



CBS Toermalijn

Schoolplan 2019 - 2023

Directeur	Mevr. Margriet Bonnema
Adres	P.J.Troelstrastraat 24
Plaats	Franeker
Telefoon	0517-394630
E-Mail	toermalijn@cbo-nwf.nl
Datum	4-6-2019

Inhoudsopgave

Inleiding.....	4
Voorwoord.....	4
Vaststelling	5
Samenhang met andere documenten.....	6
1. Doelen van het plan	7
1.1. Doel en functie van het schoolplan.....	7
1.2. Strategisch beleidsplan.....	7
1.3. Samenhang in het schoolplan	7
1.4. Totstandkoming.....	8
2. Onze school en zijn opdracht	9
2.1. De huidige situatie.....	9
2.2. Leerling- en ouderpopulatie	9
2.3. Visie en missie van onze school.....	12
2.4. Interne sterkte en zwakte analyse	13
2.5. Consequenties voor de meerjarenplanning	14
3. Onderwijskundige vormgeving van ons onderwijs	15
3.1. Inleiding	15
3.2. De wettelijke opdracht van het onderwijs.....	15
3.3. Organisatie en inhoud van het onderwijs	15
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
5.1. Het stelsel van kwaliteitszorg op bestuursniveau	34
5.2. Het stelsel van kwaliteitszorg op schoolniveau.....	37
5.3. Consequenties voor de meerjarenplanning	41
6.1. Inleiding	42
6.2. Externe geldstromen, interne geldstromen	43

6.3. Planning van onze beleidsvoornemens.....	44
6.4. Consequenties voor de meerjarenplanning.....	44
Nawoord.....	45

Inleiding

Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan voor de periode 2019 -2023 van IKC Toermalijn. 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.

IKC Toermalijn valt onder het bestuur van CBO Noardwest Fryslân, dat bevoegd gezag is van zeventien scholen voor basisonderwijs in de gemeente 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 onze 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

Franeker, juni 2019

Vaststelling

Het schoolplan is vastgesteld in de vergadering van het schoolteam d.d. 11 juni 2019

.....

Margriet Bonnema, directeur

Het schoolplan is vastgesteld in de vergadering van de MR van de school d.d. 18 juni 2019

.....

Lammert 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 met andere documenten

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.

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)
- Contextanalyse Toermalijn
- Projectplan/ Advies IKC-vorming Toermalijn.

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 Noordwest Fryslân

1.3. Samenhang in het schoolplan

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

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

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

1.4. Totstandkoming

Het team van IKC Toermalijn 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. De medezeggenschapsraad en het bevoegd gezag zijn betrokken bij de totstandkoming van het schoolplan. Na vaststelling door het bevoegd gezag is het ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraad.

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

Daarbij is gebruik gemaakt van de volgende gegevens:

*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.)

*de sterke- en zwakte analyse van de school

*het inspectierapport dd. juni 2013;

*de resultaten van het tevredenheidsonderzoek januari 2019;

*contextanalyse omgeving school opgesteld 2018;

*projectplan en advies IKC vorming.

Daarnaast is gekeken naar de ontwikkelingen binnen het onderwijs, de huidige maatschappelijke ontwikkelingen en 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 dit schoolplan is beschreven.

2. Onze school en zijn opdracht

2.1. De huidige situatie

De Toermalijn is een open christelijke school in de stad Franeker en valt onder het bestuur van CBO Noardwest Fryslân. In het schooljaar 2018- 2019 bezoeken 305 kinderen onze school. Het leerlingenaantal zal de komende jaren licht dalen omdat het inwonertal van de stad Franeker krimpt. We werken op dit moment met vier kleutergroepen, acht midden- en bovenbouwgroepen en één combinatiegroep. De school beschikt over voldoende groepsruimtes, een open leerplein, een kookruimte, een bibliotheek en een ruim schoolplein. De peuterspeelzaal heeft een plek in het gebouw en ook de voor- en naschoolse opvang. Op dit moment maken 39 kinderen daar gebruik van en het aantal kinderen dat daar gebruik van maakt laat een stijgende lijn zien. Er wordt al intensief samengewerkt met de pedagogische medewerkers in de ontwikkeling naar een IKC. Onderwijs en opvang komen zo onder één dak samen.

De kwaliteit van het onderwijs is door de inspectie als voldoende beoordeeld (dd. juni 2013). Uit het tevredenheidsonderzoek blijken ouders en kinderen over het algemeen tevreden zijn over de school. Ouders geven onze school een 7,5 en de kinderen geven de school een 8,5. Daarnaast geeft dit ons weer aandacht- en verbeterpunten die wij opnemen in ons schoolplan.

2.2. Leerling- en ouderpopulatie

De Toermalijn staat in Franeker, in de wijk Sexbierumervaart. Door de bouw van enkele nieuwe woonwijken rondom het voedingsgebied van de school, is de samenstelling van de schoolpopulatie veranderd. Er vond een migratie plaats naar de nieuwgebouwde woonwijken en de samenstelling van de bevolking in het voormalig voedingsgebied van de school is daardoor langzaam maar zeker veranderd. Het aantal gezinnen waarin problemen zijn van relationele, financiële of andere aard neemt toe. Die problemen hebben hun uitwerking op de individuele kinderen en komen daarmee ook de school binnen. Dat betekent dat de verschillen in de groepen toenemen. Niet ieder kind heeft dus dezelfde kansen.

Wat opleidingsniveau van de ouders betreft zien we het volgende:

- Geen voortgezet onderwijs 5% (was 2%)
- LBO opleiding 7% (was 28%)
- MBO opleiding 55% (was 60%)
- HBO opleiding 33% (was 10%)

De moedertaal van onze leerlingen is:

- 70 % Nederlandstalig
- 15 % Friestalig
- 10 % tweetalig
- 5 % anderstalig

Onze school had in het schooljaar 2018-2019 op 1 oktober 2018 totaal 250 leerlingen.

Demografische ontwikkelingen.

Uit cijfers blijkt dat het inwoneraantal van Franeker krimpt. Op dit moment telt de stad 9415 inwoners verspreid over een aantal wijken.

Onze school wordt bezocht door kinderen uit vrijwel alle wijken van de stad, maar we betrekken 63% van onze leerlingen uit de wijken Hamburgerrak, Sexbierumerplan en 't War. Witzens. In de wijk Hamburgerrak zien we een vergrijzing optreden; het percentage inwoners in de leeftijd van 0-15 jaar ligt daar op 14,3 %. Voor de hele stad Franeker ligt dat cijfer op 14,2% In de wijken Sexbierumerplan en 't War/Witzens ligt dat percentage op respectievelijk 18,9 % en 18,4%.

Marktontwikkelingen

De stad Franeker is opgedeeld in een aantal wijken. Onze school is gesitueerd in het Sexbierumerplan en wordt bezocht door kinderen uit alle wijken maar met name door kinderen uit de wijken Sexbierumerplan, 't War/ Witzens, Hamburgerrak, Professorenbuurt, Saarloosstraat en omgeving, Kaatsersbuurt. Het merendeel van onze leerlingen (63%) komt uit de wijken Sexbierumerplan, 't War/Witzens en Hamburgerrak, De wijken Hamburgerrak en Sexbierumerplan zijn 2 wijken met veel sociale huurwoningen. Vooral de wijk Sexbierumerplan, die zich kenmerkt door veel groen en speelvoorzieningen in de wijk, is een kinderrijke buurt. In de afgelopen jaren zijn in deze wijk veel mensen verhuisd naar de nieuwbouwwijk 't War/Witzens en zijn er in de vrijgekomen huurwoningen veel nieuwe gezinnen gekomen met vaak de nodige multiproblematiek. De wijk 't War/Witzens is een wijk met vooral "nieuwe" koopwoningen. Ook dit is een kinderrijke buurt.

Sociaal economische perspectieven

In enkele wijken, met name Hamburgerrak, Sexbierumerplan en Professorenbuurt is zorg van financiële aard. We zien hier veel gezinnen met een laag inkomen waaronder veel alleenstaande moeders die leven van een bijstandsuitkering. We zien in deze wijken een grotere groep laagopgeleide mensen met een soms pittige gezinsproblematiek. Veel ouders hebben geen werk of slecht betaald werk. In de wijk 't War/ Witzens zien we veel 2 verdienende ouders. In de andere wijken ligt dat percentage lager. In de wijken Sexbierumerplan en Hamburgerrak zien we verhoudingsgewijs meer alleen werkende ouders en ook alleenstaande moeders zonder werk.

Deelname aan verenigingen.

In de stad Franeker worden veel sportactiviteiten aangeboden. Veel kinderen van de Toermalijn maken hiervan gebruik. Voor een redelijk aantal kinderen wordt deelname aan sportactiviteiten mogelijk gemaakt door financiële ondersteuning van de stichting Leergeld. Toch is er een kansenongelijkheid omdat een grote groep kinderen maar beperkt deel kan nemen aan sportactiviteiten doordat slechts voor 1 vereniging bekostigd wordt door stichting Leergeld.

Gezinssamenstellingen/ hulp van gebiedsteam in gezin

Het percentage gescheiden ouders ligt relatief hoog. We merken dat veel ouders hun problemen op een harmonieuze manier oplossen. Toch merken we de laatste 3 jaren een toename van het aantal vechtscheidingen. Meer kinderen komen in de knel omdat zij het conflict tussen hun ouders in getrokken worden. We zien dat terug in het functioneren van deze kinderen in de school. In voorgaande jaren organiseerde de school gespreksgroepen voor kinderen met gescheiden ouders. Nu worden, in samenwerking met het gebiedsteam en ook uitgevoerd door getrainde medewerkers van het gebiedsteam, zgn. KIES-groepen gestart op onze school. Enkele malen per jaar bespreken we in een ZAT overleg met vertegenwoordigers van gebiedsteam, GGD en politie een groot aantal gezinnen. In een aantal van deze gezinnen is hulp vanuit gebiedsteam of anderszins.

Leerlingenaantal voorschool

Op dit moment zijn er 35 kinderen die naar de peuterspeelzaal gaan. Dat is een behoorlijke groei. Deze kinderen stromen over het algemeen door in onze school. Daarnaast komen er in onze groep 1 ook nog peuters van andere peuteropvang locaties. We verwachten dat wanneer we aansluitende opvang aan school kunnen aanbieden het aantal peuters op de voorschool nog verder zal groeien.

Ouders vragen regelmatig naar de mogelijkheid om opvang in hetzelfde gebouw; iets wat we op dit moment nog niet kunnen bieden. Er is onderzoek gedaan naar de haalbaarheid en dit heeft zichtbaar gemaakt dat we ons willen door ontwikkelen naar een IKC.

Het verhogen van betrokkenheid en ruimte voor informeel contact tussen ouders zijn aandachtspunten. Wanneer er voor ouders ruimte is voor informeel contact ontstaat er meer verbinding en is er meer kans om in gesprek te raken. Een plekje voor informeel samenzijn/ een koffietafel of iets dergelijks zou een eerste stap kunnen zijn. Vanuit school is er ook de behoefte om ouders hulp te geven op terrein van ondersteuning bij de ontwikkeling van hun kind in de brede zin.

Concurrentieanalyse

In de stad Franeker is nog 1 school van CBO NWF, 2 openbare scholen en 1 katholieke school. De katholieke school is een IKC en groeit wel voortdurend; van een marktaandeel minder dan 20% tot een marktaandeel nu van 28%. Die groei gaat vooral ten koste van het openbaar onderwijs. De beide openbare scholen kampen al jaren met krimp. Van een echte samenwerking met SKF en een op weg zijn naar een IKC is bij hen nog geen sprake. Stichting kinderopvang Friesland biedt opvang aan bij verschillende scholen.

Bij één openbare school heeft SKF fors geïnvesteerd in gebouwen; in dit gebouw Triviant zijn 80 opvangplekken voor dagopvang en zijn ook peutergroepen. Een aantal peuters gaat, vanwege de opvangfaciliteiten naar deze voorschool, en komt daarna op onze school.

Graag zien wij deze 0 tot 4 jarigen al direct op onze school om op die manier al direct te kunnen werken aan een doorgaande ontwikkellijn voor alle kinderen en hun kansen, in een multidisciplinair team met veel expertise, te vergroten en daarnaast ouders ook nog eens te ontzorgen.

Ouders kiezen, vanwege het ontbreken van opvang op de Toermalijn vaak voor peutergroep bij Triviant omdat hun kind, na 12 uur dan in hetzelfde gebouw kan blijven voor de opvang.

Ouders die hun peuter naar de Toermalijn brengen zullen om 12 uur hun kind weer moeten ophalen en opvang elders moeten regelen. Opvang op onze locatie versterkt onze marktpositie zeker.

Gebruikmaking BSO/ gastouders.

Een aantal kinderen gaat naar de BSO. Dat aantal groeit. Op dit moment maken 100 kinderen gebruik van BSO in ons gebouw. We zien ook dat het aantal kinderen dat op woensdag gebruik maakt van de BSO langzaam begint te groeien.

We zien wel een verschil tussen onderbouw en bovenbouw.

In de groepen 1 en 2 maakt 33% van de ouders gebruik van BSO

In de groepen 3 en 4 maakt 35% gebruik van de BSO.

In de groepen 5 en 6 ligt dat percentage op 21%

In de groepen 7 en 8 ligt dat percentage op 10%.

We zien dus dat opvang voor met name ouders van onze jongste leerlingen in een behoefte voorziet.

Naast de buitenschoolse opvang op de Toermalijn wordt door ouders ook gebruik gemaakt van andere opvangvoorzieningen bij gastouders. Veel kinderen geven aan gewoon thuis te zijn.

We zien dat er een groot aantal 2 werkende ouders is.

Behoeftetepeiling onder kinderen en ouders m.b.t. naschoolse activiteiten.

De wensen van kinderen zijn zeer divers. Opvallend is dat veel kinderen kiezen voor kook- en/of bak activiteiten. Daarnaast kiezen kinderen met name voor sportieve activiteiten. Kinderen kiezen niet voor activiteiten op het culturele vlak. Dat kan misschien komen door een stuk onbekendheid. Daar ligt dan wel een aandachtspunt voor ons IKC. Met onze aanvraag voor de muziekimpuls gelden, hopen we hier al een stukje verandering in te kunnen brengen. Maar één van onze zogenaamde kroonjuwelen zal zeker het realiseren van een rijker cultureel aanbod zijn, alsmede het organiseren van activiteiten rond koken/ bakken.

Kijken we naar de door ouders geuite wensen m.b.t. een naschools aanbod, dan valt op dat ouders juist meer kiezen voor een meer cultureel aanbod; muziek, toneel en dans. Bij hen ligt de keuze voor sportieve activiteiten wat lager. Ouders hebben ook wel iets over voor die naschoolse activiteiten; mits niet te duur. Een aantal ouders heeft geen geld om naschoolse activiteiten te kunnen betalen. Ook voor hen willen we het wel mogelijk maken om hun kinderen ook aan die activiteiten deel te laten nemen. Dat is een onderzoeksvraag in ons pad op weg naar een IKC.

Uit individuele gesprekken.

Er is een aantal gesprekken gevoerd met individuele ouders aan de hand van een vooraf aan hen toegestuurde vragenlijst. Uit deze gesprekken kwamen de volgende zaken naar voren:

- Ouders vinden het prettig dat de school één totaalpakket opvang/ peuters/ onderwijs/ BSO aanbiedt. Dat werkt voor hen ontzorgend.
- Zij benoemen dat het fijn is dat er gewerkt wordt met 1 visie op ontwikkeling, 1 team met 1 leiding.
- Ouders hechten grote waarde aan een kindcentrum waar kinderen meer uitgedaagd worden om hun talenten en interesses te ontwikkelen, daarbij begeleid door deskundige medewerkers die de ontwikkeling van hun kind volgen; medewerkers waar ouders met hun vragen terecht kunnen.
- Ouders vragen een breed aanbod (bijvoorbeeld ook pianospelen, tennis, etc) en meer aandacht voor de realisering van een passend aanbod voor baby's en peuters.
- Ze verwachten van een kindcentrum ook dat het ontzorgend werkt. Ze spreken de voorkeur voor opvang en onderwijs op één locatie uit. Dit maakt volgens hen overdracht makkelijker, samenwerking in het belang van de ontwikkeling van hun kind beter.
- Zij verwachten regelmatig even met medewerkers in gesprek te zijn over de ontwikkeling van hun kind.

Als aandachtspunten geven zij mee:

- Ouders geven wel aan belang te hechten aan rust, structuur en veiligheid.
- Wordt de organisatiedruk niet te hoog wanneer binnen een IKC zoveel disciplines bij elkaar zijn onder 1 leiding.
- Let erop dat er ook de gelegenheid is voor kinderen om even lekker te chillen/ samen te hangen.
- Zorg voor een uitdagende omgeving; ook een uitdagend, spannend en ook groen buitenterrein.

Ouderbetrokkenheid 3.0

De school staat in een wijk met weinig sociale cohesie. Wijkverenigingen zijn opgeheven. In de wijk is slechts 1 supermarkt. We werken nauw samen met ouders. We organiseren startgesprekken aan het begin van het schooljaar. Tijdens een ouderavond over ouderbetrokkenheid (met een hoge opkomst) gaven ouders ons terug dat zij waarde hechten aan ontmoeting met elkaar en uitwisseling. Geen avonden met sprekers, maar avonden waar je met elkaar in gesprek kunt gaan. Maar meer nog avonden waarin je ziet wat er in school gebeurt; mee viert en andere ouders ontmoet. Dat stuk ontmoeting organiseren we nu doelbewust. De betrokkenheid is op zulke momenten hoog. In een ouderpanel geven ouders feedback op schoolbeleid en denken zij als positief kritische partners mee.

2.3. Visie en missie van onze school

Onze missie: wie zijn wij

Ieder kind een uitzondering!

IKC De Toermalijn biedt kinderen van 0-13 jaar een veilige en plezierige leef- en leeromgeving. Het is een plek waar kinderen zichzelf kunnen zijn en mogen stralen. Kinderen, ouders/opvoeders en medewerkers gaan op een respectvolle manier met elkaar om en spreken waardering naar elkaar uit.

We nemen samen de verantwoordelijkheid voor de persoonlijke ontwikkeling van het kind. We bieden de basis voor een kansrijke toekomst voor ieder kind.

Visie: wat willen wij

We bieden een doorlopende ontwikkeling in één omgeving waar spelen, leren, ontspanning en inspanning hand in hand gaan. We dagen kinderen uit om in een veilige en leerrijke omgeving hun eigen mogelijkheden en talenten te ontdekken. Kinderen leren hun grens te verkennen en nemen zelfverantwoordelijkheid voor hun ontwikkelproces. We leren kinderen om zelfstandig keuzes te maken en hun eigen weg te gaan. We willen dat kinderen gelukkig kunnen zijn. Dat ze, vanuit een sterk zelfbeeld, trots op zichzelf mogen zijn. We leren ze omgaan met teleurstellingen en hindernissen. Leren om hulp te vragen als het alleen even niet lukt. Samen kom je verder. Het kind is de maat, niét het systeem. Daar geloven wij in!

De ouders/opvoeders van onze leerlingen zijn onze educatieve en pedagogische partners. Met elkaar leggen we het fundament voor de toekomst van onze kinderen.

We willen onze visie ook waarmaken in de praktijk van alledag en onze kernwaarden daarbij zijn:

1. Veiligheid: Voor ons is veiligheid een voorwaarde om te kunnen opgroeien en ontwikkelen. Wij bieden onze kinderen die veiligheid.
2. Verantwoordelijkheid: We nemen verantwoordelijkheid voor onszelf en naar de ander toe. We leren onze kinderen die verantwoordelijkheid te nemen en te geven.
3. Waardering: We spreken waardering naar elkaar uit en benoemen de positieve bijdrage van de ander.
4. Plezier, lachen en vreugde: We hebben met elkaar plezier en delen ons plezier en positieve gedachten met elkaar.
5. Spontaniteit: Er is ruimte voor spontaniteit. Dit kan verrassende inzichten bieden en ongedwongen oplossingen.
6. Eigenheid: Mensen zijn niet gelijk, maar wel gelijkwaardig. Wij geloven dat elk kind en elke volwassene uniek is. Bij ons kun je jezelf zijn.
7. Respect: eerbied voor jezelf en de ander
8. Sociaal, medeleven: Onze aandacht is oprecht, gemeend en persoonlijk. We zijn betrokken bij mens, organisatie en maatschappij.

2.4. Interne sterkte en zwakteanalyse

Vanuit de evaluatie van de schoolontwikkeling van de vorige planperiode en het kwaliteitenonderzoek januari 2019 op CBS Toermalijn is de volgende sterkte en zwakteanalyse op te maken:

De leerlingen van CBS Toermalijn geven aan dat zij over het algemeen met plezier naar school toegaan, de sfeer is prettig en er wordt naar je geluisterd. Dat is fijn om te lezen want vanuit onze kernwaarden vinden wij het belangrijk dat een kind zichzelf kan zijn op school en gezien wordt.

Ouders geven aan dat zij het fijn vinden dat er aandacht is voor het kind op school en benoemen de open sfeer op school. Ouders voelen zich betrokken en school waardeert de betrokkenheid van ouders. We blijven hier aandacht voor houden want samenwerken met ouders vinden wij belangrijk. Als ontwikkelpunt nemen we mee dat de communicatie, structuur en planning van contactmomenten nog duidelijker kan worden neergezet. Ook benoemen ouders aandacht voor rust en structuur.

Ouders zijn kritisch over de inhoud en borging van PBS. Als school gaan we voor het optimaal begeleiden van sociale veiligheid en welbevinden van onze leerlingen. Als school nemen we dit verbeterpunt mee om richting de toekomst te versterken en te borgen.

Leerlingen geven aan dat ze over het algemeen tevreden zijn over het aanbod op school en dat het fijn is om meer eigenaar te zijn van je eigen leerproces. Als school willen we dit richting de toekomst door ontwikkelen. Het integreren van ICT in ons onderwijs en themagericht werken zijn ontwikkelpunten die we daarbij meenemen.

Uit de schoolspecifieke vragen blijkt dat ouders het belangrijk vinden dat er opvangmogelijkheden zijn en een breed aanbod wordt aangeboden. Richting de toekomst willen we IKC-vorming door ontwikkelen en verder inhoud geven. Ouders benoemen daarbij dat het van belang is om de balans te bewaren en te bewaken.

De opbrengsten en eindresultaten van onze school laten zien dat het door ontwikkelen van de lees- en taalontwikkeling nodig is. We hebben dit vertaald naar de doelen voor volgend schooljaar en de schoolplanperiode.

2.5. Consequenties voor de meerjarenplanning

De komende vier schooljaren zullen onderstaande projecten (door) ontwikkeld worden op de Toermalijn.

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

- * Doorontwikkelen en inhoud geven aan IKC Toermalijn passend bij de context van de school: in verbinding met kind, ouders, school en omgeving.
- * Sociale veiligheid en welbevinden van onze leerlingen optimaal begeleiden.
- * Doorontwikkelen van ICT en optimaal inzetten in ons onderwijsaanbod.
- * Versterken talentontwikkeling en onderzoeken themagericht werken.
- * Inhoud geven aan onze eigenheid en identiteit passend bij onze visie en leerlingen.

3. Onderwijskundige vormgeving van ons onderwijs

3.1. Inleiding

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

3.2. De wettelijke opdracht van het onderwijs

Artikel 16 van de Wet Primair Onderwijs (WPO) geeft aan dat het bevoegd gezag tenminste 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 leraren bieden een breed, eigentijds en op de kerndoelen gebaseerd aanbod. Binnen de kaders van de wet maken zij keuzes in het aanbod, waardoor zij deze afstemmen op de onderwijsbehoeften die kenmerkend zijn voor de leerlingenpopulatie. De school heeft bovendien een aanbod voor de referentieniveaus taal en rekenen dat past bij het niveau van alle leerlingen. De leraren hanteren leermiddelen die afgestemd zijn op de ontwikkelingsfase van de leerlingen. Het aanbod sluit aan op het niveau van de leerlingen bij binnenkomst van de school en bereidt hen voor op het aanbod bij de start van het vervolgonderwijs. Daar tussenin verdelen de leraren de leerinhouden evenwichtig en in samenhang over de leerjaren heen. Het aanbod draagt bij aan de basiswaarden van de democratische rechtsstaat.

Overzicht van ons leerstofaanbod

Vak- /vormingsgebied	Aanbod/methode	Aangeboden in groep								Kerndoelen & Referentieniveau		Vervanging in 19-23
		1	2	3	4	5	6	7	8	Ja	Nee	
1. Aanbod jonge kind												
- Beg. Geletterdheid	Beredeneerd aanbod	x	x									
- Beg. Gecijferdheid	Beredeneerd aanbod	x	x									

- spel/soc.em.vorming	Beredeneerd aanbod	x	x														
- Motorische ontw.	Beredeneerd aanbod	x	x														
2. Nederlands																	
- Aanvankelijk lezen	Veilig leren lezen			x													
- Voortg. techn. Lezen	Bieb en activiteiten leesplan leeslijn				x	x	x	x	x								ja
- Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip				x	x	x	x	x								
- Taalmethode	Staal				x	x	x	x	x								
- Schrijfmethode	Pennenstreken			x	x	x	x	x									
- Woordenschat	Staal				x	x	x	x	x								
- Spelling	Staal				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																	
	Wereld in getallen Snappet (gr. 5 t/m 8)			x	x	x	x	x	x								ja
6. Kennisgebieden																	
- Aardrijkskunde	Meander						x	x	x	x							
- Geschiedenis	Brandaan						x	x	x	x							
- Biologie/Natuur	Nieuws uit de natuur Blink			x	x	x	x	x	x								
- Verkeer	VVN	x	x	x	x	x	x	x	x								
- Maatsch. Verh.	Kind op maandag	x	x	x	x	x	x	x	x								Ja
- Geest. Stromingen	Kind op maandag	x	x	x	x	x	x	x	x								Ja
- Techniek	Diverse bronnen Techniek torens	x	x	x	x	x	x		x	x							Ja

- ICT	Aanbod via diverse app's Snappet (gr. 5 t/m 8)	x	x	x	x	x	x	x	x			
7. Expressieactiviteiten												
- Handvaardigheid	Diverse bronnen Moet je doen	x	x	x	x	x	x	x	x			
- Tekenen	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	PBS	x	x	x	x	x	x	x	x			
10. Levensbeschouwelijke vorming	Staal	x	x	x	x	x	x	x	x			ja

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 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 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 wettelijke vastgestelde kerndoelen. Met eigentijdse methodieken en aantrekkelijk aanbod, effectieve instructie en differentiatie ervaren leerlingen succeservaringen en groei. Om de 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 kinderen 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 om 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 emotionele, creatieve en verstandelijke ontwikkeling:

hoofd, hart en handen.

Op onze school werken we met een continuooster met een 5 gelijke dagen model voor alle kinderen. Alle kinderen gaan met ingang van het cursusjaar 2017/2018 940 uren per jaar naar school.

Urentabel: vak en vormingsgebieden

activiteit	Groep 1	2	3	4	5	6	7	8
dagopening	8	8	8	8	8	8	8	8
Werken met ontwikkelingsmateriaal	28	28						
bewegingsonderwijs			10	10	8	8	8	8
leesactiviteiten			20	14	14	13	12	10
taalactiviteiten	14	14	11	15	15	16	17	17
fries	3	3	3	3	3	3	3	3
engels					3	3	3	3
rekenen en wiskunde	10	10	20	20	20	20	20	20
schrijven			6	6	4	2	2	
aardrijkskunde					3	4	5	5
geschiedenis					3	3	4	4
natuuronderwijs			3	3	3	3	3	3
verkeer	1	1	1	1	1	1	1	1
wereldoriëntatie			3	3				
Creatieve vakken			2	2	3	3	3	3
muziek			3	3	2	2	2	2
Bewegingsonderwijs/ muzikale vorming groep 1/2	30	30						
ICT					2	2	2	4
pauze			5	5	5	5	5	5
totaal	100	100	100	100	100	100	100	100
Taal en rekenen totaal	55	55	60	58	59	57	57	53

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. Er komen % anderstalige kinderen naar onze school. Ze komen vaak van het ene op de andere dag bij ons op school. De kinderen worden ondergedompeld in de talen die wij op

school hanteren. 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 de Toermalijn maken alle leerlingen in groep 8 maken een eindtoets; tijdens de schoolperiode maken ze regelmatig toetsen van het leerlingvolgsysteem. De leraren nemen de toetsen af conform de voorschriften in de handleiding. De school volgt een zorgvuldige procedure bij het bepalen van het advies voor vervolgonderwijs en spant zich in om leerlingen op het bij hen passende niveau geplaatst te krijgen. De procedure bij advisering voorziet in betrokkenheid van ouders en leerlingen en wordt regelmatig geëvalueerd en zo nodig herzien. Ouders zijn geïnformeerd over het schoolbeleid voor toetsing, vertragen en versnellen.

De leraren verzamelen voortdurend systematische informatie over de ontwikkeling van hun leerlingen. Zij gaan regelmatig na in welke mate de leerlingen profiteren van het geboden onderwijs en hoe de ontwikkeling van leerlingen verloopt ten opzichte van henzelf en van leeftijdgenoten. Wanneer leerlingen niet genoeg lijken te benutten gaat de school na waar de ontwikkeling stagneert en wat mogelijke verklaringen hiervoor zijn. De leraren gebruiken al deze informatie vervolgens om het onderwijs af te stemmen op de onderwijsbehoeften van zowel groepen leerlingen als individuele leerlingen. Ze gebruiken daarbij een cyclische aanpak.

De leerlingen behalen cognitieve eindresultaten die ten minste in overeenstemming zijn met de gestelde (minimum)norm. De doelen voor cognitieve leerresultaten die de school stelt, passen bij de kenmerken van haar leerlingen en de maatschappelijke verwachtingen. De school laat zien dat de doelen gerealiseerd worden. Daarbij beperkt de school zich niet tot Nederlandse 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 maatschappelijk competenties, die passen bij de kenmerken van leerlingenpopulatie en de gesteld 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 erin zit.

3.3.7 Didactisch handelen

De leraren plannen en structureren hun handelen met behulp van de informatie die zij over de leerlingen hebben en stimuleren een brede ontwikkeling. Het team handelt op basis van een samenhangend en consistent pedagogisch-didactisch concept. De leraren zorgen voor effectieve instructies: aansprekend, doelmatig en interactief. Ze geven blijk van hoge verwachtingen en reageren positief op de inbreng van leerlingen, waardoor deze zich ondersteund en uitgedaagd voelen. Bij de instructies en opdrachten gebruiken de leraren passende vakdidactische principes en werkvormen. Ook zorgen zij ervoor dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau. Zij stemmen de instructies en opdrachten af op de behoeften van groepen en individuele leerlingen,

zodat alle leerlingen actief, gemotiveerd en betrokken zijn en de voor hen beschikbare tijd effectief besteden. Tijdens de (leer)activiteiten gaan de leraren na of de leerlingen de leerstof en de opdrachten begrijpen. Daarbij geven de leraren de leerlingen directe en individuele feedback op hun werken en leren.

3.3.8 Pedagogisch klimaat

De schoolleiding en de leraren creëren een stimulerend en ambitieus pedagogisch en didactisch klimaat. Er zijn duidelijke regels en een voorspelbaar en betrouwbaar positief klimaat waarin afspraken nagekomen worden. Schoolleiding en leraren kennen een focus op persoonlijke ontwikkeling en leren, waarin alle leerlingen gezien worden en zich betrokken voelen bij de schoolgemeenschap. Het schoolklimaat is ondersteunend voor de cognitieve en sociale ontwikkeling.

3.3.9. Veiligheid

Schoolleiding en leraren waarborgen de veiligheid van de school en zijn omgeving voor alle leerlingen en het personeel. Leerlingen, leraren, schoolleiding en overig personeel gaan respectvol en betrokken met elkaar om. De leraren leren leerlingen sociale competenties aan en tonen voorbeeldgedrag. Op onze school werken we met PBS en we monitoren de sociale veiligheid door middel van SCOL. Schoolleiding en leraren voorkomen pesten, agressie en geweld in elke vorm en treden zo nodig snel en adequaat op. De school heeft daarvoor een veiligheidsbeleid gericht op het voorkomen, registreren, afhandelen en evalueren van incidenten. Het beleid voorziet ook in een regelmatige meting van de veiligheidsbeleving van de leerlingen en het personeel. De school heeft een vertrouwenspersoon. Alle betrokkenen kennen dit beleid.

3.4. Passend onderwijs

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

Iedere school heeft haar kwaliteiten en ontwikkelpunten beschreven in een zogenaamd schoolondersteuningsprofiel (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 daarop 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 de Toermalijn zijn:

- *de analyse rondom toetsen kan worden versterkt, zodat er in de realisatie een passender aanbod voor kinderen kan worden gerealiseerd.

- *we willen de protocollen rond dyslexie en dyscalculie updaten naar de laatste inzichten.

- *we willen meer gaan leren van elkaar, expertise versterken.

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: kinderen meer eigenaar maken van hun eigen leerproces.

- *Lees- en 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 en passend bij onze leerlingen. Versterken aanbod en methodiek implementeren in ons onderwijsaanbod.

- *Doorontwikkelen en versterken van werken met leerlijnenaanbod in de groepen 5 t/m 8.

- *Onderzoeken en opzetten thematisch gericht onderwijs: integreren ICT, zaakvakken, wetenschap en techniek.

- *Versterken opbrengstgericht werken volgens de cyclus: signaleren, analyseren, plannen en evalueren.

- *Update van de beschrijving van procedures en protocollen in zorgdocument op schoolniveau.

- *Gebruik maken van elkaars expertise, binnen de school en omgeving.

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

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

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 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 samenwerkingschool 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 samenwerkingschool 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 ernaar om vanuit de grondslag, vorm en inhoud te geven aan kwalitatief goed onderwijs en opvoeding in waarden en normen

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

4.2.3. Het doel van de scholen

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

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

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

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

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

4.3. 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, ruimtegevend).

Kernkwaliteit drie: kan verantwoord handelen (identiteit)

- heeft een helder op een duidelijk Christelijk georiënteerd werkconcept (waarden, normen en opvattingen) en handelt daarnaar (consistentie);
- toont zich bevlogen, 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
<ul style="list-style-type: none">• Duidelijke visie	<ul style="list-style-type: none">• Ruimte voor initiatieven
<ul style="list-style-type: none">• Kaders aangeven	<ul style="list-style-type: none">• Eigen verantwoordelijkheid oppakken
<ul style="list-style-type: none">• Voortgang en resultaten monitoren	<ul style="list-style-type: none">• Zicht op eigen resultaten
<ul style="list-style-type: none">• Aandacht voor wat er in de uitvoering speelt	<ul style="list-style-type: none">• 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

a.	TAAKOMVANGSBELEID Genormeerde schooltaken met hun omvang	Schooltaken die nu worden uitgevoerd of in de toekomst uitgevoerd moeten worden
----	--	---

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

a. Taakomvangsbeleid

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

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

b. Taakverdelingsbeleid

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

c. Taakbelastingsbeleid

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

d. Belastbaarheidsbeleid

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

Het belastbaarheidsbeleid heeft twee functies:

1e: het biedt een adequate benaderingswijze in bepaalde individuele gevallen

2e: is het een signaal voor problemen die te maken hebben met het functioneren van de school waardoor bepaalde personeelsleden buiten de boot vallen.

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

4.6.4. 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 directeuren 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 invalleerkrachten 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 verloven 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 is het belangrijk dat gezocht wordt naar personeel dat gemotiveerd is tot onderwijsvernieuwing. We willen graag insteken op specialisaties van leerkrachten en dat we expertise met elkaar delen. We willen het leren van en met elkaar stimuleren.

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 Viseon 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 eenieder 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 meesterkok ooit zei: “Goede koks koken met recepten, meesterkoks met principes”

5.2. Het stelsel van kwaliteitszorg op schoolniveau

5.2.1. Inleiding

De school weet, rekening houdend met haar maatschappelijke opdracht en kenmerken van de 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

De inrichting van onze kwaliteitszorg

	Instrument / systeem	Betrokkenen	Frequentie / systematiek
1	<ul style="list-style-type: none"> a. startgesprekken b. portfoliogesprekken c. tussentijdse gesprekken d. portfolio's leerlingen e. huisbezoek f. ouderportal "Mijn School". g. informatiemoment en/of inloopochtend h. schoolgids i. informatiekaart j. kalender 	Leerkrachten, ouders en kind	<ul style="list-style-type: none"> a.1 keer per jaar bij de start van het schooljaar(in de eerste 3 schoolweken). b.2 keer per jaar en vaker op verzoek. c.naar behoefte, zoals besproken tijdens startgesprek d hele schooljaar: gaat 2x per schooljaar mee naar huis. e. Bij intake nieuwe kleuters en op afspraak. f. Wekelijks g. Jaarlijks volgens schema h. Jaarlijks i. 1x per jaar start schooljaar j. 1x per jaarstart schooljaar
2	<ul style="list-style-type: none"> a. leerlingbespreking b. zorggesprekken met ouders en anderen c monitoring groepsplannen e.MT overleg 	<ul style="list-style-type: none"> a. Leerkracht en ib-er b. Leerkrachten en indien gewenst IB-er c. ib-er en directie d.directeur, bouwcoördinatoren en ib 	<ul style="list-style-type: none"> a.4x mondeling b.Bij portfoliogesprekken en tussentijds indiennodig. c. per 6 weken. d. per 2 weken
3	<ul style="list-style-type: none"> a. teamvergadering (bouw of plenair) b. zorgvergadering c. Sociaal- emotioneel d. School zelfevaluatie e. studiedagen f. evaluatie- en planning 		<ul style="list-style-type: none"> abc. volgens jaarplanning en bij teamoverleg d. 2x per jaar e. teamscholing verdeeld over het schooljaar /volgens jaarplanning f. 1 x per jaar
4	Sociaal emotioneel	Zorgteam Bij studiedagen en team- en bouwoverleg	Zorgteam: maandelijks
5	Toetskalender	IB-er	1 x per jaar aan einde schooljaar opgesteld.
6	<ul style="list-style-type: none"> a. medezeggenschapsraad b. schooladviesgroep c. OWG 	<ul style="list-style-type: none"> a. directeur, teamleden en ouderleden b. directeur en ouders c. ouders en 1 leerkracht 	<ul style="list-style-type: none"> a. 6 keer per jaar b. 4 keer per jaar c. 4 keer per jaar

5.2.3. Verantwoording en dialoog

Overleg en monitoring directeur en intern begeleider

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

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, hulpverlening. De intern begeleider maakt de verslagen van de groepsbesprekingen en deze komen in de map groepsbesprekingen.

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.

Groepsoverdracht

Deelnemers: leerkrachten (eventueel met intern begeleider)

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 leerlingen. De leerkrachten vullen de analyseformulieren in voor de vakken rekenen, (begrijpend)lezen en spelling. Deze worden met de volgende leerkracht(en) besproken.

Kortdurende begeleidingsplannen en OPP

Deelnemers: intern begeleider en leerkrachten.

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: SCOL

Deelnemers: intern begeleider en leerkrachten.

De sociaal emotionele ontwikkeling wordt gemonitord en besproken n.a.v. de resultaten van SCOL. Deze worden besproken bij de groepsbesprekingen. Voor alle groepen wordt dit ingevuld, voor de groepen 5 t/m 8 vullen ook de leerlingen dit in. Frequentie: tweemaal per schooljaar: najaar en voorjaar.

Zorgteam. Deelnemers: intern begeleider, directeur, reken- en leescoördinator, gedragscoördinator. De ib-er is de initiatiefnemer. Besproken wordt de zorg en de ontwikkeling m.b.t. sociale veiligheid en welbevinden van de leerlingen. Frequentie: eenmaal per maand.

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.toermalijn.nl. Naast de school specifieke gids staat ook de algemene gids van de vereniging CBO Noardwest 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.

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.

Portfolio

De kinderen krijgen twee keer per jaar het portfolio mee naar huis, in januari/februari en vlak voor de zomervakantie. In het portfolio wordt de ontwikkeling van een kind zichtbaar.

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.

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, toetskalender, schooloverzicht et.

*Doorontwikkelen en borgen optimale begeleiding van sociale veiligheid en welbevinden van onze leerlingen

*Doorontwikkelen en borgen ontwikkeling portfolio en ouder- en kind gesprekken

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

6. Financieel beleid

6.1. Inleiding

KWALITEITSGEBIED 5: FINANCIËEL 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 waarderingkader 2016. Versie 3: 01-12-2014. Pagina 19 van 21

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 continuïteit 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

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.

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 OSGMetrion 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

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

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. Deze schoolplanperiode krijgt het managementcontract een definitieve vorm en inhoud.

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. De softwarepakketten bij de methoden worden bekostigd uit het onderwijsleerpakket.

6.3. Planning van onze beleidsvoornemens

Het bestuur gaat jaarlijks een managementcontract aan met de directeur. Hierin worden de financiële afspraken benoemd naast 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 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 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 financieel beleid zal onze vereniging 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

- *verder invoeren en borgen ontwikkeling eigen device leerlingen.
- *IKC ontwikkeling: her- en verbouw gebouw en inrichten en benutten van de ruimtes en gebouw passend bij de visie.

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.

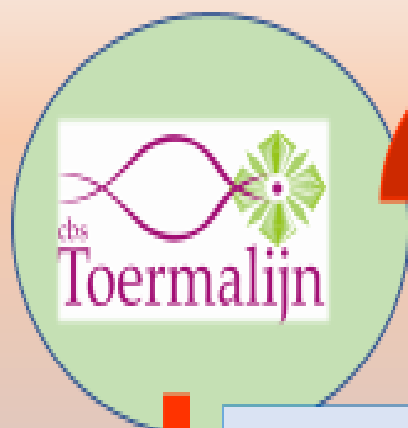
De komende schoolplan periode willen wij bewust werken aan de volgende speerpunten en onderwijskundige thema's

*Wij bieden kinderen een stevige basis en versterken de doorlopende ontwikkelingslijn van 0 - 13 jaar.

*Wij begeleiden de sociale veiligheid en welbevinden van onze leerlingen optimaal.

*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 en eigenheid in verbinding met leerlingen, ouders en omgeving.

Schoolplan 2019-2023



Onze kernwaarden:

Eigenheid
Waardering
Verantwoordelijkheid

Hier staan we voor:

IKC Toermalijn biedt kinderen van 0 - 13 jaar een veilige en plezierige leef- en leeromgeving. Het is een plek waar kinderen zichzelf kunnen zijn en mogen stralen. Kinderen, ouders/opvoeders en medewerkers gaan op een respectvolle manier met elkaar om en spreken waardering naar elkaar uit. Samen nemen we verantwoordelijkheid voor de persoonlijke ontwikkeling van het kind. We bieden een basis voor een kansrijke toekomst voor ieder kind.

Onze missie:
Ieder kind een uitzondering!

Hier gaan we voor:

2019-2023:

- Doorontwikkelen en inhoud geven aan IKC Toermalijn
- Sociale veiligheid en welbevinden van onze leerlingen optimaal begeleiden
- Doorontwikkelen van ICT en optimaal inzetten in ons onderwijsaanbod
- Versterken talentontwikkeling en onderzoeken themagericht werken

Specifiek:

2019-2020:

- Verbetertraject lees- en taalonderwijs
- Rekenonderwijs: door ontwikkelen en implementeren Snappet in midden- en bovenbouw
- Muziekonderwijs versterken

2020-2021:

- Verbetertraject lees- en taalonderwijs en implementeren in ons onderwijsaanbod
- Rekenonderwijs: door ontwikkelen en implementeren in ons onderwijsaanbod
- Muziekonderwijs versterken en implementeren in ons onderwijsaanbod

2021-2022:

- Onderzoeken en implementeren methodiek identiteit /levensbeschouwing passend bij onze visie en leerlingen. Implementeren in ons onderwijsaanbod
- Onderzoeken en ontwikkelen aanbod zaakvakken en thema gericht werken

2022-2023:

- Doorontwikkelen aanbod zaakvakken en thema gericht werken. Implementeren in ons onderwijsaanbod.



Meerjarenplanning

ONTWIKKELEN EN VERBETEREN: IKC-VORMING, EEN STEVIGE BASIS EN DOORGAANDE ONTWIKKELINGSLIJN VAN 0 -13 jaar

Aanleiding voor dit project

Het onderwijs, de PSZ en BSO komen onder één dak samen op de Toermalijn. Er wordt al nauw samengewerkt om inhoud te geven aan IKC-vorming. Eenieder staat positief tegenover een intensivering en uitbreiding van de samenwerking en opvangmogelijkheden: door ontwikkelen naar IKC Toermalijn. Het doel is om de samenwerking en mogelijkheden te versterken want effectief samenwerken en uitbreiding van de opvangmogelijkheden biedt kansen voor de kinderen en omgeving. IKC-vorming is een strategisch uitgangspunt van het bestuur CBO-NW Fryslân. Op verenigingsniveau betekent dit dat vanaf juli 2019 de medewerkers van de kinderopvang in dienst komen bij de vereniging. Dan zijn we formeel één team. 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 de Toermalijn willen we een aanbod creëren vanuit één ontwikkelingsperspectief voor kinderen van 0 tot 13 jaar. Op dit moment zijn er werkgroepen geformeerd die elk inhoud geven aan de ontwikkelingsdoelen van het IKC. Om een IKC en één team te gaan vormen is het nodig dit verder inhoud te geven en de verbinding te versterken: werken vanuit een gezamenlijke visie, dezelfde taal gaan spreken.

Uiteindelijk gewenste situatie

‘De stip op de horizon’ is: een IKC waar kinderen van 0 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.

Kortetermijndoelstelling (schooljaar 2019-2020): de verbinding en samenwerking in het team versterken tot één team met medewerkers die elkaar respecteren en aanvullen. Professioneel samenwerken in een lerende organisatie: werkgroepen geven inhoud aan de doelen gericht op IKC-vorming. De kinderopvang heeft een plek gekregen binnen IKC Toermalijn.

Planning

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

ONTWIKKELEN EN IMPLEMENTEREN: SOCIALE VEILIGHEID EN WELBEVINDEN VAN ONZE LEERLINGEN OPTIMAAL BEGELEIDEN

Aanleiding voor dit project

We willen vanuit onze visie dat kinderen zichzelf kunnen zijn en gezien worden. Wij gaan ervoor om de sociale veiligheid en welbevinden van onze leerlingen optimaal te begeleiden. De afgelopen schooljaren wordt er gewerkt met PBS. Bij de start heeft het team een scholingstraject gevolgd en er zijn school brede gedragsregels en afspraken gemaakt. Uit het tevredenheidsonderzoek komt naar

voren dat ouders kritisch zijn over de inhoud en borging van PBS. Ook de vele wisselingen van leerkrachten binnen het team laat zien dat de doorgaande lijn aandacht vraagt.

Huidige situatie

In het schooljaar 2012 is gestart met de invoering van PBS. Er is geïnvesteerd aan het inhoud geven van PBS en dit heeft een basis opgeleverd wat betreft sociale veiligheid en welbevinden. Er zijn school brede gedragsregels en afspraken vastgelegd. In de afgelopen jaren zijn er regelmatig nieuwe leerkrachten aan onze school komen werken en het is niet altijd gelukt om deze mee te nemen in de lijn van PBS. De doorgaande lijn, borging en spreken van een gezamenlijke taal vraagt aandacht. Willen we de doorgaande lijn versterken en borgen dan zullen we ons als team moeten uitspreken over waar we voor gaan: welke methodiek is passend bij onze visie en onze leerlingen.

Uiteindelijk gewenste situatie

We begeleiden onze leerlingen optimaal op het gebied van sociale veiligheid en welbevinden: kinderen voelen zich fijn op school en kunnen zichzelf zijn. We doen dit vanuit eenzelfde taal en vanuit een methodiek passend bij onze visie en onze leerlingen. De doorgaande lijn is versterkt en wordt geborgd.

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 ICT 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 devices binnen de school en deze worden ingezet tijdens de lessen zodat kinderen op eigen niveau en leerstijl kunnen leren en ontwikkelen. In de midden- en bovenbouw wordt sinds vorig schooljaar gewerkt met het aanbod van Snappet voor het vak rekenen. We willen deze methodiek door ontwikkelen, de doorgaande lijn versterken en implementeren in ons onderwijsaanbod.

Uiteindelijk gewenste situatie

Doorgaande lijn is ontwikkeld: hoe ICT inzetten in ons onderwijsaanbod en hoe versterken we hiermee eigenaarschap. In de midden- en bovenbouw is een keuze gemaakt voor welke methodiek passend is bij onze visie en leerlingen. Het beleidsplan ICT is ontwikkeld en borgt de ontwikkeling, afspraken en doorgaande lijn.

Planning

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

ONTWIKKELEN EN INNOVATIE: VERSTERKEN TALENTONTWIKKELING 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 (integratie van zaakvakken en techniek) en groep doorbrekend. Op

Huidige situatie

We hebben ervaring opgedaan met het werken met ateliers en groep doorbrekende werkvormen. We maken bij de zaakvakken gebruik van diverse methodieken en voor techniek zijn de techniektoeren aanwezig. De doorgaande lijn vraagt aandacht en we willen onderzoeken hoe we de integratie van deze vakken kunnen vormgeven en/of thema gericht werken past bij onze visie en leerlingen.

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 LEES- EN TAALONDERWIJS EN SPELLINGSONDERWIJS VERSTERKEN

Aanleiding voor dit project

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

Huidige situatie

Er is een leesplan en bieb op school van waaruit leesbevordering en leesactiviteiten worden georganiseerd. Voor taal en spelling werken we met Staal. De doorgaande lijn en implementatie daarvan in ons onderwijsaanbod vraagt nog aandacht.

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

ONTWIKKELEN EN VERSTERKEN: IDENTITEIT

Aanleiding voor dit project

Op onze school komen kinderen, leerkrachten en ouders/verzorgers samen. Wij zijn een school vanuit de christelijke identiteit en wij beschouwen de school als een gemeenschap van kinderen, teamleden en ouders/verzorgers. De school moet daarom een plek zijn die je eigen is of wordt. Een plek waar een sfeer van geborgenheid heerst, waar je jezelf kunt zijn en waar je je gerespecteerd weet door anderen. We merken dat door de komst van nieuwe teamleden en ontwikkelingen het goed en nodig is om met elkaar het gesprek aan te gaan over hoe wij invulling geven aan onze identiteit.

Huidige situatie

We werken met de methodiek van kind op maandag in de groepen. Er zijn en komen nieuwe teamleden aan onze school werken. Dit zorgt ervoor dat we willen kijken naar hoe we inhoud willen geven aan onze identiteit en hoe we dit blijven waarborgen.

Uiteindelijk gewenste situatie

De vormgeving en inhoud van onze identiteit is voor alle betrokkenen duidelijk. Er zijn hier duidelijke en school brede afspraken over gemaakt. Wij geven vanuit onze waarden inhoud aan onze identiteit en eigenheid in verbinding met leerlingen, ouders en omgeving.

Planning

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

VERSTERKEN EN IMPLEMENTEREN MUZIEKONDERWIJS

Aanleiding voor dit project

We willen de inhoud en methodiek van muziek in ons onderwijsaanbod goed vormgeven. Ook biedt dit kansen voor het naschools aanbod.

Huidige situatie

Vorig schooljaar is gestart met de methodiek 123 zing en zijn diverse activiteiten georganiseerd middels het impulstraject. Leerkrachten hebben een scholing voor 123 zing gevolgd.

Uiteindelijk gewenste situatie

Muziek heeft een plek in ons onderwijsaanbod/naschoolse aanbod passend bij onze visie en de leerlingen.

Er is een doorgaande lijn ontwikkeld.

Planning

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

ONTWIKKELEN EN IMPLEMENTEREN: METHODIEK REKENONDERWIJS

Aanleiding voor dit project

We willen het aanbod voor rekenonderwijs door ontwikkelen. We willen de doorgaande lijn versterken en implementeren passend bij onze visie en leerlingen en de opbrengsten verhogen.

Huidige situatie

Er wordt gewerkt met een beredeneerd aanbod bij de kleuters. Er wordt gewerkt met de wereld in getallen voor de groepen 3 en 4. In de midden- en bovenbouw wordt gewerkt met Snappet rekenen.

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