkrachten leren en werken in adequate gebouwen met toereikende inventaris en apparatuur. Het onderwijs vindt plaats in een stimulerende en goed onderhouden huisvesting. De leerkrachten 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 eenmaal 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 schoolplancyclus 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 leerkrachten 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 taal en rekenen dat past bij het niveau van alle leerlingen. De leerkrachten 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 leerkrachten 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 & Referentieniveau		Vervanging in 19-23
		1	2	3	4	5	6	7	8	Ja	Nee	
1. Aanbod jonge kind	Beredeneerd aanbod Onderbouwd											

- Beg. Geletterdheid		x	x										
- Beg. Gecijferdheid		x	x										
- Spel/soc.em.vorming		x	x										
- Motorische ontw.		x	x										
2. Nederlands													
- Aanvankelijk lezen	Veilig leren lezen			x									
- Voortg. techn. Lezen	Bieb en activiteiten leesplan: lekker lezen Estafette				x	x	x	x	x				
- Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip				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	Taal op maat				x	x	x	x	x				
- Spelling	Spelling op maat				x	x	x	x	x				
3. Engels	Takeit easy				x	x	x	x	x				
4. Fries	Spoar 8	x	x	x	x	x	x	x	x				
5. Rekenen/Wiskunde	Pluspunt			x	x	x	x	x	x			ja	
6. Kennisgebieden													
- Aardrijkskunde	Wijzer door de wereld					x	x	x	x			ja	
- Geschiedenis	Wijzer door de tijd					x	x	x	x			ja	
- Biologie/Natuur	Nieuws uit de natuur Wijzer door de natuur			x	x	x	x	x	x			ja	
- Verkeer	VVN	x	x	x	x	x	x	x	x				
- Maatsch. Verh.	Trefwoord	x	x	x	x	x	x	x	x				
- Geest. Stromingen	Trefwoord	x	x	x	x	x	x	x	x				

- Techniek	Diverse bronnen Wijzer door de natuur	x	x	x	x	x	x	x	x			ja
- ICT	Aanbod via diverse app's en digitale programma's methodes.	x	x	x	x	x	x	x	x			
7. Expressieactiviteiten												
- Handvaardigheid	Diverse bronnen Moet je doen	x	x	x	x	x	x	x	x			
- Teken	Diverse bronnen Moet je doen	x	x	x	x	x	x	x	x			
- Muziek	123 zing	x	x	x	x	x	x	x	x			
- Dans/Drama	123 zing	x	x	x	x	x	x	x	x			
8. Lichamelijke oefening	Diverse bronnen *buurt- en sportcoach	x	x	x	x	x	x	x	x			
9. Soc. em. Vorming	Kwink	x	x	x	x	x	x	x	x			
10. Levensbeschouwelijke vorming	Trefwoord Kwink	x	x	x	x	x	x	x	x			

3.3.2. Doorlopende leerlijnen

Kinderen ontwikkelen zich volgens een natuurlijke lijn. Ze zijn nieuwsgierig en willen steeds iets nieuws leren en dingen onderzoeken. Op onze school willen wij dat kinderen zich op het gebied van kennis, vaardigheden en vorming doorgaand kunnen ontwikkelen. Ons didactisch handelen is erop gericht om zowel aan te sluiten bij het niveau van de leerling maar ook de leerling uit te dagen binnen de zone van de naaste ontwikkeling. We willen eruit halen wat erin zit. Als de ontwikkeling wat minder vanzelfsprekend verloopt of stagneert bieden we ondersteuning. Met het aanbod op onze school willen wij ervoor zorgen dat een kind zich doorgaand kan ontwikkelen. Onze methodieken voldoen aan de wettelijk vastgestelde kerndoelen. Met eigentijdse methodieken en aantrekkelijk aanbod, effectieve instructie en differentiatie ervaren leerlingen succeservaringen en groei. Om kinderen goed te volgen maken we gebruik van een observatie- en leerlingvolgsysteem. Het maakt de ontwikkeling van het kind zichtbaar op zowel sociaal-emotioneel als op leergebied.

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 continurooster en de schooltijden zien er als volgt uit:

*Groepen 1 t/m 8: maandag t/m donderdag van 08.30 - 14.00 uur

*Groepen 5 t/m 8: vrijdag van 08.30 - 14.00 uur

*Groepen 1 t/m 4: vrijdag van 08.30 - 12.00 uur

Urentabel: vak en vormingsgebieden

activiteit	Groep 1	2	3	4	5	6	7	8
dagopening	8	8	8	8	8	8	8	8
sociaal emotionele ontwikkeling	2	2	2	2	2	2	2	2
arbeid met ontwikkelingsmateriaal	28	28		2				
lichamelijke en zintuiglijke ontwikkeling	28	28						
bewegingsonderwijs			3	3	4	4	4	4
leesactiviteiten			27	17	18	18	15	15
taalactiviteiten	10	10	4	18	19	19	19	19
fries	2	2	2	2	3	3	3	3
engels							3	3
rekenen en wiskunde	8	8	23	19	20	20	15	15
schrijven			6	6	2	2	2	2
aardrijkskunde					3	3	4	4
geschiedenis					3	3	3	3
natuuronderwijs			2	2	3	3	3	3
verkeer	2	2	3	3	2	2	3	3
wereldoriëntatie							2	2
creatieve activiteiten			6	6	6	6	7	7
muzikale vorming	2	2	2	2	2	2	2	2
fruit eten	5	5						

pauze			5	5	5	5	5	5
totaal aantal kwartieren	94	94	94	94	100	100	100	100

Verdeling van de uren over een jaar per groep

	Groep 1 t/m 4	Groep 5 t/m 8
aantal uren per jaar	921, 67	980,5

3.3.4. Andere voertaal dan Nederlands

Op onze school is er naast het Nederlands ook aandacht voor het Fries en Engels. Meertalig onderwijs is een kans voor de toekomst van kinderen. Nederlands, Fries en Engels komen samen in ons aanbod op school.

De leerkrachten 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 leerkrachten passende vakdidactische principes en werkvormen. Zij zorgen er ook voor dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau. Zij stemmen de instructies en opdrachten af op de behoeften van de groep 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 leerkrachten na of de leerlingen de leerstof en de opdrachten begrijpen. Daarbij geven de leerkrachten de leerlingen directe en individuele feedback op hun werken en leren.

3.3.5. Resultaten

Op It Iepen Finster maken alle leerlingen in groep 8 een eindtoets; tijdens de schoolperiode maken ze regelmatig toetsen van het leerlingvolgsysteem. De leerkrachten 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 leerkrachten 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 leerkrachten 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 taal en rekenen.

3.3.6. Sociale en maatschappelijke competenties - Burgerschap

Onze 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 maatschappelijke 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 leerkrachten 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. De leerkrachten 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 leerkrachten passende vakdidactische principes en werkvormen. Ook zorgen zij ervoor dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau. 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 leerkrachten na of de leerlingen de leerstof en de opdrachten begrijpen. Daarbij geven de leerkrachten de leerlingen directe en individuele feedback op hun werken en leren.

3.3.8 Pedagogisch klimaat

De schoolleiding en de leerkrachten 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 leerkrachten 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

Schoolleiding en leerkrachten waarborgen de veiligheid van de school en zijn omgeving voor alle leerlingen en het personeel. Leerlingen, leerkrachten, schoolleiding en overig personeel gaan respectvol en betrokken met elkaar om. De leerkrachten leren leerlingen sociale competenties aan en tonen voorbeeldgedrag. Op onze school gebruiken we Kwink en monitoren we de sociale veiligheid met Viseon. Schoolleiding en leerkrachten 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.

In het schoolondersteuningsprofiel legt onze school vast hoe het team passend onderwijs voor elk kind wil realiseren. Beschreven wordt hoe we de lichte ondersteuning vormgeven en wie daarvoor verantwoordelijk is en welke mogelijkheden onze school heeft om leerlingen met een zware ondersteuningsbehoefte te kunnen helpen. Dit ondersteuningsprofiel wordt ten minste één keer per vier jaar opgesteld en kan tussentijds aangepast worden.

Ontwikkelpunten vanuit het schoolondersteuningsprofiel voor It Iepen Finster zijn:

- doorgaande lijn en beleid m.b.t. excellentie versterken en borgen in ons onderwijs
- leeromgeving versterken: ICT integreren in ons onderwijs
- aandacht voor het versterken van doorgaand lijn (begrijpend) lezen en implementeren in ons onderwijs

Op onze school is aandacht en begeleiding voor kinderen met taalachterstanden. De kennis bij leerkrachten en de IB-er betreffende taalachterstanden en dyslexie is al versterkt. De komende periode gaan we dit door ontwikkelen en het taalplan en protocol dyslexie herzien en opstellen.

De eindresultaten en tussentijdse opbrengsten zijn aanleiding om kritisch te blijven kijken naar de zorg en begeleiding voor onze leerlingen.

Met de wetgeving rond Passend Onderwijs wordt beoogd dat ieder kind een passend onderwijsarrangement krijgt.

Het ondersteuningsprofiel ligt op school ter inzage.

3.5. Consequenties voor de meerjarenplanning

In het kader van onze opdracht zal onze school in de komende periode doelen nastreven en activiteiten ontplooiën op de volgende onderdelen:

- *Eigenaarschap versterken: eigen keuzes kunnen en mogen maken en kinderen meer eigenaar maken van hun eigen leerproces.
- *Taalonderwijs door ontwikkelen en borgen: versterken van (begrijpend) lezen, taal en Fries.
- *Door ontwikkelen en borgen van ICT in ons onderwijsaanbod: versterken leeromgeving.
- *Rekenonderwijs: wat is nodig voor onze leerlingen, visie op rekenen. Oriënteren op methode/middelen en keuze maken passend bij onze visie en leerlingen.
- *Onderzoeken en opzetten themagericht onderwijs: integreren ICT, wetenschap en techniek.
- *Versterken opbrengstgericht werken volgens de cyclus: signaleren - analyseren - plannen - evalueren.
- *Update van de beschrijving van procedures en protocollen in het zorgdocument op schoolniveau.
- *Gebruik maken van elkaarsexpertise, binnen de school en de vereniging.
- *Jaarlijks evalueren van procedures, afspraken en protocollen.

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 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!

Een jaar na de fusie, start het HR beleidsmatig. Dit is het basisdeel. 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 delen zijn:

Deel I functiebouwwerk (functiemix)

Deel II beoordeling en evaluatie (gesprekkencyclus)

Deel III taakbeleid

Deel IV personeels- en bekwaamheidsdossier

Deel V talentmanagement (bekwaamheid, schoolleider- en lerarenregister, leeftijdsbewust personeelsbeleid, (na)scholing)

Deel VI mobiliteitsbeleid

Deel VII werving-, selectie en benoemingsbeleid

Deel VIII vervangingsbeleid

Deel IX arbobeleidsplan (verzuimbeleid en BHV)

Veel scholen, ook die van CBO NWF hebben de afgelopen jaren geïnvesteerd in opbrengstgericht werken. Na een periode met gerichte aandacht hiervoor, wordt in 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 resultaatgerichte besluitvormingsprocessen op verenigings- en schoolniveau.

Nieuwe ontwikkelingen binnen het onderwijs (invoering cao-PO 2014-2015) 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, groei 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. 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. Eruit halen wat erin 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.

4.3. 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, ruimte gevend).

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 bevoegen, gedreven, ambitieus en betrokken op het werk;
- kan goed met anderen samenwerken en geeft blijk van collegialiteit;
- hanteert conflicten op een adequate/professionele manier.

4.4. Human Resource (HR)

4.4.1. Van IPB naar HRM

HR heeft in 2002 onder de term IPB haar intrede gedaan in het onderwijs. IPB stond voor “het systematisch afstemmen van kennis en bekwaamheden van het personeel op geformuleerde inhoudelijke en organisatorische doelen van de instelling: de school als lerende organisatie”.

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”.

4.4.2. HR beleid

HR heeft een directe link met de visie van CBO-NWF en de onderwijskundige visie van de scholen. “Zonder relatie geen prestatie”. 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 artikel 9.9) en het stimuleren van het lerende vermogen van leerkrachten (professionals). Denk aan een leraar als teamspeler in een lerende opbrengstgerichte omgeving (samenwerken).

4.4.3. Horizontale en verticale integratie van HR

HR is de relatie tot zowel het strategisch beleid als het personeelsbeleid 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 personeelsbeleid. 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.

4.4.4. 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.

4.5. 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 kernkwaliteiten maakt CBO-NWF gebruik van de zeven SBL-competentiedomeinen waar een leerkracht aan moet voldoen (SBL= stichting beroepskwaliteit leraren). De zeven domeinen zijn: Identiteit, didactisch handelen, pedagogisch klimaat, leertijd, zorg en begeleiding, teamlid en communicatie. Dit wordt via de gesprekkencyclus bijgehouden en beoordeeld. In de bijlage een volledig overzicht/uitleg van de zeven domeinen.

Binnen het overleg tussen bonden en PO-raad worden verdere afspraken gemaakt over de registratie in een lerarenregister (cao-po). Het ligt in de bedoeling dit in 2017 danwel 2018 een verplicht karakter krijgt. In het Nationaal Onderwijsakkoord (NOA) is afgesproken dat de werkgevers in het po, vo en mbo de deelname in het register zullen stimuleren. De politiek heeft de ambitie dat alle leraren zo snel mogelijk in het lerarenregister worden opgenomen.

Schooldirecteuren

Voor de schooldirecteuren gelden naast de drie verplichte kernkwaliteiten en de basiscompetenties (schoolleiders PO). Daarnaast zijn er via het instrument "Beroepsprofiel Schoolleiders Primair Onderwijs" per directeursfunctie (op de organisatie gerichte) competenties samengesteld. Deze competenties zijn opgenomen in deel II gesprekkencyclus. Schooldirecteuren hebben de verplichting zich te registreren bij het schoolleidersregister PO (cao-po, artikel 9.12) voor de verantwoording van de professionele ontwikkeling.

OOP-functies/ college van bestuur

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

4.6. Onderdelen HR-beleidsplan basisdeel

4.6.1. Deel I: 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 5.3.

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.

4.6.2. Deel II: 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 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.

4.6.3. Deel III 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

	TAAKOMVANGSBELEID	
a.	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 taakbelasting beleid 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 taakbelasting beleid 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.

4.6.4. Deel IV: 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 gelden de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp), het Vrijstellingsbesluit Wbp en de Archiefwet als grondslag. 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 en in 2015 beschikt iedere leraar over een bekwaamheidsdossier.

4.6.5. Deel V: 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.

4.6.6. Deel VI: 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.

4.6.7. Deel VII: 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.

4.6.8. Deel VIII: vervangingsbeleid

Het vervangingsbeleid is ontwikkeld omdat CBO-NWF de essentie van de inzet en behoud van goede invalkrachten en overige onderwijsgevende invallers belangrijk vindt. Goede invallers (payroll) kunnen bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling van het kind en de school, zoals beschreven in het strategisch beleidsplan en daarnaast kunnen invallers (payroll) de toekomstige vaste medewerkers worden van CBO-NWF. Dit beleid beoogt duidelijkheid te geven omtrent procedures, invallersbekostiging, benoemingsverplichtingen en overige relevante bijzonderheden. Hierbij hoort ook de bekostiging van rechtspositionele verlopen sinds 1 jan. 2015.

4.6.9. Deel IX: 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
-

4.7. Consequenties voor de meerjarenplanning

Op personeelsgebied wordt er veel geregeld op verenigingsniveau. Als school sluiten we hierbij aan. Om te zorgen voor continuïteit in het onderwijsproces op kleinere scholen is het belangrijk dat gezocht wordt naar personeel dat de kleine school als een uitdaging wil zien en gemotiveerd is tot onderwijsvernieuwing. Het zou wenselijk zijn wanneer er binnen onze organisatie leerkrachten zich zouden willen specialiseren in het werken op kleinere scholen. We willen graag meer insteken op specialisaties van de leerkracht.

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 vormgegeven 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

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 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 directeuren/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).

* 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 meester-kok ooit zei: “Goede koks koken met recepten, meester-koks 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 leerling populatie, 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 It Iepen Finster 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 It Iepen Finster 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 IEP. Door het afnemen en registreren van deze toetsen krijgen we aanvullende informatie over de vorderingen van de leerlingen. Van elke leerling wordt een leerling profiel 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.

Interne overlegstructuur

***Overleg directeur en interne begeleider**

Deelnemers: intern begeleider en directeur

Inhoud: bespreken van zorg en school organisatorische zaken op leerling-, groep-, en schoolniveau.

Frequentie: één keer per twee weken

***Groepsbespreking**

Deelnemers: intern begeleider en leerkrachten

Inhoud: er wordt besproken hoe de leerkracht het onderwijs binnen zijn groep vormgeeft, zowel op pedagogisch als didactisch gebied. De groepsplannen worden besproken en naar aanleiding van de bespreking bijgesteld.

De groepsplannen worden opgesteld door de leerkracht. De intern begeleider kan hierbij, indien nodig, hulpverlenen. De intern begeleider maakt de verslagen van de besprekingen en deze komen in de map groepsbesprekingen.

Frequentie: driemaal per jaar: november, januari/februari en juni.

***Groepsoverdracht**

Deelnemers: groepsleerkrachten (eventueel met intern begeleider)

Inhoud: deze vindt plaats voor de zomervakantie. De leerkracht van het huidige en komende schooljaar gaan samen in gesprek; alle leerlingen worden hierbij kort besproken. Het gesprek is met name gericht op het realiseren van een doorgaande lijn in de zorg naar de leerlingen. De leerkrachten vullen de analyseformulieren in voor de vakken rekenen, begrijpend lezen en spellen. Deze worden met de volgende leerkracht(en) besproken.

***Leerlingbespreking**

Deelnemers: intern begeleider en leerkrachten

Inhoud: Aangemelde leerlingen van een groep worden besproken. Er wordt gekeken naar didactische, cognitieve en sociaal-emotionele ontwikkeling. Het team geeft elkaar feedback en ondersteuning.

Tijdens de studiedagen (tweemaal) per schooljaar presenteert het team aan elkaar de ontwikkeling en opbrengsten van de groep van de afgelopen periode. Het team geeft elkaar feedback en ondersteuning. Uitkomsten worden meegenomen bij de uitwerking van de groepsplannen en zorg/weekplanningen.

Frequentie: leerlingbespreking tweemaal per schooljaar: november en maart. Studiedag: tweemaal per schooljaar: januari en juni/juli.

***Kortdurende begeleidingsplannen en OPP**

Deelnemers: intern begeleider en leerkrachten

Inhoud: de leerkracht bespreekt de lopende kortdurende begeleidingsplannen en OPP met de intern begeleider tijdens tussentijdse besprekingen. Hierbij gaat het om de bespreking/evaluatie van de stand van zaken m.b.t. een plan. Ook worden de mogelijke vervolgstappen besproken. Een eventueel OPP wordt ook met de ouders besproken, dat geldt voor het opstarten, tussen evaluaties en de afsluiting.

Frequentie: bij een kortdurend begeleidingsplan geldt de in het plan genoemde termijn voor evaluatie (veelal 6 weken). Voor een OPP: tweemaal per jaar.

***Sociaal-emotioneel: Viseon**

Deelnemers: intern begeleider en leerkrachten Inhoud: de sociaal emotionele ontwikkeling wordt besproken n.a.v. de resultaten van Viseon. Deze worden besproken bij de leerlingbespreking. Voor alle groepen wordt dit ingevuld, voor de groepen 5 /8 vullen ook de leerlingen dit in. Frequentie: tweemaal per schooljaar: november en maart.

***Informeel overleg intern begeleider en leerkrachten**

Dit zijn gesprekken tussen de intern begeleider en leerkracht(en) over zorgleerlingen of andere zaken. De intern begeleider of leerkracht maakt zo nodig een notitie hiervan.

Contacten met en rapportage aan ouders

Ouders en verzorgers willen wij zo open mogelijk tegemoet treden. Een goede communicatie vinden wij, in het belang van het kind, erg belangrijk.

Schoolgids

Bij de start van een schooljaar geeft de school een nieuwe schoolgids uit. De schoolgids ontvangen de ouders, verzorgers digitaal via het ouderportaal. Zo nodig kan er een papieren versie worden opgevraagd. Ook is er een versie te bekijken op de website van de school: www.itiepenfinster.nl

Naast de school specifieke gids staat ook de algemene gids van de vereniging CBO Noordwest Fryslân op onze website. Deze komt één keer per twee jaar uit.

Nieuws en informatie delen met ouders

Bijna alle communicatie en het delen van informatie betreffende schoolse zaken met ouders gaat digitaal via het ouderportaal. Het ouderportaal is een beschermde omgeving. We delen hier

informatie en foto's over activiteiten, gebeurtenissen en ontwikkelingen op school. In het ouderportaal staat de agenda zodat ouders deze kunnen volgen. Leerkrachten en ouders kunnen communiceren via het ouderportaal en gesprekken kunnen worden aangevraagd en gepland. Daarnaast staan er de algemene documenten zoals jaarplan, jaarverslag en van de MR. Via het ouderportaal verschijnt, zes keer per schooljaar, de nieuwsbrief. Hierin wordt algemene informatie gedeeld.

Website

Op de website verschijnt algemene informatie en nieuws over de school.

Gesprekken met ouders

Aanmelding nieuwe leerling en kennismakingsgesprek

Aanmelding nieuwe leerling: tien weken voor de gewenste inschrijfdatum meldt u uw kind schriftelijk aan. De school heeft op basis van de wet namelijk 6 weken om een passende plek te bieden. Deze termijn kan 1 keer met 4 weken worden verlengd. Contactpersoon voor het eerste informatieve gesprek is de directeur. Hij heeft een kennismakingsgesprek met u en overhandigt u een informatiepakket over de school. Als u denkt dat uw kind extra ondersteuning nodig heeft, geeft u dat bij de aanmelding direct aan. De school onderzoekt of zij uw kind een passend onderwijsprogramma kan bieden. Als blijkt dat plaatsing een onevenredige belasting is voor de school, dan moet de school(bestuur) een andere school vinden die een passend onderwijsaanbod kan bieden en waar het kind ook kan worden geplaatst. Als uw kind op onze school geplaatst kan worden, dan kunt u het inschrijfformulier ingevuld inleveren bij de directeur. Is uw kind 3 jaar en 11 maanden, dan mag het 5 dagdelen proefdraaien. U en de groepsleerkracht spreken af op welke dagdelen uw kind op school kan komen. De aanmelding- en inschrijfprocedure is te vinden op onze website.

Huisbezoek

Bij de start van een kind bij ons op school bezoekt de leerkracht van de kleutergroep de leerling thuis. In de jaren daarna kunnen leerkracht en ouders/verzorgers een afspraak maken om leerproblemen en/of sociaal- emotionele problemen van leerlingen te bespreken. Dit gesprek kan thuis of op school plaatsvinden. Het initiatief kan van de leerkracht of van de ouders/verzorgers uitgaan.

Oudergesprekken

In februari en juni organiseren wij de gesprekken voor de ouders van de kinderen van de groepen 1 t/m 8. We bespreken dan het welbevinden en de ontwikkeling van de kinderen. Daarnaast zijn er een tweetal momenten in het schooljaar waarop wij een spreekuur houden. Ouders kunnen hiervan op afroep gebruik van maken. Soms willen ouders/verzorgers ook daarnaast nog tussentijds op de hoogte blijven van de ontwikkeling van hun kind. Zij kunnen dan een afspraak maken met de leerkracht. Voor groep 8 geldt dat in februari de schooladvies gesprekken worden gevoerd en voor groep 7 wordt in juni de plaatsingswijzer besproken.

Rapporten

De kinderen krijgen twee keer per jaar een rapport mee naar huis, in januari/februari en vlak voor de zomervakantie. In het rapport willen wij u laten zien hoe uw kind zich ontwikkelt op school. We gebruiken een rapport met een vijfpuntsschaal en er is ruimte voor een verhaal en aandachtspunten. Op deze manier geven we de ontwikkeling aan van de leerling voor de betreffende vak- en vormingsgebieden. Vanaf groep 6 worden de scores van cito weergegeven.

Informatieavond

Bij de start van een schooljaar organiseren we een informatieavond. We organiseren dit om het jaar

samen met de kinderen. Ouders/verzorgers krijgen dan informatie over de werkwijze, het aanbod, activiteiten, materialen en middelen etc. die er in de groep zijn. Zo zijn ouders/verzorgers op de hoogte van de manier waarop we het komende schooljaar werken in de groepen.

Kijkmoment voor ouders

Eens per jaar nodigen we de ouders/verzorgers uit om een kijkje in de klas te komen nemen.

Daarnaast organiseren wij regelmatig na afloop van een onderwijskundig project een presentatiemoment voor ouders/verzorgers. Zo kunnen ouders meekijken wat we op school doen en wat hun kinderen hebben gedaan.

Ouderavond

Jaarlijks organiseert de ouderraad samen met school een ouderavond. Een onderwijskundig of opvoedkundig onderwerp staat dan centraal. Nieuwe leden van de medezeggenschapsraad of ouderraad worden dan gekozen en/of gepresenteerd.

Medezeggenschapsraad, ouderraad en ouderwerkgroep

We zijn blij dat ouders betrokken zijn, ons helpen en meedenken bij de dingen die wij op school doen.

De medezeggenschapsraad vertegenwoordigt ouders/verzorgers en personeelsleden. Zij heeft advies en instemmingsrecht betreffende beleid, personeel en schoolzaken.

De ouderraad behartigt de directe belangen van de leerlingen en ouders/verzorgers binnen de school. Ze denkt mee, adviseert en stimuleert en voert zelf taken uit betreffende schoolse zaken en beleid.

De ouderwerkgroep assisteert bij binnen- en buitenschoolse activiteiten, zoals projecten, de laatste schooldag, etc.

Toetskalender

Week 44: Invullen leerling- en leerkrachtenlijsten Viseon

November: Leerlingbespreking team: sociaal emotionele ontwikkeling

November: Invullen groepsscreening SIDI. Vervolgens individuele gesprekken coördinator excellentie en groepsleerkrachten

November: Groepsbesprekingen – IB er maakt afspraak

Week 3 en 4:

Rekenen: groep 3 t/m 8

Spelling: groep 3 t/m 8

Begrijpend lezen: groep 4 t/m 8

AVI en DMT: groep 4

Leestempo: groep 5 t/m 8

Januari en Februari: PAL/SABOSO groep 2

Januari en Februari: Groepsbesprekingen – IB er maakt afspraak

Februari: Plaatsingswijzer en gesprekken keuze VO voor groep 8

Week 10: Invullen leerling- en leerkrachtenlijsten Viseon

Maart: Leerlingbespreking team: sociaal emotionele ontwikkeling

April: Bespreking eventueel zittenblijvers/versnellers. IB er en groepsleerkracht maken afspraak

Week 15: Afname AVI groep 3

Week 16: Eindtoets groep 8: IEP toets

Week 21, 22 en 23:

Rekenen: groep 3 t/m 7

Spelling: groep 3 t/m 7

Begrijpend lezen: groep 3 t/m 7

AVI en DMT: groep 3 en 4

Leestempo: groep 5 t/m 7

Studievaardigheden: groep 6

Juni en Juli: Groepsbesprekingen groep 1 t/m 7 – IB er maakt afspraak

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.

5.2.4. Vervolgsucces

De school beschikt over toereikende gegevens over het vervolg van de loopbaan van leerlingen die de school verlaten hebben. Het vervolgsucces voldoet tenminste aan de verwachtingen van de school. De school analyseert deze gegevens en betreft deze bij de kwaliteitsverbetering van het onderwijs.

5.3. Consequenties voor de meerjarenplanning

*Borgen van ons zorg- en begeleidingssysteem, zoals weekplanning, groepsmap, zorggids, toets kalender, schooloverzicht etc.

*Doorontwikkelen en borgen excellentie: inzet en begeleiding van levelwerk.

*Analyse toetsen met als doel de ontwikkeling en resultaten op een hoger plan te brengen.

6. Financieel beleid

6.1. Inleiding

KWALITEITSGEBIED 5: FINANCIEL BEHEER

5.1 CONTINUÏTEIT

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

Inspectie van het Onderwijs. Basisontwerp waarderingskader 2016. Versie 3: 01-12-2014. Pagina 19 van 21

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 kan blijken 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 continuïteiten paragraaf 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.

5.2 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 opzijzetten 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.

5.3 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 wordt 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 dele van het budget waarop hij rechtstreeks invloed heeft, de overige budgetten worden bovenschools ingezet en bewaakt.

6.2. Externe geldstromen, interne geldstromen

Het financieel beleid van de vereniging CBO Noardwest Fryslân wordt deze planperiode uitgewerkt in een financieel beleidsplan. Een gezonde financiële organisatie is nodig met het oog op de continuïteit van de vereniging. De beschikbaarheid van voldoende financiële middelen zijn voorwaardenscheppend voor goed onderwijs.

In afwachting van het vaststellen van een financieel beleidsplan zijn wel kaders aangegeven voor het financieel beheer.

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.

Na vaststelling van de jaarrekening wordt het budget definitief vastgesteld en afgerekend. De definitieve afschrijvingslasten zijn bekend evenals de over- dan wel onderschrijdingen.

Ten laste van dit budget komen de kosten voor:

- onderwijsleerpakket
- software onderwijsleerpakket
- kopieerkosten
- huishoudelijke uitgaven (waaronder toiletpapier, schoonmaakmateriaal etc.).
- administratie
- vergaderen
- koffie en thee
- culturele vorming
- telefoon
- abonnementen
- vervanging huishoudelijke apparaten (koelkast, magnetron, vaatwasser, koffiezetapparaat etc)

De boekhouding wordt verricht door OSG Metrium en op het Stafbureau bewaakt/gecontroleerd. Maandelijks ontvangt elke school een exploitatieoverzicht om de uitgaven te bewaken. De nota's worden door de organisatie digitaal verwerkt. Ook hebbende schooldirecteuren rechtstreeks toegang tot de digitale administratie voor de bewaking van het eigen budget. Op termijn wordt het maandelijkse overzicht vervangen door een kwartaal overzicht.

Blijkt er sprake te zijn van een onderschrijding van het budget dan wordt het saldo door de directeur gereserveerd voor uitgaven in volgende kalenderjaren. 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. Is er geen begroting aanwezig dan is het maximaal te reserveren bedrag 3% van het jaarlijkse budget. Het is de bedoeling om de rijksmiddelen voor het onderwijs in te zetten voor onderwijsdoeleinden.

In overleg met het stafbureau stelt de directeur een gedetailleerde meerjarenraming samen met geplande investeringen in verband met vervanging en vernieuwing van onderwijsleermiddelen en werkt die ieder jaar bij. Bij voorkeur hanteren de scholen een

gezaamenlijk investeringsbeleid bij de vervanging van methoden. Deze investeringsbegroting maakt deel uit van het financieel beleid.

6.3. Planning van onze beleidsvoornemens

Het bestuur gaat jaarlijks een managementcontract aan met de directeur. Hierin worden de financiële afspraken benoemd naast andere afspraken gericht op bv. personeelsbeleid, onderwijskundig beleid, communicatie e.d.

Ten behoeve van het onderhoud van alle scholen is een voorziening getroffen. Deze voorziening wordt op verenigingsniveau beheerd en tweejaarlijks bijgewerkt op basis van een Meerjarig Onderhoudsplan. Dit MJOP is bepalend voor de grote onderhoudswerkzaamheden. Daarnaast is er een budget beschikbaar voor preventief onderhoud.

De ICT gelden worden verdeeld in jaarlijkse- en meerjarige kosten. De investeringen worden bovenschools geregeld op basis van een verenigingsbeleid. Er is beleid gemaakt voor de aanschaf van devices voor de leerlingen. De gelden daarvoor zijn toegevoegd aan het budget onderwijs leermiddelen. De softwarepakketten bij de methoden worden bekostigd uit het onderwijs leerpakket.

6.4. Consequenties voor de meerjarenplanning

In het kader van het financieel beleid zal onze vereniging in de komende periode doelen nastreven en activiteiten ontplooiën op de volgende onderdelen:

- opstellen/bijstellen meerjarenraming geplande vernieuwing onderwijsleermiddelen
- opstellen van managementcontracten
- opstellen eigen IHP
- opstellen financieel beleidsplan

Op schoolniveau: invoeren eigen device midden- en bovenbouwgroepen.

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 en de bewustwording dat een aantal zaken nog beter kunnen. 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 schoolplan periode willen wij bewust werken aan de volgende speerpunten en onderwijskundige thema's:

*Wij versterken het eigenaarschap van leerlingen. Het kind staat in zijn kracht, leert met plezier en is mede-eigenaar van zijn eigen leerproces. De rol van de leerkracht verandert steeds meer van leider naar begeleider.

*Wij bieden kinderen een stevige basis en versterken de doorlopende ontwikkelingslijn van 2 - 13 jaar.

*Wij werken bewust aan een goede afstemming tussen de driehoek: kind-ouder-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.

Schoolplan 2019-2023



Onze kernwaarden:

**Veiligheid en respect
Autonomie
Ambitueus**

Hier staan we voor:

Op SWS It Iepen Finster willen wij open staan voor de kleurrijke, steeds veranderende samenleving en voor de vele vormen van kennis die wij aan kinderen overbrengen. Het logo symboliseert dit voor ons en wij hopen dat u zich daarin herkent. Ons kernwoord hierin is: wij doen dingen **SAMEN**.

Onze missie:

**Sterk in samenzijn
waar ruimte is om te groeien voor iedereen!**

Hier gaan we voor:

2019-2023:

- Eigenaarschap versterken: het kind staat in zijn kracht, leert met plezier en is mede-eigenaar van zijn eigen leerproces.
- Door ontwikkelen van ICT in ons onderwijsaanbod
- Door ontwikkelen werken vanuit workshops en onderzoeken thematisch onderwijs
- IKC vorming: kinderen een stevige basis bieden en de doorlopende ontwikkelingslijn van 2 – 13 jaar versterken.

Specifiek:

2019-2020:

- Taalonderwijs: door ontwikkelen lees- en taalonderwijs en versterken spellingsonderwijs
- Implementeren nieuwe methodiek Frysk

2020-2021:

- Taalonderwijs: door ontwikkelen lees- en taalonderwijs en versterken spellingsonderwijs
- Onderzoeken en keuze maken techniek aanbod in ons onderwijs

2021-2022:

- Rekenonderwijs: door ontwikkelen en keuze maken nieuwe methodiek passend bij onze visie en leerlingen
- Implementeren techniek aanbod in ons onderwijs

2022-2023:

- Rekenonderwijs: nieuwe methodiek implementeren



Meerjarenplanning

ONTWIKKELEN: EIGENAARSCHAP

Aanleiding voor dit project

We willen vanuit onze visie kinderen laten leren vanuit eigenaarschap. Een kind laten oefenen met het leerproces, laten ervaren hoe hij zelf de autonomie heeft over zijn leren. Zijn eigen doelen en leerstrategie kan bepalen zodat zij actiever en doelgerichter bezig zijn met het eigen leerproces. De motivatie van de leerlingen zal daardoor groter zijn, en de uiteindelijk leeropbrengsten zijn duurzamer.

Huidige situatie

Kinderen werken binnen de groep op verschillende niveaus. Er wordt gewerkt met coöperatieve werkvormen en het aanbod wordt passend gemaakt bij de onderwijsbehoefte van het kind. We hebben nog geen doorgaande lijn ontwikkeld in hoe kinderen meer te betrekken bij hun eigen leerproces: doelen kunnen bepalen en keuzes kunnen en mogen maken, leerstrategie bepalen.

Uiteindelijk gewenste situatie

We laten kinderen leren vanuit eigenaarschap: wat moet ik leren, hoe wil ik dit leren en welk resultaat wil ik bereiken. Leerkrachten zijn vaardig om dit samen met het kind en ouders inhoud te geven. We hebben een doorgaande lijn ontwikkeld.

Planning

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

ONTWIKKELEN EN IMPLEMENTEREN: ICT IN ONS ONDERWIJSAANBOD

Aanleiding voor dit project

Wij hebben nagedacht over wat wij de kinderen mee willen geven richting de toekomst en wat dit vraagt van kinderen. Met het inzetten van digitale middelen versterken wij de leeromgeving en mogelijkheden waar mee wij nog passender kunnen aansluiten bij hoe kinderen leren, hun eigen niveau en eigen leerstijl. Hiermee maken we mogelijk dat kinderen nog meer worden uitgedaagd en wordt eigenaarschap versterkt.

Huidige situatie

Er zijn al een aantal devices binnen de school en deze worden ingezet tijdens de lessen. Leerkrachten zijn geschoold bij het inzetten van ICT bij de instructie, verwerking en evaluatiefase en dit wordt ingezet in het onderwijsaanbod.

Uiteindelijk gewenste situatie

Doorgaande lijn ontwikkeld: hoe ICT inzetten in ons onderwijsaanbod en hoe versterken we hiermee eigenaarschap. In de midden- en bovenbouw is de keuze gemaakt voor een device per kind en welke digitale leeromgeving we daarbij gebruiken. Het beleidsplan ICT is ontwikkeld en borgt de ontwikkeling, afspraken en doorgaande lijn met elkaar.

Planning

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

ONTWIKKELEN EN INNOVATIE: WERKEN VANUIT WORKSHOPS EN ONDERZOEKEN THEMATISCH WERKEN

Aanleiding voor dit project

We vinden het belangrijk dat de kinderen op onze school de kans krijgen om hun talenten en kwaliteiten in te zetten en te ontwikkelen. Bij de vakken op school gebruiken kinderen meestal een aantal specifieke talenten. Maar kinderen hebben vaak meer talenten. Wij willen kinderen uitdagen om ook deze talenten in te zetten. We willen dit doen vanuit een breed aanbod en groep doorbrekend.

Huidige situatie

We hebben ervaring opgedaan met het werken met workshops en groep doorbrekende werkvormen. We willen dit door ontwikkelen en versterken. We willen themagericht onderwijs onderzoeken.

Uiteindelijk gewenste situatie

Themagericht onderwijs is onderzocht en het team heeft een keuze gemaakt passend bij de visie van de school en bij de leerlingen. Er is een doorgaande lijn ontwikkeld in hoe wij dit vormgeven binnen ons onderwijsaanbod.

Planning

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

ONTWIKKELEN EN VERBETEREN: IKC-VORMING, EEN STEVIGE BASIS EN DOORGAANDE ONTWIKKELINGSLIJN VAN 2 – 13 JAAR

Aanleiding voor dit project

Het onderwijs en de opvang komen onder één dak samen in SWS It Iepen Finster en het gebouw biedt voldoende mogelijkheden om dit te kunnen organiseren. Ouders, omgeving en team zijn tevreden over de samenvoeging van alle partijen in één gebouw. Want dit heeft een positief effect op de overgang van de peuters naar de onderbouw en na schooltijd naar de BSO. Eenieder staat positief tegenover een intensivering van de samenwerking. Het doel is om de samenwerking te versterken want effectief samenwerken biedt kansen voor de kinderen en omgeving. Met IKC – vorming, het werken vanuit één ontwikkelingsperspectief, versterken we de kansen voor kinderen in de omgeving, om ze een stevige basis mee te geven voor de beste kansen in het leven.

Huidige situatie

Met IKC - vorming op It Iepen Finster willen we een aanbod creëren vanuit één ontwikkelingsperspectief voor kinderen van 2 tot 13 jaar. Naast het inhoudelijke doel willen we met IKC-vorming de positie in de omgeving versterken (krimpregio). Om een IKC en één team te gaan vormen is het nodig om eerst de onderlinge verbinding te versterken: werken vanuit een gezamenlijke visie, dezelfde taal gaan spreken. IKC- vorming is een strategisch uitgangspunt van het bestuur CBO- Noardwest Fryslân. Op verenigingsniveau betekent dit dat vanaf oktober 2019 de medewerkers van de kinderopvang in dienst komen bij de vereniging. Dan zijn we formeel één team.

Uiteindelijk gewenste situatie

‘De stip op de horizon’ is: een IKC waar kinderen van 2 tot 13 jaar zich kunnen ontwikkelen vanuit één ontwikkelingsperspectief, vanuit eigen talent en mogelijkheden. Waar gewerkt wordt vanuit één visie,

waar dezelfde taal wordt gesproken en de doorgaande lijn in ontwikkeling voor kinderen en tussen alle partijen is versterkt.

Op korte termijn (schooljaar 2019-2020): de verbinding en samenwerking tussen alle partijen is versterkt tot een team met medewerkers die elkaar respecteren en aanvullen. Professioneel samenwerken in een lerende organisatie.

Planning

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

ONTWIKKELEN EN IMPLEMENTEREN LEES- EN TAALONDERWIJS EN SPELLINGSONDERWIJS VERSTERKEN

Aanleiding voor dit project

We willen het aanbod lees- en taalonderwijs door ontwikkelen. We willen ons spellingsonderwijs versterken en de opbrengsten verhogen.

Huidige situatie

Voorgaand schooljaar is het team geschoold in de didactiek betreffende (begrijpend) lezen en hoe dit te vertalen naar de onderwijspraktijk. Deze methodiek willen we door ontwikkelen. Er is een leesplan en voor taal en spelling werken we met taal op maat.

Uiteindelijk gewenste situatie

Goed lees, taal- en spellingsonderwijs. De doorgaande lijn is versterkt en leerkrachten werken met deze methodiek. Er is een taalbeleidsplan ontwikkeld.

Planning

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

IMPLEMENTEREN AMBITIES EN METHODIEK FRYSK

Aanleiding voor dit project

We willen ons aanbod Frysk door ontwikkelen en inhoud geven aan de ambities voor onze school.

Huidige situatie

Voorgaand schooljaar is het team geschoold in de methodiek van Spoar8. Er is ervaring opgedaan met deze methodiek en gewerkt aan het inhoud geven van de ambities. De doorgaande lijn moet nog meer versterkt worden.

Uiteindelijk gewenste situatie

Goed onderwijsaanbod in Frysk passend bij onze visie en waarmee we inhoud geven aan onze ambities. Er is een doorgaande lijn ontwikkeld.

Planning

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

VERBETEREN: TECHNIEK IN ONS ONDERWIJSAANBOD**Aanleiding voor dit project**

We willen de inhoud en methodiek van techniek in ons onderwijsaanbod goed vormgeven.

Huidige situatie

Techniek krijgt in de workshops een plek. Voor de bovenbouw is er de methode wijzer met techniek.

Uiteindelijk gewenste situatie

Techniek heeft een plek in ons onderwijsaanbod passend bij onze visie en de leerlingen.

Er is een doorgaande lijn ontwikkeld.

Planning

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

IMPLEMENTEREN: METHODIEK REKENONDERWIJS**Aanleiding voor dit project**

De methodiek voor rekenonderwijs is aan vernieuwing toe.

We willen een methodiek kiezen en implementeren die past bij onze visie en leerlingen.

Huidige situatie

Er wordt gewerkt met pluspunt voor de groepen 3 t/m 8.

In de onderbouw wordt gewerkt met de materialen van onderbouwd.

Uiteindelijk gewenste situatie

Goed rekenonderwijs waarbij de methodiek past bij de visie en leerlingen en die aan de huidige eisen voldoet.

Planning

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