



Schoolplan 2015 - 2019

It Iepen Finster

Directeur Dhr. Durk Visser

Adres Dorpsstraat 4b

Plaats Achlum

Telefoon 0517-641424

E-Mail itiepenfinster@cbo-nwf.nl

Website www.itiepenfinster.nl

Inhoud

Schoolplan 2015 - 2019.....	1
1. Inleiding.....	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Samenhang met andere documenten.....	5
1.3 Vaststelling	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
2. Doelen van het plan	7
2.1 Doel en functie van het schoolplan.....	7
2.2 Strategisch beleidsplan	7
2.3 Samenhang in het schoolplan	7
2.4 Totstandkoming	7
3. Onze school en zijn opdracht	9
3.1 De huidige situatie	9
3.2 Leerling- en ouderpopulatie.....	9
3.3 Visie en missie van onze school	10
3.4 Interne sterkte en zwakte analyse	11
3.5 Consequenties voor de meerjarenplanning	13
4. Onderwijskundige vormgeving van ons onderwijs	14
4.1 Inleiding.....	14
4.2 De wettelijke opdracht van het onderwijs	14
4.3 Organisatie en inhoud van het onderwijs	15
4.4 Passend onderwijs.....	16
4.5 Consequenties voor de meerjarenplanning	16
5. Personeelsbeleid	17
5.1 Inleiding.....	17

5.2 Organisatiedoel	18
5.3 Strategisch plan	19
5.4 Human Resource (HR)	20
5.5 Bekwaamheid	22
5.6 Onderdelen HR beleidsplan basisdeel	23
6. Kwaliteitsbeleid	28
6.1 Kwaliteitszorg op bestuursniveau	28
6.1.5. Systemen en instrumenten van kwaliteitsbewaking	29
6.2 Kwaliteitszorg op schoolniveau	31
6.3 Consequenties voor de meerjarenplanning	34
7. Financieel beleid	36
7.1 Inleiding	36
7.2 Externe- en interne geldstromen	36
7.3 Planning van onze beleidsvoornemens	37
7.4 Private middelen	37
7.5 Consequenties voor de meerjarenplanning	37
8. 9. Nawoord	38
8.1 NAAMLOOS	38
9. Meerjarenplanning	39
Onze school en zijn opdracht	39
Onderwijskundige vormgeving van ons onderwijs	39
Ontwikkelen: Schooltijden	40
Ontwikkelen: Duurzaamheid	40
Verbeteren: Andere accenten	41
Verbeteren: identiteit	41
Ontwikkelen: instellen leerlingenraad	42
Ontwikkelen: instellen meertalige middag	42

Ontwikkelen: P.B.S.	43
Implementeren: Cito LOVS.....	44
Verbeteren: Excellentie.....	44
Implementeren: Methode vervanging Frysk.....	44
Implementeren: Methode vervanging Voortgezet lezen	45
Implementeren: Methode vervanging Creatieve vakken	46
Implementeren: Methode vervanging Begrijpend lezen	46
Implementeren: Methode vervanging Natuur.....	47
Implementeren: Methode vervanging Taal	47
Implementeren: Veilig Leren Lezen	48
Verbeteren: Cooperatief leren - dag- en weektaken	48
Verbeteren: Beredeneerd aanbod kleutergroepen	49

1. Inleiding

1.1 Voorwoord

Dit beleidsplan van sws It Iepen Finster geeft de voorgestelde schoolontwikkeling voor de periode 2015-2019 weer. In het schoolplan wordt weergegeven hoe ons onderwijs en de schoolorganisatie actueel wordt gehouden en wordt verbeterd. De directie heeft in samenwerking met teamleden gewerkt aan de totstandkoming van dit plan. Na vaststelling door het bevoegde gezag is het ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraad.

Onze school valt onder het bestuur van de vereniging CBO Noardwest Fryslân, dat bevoegd gezag is van 13 scholen voor basisonderwijs in de gemeenten Franekeradeel, Harlingen en Menameradiel.

De missie van de vereniging luidt:

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

De gezamenlijke missie wordt in dit schoolplan op een schooleigen wijze beschreven. Enkele onderdelen zijn op centraal niveau afgestemd (zie hoofdstuk 5, 6 en 7, waarbij in hoofdstuk 6 "kwaliteitszorg op schoolniveau" per individuele school wordt ingevuld) en zijn in alle schoolgidsen of schoolplannen van de 13 scholen opgenomen.

D. F. Visser (directeur)

Achlum, april 2015

1.2 Samenhang met andere documenten

De schoolgidsen in de periode 2015-2019 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)

1.3 Vaststelling

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

28-4-2015

([naam directeur] directeur)

J. Uissen



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

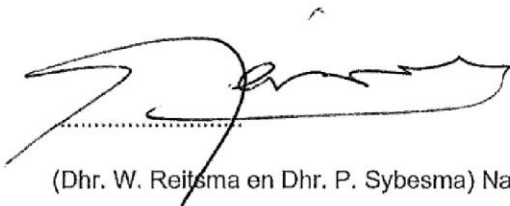
22-6-2015

([naam voorzitter MR]) voorzitter van de MR.

B. Faber



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



24-6-2015

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

2. Doelen van het plan

2.1 Doel en functie van het schoolplan

Het schoolplan 2015-2019 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)

2.2 Strategisch beleidsplan

Ter voorbereiding op de schoolplanperiode 2015-2019 heeft het College van 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 2015-2019. Het College van Bestuur heeft strategische doelen gesteld voor deze planperiode m.b.t. vier resultaatgebieden: Resultaatgebied personeel, Resultaatgebied Leerlingen en Ouders, Resultaatgebied Omgeving en Resultaatgebied Eindresultaten. De uitwerking van deze strategische doelen vindt o.a. plaats op schoolniveau in het schoolplan. Het strategisch plan heeft consequenties voor de meerjarenplanning.

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

2.3 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.

2.4 Totstandkoming

Het schoolteam heeft onder leiding van de directie gewerkt aan de totstandkoming van het schoolplan. Op basis van de beschrijvingen in het voorgaande schoolplan en informatie over nieuwe en/of op handen zijnde

ontwikkelingen is de missie en de visie van de school vastgesteld. Daarnaast zijn gegevens verzameld, die duidelijk maakten welke positie de school aan het eind van de vorige schoolplanperiode innam op de verschillende beleidsterreinen. Daarbij is gebruik gemaakt van de volgende gegevens:

- Teamontwikkelingen en bovenschoolse indicatoren (zoals de verslagen van de schoolbezoeken door de bovenschoolse directie. etc.)
- Inspectierapport dd. 31-03-2015
- Tevredenheidmetingen van ouders, leerlingen en medewerkers en management van november 2014 door van Beekveld & Terpstra
- De jaarlijkse evaluaties van de jaarplannen en het schoolplan 2011 - 2015. De analyse van deze gegevens, afgezet tegen de geformuleerde missie en visie heeft geresulteerd in een aantal strategische keuzes, die naar het oordeel van het team noodzakelijk zijn om de beoogde doelen te bereiken. Het schoolteam stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan in de komende vier jaar. Het bevoegd gezag stelt zich door middel van de akkoordverklaring verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van wat in het schoolplan is beschreven.

3. Onze school en zijn opdracht

3.1 De huidige situatie

It Iepen Finster is vanaf 01-08-2014 een samenwerkingschool onder het gezag van CBO Noordwest Fryslân. Deze is tot stand gekomen door een fusie van OBS de Bongerd en CBS Rehoboth. Het is nu de enige basisschool in het dorp. De school telt in mei 80 leerlingen. Wij verwachten een lichte daling van het leerlingenaantal in het schooljaar 2015-2016, omdat er een grote groep 8 afgaat (15 leerlingen) en er ongeveer 10 kleuters instromen. De verwachting is dat het leerlingenaantal in 2016-2017 nog licht zal dalen doordat de afstroom in dat jaar 11 leerlingen zal bedragen en de instroom kleiner is zoals zich dat nu laat aanzien. In de jaren daarna zal de krimp stabiliseren vanwege een relatief kleine middenbouw en dus een kleine afstroom in combinatie met een instroom die minstens gelijk blijft aan de afstroom.

It Iepen Finster is in 2014 geheel verbouwd en aangepast om hedendaags onderwijs in te geven. Wij werken met vier combinatiegroepen en er werken naast, de directeur en I.B. er, zes (parttime) leerkrachten. Van beide zuilen werken er leerkrachten op onze school

De leeftijdsopbouw van het team ziet er als volgt uit:

- 0 % jonger dan 30 jaar
- 25 % in de leeftijd van 30 - 40 jaar
- 12,5 % in de leeftijd van 40 - 50 jaar
- 50 % in de leeftijd van 50 - 60 jaar
- 12,5 % in de leeftijd van 60 jaar en ouder

De resultaten van de school zijn goed. Samen met het team wordt twee keer per jaar (na de CITO LOVS toetsen) een schoolzelfevaluatie gemaakt. Leerkrachten evalueren de resultaten en de doelen van hun eigen groep, analyseren deze en maken een nieuw groepsplan. Wij hebben in 2015 een inspectiebezoek gehad en een basisarrangement van de inspectie verdiend. De resultaten van de eindtoets ligt boven de gemiddelde inspectienorm.

Onder andere het tevredenheidsonderzoek van eind 2014 onder ouders, teamleden en leerlingen, het inspectiebezoek in 2015 geven ons weer de benodigde aandachtspunten die wij opnemen in ons schoolplan. Op dit moment is de school bezig met het integratieproces van een samenwerkings / fusie school in al zijn facetten. Al de processen / beleid binnen de school moet tegen het licht gehouden en weer geïmplementeerd worden.

3.2 Leerling- en ouderpopulatie

It Iepen Finster is per 1 augustus 2014 ontstaan uit een openbare school en een christelijke school. Zij is gehuisvest in een modern gebouw midden in de dorpskern.

It Iepen Finster staat in het dorp Achlum met tussen de 650 en 700 inwoners. Achlum is een plattelandsdorp, waar relatief veel agrarische bedrijven zijn gehuisvest. Een deel van de ouders werkt dan ook in de agrarische sector. Een deel van de ouders werkt in uiteenlopende beroepen buiten het dorp. Ook valt op dat veel ouders zelfstandige ondernemers zijn.

Thuisstaal:

- 25 % is Nederlandstalig
- 67 % is Friestalig
- 8 % is Fries / Nederlandstalig
- 0 % is anderstalig

Opleidingsniveau ouders / verzorgers:

- 25 % heeft een W.O. / H.B.O. opleiding
- 51 % heeft een M.B.O. opleiding genoten
- 24 % heeft een L.B.O. / V.M.B.O. opleiding

Het aantal leerlingen met een gewicht is verwaarloosbaar (2 x 0,3).

3.3 Visie en missie van onze school

Levensbeschouwelijke identiteit

Samenwerkingsschool " It Iepen Finster " is een school waar vorming van leerlingen belangrijk wordt geacht, naast instructie en het leren van vaardigheden. Vorming door de school is te zien als een pedagogische opdracht. Gekozen is voor het ontwikkelen van humaniteit (mens-zijn) als opvoedingsdoel. Dit doel is overkoepelend voor alles wat op school gebeurt. Humaniteit als pedagogisch doel wordt onderbouwd door een aantal wezenskenmerken van ieder mens te benoemen. De vijf kenmerken van mens-zijn worden ontleend aan het denken van de pedagoog Lea Dasberg:- de mens is een talig wezen- de mens heeft een kritisch vermogen- de mens heeft een collectief geheugen- de mens is creatief- de mens is een moreel wezen Dit is meebepalend voor het lesprogramma van de school. De dorpschool van Achlum staat open voor kinderen van christelijke en van openbare huize. Beide identiteiten onder een dak en in een lokaal vraagt van iedereen de nodige flexibiliteit, tolerantie en vooral respect. Ons kernwoord hierin is: wij doen de dingen **Samen**

Visie op mens / kind

De kwaliteit van het onderwijs is in hoge mate afhankelijk van een duidelijke visie. De volgende kernwoorden staan garant voor onze visie: **een positieve benadering van het kind, veiligheid en respect voor elkaar, verantwoordelijkheid, perspectief, samenwerken en leren met ruimte voor eigen initiatief.** Door aan deze kernwoorden invulling te geven, ontstaat er groei. Groeien is alleen mogelijk als er een positieve relatie ontstaat tussen mensen en kinderen. We willen een veilige sfeer creëren, waarin kinderen vrij in de ruimte samen kunnen werken. We bieden hen perspectief door aanpassing van ons onderwijsaanbod en dagen kinderen uit om hier actief aan deel te nemen. We vinden het belangrijk dat kinderen tot autonome, competente mensen opgroeien en willen dat ze voor hun ontwikkeling verantwoordelijkheid dragen. De mens is meer dan alleen een verstandelijk wezen. Hij heeft ook zijn gevoelens, leeft niet alleen, maar met andere mensen samen. Naast de gaven van het verstand zijn er ook die van hart en handen. Ook deze gaven moeten kansen krijgen om tot ontwikkeling te komen. Hierbij moeten we oog hebben voor het eigene en persoonlijke van elk kind en hiervoor de ruimte geven in onze school.

Het team van " It Iepen Finster " heeft haar visie geformuleerd en daaruit de volgende consequenties getrokken:

- een mens / kind heeft er recht op besluiten te nemen die zijn vrijheid waarborgen;
- een mens / kind is verantwoordelijk voor de ander en daarop aanspreekbaar;
- een kind is op weg naar een zelfstandig functioneren in de maatschappij;
- een kind moet open staan tegenover de veelvormige wereld;
- een kind moet leren weloverwogen te kiezen;
- een kind moet leren verantwoordelijk te zijn en daarop zijn aan te spreken;
- een samenleving bestaat uit mensen die een zo groot mogelijk welbevinden nastreven en zich kritisch opstellen ten aanzien van de ontwikkelingen in de democratische samenleving;
- ieders overtuiging op levensbeschouwelijke gronden en ieders culturele achtergrond dienen gerespecteerd te worden;
- opvoeden is het begeleiden van het kind op weg naar zelfstandig functioneren in de maatschappij;
- de school levert samen met de ouders een bijdrage aan de opvoeding;
- de school dient in te spelen op de verschillen tussen kinderen.

Ons team wil deze consequenties realiseren en regelmatig nagaan of hun activiteiten eraan voldoen.

De missie van onze school

We willen de kernwoorden uit onze visie ook waarmaken in de praktijk van alle dag.

Een **positieve benadering** van kinderen door leerkrachten vinden wij belangrijk.

Zo willen we dat **veiligheid en respect** voor kinderen tot uiting komt in de regels en afspraken in de klas en in school en dat er aandacht is voor pestgedrag.

De **verantwoordelijkheid** voor zichzelf en de ander zien we ook in het licht van samenwerken, de groepsopdrachten, het werken met een dag- of weektaak en het omgaan met de materialen.

We willen kinderen **perspectief** bieden: alle kinderen, dus ook de zorgkinderen op de manier die omschreven is in het zorgplan. Ook willen we mogelijkheden aanbieden d.m.v. creatieve werkvormen. We stimuleren dat kinderen elkaar waarderen.

We vinden het belangrijk dat kinderen leren **samenwerken**. Hiervoor willen we verschillende vormen aanbieden, zoals groepsopdrachten, coöperatief leren in tafelgroepen en in onderwijskundige projecten.

We willen ruimte geven voor **eigen initiatief** en dit ook stimuleren bij het maken van werkstukken, het houden van spreekbeurten etc.

3.4 Interne sterkte en zwakte analyse

Om de interne sterke en zwakte punten voor dit schoolplan te bepalen zijn een aantal middelen gebruikt om inzicht te krijgen in het functioneren van de school.

Het inspectierapport:

- De eindresultaten voor de kernvakken zijn voldoende.
- De school heeft naast de basisvaardigheden oog voor een brede ontwikkeling van haar leerlingen. Zo oriënteert het team zich op een wijze om natuur en techniek breder in te vullen waarbij 'buitenschools' leren ook onderdeel uitmaakt van het aanbod.
- Het team volgt nauwgezet hoe de leerlingen zich ontwikkelen en benut deze informatie optimaal voor het leren van de leerlingen. Dit beoordeelt de inspectie als goed.
- De leraren werken volgens een herkenbaar instructiemodel. De leerlingen zijn over het algemeen actief betrokken, maar de leraren kunnen hun instructies soms beter afstemmen op verschillen tussen leerlingen.
- Het schoolklimaat is respectvol en veilig.
- De directie stuurt de kwaliteitszorg voldoende aan en de leraren zijn betrokken bij de kwaliteitsverbetering. Het laatste jaar hebben vooral de fusie en de verbouwing van de school centraal gestaan; nu is het tijd om de verbeteractiviteiten samen planmatig op te pakken.

De school staat voor de uitdaging, nu de school gefuseerd is, de leerlingenpopulatie opnieuw te bekijken en wat dit voor consequenties heeft voor het onderwijs. Vervolgens kan het team meer specifieke en ambitieuze doelen stellen. Daarnaast liggen er kansen om andere vakgebieden dan de basisvaardigheden in kaart te brengen (naast deze onderdelen in de centrale eindtoets) om aan te tonen dat leerlingen zich ook in bredere zin voldoende ontwikkelen.

It Iepen Finster heeft een breed leerstofaanbod dat de kerndoelen dekt en mogelijkheden biedt voor afstemming. Naast de basisvaardigheden richt het team zich op een breder aanbod, onder andere door 'buitenschools leren' zodat leerlingen leren van en in hun omgeving. Ook oriëntatie op een meertalige middag (Frysk) past bij deze ontwikkeling. Daarnaast is er een bovenschoolse plusklas en bieden leraren binnen de school leerstof aan voor leerlingen die meer aankunnen. Dit aanbod kan echter tussen de groepen nog beter op elkaar afgestemd worden en de leerlingen geven aan meer uitdaging te willen. Tot slot is een aandachtspunt dat het taalaanbod voor de kleuters versterkt kan worden door beredeneerde keuzes te maken, waardoor ook hier een doorgaande lijn gewaarborgd blijft.

De leraren hebben een duidelijk beeld van de ontwikkeling van leerlingen door het afnemen en analyseren van toetsen, observaties en het dagelijks werk. Op basis van de analyseformulieren voor de verschillende toetsen stellen de leraren een groepsplan op. Van hieruit plannen zij dagelijks in hun weekplanning welke leerlingen structurele zorg nodig hebben en welke leerlingen extra zorg nodig hebben naar aanleiding van het gemaakte werk. Dagelijks evalueren de leraren hoe deze begeleiding is gegaan en wat dat betekent voor de dag van morgen. In het groepsplan geven de leraren aan waar de hiaten liggen en welke doelen (zowel op inhoud als op toetscore) zij willen bereiken met de leerlingen. Voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte heeft de school een ontwikkelingsperspectief opgesteld en ook deze ondersteuning verwerken de leraren in de weekplanning. De cyclische en consciëntieuze wijze waarop alle leraren de begeleiding plannen en uitvoeren leidt tot het oordeel goed op 'zicht op ontwikkeling'. De leraren vinden deze werkwijze prettig omdat het ondersteuning geeft aan de inrichting van het onderwijsleerproces.

Er heerst een veilig en positief schoolklimaat op de school en leraren en leerlingen gaan respectvol met elkaar om. Zowel de ouders als leerlingen die de inspectie heeft gesproken, bevestigen dit.

It Iepen Finster werkt volop aan haar schoolontwikkeling en het versterken van de professionele cultuur. De fusie van obs De Bongerd en cbs Rehoboth en de verbouwing van de school vorig schooljaar hebben de afgelopen periode alle aandacht gevraagd. Hierdoor zijn in het schooljaarplan nauwelijks activiteiten voor inhoudelijke schoolontwikkeling gepland. In de praktijk doet de school echter veel meer dan het jaarplan aangeeft. Voor het nieuwe schoolplan en het volgende schooljaarplan is het zaak om te zorgen voor een duidelijke visie en richting met betrekking tot het onderwijsleerproces waarbij toetsbare doelen sturend zijn voor de planmatige verbeteractiviteiten. Dan is er meer houvast voor een gedegen evaluatie en borging.

Het tevredenheidsonderzoek

Het instrument de Kwaliteitsvragenlijst is een hulpmiddel om de kwaliteit van de school en/of het schoolbestuur in kaart te brengen. Het instrument bestaat uit vier vragenlijsten (één voor leerlingen, één voor ouders, één voor medewerkers en één voor het management). Met behulp van de vragenlijsten kan de kwaliteitsperceptie van de ouders, leerlingen en medewerkers in kaart worden gebracht. De resultaten van de vragenlijsten dienen als basis om de dialoog aan te gaan, zowel intern als extern.

Intern dienen de resultaten als input voor een gesprek over de ambities van de school en/of het schoolbestuur en in hoeverre erin geslaagd wordt om deze ambities te realiseren, met andere woorden: welke aantoonbare resultaten en opbrengsten tot stand worden gebracht. Extern kunnen de resultaten worden gebruikt om de dialoog aan te gaan met de belanghebbenden (stakeholders) over de ambities, de maatschappelijke opdracht, de rol van de school in de omgeving en het afleggen van (horizontale) verantwoording.

De dialoog gaat dus over de dingen die de school zelf van belang vindt alsmede de dingen die voor anderen van belang zijn.

Eind 2014 vulden ouders, leerlingen en leerkrachten het tevredenheidsonderzoek in.

Hieronder een overzicht van het tevredenheidsonderzoek.

Respons

	Management 2014	Medewerkers 2014	Ouders 2014	Leerlingen 2014
Respons Rapportage sws It Iepen Finster, Achlum	1	7	24	33
Totale populatie	1	9	49	33
Responspercentage	100%	78%	49%	100%

Rapportcijfers

Doelgroep	Intern gemiddeld rapportcijfer	Extern gemiddeld rapportcijfer	Vershil intern en extern
Management 2014	9,0	7,8	1,2
Medewerkers 2014	7,7	7,7	0,0
Ouders 2014	7,9	7,6	0,3
Leerlingen 2014	8,0	8,0	0,0

Gemiddelde itemscore

Doelgroep	Intern gemiddelde itemscore	Extern gemiddelde itemscore	Vershil intern en extern
Management 2014	4,0	3,6	0,4
Medewerkers 2014	3,6	3,5	0,1
Ouders 2014	3,7	3,5	0,2
Leerlingen 2014	3,3	3,3	0,0

Opbrengsten

De eindresultaten aan het eind van de basisschool over de laatste twee jaar (2013 en 2014), zijn van de beide scholen bij elkaar gevoegd. De leerresultaten liggen dan over de laatste twee jaar op een voldoende niveau, dus boven de ondergrens van de inspectie. 2012 gaf ook een voldoende leerresultaat.

De resultaten gedurende de schoolperiode zijn over het algemeen ook van voldoende niveau. In haar oordeel betreft de inspectie de resultaten van de toetsen voor technisch lezen in groep 3 en 4, rekenen en wiskunde in groep 4 en 6 en begrijpend lezen in groep 6. In groep 3 scoren wij op de M toetsen (2015) van technisch lezen onder de inspectienorm. In groep 4 scoren wij op de M toetsen Rekenen en Wiskunde (2015) onder de inspectienorm.

3.5 Consequenties voor de meerjarenplanning

- Oriëntatie op techniekonderwijs b.v. het inzetten van een techniek coördinator, meer aandacht en tijd besteden aan techniekonderwijs, scholing leerkrachten in techniekonderwijs etc.
- Omgaan met excellentie met name het gebruik / omgaan van en met levelwerk.
- Beredeneerd aanbod scherper stellen in de kleutergroepen door een kleutervolgsysteem uit te zoeken b.v. Schatkist, DORR of Onderbouwd c.q het beredeneerd aanbod zelf te beschrijven.
- Taalaanbod / taalleeromgeving bevorderen in de kleutergroepen door ook o.a. het beredeneerd aanbod (zie vorige punt).
- Zelfstandig en coöperatief werken b.v. gebruik dag- en weektaken
- P.B.S. onderzoeken of dit iets voor ons is / uitwerking school- en klassenregels.
- Protocol gebruik Estafette in de klassen
- Instellen leerlingenraad
- Onderzoeken en eventueel implementeren van " andere schooltijden".
- In kaart brengen van de activiteiten en " andere" activiteiten op school b.v. muziekprojecten
- Taalbeleidsplan volgen wat betreft de taalactiviteiten en dit verder uitwerken
- Verder vormgeven de identiteit in de school b.v. gebruik viertafel, de vieringen etc. Dit wordt samen gedaan binnen de identiteitscommissie waarin ouders en leerkrachten van beide zuilen zitting hebben. Ook wordt dit met de ouders gecommuniceerd in b.v. de info.
- Oriëntatie meertalige middag
- Verder gaan met fusietraject in de vorm van het verder samengroeien, de beleidsdocumenten in de verschillende terreinen op te stellen en vast te stellen etc.
- Taakbeleid/ taakbelasting
- Implementatie V.L.L.
- Verder vormgeven samenwerking BSO/TSO en peuteropvang
- Groep 7/8 gaat meedoen met het Energy Challenge Project om kinderen bewust te maken van het gebruik en misbruik van energie.

4. Onderwijskundige vormgeving van ons onderwijs

4.1 Inleiding

In het schooljaar 2014-2015 zijn er veel veranderingen en ontwikkelingen binnen onze school geweest. Natuurlijk de daadwerkelijke fusie van twee scholen. De aanpassing van het schoolgebouw om de fusieschool in te huisvesten. De invoering van Passend Onderwijs. De fusie tussen CBO Menaldumadiel en P.C.B.O. Noordwest Friesland tot CBO Noardwest Fryslân. Het veranderende toezichtskader van de Inspectie van het Onderwijs en het inspectiebezoek in dit schooljaar. Dit alles heeft natuurlijk zijn gevolgen voor de ontwikkelingen in het onderwijs.

4.2 De wettelijke opdracht van het onderwijs

Artikel 16 van de Wet Primair Onderwijs (WPO) geeft aan dat het bevoegd gezag tenminste één maal in de 4 jaar het schoolplan vaststelt en het na vaststelling aan de inspecteur toezendt. Het schoolplan is derhalve een wettelijk verplicht document en daarmee een bekostigingsvoorwaarde. In de vierjarige schoolplancyclus die gestart is in 1999 vormt de periode 2015-2019 de vijfde planperiode in successie. Ons schoolplan voldoet aan de wettelijke eisen die aan het schoolplan worden gesteld.

4.3 Organisatie en inhoud van het onderwijs

Denk aan:

-kwartierentabellen

Overzicht van ons leerstofaanbod

Vak-/vormingsgebied	Aanbod/methode	Aangeboden in groep								Kerdoelen & Referentieniveaus		Vervanging in 15-19
		1	2	3	4	5	6	7	8	Ja	Nee	
1. Aanbod jonge kind												
- Beg. Geletterdheid	ervaringsgericht/Schatkist	x	x									ja
- Beg. Gecijferdheid	Pluspunt en M.S.V.	x	x									ja
- Spel/soc.em.vorming	kleuterobservatielijst/Kijk en Beleef	x	x									
- Motorische ontw.	diverse bronnenboeken	x	x									
2. Nederlands												
- Aanvankelijk lezen	Veilig Leren Lezen			x								ja
- Voortg. techn. Lezen	Estafette Lezen				x	x	x	x	x			ja
- Begrijpend lezen	Tekstverwerken en Nieuwsbegrip XL				x	x	x	x	x			ja
- Taalmethode	Taalactief				x	x	x	x	x			ja
- Schrijfmethode	Pennenstreken	x	x	x	x	x	x	x	x			ja
- Woordenschat	Taalactief				x	x	x	x	x			ja
- Spelling	Taalactief				x	x	x	x	x			ja
3. Engels	Take it easy					x	x	x	x			
4. Fries	Studio F				x	x	x	x	x			ja
5. Rekenen/Wiskunde	Pluspunt			x	x	x	x	x	x			
6. Kennisgebieden												
- Aardrijkskunde	Wijzer door de Wereld					x	x	x	x			
- Geschiedenis	Wijzer door de Tijd					x	x	x	x			
- Biologie/Natuur	Nieuws uit de Natuur en Wijzer door de Natuur			x	x	x	x	x	x			ja
- Verkeer	Materialen VVN	x	x	x	x	x	x	x	x			
- Maatsch. Verh.	Trefwoord	x	x	x	x	x	x	x	x			
- Geest. Stromingen	Trefwoord	x	x	x	x	x	x	x	x			
- Techniek	Wijzer door de Natuur							x	x			ja
- ICT	SchoolBits				x	x	x	x	x			
7. Expressieactiviteiten												
- Handvaardigheid	Uit de Kunst en internet			x	x	x	x	x	x			ja
- Tekenen	Uit de Kunst en internet			x	x	x	x	x	x			ja
- Muziek	Moet je doen			x	x	x	x	x	x			ja
- Dans/Drama	Moet je doen			x	x	x	x	x	x			ja
8. Lichamelijke oefening	Diverse bronnenboeken	x	x	x	x	x	x	x	x			

9. Soc. em. Vorming	Soemo kaarten, Energizer, Kijk en Beleef	x	x	x	x	x	x	x	x								
10. Levensbeschouwelijke vorming	Trefwoord	x	x	x	x	x	x	x	x								

4.4 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.

Wat zijn de ontwikkelpunten van uit het SOP voor It Iepen Finster?

Kennis van het dyscalculie protocol is onvoldoende. De IB-er gaat zich hierin verdiepen om vervolgens te kijken wat dit voor It Iepen Finster betekent.

De eindresultaten en tussentijdse resultaten zijn aanleiding om kritisch naar de zorg en begeleiding op school te blijven kijken.

4.5 Consequenties voor de meerjarenplanning

Consequenties voor de meerjarenplanning:

- oriëntatie: 2014-2015 en implementatie 2015-2016: Methode aanvankelijk lezen groep 3
- oriëntatie: 2015-2016 en implementatie 2016-2017: Nieuwe methode taal
- oriëntatie: 2015-2016 en implementatie 2016-2017: nieuwe methode natuuronderwijs
- oriëntatie: 2016-2017 en implementatie 2017-2018: nieuwe methode kunstzinnige vorming
- oriëntatie: 2016-2017 en implementatie 2017-2018: nieuwe methode begrijpend lezen
- oriëntatie: 2017-2018 en implementatie 2018-2019: nieuwe methode Frysk
- oriëntatie: 2017-2018 en implementatie 2018-2019: nieuwe methode voortgezet technisch

5. Personeelsbeleid

5.1 Inleiding

Met het Human Resource (HR) beleidsplan 2015-2019 wil de vereniging CBO-NWF Noardwest Fryslân (hierna CBO-NWF) doelstellingen en acties vastleggen voor het personeelsbeleid in de komende vijf jaar. Het HR-beleid ondersteunt de doelstellingen ten aanzien van onderwijs, het behoud en verdere ontwikkeling van CBO-NWF als onderwijsinstelling voor Primaire Onderwijs. Het HR-beleid richt zich op het aantrekken, ontwikkelen, belonen en behouden van goede vakbekwame (excellente) leerkrachten, directeuren en staf. Daarnaast moet in het personeelsbeleid oog zijn voor het werkplezier van alle medewerkers. (Daar waar leerkrachten en/of directie wordt staat, bedoelen we alle medewerkers van het CBO-NWF.)

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

Een jaar na de fusie, start het HR beleidsmatig. Dit is het basisdeel. Onder het basisdeel "HR beleidsplan 2015-2019 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 (2015-2019) ruimte gegeven voor andere (onderwijskundige) accenten.

Waar dat nodig is draagt HR-beleid bij aan een cultuurverandering, waarbij de kernwaarden en doelstelling van CBO-NWF ook daadwerkelijk worden gedragen en uitgedragen door de medewerkers. Hierbij hoort een proactieve manier van werken en kortere, op resultaat gerichte besluitvormingsprocessen op verenigings- en schoolniveau.

Nieuwe ontwikkelingen binnen het onderwijs (invoering cao-PO 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 leidinggevenden 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.

5.2 Organisatiedoel

5.2.1 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.

5.2.2. 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 verwekelijken door het zoeken van samenwerking in alles wat tot de regionale en algemeen belangen van het Christelijk onderwijs behoort, door het houden van vergaderingen en voorts door alle andere wettige middelen, welke tot het gestelde doel dienstig zijn. Zij beoogt niet het maken van winst. De scholen van het CBO-NWF kennen een open toelatingsbeleid en gaan respectvol om met anders- en niet gelovigen.

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

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

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

5.2.3. 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.

5.3 Strategisch plan

5.3.1 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 team ontwikkeling.

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 positievere 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

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

5.4 Human Resource (HR)

5.4.1. 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”.

5.4.2. 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).

5.4.3. 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.

5.4.4. 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.

5.5 Bekwaamheid

5.5.1 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.

5.5.2. 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.

5.6 Onderdelen HR beleidsplan basisdeel

5.6.1. 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.

5.6.2. 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 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.

5.6.3. 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.

5.6.4. 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.

5.6.5. 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.

5.6.6. Deel VI: mobiliteit

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

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

Het instrument mobiliteit wordt minder vaak toegepast maar is, mits goed uitgevoerd, minstens zo effectief. Het mobiliteitsbeleid biedt medewerkers en directeurs van CBO-NWF kaders en handvatten voor het inzetten van mobiliteit als kans voor het individu als voor de organisatie als geheel.

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

5.6.7. 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.

5.6.8. 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 verlopen sinds 1 jan. 2015.

5.6.9. 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

6. Kwaliteitsbeleid

6.1 Kwaliteitszorg op bestuursniveau

6.1.1. Inleiding

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

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

6.1.2. 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: 

6.1.3. 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.

6.1.4. Procedure voor kwaliteitszorg



6.1.5. 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 leerlingdossier bij.
- Een heldere en voor een ieder inzichtelijke overlegstructuur en besluitvormingsprocedures.
- Periodiek teamoverleg en jaarlijks een evaluatievergadering met het team.
- De (jaarlijkse geactualiseerde) schoolgids (algemeen en bijzonder deel).
- Het vierjaarlijks schoolplan.

Tevredenheidsonderzoeken onder personeel, ouders en (oudste) leerlingen (eens per 4 jaar).



* volgens het HRM beleid zoals binnen de vereniging geformuleerd

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

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

Dit wordt gegarandeerd door:

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

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

Hierbij worden de acties Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden, en Inspirerend (SMART(!)) 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 2015-2019

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

Instrument	Jaar van afname			
	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
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

6.1.6 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"

6.2 Kwaliteitszorg op schoolniveau

Interne overlegstructuur:
Overlevormen binnen de zorg

Om de bovenstaande zorg te kunnen realiseren zijn de volgende overlegmomenten:

Overleg directeur en interne begeleider

Deelnemers: Interne begeleider en directeur

Inhoud: Overleg om lopende zaken te bespreken, zowel wat betreft leerlingen als schoolorganisatorische zaken rondom zorg

Frequentie: Een keer per week

Groepsbespreking

Deelnemers: Interne begeleider en groepsleerkracht.

Inhoud: Er wordt besproken hoe de leerkracht het onderwijs binnen zijn groep vormgeeft, zowel op didactisch als pedagogisch gebied. Naar aanleiding van deze besprekingen worden de nieuwe groepsplannen opgesteld. De plannen worden opgesteld door de groepsleerkracht. De interne begeleider kan hierbij, indien nodig, hulp verlenen. De IB –er maakt de verslagen van deze besprekingen en deze komen in de map groepsbesprekingen.

Frequentie: Drie maal per jaar (november , januari / februari en in juni).

Groepsoverdracht:

Deze vindt plaats voor de zomervakantie. De leerkracht van vorig schooljaar en de leerkracht van het huidige schooljaar gaan samen in gesprek, alle leerlingen worden hierbij kort besproken.

Waarbij het gesprek met name gericht is op het realiseren van een doorgaande lijn in de zorg naar de leerlingen. De leerkrachten vullen de analyseformulieren in in voor de vakken rekenen, begrijpend lezen en spelling en deze worden met de volgende leerkracht(en) besproken.

Leerlingbespreking

Algemeen

Deelnemers: Interne begeleider en groepsleerkrachten

Inhoud: Aangemelde leerlingen van een groep worden doorgesproken. Er wordt gekeken naar didactische, cognitieve en sociaal-emotionele ontwikkeling.. Tijdens de leerlingenbespreking wordt volgens een rooster genotuleerd door een leerkracht.

Frequentie; zie overzicht dat leerling – en groepsbesprekingen. Ook kan er tijdens een 'gewone ' teamvergadering ruimte in worden gelast om een kind te bespreken.

Kortdurende begeleidingsplannen en OPP

Deelnemers: Interne begeleider en groepsleerkracht

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

Frequentie: Voor een kortdurend begeleidingsplan geldt de in het plan genoemde termijn voor evaluatie. Veelal geldt het voor de periode van 6 weken. Voor een OPP geldt: twee maal per jaar.

VISION: "De sociaal emotionele ontwikkeling" van leerlingen wordt besproken n.a.v. de resultaten van 'Viseon' . Ook hiervoor zijn twee leerling – besprekingen gepland. (zie schema toetsen cito en besprekingen)

De groepen 1 en 2 vullen de kleuterobservatieformulieren in , waarin ook het onderdeel sociaal emotioneel wordt geobserveerd.

“Informeel” overleg interne begeleider en groepsleerkrachten

Dit betreft gesprekken tussen interne begeleiders en groepsleerkrachten over zorgleerlingen of andere zaken. De interne begeleider of groepsleerkracht maakt zo nodig een notitie van dergelijke besprekingen.

Contacten met ouders/verzorgers

Wij willen u als ouder/verzorger zo open mogelijk tegemoet treden. Een goede communicatie met u vinden wij erg belangrijk, in het belang van de kinderen.

Schoolgids

Jaarlijks, aan het begin van een nieuw cursusjaar, geeft de school een nieuwe schoolgids uit. U wordt dan gevraagd of u de papieren versie van de schoolgids wilt ontvangen of dat het voldoende is om de digitale versie te kunnen bekijken op onze website: www.itiepenfinster.nl

Naast deze schoolspecifieke gids kunt u ook de algemene gids van de vereniging op onze website inzien. Deze komt één keer in de twee jaar uit.

Infobulletin/schoolkrant

Onze nieuwsbrief, " It Finsterke", verschijnt elke maand. Hierin vindt u wetenswaardigheden van de groepen, de agenda voor de komende maand en algemene informatie. U ontvangt de nieuwsbrief digitaal in uw mailbox. Wij gebruiken hiervoor het mailadres dat u ons hebt gegeven aan het begin van het schooljaar of het mailadres dat u op het inschrijvingsformulier hebt opgeschreven. Verandert u van mailadres, wilt u dat dan aan ons doorgeven? Ook staat de nieuwsbrief op onze website. Wilt u graag een papieren versie van de nieuwsbrief laat het ons dan weten.

De schoolkrant komt drie keer per jaar uit: vòòr Kerstmis, vòòr Pasen en vòòr de zomervakantie. Het is een kinderschoolkrant. Dat houdt in dat de kinderen het grootste deel van de kopij leveren. Ook de bijdrage uit de diverse groepen, de agenda en kopij uit de ouderwerkgroep, m.r. en vanuit de vereniging staat erin. De schoolkrant verschijnt in een papieren versie en niet digitaal.

Website

Op de website verschijnt, naast algemene informatie en nieuwtjes, regelmatig foto's, nieuws uit de groepen en van kinderen etc. Op de website vindt u ook elke maand de nieuwsbrief.

Rapporten

Twee keer per jaar krijgen de kinderen hun rapport mee naar huis, in januari/februari en vlak voor de zomervakantie. We hebben gekozen voor een rapport met een vijfpuntsschaal. Deze schaal is een beoordeling van goed naar onvoldoende. Op deze manier geven we de resultaten aan van de leerling voor de betreffende vak- en vormingsgebieden, evenals de scores van de Cito en de leestoetsen. Ook is er ruimte voor opmerkingen en aandachtspunten.

Tienminutengesprekken/spreekuur

In februari en juni houden we tienminutengesprekken voor de ouders/verzorgers van de kinderen van groep 1 t/m 7 (8). We bespreken dan de resultaten van de methode-onafhankelijke toetsen en de gegevens op het leerlingenrapport. Ook zijn er een aantal momenten door het schooljaar heen, waarop wij een spreekuur houden. Ouders kunnen hiervan op afroep gebruik van maken. Soms willen ouders/verzorgers ook daarnaast nog tussentijds op de hoogte blijven van de ontwikkeling van hun kind. Zij kunnen dan een afspraak maken met de leerkracht. In februari spreekt de leerkracht van groep 8 met de ouders/verzorgers over de schoolkeuze en in mei/juni met de ouders/verzorgers van de leerlingen van groep 7 over de entreetoets.

Huisbezoek Aan het begin van de schoolperiode van uw kind bij ons op school, wordt er door de juf van de kleutergroep een kennismakingsbezoek afgelegd.

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.

Informatieavond

Aan het begin van het schooljaar houden we een informatieve avond. Elke groepsleerkracht vertelt over de werkwijze in de eigen groep, de accenten die er in de groep zijn, de toetsen en de gebruikte materialen etc. Zo bent u op de hoogte van de manier waarop we het komende schooljaar werken in de klas van uw kind.

Ouderkijochtend/middag en ouderavond

Eens per jaar nodigen we de ouders/verzorgers uit een kijkje in de klas te komen nemen. Op deze ochtend of middag wonen ze een of twee lessen bij van hun kind(eren).

Na afloop van een onderwijskundig project kunnen we voor de ouders/verzorgers een presentatie houden. Zo kunt u zien wat uw kinderen gedaan hebben.

Jaarlijks is er een ouderavond. Een onderwijskundig of opvoedkundig onderwerp of een presentatie van leerlingen staat daarop centraal. Ook vinden dan de verkiezingen plaats voor nieuwe leden van de medezeggenschapsraad, ouderraad en ouderwerkgroep.

Ouderraad, medezeggenschapsraad en ouderwerkgroep

De ouderraad behartigt de directe belangen van leerlingen en ouders/verzorgers binnen de school. Ze denkt mee over het beleid, adviseert, stimuleert activiteiten of voert die zelf uit. De medezeggenschapsraad vertegenwoordigt ouders/verzorgers en personeelsleden en heeft advies en instemmingsrecht betreffende beleid, personeel en schoolzaken.

De ouderwerkgroep assisteert bij binnen- en buitenschoolse activiteiten, zoals de feestelijke laatste schooldag, schoolversiering bij diverse themas, de begeleiding bij schoolreisjes etc., etc.

Wij zijn erg blij dat zoveel ouders ons willen helpen.

Meer informatie vindt u op onze website, www.itiepenfinster.nl.

Aanmelding nieuwe leerling U moet uw kind minimaal 10 weken voor de gewenste inschrijfdatum schriftelijk aanmelden. 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 aanmeldings- en inschrijfprocedure vindt u op onze website.

TOETSKALENDER 2015-2016

*** Week 44: invullen leerling – en leerkrachtlijsten Viseon**

*** Leerling - bespreking: di. 24 november :sociaal – emotionele ontwikkeling**

Groepsbesprekingen in november. IB-er maakt de afspraken!

*** Week 2/3 : cito toetsweek lovs:**

Rekenen	3 t / m 8	
Spelling	3 t / m 8	
Begrijpend lezen	4 t / m 8	
Woordenschat	3 t / m 8	Rekenen voor kleuters 2
Taal voor kleuters	2	
AVI en DMT	4	
Technisch lezen	5 t/m 8	

*** In januari en februari wordt bij groep 2 de PAL afgenomen!**

Groepsbesprekingen in de periode eind januari en februari groep 1 t/m 7! IB-er maakt de afspraken!

*** Invullen Plaatsingswijzer + gesprekken keuze VO voor de voorjaarsvakantie (week 9)**

* Week 10: invullen leerling - en leerkrachtlijsten Viseon

* Leerling – bespreking : sociaal emotionele vorming : 22 maart (Viseon)

*** Leerling – bespreking: di. 5 april o.a. bespreking zittenblijvers / versnellers**

- Week 14, 15 en 16: Entreetoets groep 7
- Week 15: afname AVI groep 3

Groepsbespreking groep 7 n.a.v. entreetoets. IB-er maakt afspraken!

- **Week 16: 19, 20 en 21 april Eindtoets groep 8**

*** Bespreking entreetoets: dinsdag 17 mei**

* Week 23 / 24: cito toetsweek lovs:

Lezen DMT / AVI	3 en 4
Technisch lezen	5 t/m 7
Rekenen	3 t / m 7
Spelling	3 t / m 7
Begrijpend lezen	3 en 4
Studievaardigheden	6
Woordenschat	3 t / m 7
Taal voor kleuters	2
Rekenen voor kleuters	2

Groepsbesprekingen groep 1 t/m 6 in de periode juni / juli . IB-er maakt afspraken!

De inrichting van onze kwaliteitszorg

	Instrument / systeem	Betrokkenen	Frequentie / systematiek
1			
2			
3			
4			
5			
6			

6.3 Consequenties voor de meerjarenplanning

- Omgaan met excellentie met name het gebruik / omgaan van en met levelwerk.
- Beredeneerd aanbod scherper stellen in de kleutergroepen door een kleutervolgsysteem uit te zoeken b.v. Schatkist, DORR of Onderbouwd c.q het beredeneerd aanbod zelf te beschrijven.
- evalueren en aanpassen van het SOP

- Borgen van ons zorg- en begeleidingsstelsel b.v. weekplanning, groepsmappen, zorggids, toetskalender, schooloverzicht etc.
- Analyse eindtoets, entreetoets en tussentoetsen Cito met als doel de scores op een hoger plan te brengen, in ieder geval boven het landelijk gemiddelde.
- P.B.S. onderzoeken of dit iets voor ons is / uitwerking school- en klassenregels.

7. Financieel beleid

7.1 Inleiding

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.

7.2 Externe- en 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 OSGMetrium en op het Stafbureau bewaakt/gecontroleerd. Maandelijks ontvangt elke school een exploitatie overzicht om de uitgaven te bewaken. Ingaande 2015 gaat de organisatie over naar het digitaal verwerken van nota's. Ook krijgen de schooldirecteuren rechtstreeks toegang tot de digitale administratie voor de bewaking van het eigen budget. Op termijn wordt het maandelijks 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 stabureau 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.

7.3 Planning van onze beleidsvoornemens

7.4 Private middelen

Onder de private middelen valt de vrijwillige ouderbijdrage ter bestrijding van de niet-subsidiabele kosten. Jaarlijks worden deze kosten (w.o. schoolreisje en –kamp) berekend en de hoogte en bestemming van deze middelen ter instemming voorgelegd aan de OMR. Na verkregen instemming worden deze kosten in rekening gebracht bij de ouders. Elke school beschikt over private middelen, het zogenaamde schoolfonds. De directeur beheert dit fonds. Een negatieve reserve is niet toegestaan. Door beperking van de kosten dan wel een hogere bijdrage wordt dit fonds op peil gehouden.

In deze planperiode worden nadere afspraken gemaakt over de omvang van de reserve schoolfonds, uitgedrukt in een bedrag per leerling.

Voor wat betreft de hoogte van de ouderbijdrage houden de schooldirecteuren rekening met de (afnemende) financiële draagkracht van de ouders.

Ten behoeve van de zending, Scholen voor Scholen, wordt geld ingezameld. Op diverse manieren, sparen, acties o.i.d., worden middelen verkregen en besteed aan vooraf vastgestelde goede doelen. De vereniging vermeerdert de opbrengst met 10%.

Ten aanzien van sponsoring heeft de vereniging nog geen beleid geformuleerd. Dit maakt onderdeel uit van het financieel beleidsplan.

Incidenteel is sprake van sponsoring, maar invloed van de sponsor op de gesponsorde activiteit is uitgesloten.

7.5 Consequenties voor de meerjarenplanning

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

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

8. 9. Nawoord

8.1 NAAMLLOOS

Voor u ligt het schoolplan 2015-2019 van It Iepen Finster. Wij realiseren ons terdege dat 4 jaar een lange tijd is om vooruit te plannen. Immers het onderwijs is continue in beweging en inzichten veranderen. Daar zal soms ook op moeten worden ingespeeld. Dit houdt in dat elk jaar het schoolplan kritisch moet worden bekeken en zonodig op onderdelen moeten worden aangepast. Vooreerst gaan wij ervan uit om het schoolplan in de huidige vorm te gaan volgen.

9. Meerjarenplanning

Onze school en zijn opdracht

Trajecten	2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019
Ontwikkelen: Schooltijden				
Ontwikkelen: Duurzaamheid				
Verbeteren: Andere accenten				
Verbeteren: identiteit				
Ontwikkelen: instellen leerlingenraad				
Ontwikkelen: instellen meertalige middag				
Ontwikkelen: P.B.S.				

Onderwijskundige vormgeving van ons onderwijs

Trajecten	2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019
Implementeren: Cito LOVS				
Verbeteren: Excellentie				
Implementeren: Methode vervanging Frysk				
Implementeren: Methode vervanging Voortgezet lezen				
Implementeren: Methode vervanging Creatieve vakken				
Implementeren: Methode vervanging Begrijpend lezen				
Implementeren: Methode vervanging Natuur				
Implementeren: Methode vervanging Taal				
Implementeren: Veilig Leren Lezen				
Verbeteren: Cooperatief leren - dag- en weektaken				
Verbeteren: Beredeneerd aanbod kleutergroepen				

Onze school en zijn opdracht

Ontwikkelen: Schooltijden

Aanleiding voor dit traject

Binnen onze maatschappij vinden veranderingen plaats van schooltijden. In het kader van de fusie is er een afspraak gemaakt om zo snel mogelijk te onderzoeken of ouders belangstelling hebben voor "andere schooltijden" zoals een continu rooster. Het proces van: hoe denken teamleden daarover, op welke wijze communiceren we hierover met ouders (hoe ziet de enquête naar ouders toe eruit) en mocht het zover komen dat er overgegaan wordt op andere schooltijden hoe organiseren we dat dan.

Huidige situatie

De huidige schooltijden zijn van 8.30 tot 11.45 uur en van 13.15 tot 15.30 uur. Op de woensdagen van 8.30 - 12.15 uur.

Uiteindelijk gewenste situatie

Duidelijkheid rondom de wensen van team en ouders w.b. andere schooltijden. Afhankelijk van die wensen eventuele aanpassing van de schooltijden.

Schatting van te maken uren

30

Schatting van te maken kosten

€ 1000,-

Meerjarenplanning

2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019

Onze school en zijn opdracht

Ontwikkelen: Duurzaamheid

Aanleiding voor dit traject

Aanbod om te participeren in een Energy Challenge Project voor leerlingen van groep 7 en 8.

Huidige situatie

Lessen en activiteiten betreffende het Energy Challenge Project in te passen in de lessen van groep 7 en 8 op vrijdagmiddag.

Uiteindelijk gewenste situatie

Leerlingen en leerkrachten zijn zich bewust van een juiste toepassing van onze energiebronnen

Schatting van te maken uren

80 uren

Schatting van te maken kosten

???

Meerjarenplanning

2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019

Onze school en zijn opdracht

Verbeteren: Andere accenten

Aanleiding voor dit traject

In een bijeenkomst van het college van bestuur met het schoolteam is aangegeven dat het voor ons onderwijs belangrijk is om naast het werken aan goede opbrengsten, het belangrijk is om ook aan de andere kant van het onderwijs aandacht te besteden.

Huidige situatie

Gedurende het schooljaar worden allerlei activiteiten georganiseerd en wordt er gebruik gemaakt van het aanbod van workshops op creatief gebied b.v. Sterrenkijker, de bibliotheekdienst en van sportieve activiteiten b.v. schaatsen, kaatsen sportdagen etc. of activiteiten in het kader van een project. Daarnaast gaan alle groepen regelmatig op excursie. Groep 7/8 doet in het schooljaar 2015-2016 mee aan de Energy Challenge. Wij hebben nog niet een overall inzicht wat voor activiteiten er allemaal in de groepen plaatsvinden. Het is nog wat adhoc.

Uiteindelijk gewenste situatie

Een overzicht van activiteiten welke gedurende het jaar georganiseerd worden zodat zichtbaar wordt dat er voldoende activiteiten worden georganiseerd of wellicht te veel buitenschoolse activiteiten plaatsvinden. Dit met elkaar intern communiceren zodat er een uitgebalanceerd buitenschools aanbod plaatsvindt.

Schatting van te maken uren

3

Meerjarenplanning

2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019

Onze school en zijn opdracht

Verbeteren: identiteit

Aanleiding voor dit traject

Wij zijn per 1-8-2014 een samenwerkingschool. De identiteit van de school is erg belangrijk omdat zowel de neutrale als de christelijke zuil, in brede zin van het woord, binnen onze school een plaats vinden.

Huidige situatie

Er bestaat binnen onze school een identiteitscommissie bestaande uit vier ouders (twee van beide zuilen) en 4 teamleden (twee van beide zuilen). Zij begeleiden het samenwerkingstraject wat betreft de identiteit van de school en houden de vinger bij de pols dat wij doen wat is afgesproken. Ook houden zij feeling wat er leeft onder de ouders.

Uiteindelijk gewenste situatie

Er zijn afspraken gemaakt over de methode die wij gebruiken (Trefwoord) , de dagopening, vertellingen, dagafsluitingen, vieringen, omgang met elkaar, etc. Wij willen het onderwerp vieringen, het gebruik van de viertafel, de communicatie naar ouders en de evaluatie van de invulling van de identiteit naar ouders verder uitbreiden.

Schatting van te maken uren

Overleg identiteitscommissie 4 keer 2 uren Overleg binnen het team ???? uren Totaal ongeveer 20 uren.

Schatting van te maken kosten

????

Meerjarenplanning

2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019

Onze school en zijn opdracht

Ontwikkelen: instellen leerlingenraad

Aanleiding voor dit traject

Wij willen graag weten hoe leerlingen denken over de school, het onderwijs, de leerkrachten etc. Dit willen wij doen door hen een stem te geven over wat er gebeurt op school. Hen een stuk verantwoordelijkheid en betrokkenheid bij de school en de eigen ontwikkeling te geven.

Huidige situatie

Traditionele situatie.

Uiteindelijk gewenste situatie

Een leerlingenraad voor de groepen 4 t/m 8, die 1 x per 6 weken samen komt o.l.v. een leerkracht.

Schatting van te maken uren

10 uren

Schatting van te maken kosten

€ 100,-

Meerjarenplanning

2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019

Onze school en zijn opdracht

Ontwikkelen: instellen meertalige middag

Aanleiding voor dit traject

Instellen een meertalige middag b.v. een Friese middag. Dit n.a.v. de planning in het project Boppeslach.

Huidige situatie

Geen meertalige middag.

Uiteindelijk gewenste situatie

Een middag in de week waarin de lessen gegeven worden in het Fries.

Schatting van te maken uren

10 uren

Schatting van te maken kosten

€ 100,-

Meerjarenplanning

2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019

Onze school en zijn opdracht

Ontwikkelen: P.B.S.

Aanleiding voor dit traject

Wij zijn een fusieschool die bezig is nieuwe regels en afspraken te maken. Onderzoeken of het P.B.S. traject, in afgeslankte vorm, iets voor onze school is.

Huidige situatie

Er worden nu nieuwe regels en afspraken binnen onze school gemaakt om te zorgen dat iedereen die op dezelfde wijze gebruikt en dat deze duidelijk zijn voor kinderen en ouders.

Uiteindelijk gewenste situatie

Kan P.B.S. , in afgeslankte vorm, hierbij gebruikt worden? (het gedeelte visie en missie is duidelijk op school)

Schatting van te maken uren

??

Schatting van te maken kosten

afhankelijk van participeren in P.B.S.

Meerjarenplanning

2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019

Onderwijskundige vormgeving van ons onderwijs

Implementeren: Cito LOVS

Aanleiding voor dit traject

Vernieuwing van toetsen is aanleiding voor doorlopende vervanging van de toetsen op schoolniveau.

Huidige situatie

Wij vervangen tot nu toe de toetsen van het L.V.S.

Uiteindelijk gewenste situatie

De toetsen van ons L.V.S. zijn en blijven up to date.

Schatting van te maken uren

5 uren

Schatting van te maken kosten

€ 700,- per schooljaar

Meerjarenplanning

2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019

Onderwijskundige vormgeving van ons onderwijs

Verbeteren: Excellentie

Aanleiding voor dit traject

Het werken met de Levelbox heeft verbetering. Er wordt te weinig en niet op de goede manier in de groepen mee gewerkt.

Huidige situatie

In de groepen 3 tot en met 8 wordt onvoldoende en niet op de goede manier met Levelwerk gewerkt. Er is geen doorgaande lijn en geen goede afstemming wat wij doen in de groepen.

Uiteindelijk gewenste situatie

Een goede doorgaande lijn van groep 1 tot en met groep 8 m.b.t. het werken met de Levelbox.

Schatting van te maken uren

15 uren

Schatting van te maken kosten

€ 200,-

Meerjarenplanning

2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019

Onderwijskundige vormgeving van ons onderwijs

Implementeren: Methode vervanging Frysk

Aanleiding voor dit traject

In het schooljaar 2018 2019 is de methode voor Frysk aan vervanging toe. Verenigingsbreed wordt er onderzocht welke methodes er voor Frysk op de markt zijn en welke kunnen aansluiten bij de wensen van de school. Er wordt een werkgroep samengesteld welke met een aantal voorstellen voor methodes zullen komen.

Huidige situatie

We maken gebruik van het materiaal bij de methode "Studio F". Niet al het materiaal is geschikt voor onze leerlingen.

Uiteindelijk gewenste situatie

Een leerlijn Frysk die goed werkbaar is voor leerkrachten en leerlingen in combinatiegroepen en die voldoet aan alle eisen.

Schatting van te maken uren

10 uren

Schatting van te maken kosten

De aanschafprijs van de methode

Meerjarenplanning

2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019

Onderwijskundige vormgeving van ons onderwijs

Implementeren: Methode vervanging Voortgezet lezen**Aanleiding voor dit traject**

In het schooljaar 2018 - 2019 is de methode voor voortgezet lezen aan vervanging toe. Verenigingsbreed wordt er onderzocht welke methodes er voor voortgezet lezen op de markt zijn en welke kunnen aansluiten bij de wensen van de school. Er wordt een werkgroep samengesteld welke met een aantal voorstellen voor methodes zullen komen.

Huidige situatie

We maken gebruik van de methode Estafette.

Uiteindelijk gewenste situatie

een goede leerlijn voor voortgezet technisch lezen waar leerkrachten en leerlingen goed mee kunnen werken.

Schatting van te maken uren

10 uren

Schatting van te maken kosten

aanschafkosten van een nieuwe methode

Meerjarenplanning

2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019

Onderwijskundige vormgeving van ons onderwijs

Implementeren: Methode vervanging Creatieve vakken

Aanleiding voor dit traject

In het schooljaar 2017 - 2018 is de methode voor kunstzinnige vorming aan vervanging toe. Verenigingsbreed wordt er onderzocht welke methodes er voor kunstzinnige vorming op de markt zijn en welke kunnen aansluiten bij de wensen van de school. Er wordt een werkgroep samengesteld welke met een aantal voorstellen voor methodes zullen komen.

Huidige situatie

We maken gebruik van de methode "Moet je doen" en andere bronnen zoals tijdschriften en internet.

Uiteindelijk gewenste situatie

Een leerlijn voor kunstzinnige vorming die voldoet aan alle eisen en waar leerkrachten goed mee kunnen werken.

Schatting van te maken uren

10 uren

Schatting van te maken kosten

aanschafkosten van een methode.

Meerjarenplanning

2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019

Onderwijskundige vormgeving van ons onderwijs

Implementeren: Methode vervanging Begrijpend lezen

Aanleiding voor dit traject

In het schooljaar 2017 - 2018 is de methode voor Begrijpend Lezen aan vervanging toe. Verenigingsbreed wordt er onderzocht welke methodes er voor Begrijpend Lezen op de markt zijn en welke kunnen aansluiten bij de wensen van de school. Er wordt een werkgroep samengesteld welke met een aantal voorstellen voor methodes zullen komen.

Huidige situatie

Er wordt gebruik gemaakt van de methode Tekstverwerken in de groepen 4 t/m 8 Daarnaast werken wij in de groepen 5 t/m 8 met "Nieuwsbegrip".

Uiteindelijk gewenste situatie

Een moderne methode waar leerkrachten in combinatiegroepen goed mee kunnen werken en die er voor zorgt dat de resultaten goed op niveau blijven.

Schatting van te maken uren

10 uren

Schatting van te maken kosten

aanschafkosten van de desbetreffende methode.

Meerjarenplanning

2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019

Onderwijskundige vormgeving van ons onderwijs

Implementeren: Methode vervanging Natuur

Aanleiding voor dit traject

In het schooljaar 2016 - 2017 is de natuurmethode aan vervanging toe. Verenigingsbreed wordt er onderzocht welke methodes er voor natuur op de markt zijn en welke kunnen aansluiten bij de wensen van de school. Er wordt een werkgroep samengesteld welke met een aantal voorstellen voor natuurmethodes zullen komen.

Huidige situatie

We maken gebruik van de methode Wijzer door de natuur in groep 7 en 8. Deze is sterk verouderd. In de groepen 3 t/m 6 gebruiken wij de t.v. serie Nieuws uit de Natuur en Huisje, Boompje, Beestje.

Uiteindelijk gewenste situatie

Een methode waar we goed natuuronderwijs mee kunnen geven in de groepen 3 t/m 8 en die aan de huidige eisen voldoet.

Schatting van te maken uren

10

Schatting van te maken kosten

De aanschaf van de methode.

Meerjarenplanning

2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019

Onderwijskundige vormgeving van ons onderwijs

Implementeren: Methode vervanging Taal

Aanleiding voor dit traject

In het schooljaar 2016 - 2017 is de taalmethode aan vervanging toe. Verenigingsbreed wordt er onderzocht welke methodes er voor taal op de markt zijn en welke kunnen aansluiten bij de wensen van de school. Er wordt een werkgroep samengesteld welke met een aantal voorstellen voor taalmethodes zullen komen.

Huidige situatie

Er wordt op dit moment gewerkt met de tweede versie van Taalactief. Deze methode is verouderd en voldoet niet meer aan alle eisen. (o.a. referentie niveaus)

Uiteindelijk gewenste situatie

Een taalmethode die voldoet aan de huidige eisen en waar leerkrachten in combinatiegroepen goed mee kunnen werken.

Schatting van te maken uren

10

Schatting van te maken kosten

De aanschaf kosten.

Meerjarenplanning

2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019

Onderwijskundige vormgeving van ons onderwijs

Implementeren: Veilig Leren Lezen

Aanleiding voor dit traject

De huidige methode voor aanvankelijk lezen moet worden vervangen. Verenigingsbreed is er een werkgroep samengesteld die onderzoek heeft gedaan naar een nieuwe methode voor aanvankelijk lezen. De keuze is gevallen op Veilig Leren Lezen van Zwijssen.

Huidige situatie

De methode Veilig Leren Lezen wordt vervangen door de nieuwste versie.

Uiteindelijk gewenste situatie

Goed leesonderwijs en een leerkracht in groep 3 die goed met de nieuwe versie van Veilig Leren Lezen kan werken.

Schatting van te maken uren

20

Schatting van te maken kosten

de aanschafkosten

Meerjarenplanning

2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019

Onderwijskundige vormgeving van ons onderwijs

Verbeteren: Cooperatief leren - dag- en weektaken

Aanleiding voor dit traject

Coöperatief Leren: Zelfstandig werken en het gebruik van dag- en weektaken binnen de groepen.

Huidige situatie

Divers. De ene groep wel en de ander minimaal.

Uiteindelijk gewenste situatie

Een duidelijke lijn binnen de school en de groepen over zelfstandig werken en het gebruik van dag- en weektaken.

Schatting van te maken uren

50 uren

Schatting van te maken kosten

??

Meerjarenplanning

2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019

Onderwijskundige vormgeving van ons onderwijs

Verbeteren: Beredeneerd aanbod kleutergroepen

Aanleiding voor dit traject

Beredeneerd aanbod scherper stellen in de kleutergroepen door een kleutervolgsysteem in te zetten zoals Schatkist, Onderbouwd of DORR

Huidige situatie

Werken met ideeënboeken, onderdelen uit pyramide etc.

Uiteindelijk gewenste situatie

Een methode als Schatkist, Onderbouwd of DORR gebruiken of het beredeneerd aanbod zelf te beschrijven.

Schatting van te maken uren

25 uren

Schatting van te maken kosten

Afhankelijk van de aan te schaffen methodiek

Meerjarenplanning

2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019