

Schoolplan 2019-2023

Rooms Katholieke Basisschool
De Achtsprong
ACHTHUIZEN

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	3
2 Schoolbeschrijving	3
3 Sterkte-zwakteanalyse	4
4 Risico's	4
5 De missie van de school	5
6 Onze parels	7
7 De grote doelen voor de komende vier jaar	7
8 Onze visie op lesgeven	7
9 Onze visie op identiteit	7
10 Onderwijskundig beleid	8
11 Personeelsbeleid	13
12 Organisatiebeleid	17
13 Financieel beleid	19
14 Kwaliteitszorg	20
15 Basiskwaliteit	25
16 Onze eigen kwaliteitsaspecten	26
17 Strategisch beleid	26
18 Aandachtspunten 2019-2023	28
19 Meerjarenplanning 2019-2020	30
20 Meerjarenplanning 2020-2021	31
21 Meerjarenplanning 2021-2022	32
22 Meerjarenplanning 2022-2023	33
23 Formulier "Instemming met schoolplan"	34
24 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	35

1 Inleiding

De indeling van ons schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Stichting De Waarden en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Naast schoolontwikkeling leggen we het accent op de ontwikkeling van ons personeel. Op basis van onze lijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag en schoolgids zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren. Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. Samen met het team en de medezeggenschapsraad hebben we de missie en visie(s) van de school opnieuw vastgesteld. Daarnaast zijn in onderling overleg de actiepunten voor de komende vier jaar besproken. Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen.

2 Schoolbeschrijving

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting de Waarden
Algemeen directeur:	Mevr. L Hoogwerf
Adres + nr.:	Kristallaan 3
Postcode + plaats:	4761 ZC
Telefoonnummer:	0168404502
E-mail adres:	info@dewaarden.nl
Website adres:	www.stichtingdewaarden.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	De Achtsprong
Directeur:	Roel Hoekman
Adres + nr.:	Kloosterstraat 31
Postcode + plaats:	3256 AH Achthuizen
Telefoonnummer:	0187631246
E-mail adres:	info.achtsprong@dewaarden.nl
Website adres:	www.8sprong.nl

Onze school

Onze school wordt bezocht op 1 augustus 2019 door 52 leerlingen. Van deze leerlingen heeft 2% een gewicht van 0,3%. We hebben geen leerlingen met een gewicht van 1,2. Onze school staat in het kleinste dorp op Goeree Overflakkee en we zijn de enige school in Achthuizen. In het dorp staan voornamelijk rijtjeshuizen en vrijstaande huizen. Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend via inschrijfformulieren bij aanmelding van leerlingen en wordt weergegeven in ons administratiesysteem Parnassys.

De kengetallen laten zien, dat onze school voornamelijk te maken heeft met een MBO-populatie (75%), 15 % HBO/Universitair en 10 % LBO.

We zijn een Eco school

Alle scholen die meedoen aan Eco-Schools werken volgens het internationale Zevenstappenplan aan duurzaamheid op hun eigen school. Leerlingen vormen de kern van dit proces. Zij bedenken acties met het Eco team en voeren deze ook uit samen met iedereen in en om de school. Geholpen door het Zevenstappenplan zorgt dit 'Eco-team' er in ongeveer twee jaar tijd voor dat Eco-Schools bekend raakt in de school en dat de hele school meewerkt aan de duurzaamheidsdoelstellingen. Onze ambitie is om het zilveren certificaat te halen in 2019.

3 Sterkte-zwakteanalyse

Onze school kent een aantal sterke kanten, maar ook een aantal zaken die aandacht vragen. In schema de sterkte- en zwakteanalyse van RKBS De Achtsprong:

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
<ul style="list-style-type: none"> • Adaptief onderwijs voor elk kind • Vakoverschrijdende thema's in de middag • Flexibele schoolorganisatie • Kleinschalig met persoonlijke aandacht voor elk kind • De leerlingen zijn positief over de school • Het wij-gevoel van het team: samen verantwoordelijk • Ruime lokalen • Engels groep 1 t/m 8 	<ul style="list-style-type: none"> • Daling van het aantal leerlingen • Zo flexibel, dat we alles oppakken • Kleinschaligheid • Weinig specialisten binnen het team • Muziekonderwijs in groep 5 t/m 8
KANSEN	BEDREIGINGEN
<ul style="list-style-type: none"> • Kinderopvang en peuterspeelzaal gaan vallen onder één organisatie • Peuterspeelzaal inpandig • Uitbouwen van de onderwijsmethodiek 'coöperatief leren', oftewel van en met elkaar leren. • PR van de school vergroten • Ouders betrekken bij onderwijs • Nieuw onderwijsconcept: unitonderwijs • Samenwerking metj een stichting op het eiland. 	<ul style="list-style-type: none"> • Peuterspeelzaal inpandig beperkt het werken in groepjes op de gang. • Het verdwijnen van 'de kleine scholen toeslag' • Samenwerking tussen Peutereiland en Kibeo. BSO is van Kibeo en peuterspeelzaal van Peutereiland

4 Risico's

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal risico's voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. Hieronder beschrijven we de risico's per beleidsterrein en de voorgenomen maatregelen.

Risicoanalyse

I M P A C T						
		Verwaarloosbaar (1)	Minimaal (2)	Gemiddeld (3)	Maximaal (4)	Catastrofaal (5)
K A N S E N	Zeer klein (1)	Laag	Laag	Laag	Midden	Midden
	Klein (2)	Laag	Laag	Midden	Midden	Midden
	Middel (3)	Laag	Midden	Midden	Midden	Hoog
	Groot (4)	Midden	Midden	Midden	Hoog	Hoog
	Zeer groot (5)	Midden	Midden	Hoog	Hoog	Hoog

Risicoanalyse Onderwijskundig beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Expertise verdwijnt bij mobiliteit leerkrachten	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Dekkend aanbod expertise samen met partnerschool</i>			
Leskracht	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Nascholing onderhouden</i>			
Formatie voor minder klassen	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Nieuw onderwijsconcept: unitonderwijs</i>		Kosten: 5000	

Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Mobiliteit leerkrachten naar scholen van De Stichting in Brabant	Groot (4)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Personeel van het eiland</i>			
Leeftijd team	Klein (2)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Werving nieuw personeel</i>			
Directeur wisseling i.v.m. pensioen	Groot (4)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Samenwerking andere Stichting</i>			

Risicoanalyse Financieel/materieel beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Daling leerlingenaantal	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Meer PR</i>			
Overstap naar andere stichting	Klein (2)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>Wanneer er geen overstap komt, dan komt er een samenwerkingsvorm.</i>			
Minder leerlingen, minder formatie	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Nieuw onderwijsconcept: unitonderwijs</i>			

Risicoanalyse Kwaliteitsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Stichting de Waarden heeft andere zorgstructuur dan SWV GO	Klein (2)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>Nieuwe IB'er van het eiland</i>			

5 De missie van de school

Missie

De missie vormt het fundament onder het werk van de Stichting. Hierin wordt aangegeven wat en op welke wijze men invulling wil geven aan kwalitatief hoogstaand onderwijs:

Stichting De Waarden wil een vernieuwende en ontwikkelende organisatie zijn.

Vanuit een christelijke identiteit wil de stichting kinderen en medewerkers een veilige en inspirerende leer- en werkomgeving bieden. De missie van de organisatie wordt samengevat in het volgende 'mission statement':

Kracht in onderwijs.

Voor onze school, De Achtsprong betekent dit:

vanuit een katholieke identiteit binnen een veilig werk-, leer- en leefklimaat bereiden we kinderen voor op hun rol in de maatschappij van de 21ste eeuw. Het onderwijs past bij de onderwijs-/pedagogische behoefte van elk kind. Dit alles in goede samenwerking met alle betrokkenen.

Visie

Onze scholen werken vanuit de inspiratie van de christelijk-sociale traditie. We zien de school als een waardengemeenschap waarin we een levenshouding willen cultiveren van aandacht voor en met elkaar. We hebben oog voor het individu en we herkennen en erkennen zijn/haar capaciteiten. Onze stijl kenmerkt zich in "Waarde(n)vol uitdragen".

Onze kernwaarden zijn: **Professioneel, Zorgzaam, Duurzaam en Samenwerkend.**

Voor onze school, De Achtsprong betekent dit:

Goed onderwijs met oog voor de vaardigheden van de 21 ste eeuw

Optimale afstemming op de onderwijsbehoefte van de individuele leerling

Een goed pedagogisch klimaat

Respect voor iedereen

Een professionele organisatie

Ouders denken mee over de ontwikkeling van hun kind

ICT speelt een belangrijke rol in ons onderwijs

Goede communicatie met ouders

De Achtsprong onderscheidt zich door middel van de volgende 8 kenmerken:

- * Kleinschaligheid
- * ICT (elke leerling vanaf groep 3 heeft een eigen chromebook)
- * Betrokkenheid
- * Adaptief onderwijs voor ieder kind
- * Onderwijsgerelateerde uitstapjes voor de leerlingen (cultuur,natuur, sport en zaakvakken)
- * Goede ondersteuningsmiddelen voor zorg op maat
- * Kinderen gaan met plezier naar school en voelen zich veilig
- * Actieve en betrokken leerlingenraad
- * Engels in groep 1 t/m 8

Onze kernwaarden:



Op de Achtsprong staat het kind centraal

Alles wat we doen, draagt bij aan de ontwikkeling van onze leerlingen! Leerkrachten en ouders (h)erkennen dat zij een gemeenschappelijk belang hebben: namelijk dat hun kind zich, gezien zijn mogelijkheden en talenten, optimaal ontwikkelt. Ouders en leerkrachten zijn gelijkwaardige partners in onderwijs aan en zorg voor het kind. Elk nadrukkelijk vanuit een eigen verantwoordelijkheid. Open communicatie en het wederzijds goed afstemmen van verwachtingen, vormen de basis.



We streven naar een actieve samenwerking tussen school, ouders en leerlingen waarbij het accent ligt op betrokkenheid

Onze school is laagdrempelig. Leerkrachten en directie zijn makkelijk aanspreekbaar. Er zijn naast rapporten vertelgesprekken met kinderen, ouders en leerkrachten



Vernieuwing zorgt er voor dat ons onderwijs flexibel is en blijft

Het onderwijsproces op de Achtsprong is aan veranderingen onderhevig. Oorzaken zijn: nascholing ,overleg en vernieuw(en)de inzichten.Daarvoor is flexibiliteit noodzakelijk.



We streven naar kwaliteit door middel van deskundigheid en structuur

Leerkrachten blijven op de hoogte van onderwijsvernieuwingen door scholing. Deskundigheid blijft daardoor gewaarborgd. Kinderen krijgen regelmaat en structuur om zo optimaal te kunnen leren op De Achtsprong.



Het pedagogisch klimaat bestaat uit respect.

Het pedagogisch klimaat kenmerkt zich door veiligheid, vertrouwen en zorgzaamheid. Een veilig klimaat en met wederzijds respect voor ieders eigenheid zorgt voor een goede leeromgeving voor elk kind op de Achtsprong

6 Onze parels

7 De grote doelen voor de komende vier jaar

Onze school heeft voor de komende vier jaar de volgende (grote) verbeterthema's vastgesteld:

Streefbeelden	
1.	Oriëntatie nieuw onderwijsconcept unitonderwijs.
2.	Verankeren van De Achtsprong in de gemeenschap van Achthuizen en omgeving.
3.	Aansluiting zoeken bij de scholen van Sopogo op het eiland.
4.	Op onze school beschikken we over leerlijnen voor bepaalde onderdelen van de 21st Century skills. Hier wordt inhoud aan gegeven middels Leskracht.
5.	De leerlingen van groep 4t/m8 verwerken de lessen rekenen, spelling en taal op hun chromebook middels Snappet. Dit maakt gedifferentieerd werken mogelijk. Dit blijven wij doorontwikkelen en verstevigen.
6.	Wij vieren het verschil d.m.v. het accent leggen op de groei van ieder kind middels kindgesprekken over groei.

8 Onze visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. Onze visie op lesgeven is:

- **Eigenaarschap**
De leraren geven leerlingen voldoende verantwoordelijkheid, bevorderen zelfredzaamheid en maken groei zichtbaar.
- **Passend onderwijs**
De leraren kennen de onderwijsbehoeftes van de kinderen en spelen daar op in. Leerkrachten geven leerlingen die dat nodig hebben extra ondersteuning. De leerlingen helpen elkaar waar dat nodig is.
- **Structuur**
Duidelijkheid in aanpak en een rustig en effectief werkklimaat binnen de school. De leraren werken aan de ontwikkeling van zelfstandig werken.
- **Differentiatie**
De leraren stemmen de instructie en de verwerking af op het individuele niveau van de leerlingen. Wij differentiëren in de les op instructie, verwerking en tempo op het niveau van het kind.
- **Variatie**
De leerkrachten geven gevarieerd les door gebruik van materialen, werkvormen en beweging.

9 Onze visie op identiteit

Stichting de Waarden staat voor een traditie van kleinschalig onderwijs in gemeenschappen met een sterke confessionele identiteit. Het is een traditie waarvan we de eigenwijsheid en gemeenschapszin willen koesteren, maar van waaruit we ons ook verder willen ontwikkelen tot meer dan een 'verzameling éénpitters". Sinds 2008 kan Stichting de Waarden de toekomst van katholiek en christelijk onderwijs vormgeven.

voor onze school, De Achtsprong, betekent dit;

Wij zijn een Katholieke school en de aandacht voor deze levensbeschouwelijke identiteit komt aan bod in onze onderwijsprogramma's. We gebruiken Trefwoord en werken samen met de plaatselijke pastor. Ze bereidt samen met ons vieringen voor en geeft elk jaar een aantal lessen godsdienstonderwijs op school.

Onze school staat open voor leerlingen met aan andere andere identiteit.

Iedereen is van harte welkom op onze school, mits ze onze identiteit respecteren

10 Onderwijskundig beleid

Levensbeschouwelijke vorming

De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in ons onderwijs. We besteden structureel en expliciet aandacht aan godsdienstonderwijs door het gebruik van de methode Trefwoord. Daarnaast werken we intensief samen met de plaatselijke pastor. We vinden het belangrijk, dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en respect hebben voor de mening en visie van anderen.

Burgerschap

Als basisschool willen we dat onze leerlingen zich zoveel mogelijk ontplooiën en bereiden we ze voor op deelname aan onze samenleving. Daarom leren we ze vaardigheden die je nodig hebt om je in die samenleving staande te houden (denk aan goed kunnen lezen, schrijven en rekenen). Maar daarnaast willen we de leerlingen ook stimuleren om later actief aan onze democratische samenleving deel te nemen. Daar heb je kennis voor nodig (hoe zit de samenleving in elkaar?), maar ook vaardigheden (bijvoorbeeld hoe discussieer je respectvol met elkaar?) en is het bovendien van belang dat je leert handelen vanuit met elkaar gedeelde waarden en normen.

Bij burgerschap op de Achtsprong gaan we uit van de volgende pijlers:

- * Democratie
- * Burgerschap
- * Pedagogisch klimaat

Dit krijgt vorm d.m.v.:

- * We beschikken over een visie op burgerschap
- * We besteden aandacht aan argumenteren en discussiëren
- * We besteden aandacht aan de vorming van een eigen(kritische) mening
- * We besteden aandacht aan iets over hebben voor anderen
- * In de schoolgids staat er een visie over Burgerschap
- * We besteden aandacht aan aspecten die samenhangen met zorg en milieu (Eco school)
- * Bij Leskracht besteden we aandacht aan andere culturen
- * Kunsttaart zorgt voor een breed meerjarig aanbod op het gebied van cultuur en erfgoed

Voor verdere informatie verwijzen wij u naar ons beleidsplan: burgerschap en sociale cohesie.

Aanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs.

Onze moderne methodes zijn dekkend voor de referentieniveaus en kerndoelen.

De vakken, methodes en toetsen die we gebruiken hebben we opgenomen in de schoolgids (zie bijlage).

Taalleesonderwijs

De vakken, methodes en toetsen die we gebruiken hebben we opgenomen in de schoolgids (zie bijlage).

Voor taalonderwijs gebruiken we de methodes :

We werken thematisch vanuit een beredeneerd aanbod gebaseerd op de kerndoelen (groep 1 en 2),

Veilig Leren Lezen KIM (groep 3) en

Taal Actief(groep 4-8);

Estafette technisch lezen groep 4 t/m 8

De volgende speerpunten streven wij na in ons beleid op taalleesonderwijs:

- De leraren hebben voldoende tijd ingepland voor lezen en taal.

- De leraren geven leerlingen feedback op hun taal- en leesprestaties
- De leraren zorgen voor een taalrijke leeromgeving.
- De leraren hanteren de didactiek van woordenschatonderwijs zoals beschreven in de methode Taal Actief waar woordenschat onderwijs een deel van is.

Leerlingen met een taalachterstand krijgen extra instructie, extra aanbod en extra tijd. Middels Taal in blokjes, Horen zien en schrijven, Bouw enz.

Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde krijgt veel aandacht in ons curriculum.

Wij volgen de methode 'Wereld in getallen' en de verwerking gebeurt op de chromebooks middels Snappet.

De volgende speerpunten streven wij na in ons beleid op rekenen en wiskunde:

- De leraren geven leerlingen die dat nodig hebben extra instructie en extra aanbod.
- De leraren zorgen voor taakgerichtheid tijdens de rekenlessen.
- De leraren geven leerlingen feedback op hun rekenprestaties en groei.
- De leraren automatiseren de essenties van het rekenonderwijs.

Wereldoriëntatie

Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij Leskracht in groep 3 t/m 8 en bij verkeer.

Daarnaast zijn wij een ECO school. Veel activiteiten gedurende het schooljaar hangen hiermee samen. Een belangrijk aspect hierbij is duurzaamheid en ons milieu.

De speerpunten bij ons onderwijs op wereldoriëntatie:

- Eigenaarschap en zelf keuzes maken hebben een positieve impact op de motivatie en stimuleert talentontwikkeling. D.m.v. het zelf laten opstellen van onderzoeksvragen en ontwerpend leren.
- Samen leren oftewel middels coöperatieve werkvormen.
- In 2019 zilveren certificaat voor Eco

Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging, en daarop kunnen reflecteren.

Speerpunten op het gebied van kunstzinnige vorming:

- Ons programma is Kunsttaart. Het programma is voor groep 1 t/m 8 en jaarlijks zijn er activiteiten voor de groepen op het gebied van muziek, dans en beeldende kunst.
- Cultureel erfgoed op Goeree Overflakkee. Groepen brengen naar keuze een bezoek aan een museum of molen op het eiland.

Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding, opvoeding is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen.

Speerpunt op het gebied van bewegingsonderwijs:

- Oriëntatie op een nieuwe methode bewegingsonderwijs

Wetenschap en techniek

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten wetenschap en techniek leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen.

Onze speerpunten op het gebied van onderwijs in wetenschap en techniek:

- Structureel inzetten van de leskisten uit de Techniektorens voor groep 1 t/m 8
- Deel uit maken van de werkgroep Wetenschap en Techniek op het eiland. In deze groep zijn scholen van basisonderwijs en voorgezet onderwijs vertegenwoordigd. Een onderdeel hier van is het starten van een groep 8 /brugklas project.
- Het beleid wordt gecoördineerd door onze techniekcoördinator binnen ons team.

Engels

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. De aandacht die we besteden aan de Engelse taal zorgt ervoor, dat onze school zich onderscheidt van andere scholen.

Speerpunten onderwijs Engelse taal:

- Doorgaande lijn van groep 1 t/m 8 middels de methode Take it Easy.
- Onderwijs in Engels met variatie, differentiatie en verdieping.

Leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken.

Groep 5 t/m 8 gaat 26 uur per week naar school

Groep 1 t/m 4 gaat 24 uur per week naar school

We starten elke dag met inloop vanaf 8.20 uur. Er ligt werk klaar voor elke leerling. Het gaat om verrijking en/of remediëring.

Speerpunten rondom leertijd zijn:

- De leraren werken aan de hand van een weekrooster
- De leraren maken de dagplanning zichtbaar
- De leraren zorgen voor vlotte lesovergangen.
- De leerlingen weten wat ze moeten doen als ze klaar zijn met hun werk.

Pedagogisch-didactisch handelen

Wij hebben voor het pedagogisch-didactisch handelen als team een visie ontwikkeld en deze vertaald in concrete gedragsindicatoren. De leraren weten daardoor wat "goed" onderwijs inhoudt.

Het didactisch handelen is te typeren met de kernwoorden: actief, (directe) instructie, samenwerken(d), veel oefenstof en doelgericht.

De leraren zorgen voor een veilige, respectvolle en ontspannen sfeer. De leraren gaan uitlachen en pesten actief tegen.

De speerpunten op het gebied van pedagogisch-didactisch handelen:

- Ontwikkelen van een observatie-instrument ontwikkelen waarin de gedragsindicatoren voor pedagogisch-didactische handelen zijn vertaald en gebruikt zal worden bij klassenbezoeken.
- De leraren stellen samen met de leerlingen aan het begin van het schooljaar regels op en zorgen dat ze gevisualiseerd zijn.
- De leraren ontwikkelen de zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van leerlingen.
- We zetten de methode Kanjer in voor sociaal emotionele ontwikkeling

Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW).

Het handelingsgericht werken is een manier van werken, waarbij je gaat kijken naar wat een kind nodig heeft om bepaalde doelen te bereiken. Je gaat hierbij uit van de onderwijsbehoeften van het kind. Beter gezegd: 'Wat vraagt het kind van mij? / Wat heeft dit kind nodig om tot leren te komen?.' Hierbij richt je je niet op wat er mis is, maar je gaat kijken naar wat het kind nodig heeft om bepaalde doelen te bereiken en welke aanpak een positief effect heeft.

Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en het LVS Zien! (sociale ontwikkeling). Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning.

Speerpunten binnen zorg en begeleiding zijn:

- De kinderen en ouders worden betrokken bij het opstellen van plan voor extra ondersteuning.
- De school heeft de structuur voor de zorg en begeleiding inzichtelijk beschreven in Schoonondersteuningsprofiel en zorgplan. (Zie bijlage)
- De zorg “naar boven” concreet vorm en inhoud geven (meer- en hoogbegaafden)
- Gepersonaliseerd leren middels Snappet. Meer aansluiten op leerstrategieën van de individuele leerling en de traditionele wijze van groepsplannen veranderen naar optimaal aansluiten bij onderwijsbehoeften van ieder kind.

De zorgstructuur

Wij willen goed onderwijs bieden aan onze leerlingen. Om goed onderwijs te bieden vinden wij dat we ons moeten richten op de mogelijkheden en kansen van een leerling. Onze visie op zorgt kenmerkt zich door de begrippen handelingsgericht- en opbrengstgericht werken.

Handelingsgericht werken (HGW) is een manier van werken, waarbij je gaat kijken naar wat een kind nodig heeft om bepaalde doelen te bereiken. Je gaat hierbij uit van de onderwijsbehoeftes van het kind. Beter gezegd: 'Wat vraagt het kind van mij? / Wat heeft dit kind nodig om tot leren te komen?.'

HGPD/HGW (en OGW) is voor ons zichtbaar in de school:

- Dagelijkse communicatie met onze leerlingen (bv uitnodigen aan instructietafel voor verlengde instructie, onderscheidend van begeleidend inoefenen);
- De consultaties met externen voor advies (bv met de Begeleider Passend Onderwijs van het SWV);
- De groeps-, leerlingbesprekingen en –overdrachten.
- De school beschikt over een samenhangend leerlingvolgsysteem;
- Er is een doorgaande leer- en ontwikkelingslijn, waarmee leerkrachten hun onderwijs plannen en evalueren;
- Er is sprake van transparante onderwijszorg, waarin afspraken over procedures en frequenties systematisch zijn vastgelegd;
- Er is ruime aandacht voor doorlopende professionalisering en uitbreiding van competenties als team en als individu;
- Er is voldoende aandacht voor kwaliteitszorg door de schoolleider, waarbij behaalde resultaten en opbrengsten systematisch worden geanalyseerd en het beleid hierop afstemt.

Zie verder het zorgplan van de school.

Speerpunten op het gebied van zorgstructuur op De Achtsprong 2019-2024 zijn:

- Samenwerking met de IB'er van 't Kompas te Heijningen. Gebruikmakend van elkaar kwaliteiten.
- Handhaven van de huidige structuur.
- Ontwikkelingen volgen.

Passend onderwijs

Passend Onderwijs betekent: kwalitatief goed onderwijs voor ieder kind, waarbij de besturen een zorgplicht hebben. Het betekent ook: zo thuisnabij mogelijk onderwijs bieden, door de extra ondersteuning naar het kind te brengen, in plaats van het kind naar de ondersteuning.

Streven is om met passend onderwijs de preventieve aanpak in het reguliere onderwijs verder te versterken en alle kinderen het onderwijs te laten volgen dat bij hen past. Hoe de besturen van alle basisscholen op Goeree-Overflakkee dit streven realiseren is te lezen in het Ondersteuningsplan PO 28-11.

Er is vastgesteld wat elke school als basisondersteuning moet kunnen bieden. Basisondersteuning is de hulp die elke school kan geven of organiseren.

De Achtsprong heeft ook een schoolspecifiek ondersteuningsprofiel opgesteld. Daarin worden de basisondersteuning, de ondersteuningsdeskundigheid en –voorzieningen, voorzieningen in de fysieke omgeving en samenwerkende ketenpartners beschreven. Zie [bijlagen SOP 2019-2020](#).

Het aanbod voor anderstalige leerlingen staat ook beschreven in ons Schoolspecifiek Ondersteuningsplan (SOP 2019-2020)

Op het gebied van Passend onderwijs zijn de speerpunten van De Achtsprong voor 2019-2022:

- Beleidskeuzes vanuit visie op zorg oftewel a.h.v. het opgestelde schoolspecifiek ondersteuningsprofiel de ontwikkelbehoefte van de school bepalen en afstemming voor de individuele ontwikkelbehoefte van teamleden.
- Leerkrachten hebben de sociaal-emotionele ontwikkeling van elk kind en diens rol in de groep goed in beeld middels gebruik van ZIEN! Verwoorden in het protocol gedrag.
- Binnen de school zal voldoende verbreding en verdiepingsmogelijkheden zijn voor meer- en hoogbegaafde leerlingen in alle groepen.
- Beleid op spelling en lezen volgens het dyslexieprotocol zorgniveau 3.

Toetsing

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LVS Parnassys.

Voor een toetsoverzicht: [zie bijlage](#).

De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden op de rapportenavonden geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (Cito).

Vanaf eind groep 7 wordt de plaatsingswijzer besproken met ouders en leerling en wordt er een voorlopig schooladvies gegeven.

De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids.

Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs.

Op onze school werken we resultaatgericht: we beschikken over normen voor de eindtoets, de tussentoetsen en de sociale resultaten.

Jaarlijks ontwerpen we een overzicht van normen en toetsuitslagen (zie [bijlage Trendanalyse](#)). Op basis van een analyse stellen we interventies vast.

Gestructureerd werken aan het onderwijs van de toekomst

We beginnen met de vraag waar het ons om te doen is – het ‘waarom en waartoe’ van onze organisatie. Als onderwijsinstelling gaat het ons om goed onderwijs. Dat lijkt vanzelfsprekend. Maar de vraag wat goed onderwijs is, is niet zo gemakkelijk te beantwoorden. Goed onderwijs is in feite een gezamenlijke ontdekkingstocht die steeds doorgaat en nooit een definitief antwoord oplevert. We kunnen nooit zeggen dat we er zijn, omdat we niet weten wat de toekomst ons precies zal brengen.

We kunnen wel omschrijven wat die ontdekkingstocht van ons vraagt:

- Een voortdurend gesprek met iedereen in en om de scholen over de bedoeling van ons onderwijs.
- Ruimte geven aan onderwijsvernieuwing: verdere ontwikkeling van onder andere gepersonaliseerd leren, doorlopende leerlijnen (0-16 jaar) en het loskomen van methoden.
- Professionals die in hun kracht staan en zich gesteund en gefaciliteerd weten in hun professionaliteit. Vernieuwing heeft een solide basis van structuur en borging nodig. Maar ook zicht op sterktes, kansen, aspiraties en te bereiken resultaten.

Wat betekent dat concreet?

- Alle scholen maken een schoolplan waarin ze beschrijven wat ze de komende jaren gaan doen om het verschil te maken voor de leerlingen. Ze maken daarin ook duidelijk hoe ze leerlingen mede-eigenaar maken van die innovatie.
- Onderwijsvernieuwingen zijn zo veel mogelijk evidence informed.
- Groepsdoorbrekend werken en het eigenaarschap van leerlingen worden versterkt.
- Duurzaamheid is voor ons een onmisbaar onderdeel van brede vorming, niet alleen als een inhoudelijk thema dat

cruciaal is voor een goede toekomst, maar ook als mogelijke aanjager van nieuwe vormen van (integraal, probleem gestuurd) leren.

Het onderwijs van de toekomst is het 'waarom en waartoe' van onze organisatie. Dit koersplan gaat – in de volgende hoofdstukken – vooral over het 'hoe'. Welke principes zijn voor ons leidend bij in het werken aan onze missie?

11 Personeelsbeleid

Integraal personeelsbeleid

Stichting De Waarden wil haar werknemers ontwikkelen tot zelfbewuste professionals met een persoonlijk leiderschap (één van de twaalf rode draden nieuw strategisch beleidsplan: persoonlijk leiderschap van zelfbewuste professionals). Daarvoor zal de Stichting zich moeten ontwikkelen tot een flexibele arbeidsorganisatie met optimale doorgroeimogelijkheden voor het personeel én met een professioneel HRD-beleid. Dit moet in de scholen gestalte krijgen door per school de best mogelijke personeelssamenstelling te realiseren waarin personeelsleden hun ambities kunnen realiseren en maximaal worden uitgedaagd om zelfbewust en in eigen regie hun professionaliteit op peil te houden en te verhogen. Dit alles ondersteunt door een goed en modern HRD-beleid. Door visie, missie en doelstellingen duidelijk te maken, geeft het bestuur van Stichting De Waarden aan welke verwachtingen zij heeft van haar medewerkers, waaronder een zo breed mogelijke inzetbaarheid en flexibiliteit.

Het Huis van Werkvermogen vormt het raamwerk om dit vorm te geven. Het Huis van Werkvermogen is de visuele samenvatting van het werkvermogen en de factoren die hier invloed op hebben. Het werkvermogen geeft aan in welke mate een medewerker zowel lichamelijk als geestelijk in staat is om zijn huidig werk uit te voeren. Dit wordt bepaald door de balans tussen individuele kenmerken (gezondheid, competenties, waarden en houding) en werkvereisten. Als beide goed op elkaar zijn afgestemd, dan spreken we van een goed werkvermogen. Het evenwicht tussen beiden is dynamisch.



Het dak van het huis is het werkvermogen en steunt op vier verdiepingen. Een goed werkvermogen krijg je wanneer de eerste drie verdiepingen -die staan voor wat de werknemer kan en wil- in evenwicht zijn met de vierde verdieping - die aangeeft wat de organisatie verlangt. De basis van het huis, of het fundament van een goed werkvermogen, is de gezondheid van de werknemer. De tweede verdieping heeft ook een balkon. Dit symboliseert het contact met de directe omgeving. Doorheen het huis loopt een trap, want alle verdiepingen zijn onderling verbonden en beïnvloeden elkaar. De komende tijd wordt er binnen De Waarden via de Workability index inzichtelijk gemaakt welke onderdelen van het Huis als eerste aangepakt dienen te worden. Met andere woorden zo spoedig mogelijk beleid op geformuleerd dient te worden en/of actie op genomen dient te worden.

Stichting De Waarden wil haar werknemers ontwikkelen tot zelfbewuste professionals met een persoonlijk leiderschap. Daarvoor zal de Stichting zich moeten ontwikkelen tot een flexibele arbeidsorganisatie met optimale doorgroeimogelijkheden voor het personeel én met een professioneel HRD-beleid. Dit moet in de scholen gestalte krijgen door per school de best mogelijke personeelssamenstelling te realiseren waarin personeelsleden hun ambities kunnen realiseren en maximaal worden uitgedaagd om zelfbewust en in eigen regie hun professionaliteit op peil te houden en te verhogen. Dit alles ondersteunt door een goed en modern HRD-beleid.

Door visie, missie en doelstellingen duidelijk te maken, geeft het bestuur van Stichting De Waarden aan welke verwachtingen zij heeft van haar medewerkers, waaronder een zo breed mogelijke inzetbaarheid en flexibiliteit.

In de visie en missie geeft het bestuur van Stichting De Waarden aan dat “De Waarden” staat voor:

Kracht in onderwijs

De visie omvat ook een duidelijke ambitie, namelijk het bieden van een goede toekomst aan kinderen door goed onderwijs te bieden met goed personeel. Een professioneel en modern HRD-beleid is daarbij essentieel. Onze visie geeft aan wat de Stichting wil bereiken, wat de Stichting succesvol maakt en welke kritische succesfactoren daarbij van belang zijn.

Kinderen hebben immers recht op kwalitatief hoogstaand en toekomstgericht onderwijs. Goed opgeleide, zelfkritische, professionele en gemotiveerde personeelsleden zijn noodzakelijk voor een optimale ontwikkeling van iedere leerling, die in een prettige, veilige en uitdagende leeromgeving plaatsvindt.

Zoals beschreven in het bestuursformatieplan 2018-2019 wil Stichting De Waarden zich op het gebied van het Human Resource Development (HRD, het vroegere personeelsbeleid) de komende tijd zich verder ontwikkelen met duurzaam inzetbaarheid als focus. Het Huis van Werkvermogen is het raamwerk om dit HRD-beleid verder vorm te geven. Het Huis van Werkvermogen is de visuele samenvatting van het werkvermogen en de factoren die hier invloed op hebben. Onderdeel van een professioneel HRD-beleid is een moderne gesprekscyclus, gelinkt aan het Huis van Werkvermogen.

De doelen die wij als Stichting willen bereiken met deze nieuwe gesprekscyclus:

- 1) Door het aanpassen van de gesprekscyclus willen wij werkplezier en professionele ontwikkeling stimuleren door de contacten tussen leerkrachten onderling, leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel met hun leidinggevende, directeuren onderling, directeuren met hun bestuurder, medewerkers op het bestuurskantoor en de bestuurder met de Raad van Toezicht;
- 2) Met deze nieuwe gesprekscyclus willen wij meer verantwoordelijkheid leggen bij de medewerker en zorgen dat de medewerker eigen regie heeft over zijn/haar loopbaanontwikkeling;
- 3) Via de gesprekken willen wij een continue verbinding maken tussen ontwikkelingswensen van de medewerker en de school/stichting-ontwikkeling.

Deskundigheidsbevordering

Bij alle vormen van deskundigheidsbevordering moeten we ons de vraag stellen “wat is het effect op het kind”. Het afgelopen jaar hebben we ingezet op kennisdeling en samenwerken. Denk aan de professionele – leergemeenschappen (PLG), MLI, samenwerkende eenheden, de Waarden dag gemeenschappelijke studie dagen en het Waarden Trainingscentrum. Verder is de Waarden ook opleidingsschool van INHOLLAND en Avans . Opleiden in school moet nog verder vorm gegeven worden in de organisatie. Op het moment (april 2018) hebben we 21 stagiaires en 1 opleider. Stichting de Waarden heeft meerdere opleiders, maar dit betreft een taak van een docent (taakuren). Het is van belang om dit de komende jaren verder vorm te geven. Uiteraard vindt er ook op schoolniveau scholingsbeleid plaats. Daarvoor kan een beroep worden gedaan op het eigen budget, inclusief het in de CAO Primair Onderwijs vastgestelde budget van € 500 per FTE.

Bevoegde en bekwame leerkrachten

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Het is uitgesloten dat een leraar op onze school werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders. Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering. Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld (zie hoofdstuk Personeelsbeleid). Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. Het instrument Mijnschoolteam geeft ons inzicht in de mate van bekwaamheid van de leraar. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister, en de leraren staan ingeschreven in het lerarenregister. Tenslotte werken alle betrokkenen met een bekwaamheidsdossier. Zie de paragraaf Bekwaamheidsdossier voor de inhoud daarvan.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim bij de Waarden is 6,36 % . Dit vergelijkbaar met 2017. Het verzuimcijfer ligt hoger dan het landelijk gemiddelde van 4,9 % (2017, CBS). Een laag verzuimpercentage kan betekenen, dat het werkklimaat goed is en dat de tevredenheid onder de werknemers hoog is. Om ons te ondersteunen in een adequaat verzuimbeleid én een verlaging van het verzuimpercentage, zijn we begin 2018 overgestapt naar een andere Arbo dienst. Deze Arbodienst (Argo) besteedt sneller aandacht aan frequent verzuim en bij langdurige trajecten worden interventies ingezet om duidelijk te krijgen of er sprake kan zijn van hervatting van de werkzaamheden. Verlaging van het ziekteverzuimpercentage is niet alleen vanuit goed werkgeverschap van belang, maar ook omdat een mogelijke overstap naar het model van eigen risicodragerschap pas financieel lonend is op het moment dat het verzuim tot onder de 5% is gedaald. Een streven, wat wij dit schooljaar willen realiseren om zo eind 2018 uit het Vervangingsfonds te kunnen stappen.

Vervanging

Vervanging van zieke medewerkers blijft mogelijk. De kosten die hiermee zijn gemoeid declareren wij bij het Vervangingsfonds. Stichting de Waarden is voornemens om vanaf 2019 eigen risicodragers te worden. Om deze reden is het streven om na de zomer te starten met een eigen vervangingspool.

Voor langdurige en kortdurende vervangingen maken wij met ingang van het schooljaar 2018-2019 gebruik van een eigen vervangingspool in samenwerking met een extern bureau (InterTeach) of Duo collega leerkrachten. De afspraken met betrekking tot vervanging en de werkwijze inzet vervangingen zijn vastgelegd in het vervangingsbeleid. Dit beleid zal uiterlijk mei 2018 worden vastgesteld.

Mobiliteitsbeleid

Omdat mobiliteit het loopbaanperspectief van het personeel kan verbeteren en bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid van de medewerkers, biedt Stichting De Waarden de mogelijkheid om gebruik te maken van vrijwillige mobiliteit. Daarnaast is Stichting De Waarden verantwoordelijk voor het aanbieden van werk en het garanderen van werkgelegenheid.

Het bieden van passende werkgelegenheid is gebaat bij mobiliteit, omdat flexibeler kan worden ingespeeld op de ontwikkelingen in de scholen. Vrijwillige mobiliteit heeft een kans van slagen als het past in een groter geheel en als het gedragen wordt door het personeel.

Mobiliteit draagt bij aan duurzaam inzetbaarheid van onze medewerkers door:

- Het gericht werken aan de eigen loopbaan.
- Ontplooiingsmogelijkheden door scholing.
- Voldoende uitdaging, ontstaan door afwisseling.
- Behoud van plezier in het werk.
- Voorkomen van verzuim.

Begin 2018 is het mobiliteitsbeleid herzien en vernieuwd. Daarnaast zijn de processtappen met betrekking tot mobiliteit uitgerold.

Persoonlijk leiderschap van zelfbewuste professionals

Of je nu leerkracht, ICT-adviseur of directeur bent, vanuit persoonlijk leiderschap neem je verantwoordelijkheid, krijg

je verantwoordelijkheid en leg je verantwoording af.

In de eerste betekenis gaat het om regie nemen en eigen initiatief tonen. Je zou dat zelfverantwoordelijkheid kunnen noemen. Als ik me verantwoordelijk voel, ben ik eigenaar van de oplossing en besef ik dat mijn persoonlijk belang samenhangt met een groter belang, op het niveau van de school en op het niveau van Stichting De Waarden als scholengroep. Ik voel me betrokken en ben ook zelf verantwoordelijk voor mijn welbevinden en ontwikkeling.

In de tweede betekenis, verantwoordelijkheid krijgen, gaat het over ruimte en vertrouwen en om aanspreekbaar zijn. Ik heb de morele verplichting mijn maximale mogelijkheden in te zetten. Als iemand verantwoordelijkheid krijgt, is er ook iemand die verantwoordelijkheid geeft.

Tot slot is er de betekenis van verantwoording afleggen. Naar elkaar, naar leerlingen, naar ouders, naar belanghebbenden in de samenleving. Als ik me vanuit persoonlijk leiderschap verantwoordelijk voel, laat ik zaken niet zomaar op hun beloop, maar onderneem ik actie en spreek ik iemand aan op wat ik belangrijk vind. Ik neem de regie over mijn vak en zet me in voor de missie van mijn school en van De Waarden. Ik ben eerst verantwoordelijk als individu en dan pas als lid van een team.

Ik maak met overtuiging keuzes, ben vindingrijk en neem binnen de mogelijkheden de vrijheid om voor iemand het verschil te kunnen maken.

Wat betekent dat concreet?

- Hoekstenen van een nieuwe opzet van HRM zijn een nieuw functiebouwwerk en een nieuwe gesprekkencyclus waarin het eigenaarschap van de professional centraal staat (zoals ook de leerlingen steeds meer eigenaar zijn van hun leerproces).

Voor u ligt de beleidsnotitie Introductiebeleid: Welkom bij De Waarden!

Stichting De Waarden wil haar werknemers ontwikkelen tot zelfbewuste professionals met een persoonlijk leiderschap (één van de zeven bouwstenen uit ons nieuwe koersplan: persoonlijk leiderschap van zelfbewuste professionals).

Daarvoor zal de stichting zich moeten ontwikkelen tot een lerende, innoverende en duurzame organisatie die deze professionals faciliteert, stimuleert en uitdaagt. Een modern HR-beleid hoort hier als vanzelfsprekend bij. Een modern HRD-beleid waar een Introbeleid een onderdeel van is.

Een notitie die aansluit bij onze missie: Stichting De Waarden wil een vernieuwende en ontwikkelende organisatie zijn.

Een introductiebeleid draagt bij aan vernieuwing en ontwikkeling.

Vanuit christelijke identiteit willen wij als stichting kinderen en medewerkers een veilige en inspirerende leer- en werkomgeving bieden. Ook hieraan draagt een introductiebeleid bij: een werkomgeving waarin nieuwe collega's begeleiden ons inspireert en waarin we leren van elkaar.

Bovenstaande missie wordt samengevat in onderstaand 'mission statement':

“Kracht in onderwijs”

Ook qua visie sluit deze notitie aan. We zien de scholen als een Waardengemeenschap waarin we een levenshouding willen cultiveren van aandacht voor en met elkaar. We hebben oog voor het individu en herkennen en erkennen zijn/haar capaciteiten. Wij hechten aan kwaliteit in de ruimste zin van het woord en medewerkers blijven zicht professioneel ontwikkelen. Een professioneel en modern HRD-beleid met een passend introductiebeleid is daarbij essentieel.

Werkverdelingsplan Paragraaf onder introductiebeleid

In de CAO-PO 2018-2019 is vastgelegd dat per 1 augustus 2019 op schoolniveau een werkverdelingsplan (WVP) is opgesteld. Deze verantwoordelijkheid komt nu bij het team te liggen, waar deze voorheen bij de directeur lag. Het Bestuur heeft de verantwoordelijkheid om de brede kaders te formuleren waarbinnen de teams van de scholen het WVP kunnen opstellen.

In dit document leggen wij bovenschools het beleid (oftewel de kaders) vast ten aanzien van de werkverdeling, werktijden, de duurzame inzetbaarheid en professionalisering.

Vanuit het Bestuur wordt de volgende informatie verstrekt:

- Bestuursformatieplan;
- Vervangingsbeleid;
- Introductie/inductiebeleid.

Naast bovenstaande verstrekt de directeur van de school de volgende informatie:

- Jaarplan uit Schoolplan met te behalen doelen;
- Overzicht aantal leerlingen per groep;

- Verwachte groei/krimp, prognoses aantal leerlingen;
- Gewenst aantal groepen op basis van onderwijsbehoeften van leerlingen;
- Gewenste formatie voor andere doeleinden;
- Kwaliteit en behoeften medewerkers, individuele wensen/verzoeken van medewerkers.

Werving en selectie stagiaires

Voor werving en selectie van personeel gebruiken we bij Stichting de Waarden de sollicitatiecode als leidraad. De sollicitatiecode bevat basisregels die school / instelling in acht behoort te nemen bij sollicitatieprocedures. De code is conform de Sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP) opgesteld.

12 Organisatiebeleid

Onze school is een van de zeventien scholen van de Stichting De Waarden.

De directeuren zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken op school en uitvoering van het beleid. In het directieurenberaad brengen de directeuren advies uit aan de bestuurder inzake beleidsvoornemens. De directeuren doen verslag van belanghebbende zaken op de school.

De directie (directeur en IB-er) geven –onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting-leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De school beschikt over een actieve leerlingenraad, ouderraad en MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem met combinatieklassen. De lessen worden in het algemeen in kleine groepjes aangeboden op verschillende niveaus. Bij Rekenen en Lezen wordt het klassenverband regelmatig doorbroken. Kinderen kunnen dan in een andere groep op eigen niveau rekenen of lezen.

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 3 t/m 8: we starten 's morgens om 8.30 uur en lunchen tussen 12.00 en 13.00 uur. 's Middags is er les van 13.00 – 15.00 uur. Op woensdag zijn de tijden: 08.30 – 12.30 uur. Groep 1 t/m 4 is op vrijdagmiddag vrij.

Op de Achtsprong, vinden we het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en mag zijn wie hij of zij is. Op onze school is het plezierig samen-werken voor leerlingen en leerkrachten. Onze school is een school die open staat voor ouders. We proberen ouders goed te informeren en te betrekken bij de ontwikkeling van hun kind en de dagelijkse gang van zaken op school.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. In het leerlingvolgsysteem ZIEN houden we de resultaten bij.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over 4 BHV'ers.

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties, en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners.

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind.

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hebben regelmatig contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren.

Onze school beschikt over een privacyreglement waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers. En hoelang de gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat in onze schoolgids.

Onze school werkt nauw samenwerken met de peuterspeelzaal De Bengeltjes aan de overkant van de straat. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. Op onze school maken we in groep 1 en 2 gebruik van Kijk die heel goed aansluit op Kijk (sinds 2019) van de peuterspeelzaal. We onderhouden een zeer goede relatie met de peuterspeelzaal. We gaan met 1-2 op bezoek en de peuterspeelzaal komt bij ons op bezoek. Ook doen we samen een gezamenlijk project. In alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht.

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang: de school is vanaf 07.00 uur open voor leerlingen (en ouders). Kibeo organiseert de voorschoolse en naschoolse opvang op school. Kibeo is aanwezig om 7.00 uur tot 8.30 uur en van 15.00 uur tot 18.00 uur. De tussenschoolse opvang is uitbesteed aan een groep ouders, die het overblijven regelen.

Diversiteit is de kracht van een instelling als De Waarden, met allerlei identiteiten en onderwijsconcepten onder één dak. Diversiteit zien we niet als probleem maar als verrijking. Dat geldt op verschillende niveaus:

- Dat we als collega's verschillen van elkaar (in achtergrond, levensovertuiging, professionele overtuigingen en talenten) zien we als kans om van elkaar te leren.
- Dat onze contexten, in steden en dorpen met ieder hun eigen karakter, van elkaar verschillen, zien we als een stimulans om de eigenheid van onze scholen te blijven ontwikkelen.
- Dat leerlingen verschillen van elkaar (in kwaliteiten, leerstijlen en (ondersteunings) behoeften zien we als uitdaging om hun ontwikkeling te bevorderen.
- Dat leerlingen verschillen van elkaar, is ook voor hen vooral een kans om van elkaar te leren. Leren doe je samen! Dat kan alleen als we als grondhouding hebben dat we er – in onze eigenheid – allemaal toe doen en van betekenis zijn voor elkaar en de organisatie.

Gewortelde profilering: onderwijs dat deugt

Naar een onderscheidend en omvattend profiel van De Waarden en haar scholen. Durf te kiezen!

Geworteld in een eigen verhaal over geïnspireerd goed onderwijs

Een open gesprek over drijfveren en inspiratie blijven voeren.

De dialoog over deugden aangaan en daar met lef werk van maken

Het profiel van een school heeft diverse dimensies: pedagogisch, onderwijskundig, maatschappelijk, levensbeschouwelijk. We stimuleren en faciliteren onze scholen om hun profiel aan te scherpen en zelfbewust uit te dragen. De basis daarvoor is het gesprek in de schoolgemeenschap (team en ouders) over vragen als: wat is belangrijk voor mij en waar komt dat vandaan, wat drijft mij in onderwijs en opvoeding, wat wil ik mijn kinderen/leerlingen meegeven voor hun leven?

Een goede invalshoek voor dat gesprek, die ook een brug kan slaan tussen de katholieke en protestants-christelijke tradities, kan een benadering vanuit deugden zijn: welke deugden vind je belangrijk, waar komen die vandaan en hoe wil je die zelf en met je kinderen/leerlingen en collega's oefenen en ontwikkelen?

Zo'n dialoog over deugden vraagt wel enig lef. Het hieraan ook daadwerkelijk gevolg geven nog meer.

De blik naar buiten: versterking van ons lokaal netwerk ten dienste van goed onderwijs

Dat we uitgaan van onze kracht, betekent niet dat we naar binnen gekeerd zijn. We weten wat we willen betekenen voor leerlingen, ouders en de buurt, en stralen dat zelfbewust uit.

It takes a village to raise a child, en daarom beschouwen we niet alleen de school maar de hele maatschappelijke omgeving als leeromgeving. We brengen actief ons perspectief van goed onderwijs in samenwerkingen met maatschappelijke partners. We geven (op stichtings- of schoolniveau) antwoord op de vraag hoever onze

maatschappelijke opdracht strekt: bijdragen aan vorming van kinderen en jonge mensen (van nul tot 16 bijdragen aan de bestrijding van schooluitval en optimalisering van zorg, en wellicht ook het vervullen van een spilfunctie in de leefbaarheid van de gemeenschap.

13 Financieel beleid

Wij hanteren het convenant van de PO raad dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. Onze school onderschrijft dit convenant. Dit ligt ter inzage op school.

Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van de Stichting (zie bijlage). De algemeen directeur (c.q. het bestuur) is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De algemeen directeur zorgt –in samenspraak met de directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld (zie bijlage) met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau en de financiële dienstverlener. Maandelijks bespreken de algemeen directeur en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Maandelijks wordt tevens het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden besproken met de afdeling P&O en Financiën, alsmede tijdens de managementrapportage.

Sponsoring

Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de door de school en het schoolbestuur aan het onderwijs gestelde kwalitatieve eisen. Zo mag in lesmaterialen en leermiddelen geen (impliciete) reclame voorkomen en mag daarin geen sprake zijn van onvolledige of subjectieve informatie. Indien er op een andere wijze in schoolverband reclame wordt gemaakt, mag dit de leerlingen niet stimuleren tot een ongezonde leefstijl of gevaarlijke activiteiten.

Continuïteit Sponsoring

De continuïteit van het onderwijs mag niet in gevaar komen doordat op enig moment sponsormiddelen wegvallen. Het uitvoeren van de aan de school wettelijk opgedragen activiteiten mag niet afhankelijk worden van sponsormiddelen. In dit verband wordt opgemerkt dat de overheid zorgt voor de reguliere bekostiging van de scholen, waarmee scholen in staat worden gesteld te voldoen aan de wettelijke verplichtingen.

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geormerkte gelden via de bestemmingsbox, impuls gelden en gelden van het SWV. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteedt zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap). Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor schoolmaatschappelijk werk, de schakelklas, stimuleren van de ouderbetrokkenheid, cultuureducatie en het opleiden van overblijftouders. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de managementrapportage(s). Bij het vervangingsfonds worden de kosten door ziekte of rechtspositioneel verlof gedeclareerd.

Goede middelen: organisatie, huisvesting, financiën

De realisering van onze ambities staat of valt met een goede infrastructuur. Als we ten dienste van ons onderwijs buiten de kaders willen denken, zullen we dat ook op dit terrein moeten doen. De ontwikkelingen die we willen initiëren en waarop we willen inspelen – zoals de vervaging van de grenzen in het sociale domein, krimp en

onderwijsvernieuwing – vragen om passende organisatievormen, nieuwe samenwerkingsconstructies en financieringsmodellen. Ook daarin liggen voor ons boeiende uitdagingen.

De Waarden verantwoordt haar financiële beleid op korte en lange termijn door benchmarking-gegevens en financiële analyses te gebruiken bij beleidsbepaling. Vervolgens wordt er bij budgettering onderscheid gemaakt in schoolbudget, Budget bestuursbureau en gemeenschappelijk budget (solidariteit). De toekenning van het gemeenschappelijk budget wordt mede bepaald vanuit het gezamenlijk bereiken van eindresultaten. Ook wordt geïnvesteerd in projecten voor ontwikkeling. De belanghebbenden hebben vertrouwen in de wijze waarop met de subsidiegelden wordt omgegaan.

De Waarden voert ook een duurzaam beleid t.a.v. materiële middelen in brede zin. Er is geen verspilling van goederen en diensten. Verantwoordelijkheden voor voor aanschaf van middelen en uitvoeringsplannen en toezicht op uitvoering gedelegeerd zijn aan medewerkers gedelegeerd.

De Waarden staat bekend als duurzame organisatie met ambitieuze doelstellingen. De Waarden werkt duurzaam samen met ondersteuners en leveranciers, wanneer ze hoge kwaliteit leveren en elkaar stimuleren om nieuwe wegen in te slaan.

Een agenda voor toekomstgerichte huisvesting

Binnen de moeilijk te beïnvloeden randvoorwaarden (financiële ruimte, krimp) van het huisvestingsbeleid laten we ons in de komende jaren door een aantal principes leiden: openheid voor nieuwe samenwerkingsvormen en –partners, het primaat van de onderwijsvisie, de ontwikkeling van huisvestingsprojecten als gezamenlijk leerproces binnen de stichting en aandacht voor duurzaamheid.

Schoolgebouwen moeten passen bij de visie van de school op het leren en de brede vorming van kinderen. Ook moeten ze zo ingericht zijn dat het daadwerkelijk plekken van ontmoeting en ontspanning zijn, en niet alleen tijdens schooluren. Buiten de lestijden zijn schoolgebouwen beschikbaar voor activiteiten die met onderwijs verbonden zijn of zelfs in een bredere maatschappelijke context inzetbaar.

Daarmee benutten we niet alleen de schoolgebouwen beter, maar nemen we ook verantwoordelijkheid voor de leefbaarheid van de kernen door ruimte te bieden aan maatschappelijke functies, zoals een verenigings- of wijkcentrum of een BSO.

Dat doen we ook door ons in te zetten voor het zo lang mogelijk in stand houden van kleine scholen. Dat kan vorm krijgen door medegebruik van beschikbare ruimte in de bestaande scholen, maar het kan ook leiden tot aanpassing of vervanging van bestaande gebouwen door verzamelgebouwen zoals IKC's of MFG's. Om tot goede en gedragen plannen te komen, werken we intensief samen met de gemeenten die hierin de regie hebben.

Duurzame schoolgebouwen

Waar mogelijk wil De Waarden in samenwerking met de gemeenten streven naar duurzame gebouwen en 'Integrated Life Cycle Design' (geïntegreerde levensduurbenadering). Met name bij het bouwen en renoveren van schoolgebouwen zijn deze doelstellingen belangrijke uitgangspunten, maar ook voor de bestaande gebouwen zal in de komende jaren verduurzaming hoog op de agenda staan.

Binnen de reguliere financiering van onderwijs, en dan specifiek binnen de middelen voor het onderhoud van onderwijshuisvesting, is weinig tot geen ruimte voor verduurzamingsmaatregelen. We zullen ons inspannen om investeringen in duurzaamheid zo nodig op andere wijzen te financieren.

Daarbij worden de bestaande onderhoudsplanningen als uitgangspunt genomen. We nemen de inspanningsverplichting op ons om geplande vervangingen te combineren met verduurzamingsmaatregelen. Zo zal bijvoorbeeld het aanbrengen van (extra) dakisolatie of het plaatsen van zonnepanelen gecombineerd en afgestemd worden met de geplande vervanging van dakbedekking.

Zeker in krimpsituaties stelt deze inzet ons voor uitdagingen die om creatief denken vragen.

14 Kwaliteitszorg

Visie:

Onze scholen werken vanuit de inspiratie van de christelijk sociale traditie. We zien de school als een 'waardengemeenschap' waarin we een levenshouding willen cultiveren van aandacht voor en met elkaar. We hebben oog voor het individu en we herkennen en erkennen zijn/haar capaciteiten en eventuele tekortkomingen. Onze stijl kenmerkt zich in "Waarde(n)vol uitdragen". Onze pedagogische opdracht is van oudsher om de aan ons toevertrouwde kinderen goed voor te bereiden op hun toekomst. Ons onderwijs is gericht op het optimaal benutten en ontwikkelen van hun talenten: onze leerkrachten hebben voor elk kind meetbare doelen geformuleerd en stemmen het onderwijs af op wat zij nodig hebben. Ieder kind beschikt over talenten. Wij willen hen zodanig vormen dat zij

zelfstandig en volwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving. Wij hechten aan kwaliteit in de ruimste zin van het woord. Goede kwaliteit betekent voor ons allereerst het realiseren van onderwijs met tenminste voldoende resultaten. Er worden moderne onderwijsmethoden en lesmaterialen gebruikt en scholen kenmerken zich door een opbrengstgerichte cultuur. Medewerkers blijven zich professioneel ontwikkelen. We besteden eveneens aandacht aan de kwaliteit van de relatie met ouders, de communicatie en de samenwerking.

Missie:

De Waarden wil een vernieuwende en ontwikkelende organisatie zijn. Vanuit een christelijke identiteit wil de organisatie kinderen en medewerkers een veilige en inspirerende leer- en werkomgeving bieden.

De missie van de organisatie wordt samengevat in het volgende mission statement:

“KRACHT IN ONDERWIJS”

Onze visie en missie wordt vertaald naar onze visie op kwaliteit.

Why?

Met ruimte voor ieders authenticiteit werken wij samen om een duurzame, veilige en inspirerende (leer)omgeving te creëren met onze medewerkers waardoor kinderen zich met plezier kunnen ontplooiën wat leidt tot een zelfstandig en betekenisvol leven.

Onze school beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg:

vanuit een meerjarenplanning (zie [bijlage](#)) beoordelen en verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze.

We hebben een enthousiaste leerlingenraad, die elke maand bij elkaar komt.

Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze verbeterdoelen.

Ambities:

1. De school vraagt de leerlingen regelmatig naar de mate van tevredenheid over de school.
2. De school vraagt de ouders regelmatig naar de mate van tevredenheid over de school. De school bespreekt haar kwaliteit regelmatig met een ouderpanel.
3. De school legt verantwoording af over haar kwaliteit aan de stakeholders
4. De school laat haar kwaliteit beoordelen m.b.v. een externe audit.

Visie op kwaliteit:

Binnen De Waarden vinden we dat kwaliteit begint met ambitie. Het gezamenlijke verlangen om een bepaalde kwaliteit neer te zetten. Werken vanuit ambitie voorkomt middelmatigheid. Duurzaam sterke school worden, begint met een krachtige collectieve ambitie.

Kwaliteit gaat vervolgens om hoe je erin slaagt die ambitie waar te maken. Kwaliteit moet geen toeval zijn. Je moet er voor zorgen. Dat is dus waar kwaliteitszorg zich op richt: zorgen dat ambitie werkelijkheid wordt. Succes wordt zo zichtbaar. Dat succes gaat om de ontwikkeling van leerlingen, medewerkers en organisatie.

Kwaliteitscultuur:

Door kwaliteitszorg in te richten vanuit dat perspectief, succes zichtbaar maken, creëren we een cultuur van vertrouwen. Hierin staat de professionele dialoog centraal en de waarom-, hoe- en wat-vraag wordt aan elkaar gesteld. Zo leren we onderzoeksmatig te werken passend bij een lerende organisatie. Dan draagt kwaliteitszorg bij aan een cultuur waarin leren van en met elkaar centraal staat.

Leiding geven aan kwaliteitszorg die zo functioneert, vraagt bewust leren. Als leidinggevende ben je hierin bepalend:

1. Kwaliteitszorg is een aangelegenheid van iedereen in de organisatie.
2. Bewust met je team op zoek gaan naar het verhaal achter de cijfers (tellen en vertellen).
3. Werken vanuit willen weten in plaats vanuit willen voldoen.
4. Data gebruiken om te bouwen aan een reflectieve cultuur.
5. Schoolontwikkeling en persoonlijke groei expliciet verbinden.
6. Betrokkenheid van stakeholders.

Zo wordt kwaliteitszorg een krachtig middel om te bouwen aan een kwaliteitscultuur die vonkt. De systematiek borgt op die manier van werken de dynamiek. Daar bereiken we dat teamleden ervaren: kwaliteitszorg, dat zijn wij!

Verantwoording en dialoog

Op weg naar een bevlogen kwaliteitscultuur.

In een organisatie als de onze is veel verschillende expertise, denkkracht en creativiteit voorhanden. Het zou zonde zijn als we elkaar daar niet mee verrijken. Want door te leren en te delen versterken we de kwaliteit van ons

onderwijs, onszelf als professionals en onze organisatie.

Daarom is het bij De Waarden vanzelfsprekend dat we kennis, ervaring en goede voorbeelden met elkaar delen. De organisatie biedt daar de faciliteiten voor. Dat betekent ook dat we geen valse bescheidenheid kennen en niet bang zijn om onszelf koploper te noemen in iets waar we goed in zijn.

We staan tegelijkertijd met beide benen op de grond; een begrip als 'de lerende organisatie' moet geen hol begrip blijven, of als doekje voor het bloeden dienen. Leren is niet vanzelfsprekend en soms ook niet eens 'leuk'. En het vraagt om een duidelijke keuze: hoe willen we leren? Vanuit welke 'grondtoon' doen we dat? Hoe vieren we daadwerkelijk het verschil? Probleem- en oplossingsgericht? Of meer waarderend onderzoekend?

Met een goed uitgezette PDCA, IMWR en PVKV-cyclus in alle lagen van de organisatie wordt er gewerkt aan kwaliteitsverbetering. Die cyclus past goed binnen de wijze waarop een lerende organisatie zou moeten functioneren:

- Doen we de goede dingen
- Doen we de dingen goed
- Hoe weten we dat
- Vinden anderen dat ook
- Wat doen we met die wetenschap

Onderzoek (evidence informed) en experimenteren worden dan wezenlijke onderdelen binnen deze organisatie.

De inspectie van het onderwijs houdt toezicht op de kwaliteit van het onderwijs en op de naleving van wet- en regelgeving. Tevens bekijkt de inspectie of de middelen voor het onderwijs rechtmatig worden besteed. Over de resultaten van het onderwijs rapporteert de inspectie aan het College van Bestuur en de schoolleiding. De inspectie heeft een bezoek aan onze organisatie afgelegd in december 2018 en januari 2019. Het eindrapport wordt verwacht in maart 2019.

Doel van het onderzoek :

Het vierjaarlijks onderzoek naar het bestuur heeft tot doel een antwoord te formuleren op de volgende centrale vraag en daarvan afgeleide deelvragen:

Centrale vraag:

Is de sturing op kwaliteit op orde en is er sprake van deugdelijk financieel beheer?

Daarnaast beoordelen we indien van toepassing de kwaliteit van scholen waar wij, of het bestuur, risico's vermoeden en/of onderzoeken we scholen op verzoek van het bestuur om te bepalen of sprake is van een goede school. Indien er nog een herstelonderzoek op een onvoldoende of zeer zwakke school moet plaatsvinden, nemen we deze mee in het onderzoek.

Jaarlijks nemen de scholen een aantal Quick Scans af. De school bepaalt zelf welke kwaliteitsgebieden relevant zijn. De keuze wordt beschreven en opgenomen in de jaarplanning.

De Quick Scan bestaat uit indicatoren die veelal zijn afgeleid van het toezichtkader van de inspectie van het onderwijs. De Quick Scan bevat meerdere kwaliteitsgebieden met een maximum van zes.

Afhankelijk van het kwaliteitsgebied kan de school de Quick Scan laten scoren door het managementteam en/of de leerkrachten.

Het scoren van de Quick Scan leidt tot een rapport, tot analyse van de uitslagen en tot het vaststellen van ontwikkelpunten. De gekozen ontwikkelpunten neemt de school mee in het jaarplan/Macon.

Vragenlijst WMK

In de vierjarencyclus van WMK worden twee keer de drie compacte vragenlijsten van De Waarden afgenomen (leerkrachten, ouders en leerlingen). Het scoren van de vragenlijst leidt tot een rapportage. Uit de rapportage kiest de school enkele ontwikkelpunten. Deze worden meegenomen in het Macon. Jaarlijks wordt de sociale veiligheid gemonitord d.m.v. een gevalideerd instrument.

Zie bijlage planning WMK-cyclus.

Beoordeling

Zelfevaluatie m.b.v. WMK.

Ieder jaar voert iedere school een zelfevaluatie uit. Naar aanleiding van deze zelfevaluatie wordt eens in de vier jaar een audit afgenomen.

Voor de zelfevaluatie maakt de school een keuze voor één van de volgende kwaliteitsgebieden met bijbehorende

standaarden:

OR : onderwijsresultaten:

OR1 resultaten

OR2 sociale en maatschappelijke competenties

OR3 vervolgsucces

OP: onderwijsproces:

OP1 aanbod

OP2 zicht op ontwikkeling

OP3 didactisch handelen

OP4 (extra) ondersteuning

OP6 samenwerking

OP8 toetsing en afsluiting

SK: schoolklimaat en veiligheid:

SK1 veiligheid

SK2 pedagogisch klimaat

KA: kwaliteitszorg en ambitie:

KA1 kwaliteitszorg

KA2 kwaliteitscultuur

KA3 verantwoording en dialoog

Bij elk kwaliteitsgebied stelt de school zelf doelen en voert de zelfevaluatie uit. Indien er op Waarden-niveau doelen zijn gesteld, neemt de school deze ook mee in de evaluatie. Zie voor de planning bijlage 3.

Het bestuur onderzoekt jaarlijks of de wet- en regelgeving wordt nageleefd.

De zelfevaluatie van De Waardenscholen is geborgd in de vierjaarlijkse cyclus van WMK-PO en de eigen rapportages:

- Quick Scan,
- Collegiale consultatie,
- Audit,
- Diagnoses en vragenlijsten
- Opbrengsten
- Managementgesprekken (managementcontract en managementrapportage)

Onze eigen kwaliteitsaspecten

De audit als instrument voor kwaliteitsverbetering

Een volgende stap in het proces van kwaliteitsverbetering is een interne audit: in dit geval laat de school haar kwaliteit toetsen door collega's: directeuren en intern begeleiders van andere De Waardenscholen. Via een interne audit kan de school nagaan of de beschreven kwaliteitscriteria ook daadwerkelijk in praktijk gebracht worden.

Het doel van de audit is dat 'het zeggen wat je doet' en 'het doen wat je zegt' met elkaar in overeenstemming wordt gebracht.

Ook in het nieuwe toezichtkader van de inspectie van het onderwijs, dat vanaf 1 augustus 2017 van kracht is, zal de audit een belangrijke rol krijgen. In het veranderende toezicht door de inspectie krijgt de verantwoording van besturen over het kwaliteitszorgbeleid een prominentere plaats. Hoe beter besturen hun kwaliteitszorg en ambities daarin in beeld hebben, hoe makkelijker het toezicht daarbij kan aansluiten. De inspectie kijkt zowel naar de verantwoording over de kwaliteitszorg op bestuursniveau als naar het effect dat dit beleid heeft op de scholen.

De audit

In het algemeen onderscheidt men zowel interne- als externe audits. Een interne audit wordt uitgevoerd door eigen medewerkers en de bevindingen worden alleen intern gerapporteerd. Een externe audit wordt uitgevoerd door een functionaris van buiten de organisatie en de bevindingen worden tevens gerapporteerd aan externen.

De Waarden heeft een eigen auditteam, maar zal in de eerste periode ook gebruik maken van externen.

In algemene termen kunnen we stellen dat een audit onderzoekt:

- of de school doet wat zij belooft,
- of de school daadwerkelijk werkt volgens de afgesproken procedures en inspectie-eisen,

In het eerste geval toetst een auditteam of de school handelt conform wat beschreven staat in de rapportage van de zelfevaluatie, aangevuld met bijvoorbeeld het schoolplan, de schoolgids of het zorgplan. Bij een audit is deze

rapportage van de zelfevaluatie object van onderzoek: daarin staat wat de school doet, wat ze belooft, wat ze beoogt. In het tweede geval controleert het auditteam of de school voldoet aan de (externe) gestelde eisen, bijvoorbeeld of de school handelt conform de inspectie-eisen.

De audit van De Waarden is er voornamelijk op gericht feedback te geven op de zelfevaluatie en verbeterpunten op te sporen met als doel hiervan te leren en beter te worden.

Bij elk kwaliteitsgebied stelt de school zelf doelen en voert de zelfevaluatie uit. De school gebruikt hiervoor de vragenlijsten van De Waarden in WMK en eigen lijsten. Indien er op Waarden-niveau doelen zijn gesteld, neemt de school deze ook mee in de evaluatie. Tevens voert de school de zelfevaluatie uit op het gebied van Didactisch handelen (2.3) en de opbrengsten.

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst leraren - Kwaliteitszorg	3,21
Vragenlijst leraren - Leerstofaanbod	3,67
Vragenlijst leraren - Leertijd	3,5
Vragenlijst leraren - Pedagogisch Handelen	3,63
Vragenlijst leraren - Didactisch Handelen	3,63
Vragenlijst leraren - Afstemming	3,58
Vragenlijst leraren - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,33
Vragenlijst leraren - Schoolklimaat	3,5
Vragenlijst leraren - Ondersteuning leerlingen	3,62
Vragenlijst leraren - Opbrengsten	2,73
Vragenlijst leraren - Integraal Personeelsbeleid	3,39
Vragenlijst leraren - Sociale veiligheid	3,65
Kwaliteit door MT gemeten - KA1: Kwaliteitszorg	3,6
Kwaliteit door MT gemeten - KA2: Kwaliteitscultuur	3,55
Kwaliteit door MT gemeten - KA3: Verantwoording en dialoog	3,19

De vragenlijst voor Leraren (WMK) is afgenomen in november 2018. De vragenlijst is gescoord door alle leraren (n=6). Het responspercentage was 100%. De leraren zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,41.

Beoordeling

De vragenlijst (tevredenheid) voor leraren wordt 1x per vier jaar afgenomen conform de meerjarenplanning (WMK).

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit voor schoolplan 2019 - OP2: Zicht op ontwikkeling De Waarden-concept	3,69
Vragenlijst leraren - Kwaliteitszorg	3,21
Vragenlijst leraren - Leerstofaanbod	3,67
Vragenlijst leraren - Leertijd	3,5
Vragenlijst leraren - Pedagogisch Handelen	3,63
Vragenlijst leraren - Didactisch Handelen	3,63
Vragenlijst leraren - Afstemming	3,58
Vragenlijst leraren - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,33
Vragenlijst leraren - Schoolklimaat	3,5
Vragenlijst leraren - Ondersteuning leerlingen	3,62
Vragenlijst leraren - Opbrengsten	2,73
Vragenlijst leraren - Integraal Personeelsbeleid	3,39
Vragenlijst leraren - Sociale veiligheid	3,65

We delen met en leren van elkaar – versterking van de lerende organisatie

In een organisatie als de onze is veel verschillende expertise, denkkracht en creativiteit voorhanden. Het zou zonde zijn als we elkaar daar niet mee verrijken. Want door te leren en te delen versterken we de kwaliteit van ons onderwijs, onszelf als professionals en onze organisatie.

Daarom is het bij De Waarden vanzelfsprekend dat we kennis, ervaring en goede voorbeelden met elkaar delen. De organisatie biedt daar de faciliteiten voor. Dat betekent ook dat we geen valse bescheidenheid kennen en niet bang zijn om onszelf koploper te noemen in iets waar we goed in zijn.

We staan tegelijkertijd met beide benen op de grond; een begrip als ‘de lerende organisatie’ moet geen hol begrip blijven, of als doekje voor het bloeden dienen. Leren is niet vanzelfsprekend en soms ook niet eens ‘leuk’. En het vraagt om een duidelijke keuze: hoe willen we leren? Vanuit welke ‘grondtoon’ doen we dat? Hoe vieren we daadwerkelijk het verschil? Probleem- en oplossingsgericht? Of meer waarderend onderzoekend?

Wat betekent dat concreet?

- We inventariseren de expertise op allerlei gebieden die in de organisatie aanwezig is en maken die beschikbaar voor elkaar door onder meer facilitering via taak- en formatiebeleid.
- We gaan verder op de weg die we met het visitatietraject zijn ingeslagen. De collega’s die zich tot interne auditors hebben ontwikkeld, zetten hun ervaring in om de teams steeds meer eigenaar te maken van hun kwaliteitsontwikkeling.
- We benutten nieuwe ontwikkelingen op de scholen als leerprocessen voor ons allemaal. Zo wordt de ontwikkeling van Leerrijk Westhoek een gezamenlijk leerproces: hoe leer je bij zo’n nieuwbouwproces van de ervaringen van andere scholen binnen De Waarden en hoe zorg je ervoor dat de scholen van De Waarden gezamenlijk leren van zo’n nieuwbouwproces?

15 Basiskwaliteit

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit voor schoolplan 2019 - OP1: Aanbod De Waarden	3,43

Aandachtspunt	Prioriteit
Bewegend leren is onderdeel van de dagelijkse lespraktijk.	hoog
Lijn cultureel erfgoed inpassen binnen leerlijn Leskracht a.h.v. onderdelen uit Kunsttaart	gemiddeld
Onderwijs Rekenen en Wiskunde - Oriënteren op nieuwe rekenmethode.	gemiddeld
Pestprotocol opstellen.	gemiddeld

16 Onze eigen kwaliteitsaspecten

17 Strategisch beleid

Oriëntatie op Unit onderwijs

Algemene visie en organisatie

Personeel

Leeromgeving

Leerinhoud

ICT

Het volgen van leerlingen

Differentiatie

Professionele leergemeenschap/leiderschap

School en samenleving

Domein	Aandachtspunten beleidsplan 2018-2022	Prioriteit
Domein 1: Werken aan onderwijs	In het schoolplan beschrijven en verantwoorden de scholen op welke manier ze gestalte geven aan: - het recht van elk kind op een eigen, passende leerloopbaan - het eigenaarschap van elk kind.	gemiddeld
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- De doelmatigheid van het primaire proces waarin de link met het koersplan helder is.	gemiddeld
Domein 1: Werken aan onderwijs	In het schoolplan wordt expliciet aandacht besteed aan organisatie, (tussentijdse)evaluatie en borging gebruik van de IMWR cyclus	gemiddeld
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- Nauwe samenwerking met de MLI leerkracht.	gemiddeld
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	Leerkrachten dragen aantoonbaar bij aan het behalen van de gestelde doelen van het koersplan en leggen daar jaarlijks verantwoording over af in de ontwikkelgesprekken.	gemiddeld
Domein 5: Onderwijs dat deugt	Tweejaarlijks vindt op alle lagen van de organisatie een open en inspirerende bijeenkomst plaats over onderwijs dat deugt.	hoog
Domein 3: Vier het verschil	In 2019 staat in elk schoolplan hoe de school in zijn eigenheid deelneemt aan de gemeenschap.	gemiddeld
Domein 4: Delen en leren van elkaar	Op basis van een nulmeting zetten de scholen een cyclisch proces van kwaliteitszorg op.	gemiddeld
Domein 4: Delen en leren van elkaar	D.m.v. van zelfevaluaties en audits wordt structureel aan schoolontwikkeling gewerkt.	gemiddeld
Domein 6: De blik naar buiten	In 2019 heeft de school in beeld wie haar externe stakeholders zijn en maakt onderscheid hierin naar prioriteit.	laag
Domein 1: Werken aan onderwijs	Vanaf 2019 worden de ouders, kinderen en leerkrachten betrokken bij deze evaluatie.	laag

18 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	Oriëntatie nieuw onderwijsconcept unitonderwijs.	gemiddeld
	Verankeren van De Achtsprong in de gemeenschap van Achthuizen en omgeving.	gemiddeld
	Aansluiting zoeken bij de scholen van Sopogo op het eiland.	gemiddeld
	Op onze school beschikken we over leerlijnen voor bepaalde onderdelen van de 21st Century skills. Hier wordt inhoud aan gegeven middels Leskracht.	gemiddeld
	De leerlingen van groep 4t/m8 verwerken de lessen rekenen, spelling en taal op hun chromebook middels Snappet. Dit maakt gedifferentieerd werken mogelijk. Dit blijven wij doorontwikkelen en verstevigen.	hoog
	Wij vieren het verschil d.m.v. het accent leggen op de groei van ieder kind middels kindgesprekken over groei.	gemiddeld
Beleidsplan 2018-2022: Domein 1: Werken aan onderwijs	In het schoolplan wordt expliciet aandacht besteed aan organisatie, (tussentijdse)evaluatie en borging gebruik van de IMWR cyclus	gemiddeld
Beleidsplan 2018-2022: Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- Nauwe samenwerking met de MLI leerkracht.	gemiddeld
	Leerkrachten dragen aantoonbaar bij aan het behalen van de gestelde doelen van het koersplan en leggen daar jaarlijks verantwoording over af in de ontwikkelgesprekken.	gemiddeld
Beleidsplan 2018-2022: Domein 5: Onderwijs dat deugt	Tweejaarlijks vindt op alle lagen van de organisatie een open en inspirerende bijeenkomst plaats over onderwijs dat deugt.	hoog
Beleidsplan 2018-2022: Domein 3: Vier het verschil	In 2019 staat in elk schoolplan hoe de school in zijn eigenheid deelneemt aan de gemeenschap.	gemiddeld
Beleidsplan 2018-2022: Domein 4: Delen en leren van elkaar	Op basis van een nulmeting zetten de scholen een cyclisch proces van kwaliteitszorg op.	gemiddeld
	D.m.v. van zelfevaluaties en audits wordt structureel aan schoolontwikkeling gewerkt.	gemiddeld
Beleidsplan 2018-2022: Domein 6: De blik naar buiten	In 2019 heeft de school in beeld wie haar externe stakeholders zijn en maakt onderscheid hierin naar prioriteit.	laag
Beleidsplan 2018-2022: Domein 1: Werken aan onderwijs	Vanaf 2019 worden de ouders, kinderen en leerkrachten betrokken bij deze evaluatie.	laag
	In het schoolplan beschrijven en verantwoorden de scholen op welke manier ze gestalte geven aan: - het recht van elk kind op een eigen, passende leerloopbaan - het eigenaarschap van elk kind.	gemiddeld

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Beleidsplan 2018-2022: Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- De doelmatigheid van het primaire proces waarin de link met het koersplan helder is.	gemiddeld
PCA Basiskwaliteit	Bewegend leren is onderdeel van de dagelijkse lespraktijk.	hoog
	Lijn cultureel erfgoed inpassen binnen leerlijn Leskracht a.h.v. onderdelen uit Kunsttaart	gemiddeld
	Onderwijs Rekenen en Wiskunde - Oriënteren op nieuwe rekenmethode.	gemiddeld
	Pestprotocol opstellen.	gemiddeld

19 Meerjarenplanning 2019-2020

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Oriëntatie nieuw onderwijsconcept unitonderwijs.
	Verankeren van De Achtsprong in de gemeenschap van Achthuizen en omgeving.
	Aansluiting zoeken bij de scholen van Sopogo op het eiland.
	Op onze school beschikken we over leerlijnen voor bepaalde onderdelen van de 21st Century skills. Hier wordt inhoud aan gegeven middels Leskracht.
	Wij vieren het verschil d.m.v. het accent leggen op de groei van ieder kind middels kindgesprekken over groei.
Beleidsplan 2018-2022: Domein 1: Werken aan onderwijs	In het schoolplan wordt expliciet aandacht besteed aan organisatie, (tussentijdse)evaluatie en borging gebruik van de IMWR cyclus
Beleidsplan 2018-2022: Domein 2: Persoonlijk leiderschap	Leerkrachten dragen aantoonbaar bij aan het behalen van de gestelde doelen van het koersplan en leggen daar jaarlijks verantwoording over af in de ontwikkelgesprekken.
Beleidsplan 2018-2022: Domein 3: Vier het verschil	In 2019 staat in elk schoolplan hoe de school in zijn eigenheid deelneemt aan de gemeenschap.
Beleidsplan 2018-2022: Domein 6: De blik naar buiten	In 2019 heeft de school in beeld wie haar externe stakeholders zijn en maakt onderscheid hierin naar prioriteit.
Beleidsplan 2018-2022: Domein 1: Werken aan onderwijs	Vanaf 2019 worden de ouders, kinderen en leerkrachten betrokken bij deze evaluatie.
PCA Basiskwaliteit	Bewegend leren is onderdeel van de dagelijkse lespraktijk.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

20 Meerjarenplanning 2020-2021

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Oriëntatie nieuw onderwijsconcept unitonderwijs.
	Verankeren van De Achtsprong in de gemeenschap van Achthuizen en omgeving.
	Aansluiting zoeken bij de scholen van Sopogo op het eiland.
	Op onze school beschikken we over leerlijnen voor bepaalde onderdelen van de 21st Century skills. Hier wordt inhoud aan gegeven middels Leskracht.
	De leerlingen van groep 4t/m8 verwerken de lessen rekenen, spelling en taal op hun chromebook middels Snappet. Dit maakt gedifferentieerd werken mogelijk. Dit blijven wij doorontwikkelen en verstevigen.
	Wij vieren het verschil d.m.v. het accent leggen op de groei van ieder kind middels kindgesprekken over groei.
Beleidsplan 2018-2022: Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- Nauwe samenwerking met de MLI leerkracht.
Beleidsplan 2018-2022: Domein 4: Delen en leren van elkaar	Op basis van een nulmeting zetten de scholen een cyclisch proces van kwaliteitszorg op.
	D.m.v. van zelfevaluaties en audits wordt structureel aan schoolontwikkeling gewerkt.
Beleidsplan 2018-2022: Domein 1: Werken aan onderwijs	In het schoolplan beschrijven en verantwoorden de scholen op welke manier ze gestalte geven aan: - het recht van elk kind op een eigen, passende leerloopbaan - het eigenaarschap van elk kind.
PCA Basiskwaliteit	Bewegend leren is onderdeel van de dagelijkse lespraktijk.
	Onderwijs Rekenen en Wiskunde - Oriënteren op nieuwe rekenmethode.
	Pestprotocol opstellen.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

21 Meerjarenplanning 2021-2022

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Oriëntatie nieuw onderwijsconcept unitonderwijs.
	Verankeren van De Achtsprong in de gemeenschap van Achthuizen en omgeving.
	Aansluiting zoeken bij de scholen van Sopogo op het eiland.
	De leerlingen van groep 4t/m8 verwerken de lessen rekenen, spelling en taal op hun chromebook middels Snappet. Dit maakt gedifferentieerd werken mogelijk. Dit blijven wij doorontwikkelen en verstevigen.
Beleidsplan 2018-2022: Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- Nauwe samenwerking met de MLI leerkracht.
	Leerkrachten dragen aantoonbaar bij aan het behalen van de gestelde doelen van het koersplan en leggen daar jaarlijks verantwoording over af in de ontwikkelgesprekken.
Beleidsplan 2018-2022: Domein 5: Onderwijs dat deugt	Tweejaarlijks vindt op alle lagen van de organisatie een open en inspirerende bijeenkomst plaats over onderwijs dat deugt.
Beleidsplan 2018-2022: Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- De doelmatigheid van het primaire proces waarin de link met het koersplan helder is.
PCA Basiskwaliteit	Lijn cultureel erfgoed inpassen binnen leerlijn Leskracht a.h.v. onderdelen uit Kunsttaart

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

22 Meerjarenplanning 2022-2023

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Verankeren van De Achtsprong in de gemeenschap van Achthuizen en omgeving.
	Aansluiting zoeken bij de scholen van Sopogo op het eiland.
	De leerlingen van groep 4t/m8 verwerken de lessen rekenen, spelling en taal op hun chromebook middels Snappet. Dit maakt gedifferentieerd werken mogelijk. Dit blijven wij doorontwikkelen en verstevigen.
Beleidsplan 2018-2022: Domein 2: Persoonlijk leiderschap	Leerkrachten dragen aantoonbaar bij aan het behalen van de gestelde doelen van het koersplan en leggen daar jaarlijks verantwoording over af in de ontwikkelgesprekken.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

23 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 05IJ
Naam: Rooms Katholieke Basisschool De Achtsprong
Adres: Kloosterstraat 31
Postcode: 3256 AH
Plaats: ACHTHUIZEN

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

24 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 05IJ
Naam: Rooms Katholieke Basisschool De Achtsprong
Adres: Kloosterstraat 31
Postcode: 3256 AH
Plaats: ACHTHUIZEN

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
