



CBS De Slotschool
Schoolplan 2019 - 2023

Directeur	Mevr. Margriet Visser
Adres	Burgemeester Hesselinkstraat 2
Plaats	St. Annaparochie
E-Mail	slotschool@cbo-nwf.nl
Datum	15-10-2019

Inhoudsopgave

Inleiding.....	4
Voorwoord.....	4
Samenhang met andere documenten.....	4
Vaststelling	4
1. Doelen van het plan	5
1.1. Doel en functie van het schoolplan.....	5
1.2. Strategisch beleidsplan.....	5
1.3. Samenhang in het schoolplan	5
1.4. Totstandkoming.....	6
2. Onze school en zijn opdracht	7
2.1. De huidige situatie.....	7
2.2. Leerling- en ouderpopulatie.....	7
2.3. Visie en missie van onze school.....	7
2.4. Interne sterkte en zwakte analyse	8
2.5. Consequenties voor de meerjarenplanning.....	9
3. Onderwijskundige vormgeving van ons onderwijs	10
3.1. Inleiding.....	10
3.2. Passend onderwijs.....	10
3.3. De wettelijke opdracht van het onderwijs.....	11
3.4. Organisatie en inhoud van het onderwijs	13
3.5. Consequenties voor de meerjarenplanning.....	17
4. Personeelsbeleid	19
4.1. Inleiding.....	19
4.2. Bekwaamheid.....	20
4.3. Human Resource (HR)	21
4.4. Onderdelen HR beleidsplan basisdeel.....	24
4.5. Consequenties voor de meerjarenplanning.....	29
4.6. Organisatiedoel	30
4.7. Strategisch plan.....	31
5. Kwaliteitsbeleid	33
5.1. Het stelsel van kwaliteitszorg op bestuursniveau.....	33
5.2. Het stelsel van kwaliteitszorg op schoolniveau.....	39
5.3. Consequenties voor de meerjarenplanning.....	40

5.4. Algemene Verordening Gegevensbescherming	41
6. Financieel beleid.....	42
6.1. Inleiding	42
6.2. Externe geldstromen, interne geldstromen	43
6.3. Planning van onze beleidsvoornemens	44
6.4. Consequenties voor de meerjarenplanning	44
Nawoord	45
Nawoord.....	45
Meerjarenplanning.....	46
continurooster	47
Bewegend leren.....	48
Directe instructie model en zelfstandig werken	48
Oriëntatie nieuwe taalmethode	49
IKC.....	50
Thematisch onderwijs	51

Inleiding

Voorwoord

Dit schoolplan is het beleidsdocument, waarin we aangeven welke keuzes onze school maakt voor de schoolplanperiode 2019-2023. In deze keuzes is rekening gehouden met de huidige stand van zaken van het onderwijs en de omgevingsfactoren, die van invloed zijn op het functioneren van onze school. Het schoolplan geeft duidelijkheid over wat we willen bereiken met ons onderwijs en hoe we dat in de praktijk vorm zullen geven.

Samenhang met andere documenten

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

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

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

Vaststelling

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

27 september 2019

Mevr. M. Visser, directeur

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

14-10-2019

Merv. E. Timmerman, voorzitter van de MR.

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

.....

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

1. Doelen van het plan

1.1. Doel en functie van het schoolplan

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

- Waar staan we nu als 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)
- Ondernemingplan (sturen op doelen, middelen en mensen voor de middellange termijn)
- Kwaliteitsdocument (centraal document binnen de cyclus voor kwaliteitszorg)

1.2. Strategisch beleidsplan

Strategisch beleidsplan

Ter voorbereiding op de schoolplanperiode 2019-2023 heeft het bestuur volgens een vooraf vastgesteld traject de strategische keuzes op bestuursniveau bepaald voor de komende schoolplanperiode. Deze keuzes zijn kaderstellend voor de op te stellen schoolplannen van de afzonderlijke scholen. Toch dienen ze voldoende ruimte te geven om als school eigen specifieke invullingen te geven, afgestemd op bijzondere omstandigheden of op vormgeving van een specifiek concept. Alvorens het strategische beleid definitief vast te stellen, is hierover overlegd in het Directeuren Overleg. De GMR heeft instemming verleend aan dit strategisch beleidsplan voor de periode 2019-2023. Het bestuur heeft strategische doelen gesteld m.b.t.: onderwijs, ouderbetrokkenheid, personeel, organisatie, en financiën. Deze strategische doelen zijn vertaald in tactische doelen waarbij tevens is aangegeven wie verantwoordelijk is voor de uitvoering en wanneer het klaar moet zijn. Het strategisch plan heeft consequenties voor de meerjarenplanning.

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

1.3. Samenhang in het schoolplan

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

Inzetten op rendementsverbetering van een specifiek vakgebied betekent interventies bij verschillende kwaliteitsaspecten van het onderwijskundig beleid (primaire proces): leerstofaanbod, leertijd, opbrengsten, leerkrachtvaardigheden. Maar kan ook invloed hebben op aspecten van het personeelsbeleid (bijvoorbeeld scholing), het financiële beleid (inkoop expertise, aanschaf lesmateriaal) en het kwaliteitsbeleid (borging, systematisch evaluatie van processen en leerling-resultaten). Het gaat ons daarbij met name om de samenhang tussen de 3 beleidsaspecten die de

wetgever (artikel 12 WPO) beschreven wil zien in het schoolplan: Onderwijskundig beleid het Personeelsbeleid en het Kwaliteitsbeleid.

1.4. Totstandkoming

Voor de totstandkoming van het schoolplan zijn meerdere bronnen gebruikt. In januari 2019 is een tevredenheidsonderzoek geweest onder ouders, leerlingen, medewerkers en het management van de school. Daarnaast zijn enkele kaarten van het kwaliteitsinstrument WMK (werken met kwaliteitskaarten) gebruikt. Tevens is een SWOT analyse door het management gemaakt. De resultaten van de ingezette bronnen zijn verwerkt in dit schoolplan.

Per 1 augustus 2019 is een nieuwe directeur aangesteld. De interventies tot kwaliteitsverbetering voor de komende 4 jaren zijn gedeeld met haar.

Aan het einde van het schooljaar is het concept schoolplan zowel aan het bestuur als de MR van De Slotschool aangeboden ter goedkeuring.

2. Onze school en zijn opdracht

2.1. De huidige situatie

CBS De Slotschool staat in één van de wijken van het dorp St. Annaparochie. De meeste leerlingen komen uit het dorp zelf, een klein deel uit omliggende dorpen. Het leerlingenaantal bedraagt 140. De komende jaren wordt een lichte daling van de leerlingpopulatie verwacht. De school heeft per 1 augustus 2019 een nieuwe directie. Het team bestaat uit vrouwen.

De leerjaren zijn verdeeld over meerdere groepen, er zijn enkele combinatieklassen. Uitgangspunt is om de groepsgrootte zowel voor de leerlingen als voor de leraren werkbaar te houden.

De laatste jaren is veel aandacht besteed aan de onderwijsinhoud. De school heeft voldoende eindresultaten van groep 8. Veel wordt geïnvesteerd in het lezen om de leerlingen op een goed niveau te brengen. Rust en structuur zijn relevante kenmerken van onze school. De school heeft daarmee een sterk pedagogisch klimaat. Dit aspect wordt geregeld benoemd door externen zoals invallers of gastsprekers.

Veel aandacht gaat uit in het creëren van een gunstig leer- en werkklimaat. Leren is belangrijk, tegelijkertijd geeft leren ook plezier. Dat is wat we beogen. Daarnaast vinden we het zeer relevant dat de school een veilige plaats moet zijn voor iedereen. Elkaar respecteren zoals je bent biedt voor iedereen een fijne plek om te vertoeven.

Het schoolgebouw zit er fris uit met prettige kleuren.

Aan de hand van observaties door de leraren, methode - en Cito toetsen worden de vorderingen van de leerlingen gevolgd. Met de IB-er worden de resultaten besproken en waar nodig volgen interventies om het onderwijs te verbeteren. Wij vinden het belangrijk om leerlingen optimale kansen te bieden voor een goede ontwikkeling, zowel cognitief als sociaal.

2.2. Leerling- en ouderpopulatie

Een groot deel van de ouderpopulatie van CBS De Slotschool is MBO geschoold. Een klein percentage is HBO of hoger opgeleid. Bij veel gezinnen is de thuistaal Fries of Bildts. Op school wordt het ABN gesproken.

2.3. Visie en missie van onze school

Waar staat CBS De Slotschool voor:

- Betekenisvol leren: Leren is belangrijk voor het leven. Om een goede plek in de samenleving te hebben moet je je kunnen verbinden we met de maatschappij om je heen.
- Kansrijk: We willen dat kinderen zich optimaal ontwikkelen. Vertrouwen en de talenten van ieder kind zijn van wezenlijk belang voor ons. Wat heeft ieder kind nodig is onze drijfveer om ons onderwijs in te richten.
- Ieder kind op onze school is medeverantwoordelijk en daardoor op zijn ontwikkelingsniveau eigenaar voor zijn/haar leerproces.
- Met elkaar: Van en met elkaar leren. We willen samen met het team, de kinderen, de ouders en de omgeving het beste uit onze kinderen halen.

Uitgangspunten voor ons onderwijs:

- We gaan uit van leer- en ontwikkellijnen. Kindgesprekken en observaties ondersteunen dit.
- We hanteren het leerstofjaarklassensysteem.
- We willen meer met geïntegreerd themaonderwijs.
- We werken en leren vanuit een veilige relatie met elkaar.
- We zijn gezamenlijk verantwoordelijk en persoonlijk aanspreekbaar voor en over ons handelen.
- Een goede effectieve instructie is van groot belang.

2.4. Interne sterkte en zwakte analyse

De eindresultaten van groep 8 liggen boven het landelijk gemiddelde. De resultaten van de overige groepen zijn voldoende tot goed met uitzondering van één groep. Deze groep heeft relatief gezien een groot cohort leerlingen die veel moeite heeft met cognitieve vakken. De laatste jaren wordt gebruik gemaakt van digitale mogelijkheden zoals Snappet om het leren voor leerlingen passender te maken. Via de digitale weg zijn leraren beter in staat om adaptiever te werken. Effectieve instructielessen zijn belangrijk voor het leerproces, dat is één van de uitgangspunten van De Slotschool.

Om het leerproces te versterken staat komend schooljaar het 'Bewegend Leren' centraal. De intentie is om het leren en bewegen te combineren. Bewegen is erg goed is goed voor een mens. Door te bewegen voorkom je overgewicht en blijf je gezond. Door bewegen en leren af te wisselen of zelfs te combineren gaan wij ervan uit dat een leerling beter in staat is zich te concentreren. Bewegen toepassen in de klas maakt school leuker voor leerlingen en voor leraren.

Door allerlei omstandigheden stond de school er in organisatorische zin zwak voor. Mede daardoor is er een directiewisseling geweest in januari 2018. De school is sindsdien flink opgeruimd, de overige interventies zijn meer op de onderwijskwaliteit gericht: zelfstandig werken, werken op leerlijnen en leerdoelen, reflecterend vermogen van leerlingen bevorderen, pedagogisch klimaat versterken, rust in de lokalen en in algemene ruimtes, dialoog tussen de leraren stimuleren door middel van kwaliteitskringen en andere manier van vergaderen.

Het verleden speelt helaas met enige regelmaat de school parten, dat uit zich onder andere tijdens rondleidingen als aspirant ouders erover beginnen. Deze vervelende periode ligt echt definitief achter ons. CBS De Slotschool is een erg prettige school waar leerlingen volop kansen krijgen om zich te ontwikkelen. Verder organiseert het team leuke activiteiten, zowel binnen als buiten de school, waar de leerlingen veel plezier aan beleven.

Het schoolgebouw is van binnen mooi en oogt fris, het schoolplein wordt in het najaar van 2019 aanpakt om er een uitdagende ontmoetings- en speelplek van te maken. Een grote investering is gedaan in het digitaliseren. Alle leerlingen van gr. 4 t/m 8 hebben met ingang van het school 2019 - 2020 een eigen chroombook.

Een nieuwe directeur treedt per 1 augustus aan. De ontwikkelpunten voor de komende jaren zijn met haar gedeeld, ze staat er zeer positief tegenover. Er liggen kansen voor de school o.a. op de samenwerking met de plaatselijke middelbare school Ulbe van Houten. Een doorgaande lijn van 0 - 16 jaar bestaat tot de mogelijkheden. CBO Noardwest Fryslân heeft de intentie om de onder het bestuur ressorterende scholen om te vormen tot een Integraal Kindcentrum (IKC). Gelet op bovengenoemde lokale ontwikkeling zou het voor onze school een mooie kans betekenen om onze positie in het dorp te versterken.

Op dit moment is de pr beperkt, het is zinvol daar in de nieuwe periode op dit punt voldoende

aandacht aan te besteden. Verder liggen er kansen op het gebied van communicatie, deze kan meer specifiek naar de leerling gericht worden.

Leerlingen, ouders en medewerkers zijn content over de school. Dat is één van de conclusies van het tevredenheidsonderzoek januari 2019. De leerlingen geven de school een hoog cijfer, vooral de rust en de prettige sfeer in school worden zeer gewaardeerd. Belangrijk aspect is dat de school een veilige plek voor kinderen is en blijft. Een persoonlijke benadering van leerlingen is daarbij essentieel en vraagt om blijvende aandacht.

2.5. Consequenties voor de meerjarenplanning

In het schooljaar 2019 - 2020 volgen alle teamleden een cursus Bewegend leren. Het biedt leraren en leerlingen de mogelijkheid het leerproces met bewegingen te ondersteunen.

Daarnaast wil het team aanstaande periode starten met thematisch onderwijs. Bij het aanbieden van thema's worden zoveel mogelijk vakken waaronder taal en begrijpend lezen geïntegreerd aangeboden. Voor het schooljaar 2019-2020 wordt er een projectweek ingepland waarin thematisch onderwijs wordt gegeven. Vanuit de opgedane ervaringen worden conclusies getrokken en interventies geïnitieerd om het deze vorm van onderwijs in het tijdvak van dit schoolplan gefaseerd in te voeren.

Om goed thematisch onderwijs te geven is het nodig om een duidelijke doorgaande lijn te hanteren bij het zelfstandig werken van de leerlingen. Door middel van collegiale consultatie gaat het team bij elkaar lessen observeren aan de hand van leervragen gericht op zelfstandig werken. Het doel van collegiale consultatie is de manier van handelen bij zelfstandig werken met de leerlingen bij te stellen op basis van reflectie. Een veilig schoolklimaat is hierbij een vereiste, net als een open en eerlijke communicatie tussen collega's.

3. Onderwijskundige vormgeving van ons onderwijs

3.1. Inleiding

De leerlingen en leraren leren werken in een adequaat en goed geëquipeerd gebouw met toereikend inventaris en apparatuur. De school ziet er binnen verzorgd en netjes uit, het oogt fris en uitnodigend. De inrichting draagt bij aan een positieve leer- en werkomgeving. Dit draagt in hoge mate bij aan het feit dat de school een onderwijsinstelling is.

3.2. 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.

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

In het schoolondersteuningsprofiel staan de volgende onderdelen beschreven:

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

De zorgperiodes zijn aangegeven in de jaarplanning.

Preventief signaleren en handelen ter voorkomen van leer en gedragsproblemen zijn van belang. Daartoe is er ruimte voor invullen in de dagplanning en vinden er gesprekken plaats tussen de leerkracht en de intern begeleider.

Vanuit deze signalering wordt er cyclisch en planmatig gewerkt om de onderwijsprogramma's en leerlijnen af te stemmen op leerlingen met meer of mindere intelligentie.

De leerkracht en de intern-begeleider bewaken dit proces.

Leerlingen die meer kunnen hebben ook de mogelijkheid om naar de plusklas binnen onze vereniging te gaan. Hieraan ligt een gedegen signalering ten grondslag.

Binnen het schoolondersteuningsprofiel is aangegeven dat wij kunnen voorzien in basiszorg.

Wanneer de problematiek zwaarder wordt, kunnen wij een beroep doen op de ondersteuningsdeskundigen van binnen en buiten de vereniging. De school biedt extra ondersteuning aan kinderen met een taalachterstand. Dit kan binnen de groep door de leerkracht in de vorm van extra instructie. Wanneer de complexiteit de grens van onze zorg raakt, wordt de inzet van een logopediste noodzakelijk. Vanuit deze expertise worden adviezen gegeven voor de leerkracht en krijgt het kind, in veel gevallen, ondersteuning buiten onze school.

Vanuit de gemeente wordt de mogelijkheid geboden om een logopedische screening te laten doen bij kinderen binnen de school. Ook hebben we binnen onze school te maken met kinderen met TOS. Wanneer mogelijk, doen wij een beroep op de kennis van de ambulante begeleider van Kentalis.

De school heeft zicht op de ontwikkeling van de kinderen in zijn totaliteit. Met behulp van methodetoetsen wordt de korte termijn ontwikkeling bekeken. Met het cito leerlingvolgsysteem wordt de lange termijn ontwikkeling gemonitord. Deze toetsen meten met name de cognitieve ontwikkeling van de kinderen. Vanuit Kanvas wordt de sociaal emotionele ontwikkeling gevolgd. Daarnaast is de observatie van de leerkracht cruciaal om het kind in zijn totaliteit te volgen. Wanneer de toetsen dit aangeven zal ondersteuning geboden worden door de leerkracht binnen de groep. Dit kan door middel van extra instructie, aanpassing van het aanbod, gesprekken met het kind, enz. Er wordt zoveel mogelijk op maat gekeken wat het kind nodig heeft.

Ook werken we nauw samen met ouders, voorschoolse voorzieningen, voorgaande scholen en ketenpartners door informatie over leerlingen uit te wisselen ter bestrijding van uitval en ten behoeve van leerlingen met bijzondere ondersteuningsbehoeften. We zien ouders als partner in het stimuleren van de ontwikkeling van hun kinderen en stemmen ons ouderbeleid daar op af. Voor kinderen in achterstandssituaties en/of met een ondersteuningsbehoefte werkt de school intensief samen met ouders, ketenpartners en met partners in het samenwerkingsverband. Aan het eind van de schoolperiode en bij tussentijds vertrek van leerlingen worden de ouders en de vervolgschool ook geïnformeerd over de ontwikkeling van de leerlingen.

3.3. 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 2019-2023 de zesde planperiode in successie. Ons schoolplan voldoet aan de wettelijke eisen die aan het schoolplan worden gesteld.

- Spel/soc.em.vorming		x	x										
- Motorische ontw.		x	x										
2. Nederlands													
- Aanvankelijk lezen	Veilig leren lezen		x								x		
- Voortg. techn. Lezen	Bieb op school / Lekker lezen				x	x	x	x	x		x		2020-2021
- Begrijpend lezen	Leeslink				x	x	x	x	x		x		
- Taalmethode	Taal op maat				x	x	x	x	x		x		2020-2021
- Schrijfmethode	Pennenstreken				x	x	x	x	x		x		
- Woordenschat	Woordenschat / Snappet				x	x	x	x	x		x		2020-2021
- Spelling	Spelling in beeld / Snappet				x	x	x	x	x		x		2020-2021
3. Engels	Groove me					x	x	x	x		x		
4. Fries	Spoar 8	x	x	x	x	x	x	x	x		x		
5. Rekenen/Wiskunde	Wereld in getallen / Snappet				x	x	x	x	x		x		
6. Kennisgebieden													
- Aardrijkskunde	Meander				x	x	x	x	x		x		2022-2023
- Geschiedenis	Brandaan					x	x	x	x		x		2022-2023

- Biologie/Natuur	Nieuws uit de natuur				x	x	x	x	x	x		2022-2023
- Verkeer	Materialen VVN, verkeerskranten				x	x	x	x	x	x		
- Maatsch. Verh.	jeugdjournaal / dag van vandaag / Kidsweek							x	x	x		
- Geest. Stromingen	Kidsweek / Trefwoord							x	x	x		
- Techniek	Projectmatig i.s.m. voortgezet onderwijs								x	x		
- ICT	software t.b.v vakgebieden / Snappet	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
7. Expressieactiviteiten												
- Handvaardigheid		x	x	x	x	x	x	x	x			2021-2022
- Tekenen		x	x	x	x	x	x	x	x			2021-2022
- Muziek		x	x	x	x	x	x	x	x			2021-2022
- Dans/Drama		x	x	x	x	x	x	x	x			2021-2022
8. Lichamelijke oefening	Bewegingslessen door buurtsportcoaches	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
9. Soc. em. Vorming	Kanjer methode	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
10. Levensbeschouwelijke vorming	Trefwoord	x	x	x	x	x	x	x	x	x		

3.3.2. Doorlopende leerlijnen

Het team hanteert methodes die een duidelijke leerlijn volgen. Wel staat het team kritisch ten opzichte van de leerlijnen. Uit onze ervaringen blijkt dat de structuur van de leerlijnen niet in alle gevallen even helder en consequent is. Mocht er voldoende aanleiding zijn voor wijzigingen dan passen de leraren interventies toe om eventuele hiaten op te vullen.

3.3.3. Onderwijstijd

In de weekroosters staan de lessen vermeld in kwartieren.

3.3.4. Andere voertaal dan Nederlands

Tijdens de lessen wordt het ABN gesproken. Zo nu en dan wordt buiten de vakuren om in het Fries of in Bildts gesproken.

3.3.5. Resultaten

Alle leerlingen in groep 8 maken de IEP eindtoets; tijdens de schoolperiode maken ze regelmatig toetsen van het CITO leerlingvolgsysteem. De leraren nemen de toetsen af conform de voorschriften in de handleiding. De school volgt een zorgvuldige procedure bij het bepalen van het advies voor vervolgonderwijs en spant zich in om leerlingen op het bij hen passende niveau geplaatst te krijgen. De procedure bij advisering voorziet in betrokkenheid van ouders en leerlingen en wordt regelmatig geëvalueerd en zo nodig herzien.

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

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

3.3.6. Sociale en maatschappelijke competenties - Burgerschap

De Slotschool hecht belang aan het verwerven van sociale en maatschappelijke competenties. De school heeft de kenmerken van haar leerlingenpopulatie in beeld. De groei die de leerlingen gedurende de schoolperiode doormaken worden bijgehouden. De leerlingen verlaten de school met sociale en maatschappelijk competenties, die passen bij de kenmerken van leerlingenpopulatie en de gestelde doelen. Alle leerlingen profiteren optimaal van het genoten onderwijs op deze gebieden. Daarmee kan de school aantonen dat zij op dit gebied uit haar leerlingen haalt wat er in zit.)

3.3.7 Didactisch handelen

De leraren plannen en structureren hun handelen met behulp van de informatie die zij over de

leerlingen hebben en stimuleren een brede ontwikkeling. Het team handelt op basis van een samenhangend en consistent pedagogisch-didactisch concept.

De leraren zorgen voor effectieve instructies: aansprekend, doelmatig en interactief. Ze geven blijk van hoge verwachtingen en reageren positief op de inbreng van leerlingen, waardoor deze zich ondersteund en uitgedaagd voelen. Bij de instructies en opdrachten gebruiken de leraren passende vakdidactische principes en interactieve werkvormen. Ook zorgen zij ervoor dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau.

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

3.3.8 Pedagogisch klimaat

Een belangrijk uitgangspunt van De Slotschool is een veilige omgeving bieden. Dat is van groot belang voor het welbevinden en het leren van onze leerlingen. Respectvol met elkaar omgaan, samenwerken, elkaar (hulp)vragen (durven) stellen, luisteren naar elkaar, je verbinden met de ander zijn van groot belang. Bij ons op school zijn duidelijk regels, het pedagogisch klimaat is één van de sterke kanten van onze school. Door veiligheid en geborgenheid te bieden zijn de leraren in staat om hun werk goed te doen. De leerlingen krijgen alle gelegenheid voor een persoonlijke ontwikkeling en voelen zich verbonden met de schoolgemeenschap.

3.3.9. Veiligheid

Schoolleiding en leraren waarborgen de veiligheid van de school voor alle leerlingen en het personeel. Leerlingen, leraren, schoolleiding en overig personeel gaan respectvol en betrokken met elkaar om. De leraren leren leerlingen sociale competenties aan en tonen voorbeeldgedrag. Door duidelijke omgangsregels en handhaving ervan en door voorbeeldgedrag door leraren en schoolleiding wordt leerlingen geleerd hoe ze zich dienen te gedragen. Pesten en andere vormen van agressie worden niet getolereerd. Een keer in de vier jaar wordt een tevredenheidsonderzoek gehouden waarbij o.a. de veiligheidsbeleving van leerlingen wordt gevraagd.

Daarnaast staat op de website van de school een rode meldknop. Deze knop kunnen de leerling anoniem gebruiken in geval er sprake is van pestgedrag door een ander waar zij het slachtoffer van zijn. Aan de hand van de melding ondernemen de leraar en schoolleiding acties om één en ander in goede banen te leiden. Incidenten worden geregistreerd.

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

3.5. Consequenties voor de meerjarenplanning

In het schooljaar 2019 - 2020 volgen de teamleden een cursus Bewegend leren. Het biedt leraren en leerlingen de mogelijkheid het leerproces met bewegingen te ondersteunen.

Daarnaast wil het team aanstaande periode starten met thematisch onderwijs. Naast de zaakvakken worden tevens taal en begrijpend lezen geïntegreerd. Niet alleen dient nagedacht te worden over de inhoud en vormgeving van de lesinhouden e.d. Tevens dienen de methodes en andere materialen die

in school gehanteerd worden op hun merites beoordeeld te worden. Voorbeeld: De taalmethode is verouderd en dient vervangen te worden. Door de invoering van het thematisch onderwijs kan het team de keuze voor een nieuwe methode koppelen aan het de nieuwe opzet.

Een ander belangrijk thema is de vorming van een Integraal Kindcentrum (IKC). Het bestuursbeleid van CBO Noardwest Fryslân is erop gericht de komende jaren diverse onder het bestuur ressorterende scholen om te vormen tot een IKC. Voor De Slotschool zou dit een unieke kans zijn. In de school is de peuteropvang organisatie Kids First aanwezig voor de kinderen in de leeftijd van 2 tot 4 jaar. Gezien de ontwikkeling met de lokale middelbare school waarbij o.a. gesproken is over intensivering van de samenwerking met als speerpunt technieklessen en doorgaande leerlijnen, zou het in de toekomst een mogelijkheid kunnen ontstaan om opvang en onderwijs te organiseren voor kinderen van 0 tot 14 jaar.

4. Personeelsbeleid

4.1. Inleiding

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

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

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

De onderdelen zijn:

6.1 HR beleidsplan basis 1.0

6.1.1 Functiebouwwerk (functiemix)

6.1.2 Beoordeling en evaluatie (gesprekkencyclus)

6.1.2a Startende leerkracht

6.1.3 Taakbeleid

6.1.4 Personeels- en bekwaamheidsdossier

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

6.1.6 Mobiliteitsbeleid

6.1.7 Werving-, selectie en benoemingsbeleid

6.1.8 Ziekteverzuim

6.1.9 Vervangingsbeleid

6.1.10 Arbobeidsplan (verzuimbeleid en BHV)

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

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

Belangrijk is dat medewerkers en 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.

4.2. Bekwaamheid

4.5.1 Toezicht en handhaving

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

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

4.5.2. Talenten, competenties en registratie

Leerkrachten

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

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

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

Wetgeving

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

omgezet in wetgeving.

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

Schooldirecteuren

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

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

Het gaat dan om:

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

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

OOP functies / college van bestuur

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

4.5.3. Pedagogisch klimaat en didactisch handelen

Leerkrachten

- **Leerkrachten gaan uit van de kwaliteiten en talenten van elk kind.**
- **Leerkrachten hebben een begeleidende rol.**
- **De ontwikkeling van elk kind is leidend voor het handelen van de leerkracht.**
- **Leerkrachten leren en werken samen, kennen de inhoud van het onderwijs en bereiden hun lessen goed voor.**

4.3. Human Resource (HR)

4.3.1. HRM

Human Resource is een ander woord voor personeelsmanagement, maar dan wel een woord waarmee wordt benadrukt dat mensen een bron van waarde zijn voor de organisatie. Medewerkers worden beschreven als het “belangrijkste kapitaal” van de organisatie. Het optimaal inzetten van dit

kapitaal vereist dan ook steeds meer de aandacht van het management van organisaties. Het CvB vindt het belangrijk dat de investering in personeelsontwikkeling de grootste bijdrage levert aan kwaliteitsverbetering.

HR kan als volgt worden getypeerd:

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

De kern van HR

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

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

4.3.2. HR beleid

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

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

4.3.3. Horizontale en verticale integratie van HR

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

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

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

Het kwaliteit denken legt andere accenten op het HR-beleid. Het is belangrijk te kijken naar het

functioneren van de medewerker en de ontwikkeling van de kwaliteit die belangrijk is voor de huidige of toekomstige functie.

4.3.4. Sturen op verantwoordelijkheid

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

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

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

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

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

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

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

Samengevat kan de balans als volgt worden ingevuld:



Sturing	Zelforganisatie
<ul style="list-style-type: none"> • Duidelijke visie 	<ul style="list-style-type: none"> • Ruimte voor initiatieven
<ul style="list-style-type: none"> • Kaders aangeven 	<ul style="list-style-type: none"> • Eigen verantwoordelijkheid oppakken
<ul style="list-style-type: none"> • Voortgang en resultaten monitoren 	<ul style="list-style-type: none"> • Zicht op eigen resultaten
<ul style="list-style-type: none"> • Aandacht voor wat er in de uitvoering speelt 	<ul style="list-style-type: none"> • Klant en resultaatgericht zijn

Leiderschapsstijl directie en management

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

4.4. Onderdelen HR beleidsplan basisdeel

4.4.1 Functiebouwwerk

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

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

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

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

4.4.2. Beoordeling en evaluatie (gesprekkencyclus)

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

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

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

4.4.2a. Startende leerkracht

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

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

Als we weten dat het beroep vanaf de start zwaar is, en dat aankomende leraren in de vierjarige opleiding slechts een beperkt aantal bekwaamheden kunnen ontwikkelen, ontstaat de neiging om

studenten bij de start van de opleiding te selecteren: op taal- en rekenvaardigheid, op kennis van aardrijkskunde, geschiedenis, natuur en techniek, en op hun sociaal-communicatieve vaardigheden. Die focus op selectie versterkt het mentale model dat bij de start van het beroep alles op orde moet zijn. In plaats daarvan zou er sprake moeten zijn van een mentaal model waarin de nadruk ligt op de voortdurende ontwikkeling van de leraar, niet alleen in de opleiding, maar ook tijdens de uitoefening van het beroep.

4.4.3. Taakbeleid

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

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

a.	TAAKOMVANGSBELEID Genormeerde schooltaken met hun omvang	Schooltaken die nu worden uitgevoerd of in de toekomst uitgevoerd moeten worden
b.	TAAKVERDELINGSBELEID Toedeling van schooltaken aan functies en de toewijzing van functies aan medewerkers	
c.	TAAKBELASTINGSBELEID Functioneren van de medewerker in de schoolorganisatie	Individuele wensen en deskundigheden van de medewerkers en de kenmerken van de school als werkomgeving
d.	BELASTBAARHEIDSBELEID Individueel functioneren van de medewerkers	Individuele taakopvatting

a. Taakomvangsbeleid

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

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

b. Taakverdelingsbeleid

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

c. Taakbelastingsbeleid

Voor de medewerkers zijn de stappen c. en d. van het taakbeleid inhoudelijk belangrijk. In deze stappen gaat het om een afstemming van de individuele wensen en deskundigheden van de

medewerkers en de kenmerken van de school als werkomgeving (taken). Het taakbelastingsbeleid resulteert in het 'functioneren van medewerkers in de schoolorganisatie'. Bij werkdruk, en dus belasting, kan zowel gedacht worden aan de tijdsbesteding en de omvang van het takenpakket als aan de beleving van het werk: de spanning die het met zich meebrengt, de uitdaging of juist niet. Het functioneren van alle medewerkers, van hoog tot laag, moet bespreekbaar worden. Hiervoor gebruiken we de gesprekkencyclus (onderdeel in deel II).

d. Belastbaarheidsbeleid

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

Het belastbaarheidsbeleid heeft twee functies:

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

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

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

4.4.4. Personeels- en bekwaamheidsdossier

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

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

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

4.4.5. Talentmanagement

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

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

wat medewerkers willen en kunnen, en de strategie en het belang van het CBO-NWF anderzijds.

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

4.4.6. Mobiliteit

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

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

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

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

4.4.7. Werving-, selectie en benoemingsbeleid

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

4.4.8. Ziekteverzuim

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

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

Het ziekteverzuimbeleid heeft als doel:

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

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

4.4.9 Vervangingsbeleid

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

4.4.10. Arbobeleid

CBO-NWF streeft naar optimale arbeidsomstandigheden voor haar medewerkers. Het arbobeleid is gericht op waarborging van de veiligheid en gezondheid van medewerkers en leerlingen, en op de bevordering van hun welzijn. Om dit te bereiken, organiseert CBO-NWF de vereniging op zo'n manier dat onaanvaardbare risico's in principe zijn uitgesloten. Verzuim door ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt zo veel mogelijk tegengegaan. Seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie worden actief bestreden.

Arbobeleid in essentie

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

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

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

4.5. Consequenties voor de meerjarenplanning

Beschrijf hier kort welke trajecten zullen worden opgestart en voer die in (door bovenschools in relatie met strategisch beleidsplan).

4.6. Organisatiedoel

4.2.1 De grondslag

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

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

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

4.2.2. Het doel van het CBO-NWF

Statutair is de doelstelling als volgt verwoord: CBO-NWF stelt zich ten doel Christelijk basisonderwijs en/of scholen waarbinnen ruimte is voor meerdere identiteiten, aan te bieden in de regio Noordwest Friesland. Zij tracht dit doel te verwerkelijken door het zoeken van samenwerking in alles wat tot de regionale en algemeen belangen van het Christelijk onderwijs behoort, door het houden van vergaderingen en voorts door alle andere wettige middelen, welke tot het gestelde doel dienstig zijn. Zij beoogt niet het maken van winst. De scholen van het CBO-NWF kennen een open toelatingsbeleid en gaan respectvol om met anders- en niet gelovigen.

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

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

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

4.2.3. Het doel van de scholen

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

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

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

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

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

4.7. Strategisch plan

4.3.1 Personeelsbeleid

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

Directie en medewerkers moeten voortdurend:

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

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

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

Het is noodzakelijk het potentieel van de medewerkers te kennen en barrières te slechten binnen CBO-NWF die medewerkers beletten om mobiel te zijn. Medewerkers houden van een vertrouwde omgeving. Hierdoor is mobiliteit een instrument dat te weinig wordt benut, terwijl medewerkers die de stap hebben gemaakt, hier achteraf altijd positief over zijn. Mobiliteit verdient een positiever imago binnen CBO-NWF. Belangrijk hierbij te vermelden is dat personeelsplanning (mobiliteit) een

hulpmiddel is, geen doel op zich. Mobiliteit met al haar onderdelen is opgenomen als deel V binnen het HR beleidsplan

4.3.2. Kernkwaliteiten

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

Kernkwaliteit één: werkt voortdurend aan de eigen ontwikkeling en opbrengstgerichtheid

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

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

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

Kernkwaliteit drie: kan verantwoord handelen (identiteit)

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

5. Kwaliteitsbeleid

5.1. Het stelsel van kwaliteitszorg op bestuursniveau

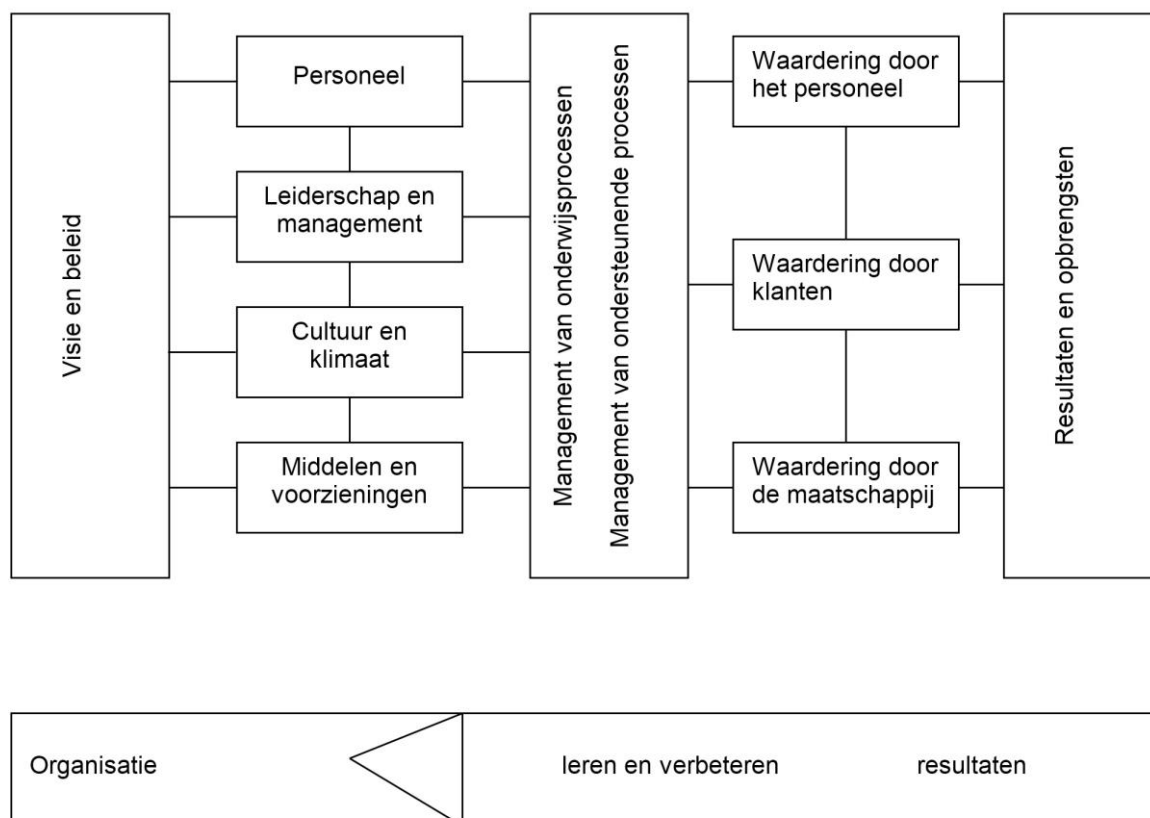
5.1.1. Inleiding

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

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

5.1.2. Voorwaarden voor onze kwaliteitszorg

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



5.1.3. Wat is kwaliteitszorg?

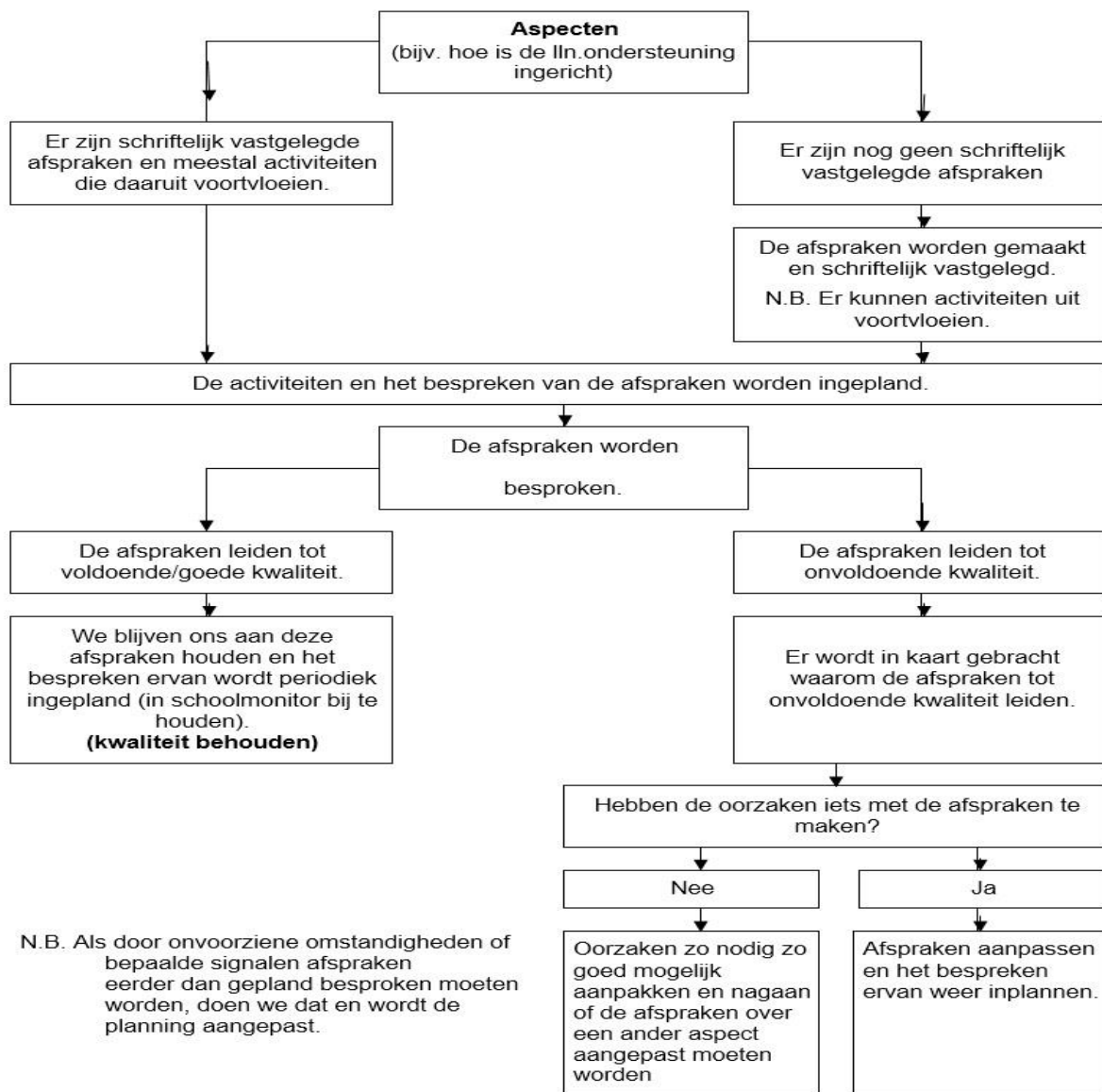
Kwaliteitszorg kent verschillende fasen:

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

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

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

5.1.4. Procedure voor kwaliteitszorg



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

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

5.1.5. Systemen en instrumenten van kwaliteitsbewaking

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

- De afname van methodegebonden toetsen, met daarbij analyse en reflectie.
- De systematische afname en registratie van methodeonafhankelijke toetsen (CITO), vastgelegd in de toetskalender. Het gaat minimaal om de volgende toetsen:
 - Bij de kleuters in groep 1 en 2 minimaal een keer (dus minimaal 1 keer in de hele kleuterperiode);
 - Technisch lezen (DMT en/of leestechiek/leestempo) vanaf groep 3;
 - Begrijpend lezen vanaf groep 4;
 - Rekenen/Wiskunde vanaf groep 3;
 - De sociaal-emotionele ontwikkeling vanaf groep 3: door middel van bijvoorbeeld 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 directeurs/teamleden.

De gesprekkencyclus is onderdeel van dit beleid.

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

Aandachtveld

Instrumenten

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

* volgens het HRM beleid zoals binnen de vereniging geformuleerd

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

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

Dit wordt gegarandeerd door:

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

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

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

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

Planning inzet instrumenten periode 2019-2023

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

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

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

* Volgens het HRM beleid zoals binnen de vereniging geformuleerd

5.1.6 Slotwoord

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

5.2. Het stelsel van kwaliteitszorg op schoolniveau

5.2.1. Inleiding

De school weet, rekening houdend met haar maatschappelijke opdracht en kenmerken van de leerlingpopulatie, waarin zij zich wil onderscheiden, c.q. profileren, en heeft daaruit toetsbare doelen afgeleid voor de korte en middellange termijn. De kwaliteitszorg heeft in elk geval betrekking op de resultaten, het onderwijsproces waaronder het aanbod, het schoolklimaat en de veiligheid. De schoolleiding en de leraren beoordelen systematisch maatregelen en instrumenten om te waarborgen dat het personeel zijn bekwaamheid heeft en onderhoudt. De school betreft onafhankelijke deskundigen en belanghebbenden bij deze beoordeling en analyseert de relatie van de resultaten met de financiële voorzieningen en wettelijke vereisten. De evaluaties leiden tot toegankelijke managementinformatie. Waar nodig voert de school planmatig verbeteringen door die voldoende ambitieus zijn en aansluiten bij de evaluaties.)

Het beleid van de school om haar visie op de onderwijskwaliteit en ambities te realiseren wordt door de leraren breed gedragen. Er is een grote bereidheid om gezamenlijk het onderwijs te verbeteren. Het bestuur en de schoolleiding vertonen onderwijskundig leiderschap en kwaliteitsbewustzijn. Er wordt gehandeld vanuit een duidelijke verantwoordelijkheidsverdeling tussen alle geledingen in de instelling.

De schoolleiding, leraren en ondersteunend personeel werken gezamenlijk aan een voortdurende verbetering van hun professionaliteit. Leraren en andere betrokkenen bij de school werken resultaatgericht, zijn aanspreekbaar op gemaakte afspraken en zijn zich bewust van de effecten van hun handelen op de onderwijskwaliteit en op de ontwikkeling van de leerlingen. De school werkt vanuit een transparante en integere cultuur waarin sprake is van zichtbaar zorgvuldig handelen.

Voor de kwaliteitsbewaking worden een aantal instrumenten gehanteerd:

- WMK: Ieder schooljaar worden een aantal kwaliteitskaarten uitgezocht. Door het schoolmanagement en/of door het team worden de indicatoren van de kwaliteitskaart ingevuld. De uitkomsten worden besproken door de directie met het team besproken. De resultaten zijn richtinggevend voor vervolgstappen;

- Schoolmonitor: Schoolmonitor is een digitale tool en wordt ingezet om cyclisch te werken en om eenduidige communicatie te bevorderen;
- Cito: Door middel van dit leerlingvolgsysteem monitoren de leraren en het management jaarlijks de leerresultaten.

5.2.3. Verantwoording en dialoog

De Slotschool houdt zicht op de resultaten die leerlingen behalen. Doormiddel van observaties, methode- en toetsen van het leerlingvolgsysteem worden de opbrengsten gemonitord. Ouders worden een aantal keren per jaar door middel van gesprekken op de hoogte gehouden op de ontwikkeling en vorderingen van hun kind(eren). Daarnaast ontvangen zij twee maal per jaar een rapport. Mocht er stagnatie optreden in de kindontwikkeling, dan worden de ouders direct uitgenodigd voor een overleg.

Aan de hand van een jaarlijkse toetskalender worden toetsen afgenomen. De kalender wordt samengesteld door de IB-er en na goedkeuring van de schooldirectie ingevoerd. De schooldirectie en de IB-er houden structureel maandelijks overleg over de behaalde resultaten en de voortgang van de zorg.

Tijdens een aantal vergadering met het team wordt een schoolevaluatie gehouden om gezamenlijk te spreken over de opbrengsten. Naar aanleiding van de analyse worden interventies gepleegd om een beter resultaat te genereren als dat noodzakelijk is. Tevens wordt gekeken naar de historie van de resultaten om te monitoren of de opbrengsten gelijke tred houden met de verwachte ambities en de in het verleden behaalde resultaten..

Daarnaast worden door de directie en IB-er gezamenlijk individuele gesprekken gevoerd met leraren over de halfjaarlijkse Cito resultaten. Op de agenda staat de voortgang en wat de interventies zijn die de leraar het komend half jaar gaat initiëren om de kwaliteit te versterken en/of te verbeteren.

De resultaten en de mate van interventies worden gedeeld met het bovenschools management.

5.2.4. Vervolgsucces

De Slotschool heeft contact met de VO scholen waarnaar de leerlingen uitstromen. Jaarlijks ontvangt de school uitdraaien van oud-leerlingen waarop te zien is hoe de schoolcarrière van deze cohort verloopt. Tevens heeft de leraar van gr. 8 contact met de VO school betreffende de ontwikkeling en voortgang van de leerlingen die net de basisschool hebben verlaten en eerstejaars zijn van een VO school.

5.3. Consequenties voor de meerjarenplanning

De komende jaren willen wij graag de opbrengsten, het pedagogisch klimaat en de sociale veiligheid goed houden. Dit betekent dat we dit goed blijven bewaken.

Op het gebied van de eindresultaten gaan we werken met de referentieniveaus voor de eindtoets, daarna uitbreidend naar gr 6 en 7.

We formuleren hier jaarlijks onze ambities om doelen en streefcijfers aan te geven.

5.4. Algemene Verordening Gegevensbescherming

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

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

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

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

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

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

6. Financieel beleid

6.1. Inleiding

KWALITEITSGEBIED 6: FINANCIËEL BEHEER

6.1 CONTINUÏTEIT

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

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

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

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

DOELMATIGHEID

Het bestuur maakt efficiënt en effectief gebruik van de onderwijsbekostiging.

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

RECHTMATIGHEID

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

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

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

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

6.2. Externe geldstromen, interne geldstromen

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

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

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

Ten laste van dit budget komen verder de kosten voor:

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

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

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

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

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

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

6.3. Planning van onze beleidsvoornemens

6.3 Planning

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

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

6.4. Consequenties voor de meerjarenplanning

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

Nawoord

Nawoord

Het schoolplan 2019-2023 is een kwalitatief instrument en is mede leidend bij alle ontwikkelingen van CBS de Slotschool. Het schoolplan is geen statisch document. De genoemde onderwerpen en activiteiten zijn integraal onderdeel van het onderwijs voor de komende vier jaar. Het sluit geenszins uit dat andere innovatieve onderwijsinitiatieven en interventies worden ontwikkeld en geïmplementeerd. Het schoolplan is algemeen van aard. Dat is met reden gedaan ter wille van de nieuwe directeur die per 1 augustus 2019 is aangesteld. Het geeft haar de ruimte om samen met het team de beleidslijnen en het plan van aanpak voor de komende vier jaren uit te zetten.

Binnen de mogelijkheden van het huidige beleid van CBO Noardwest Fryslân en/of landelijke ontwikkelingen op het gebied van onderwijs worden op de voet gevolgd en waar wenselijk en noodzakelijk, toegepast. Het is om die reden dat het schoolplan 2019-2023 als een ontwikkelplan te gebruiken.

Meerjarenplanning

Projecten	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023
Ontwikkelen: continuooster				
Ontwikkelen: Bewegend leren				
Verbeteren: Directe instructie model en zelfstandig werken				
Ontwikkelen: Oriëntatie nieuwe taalmethode				
Ontwikkelen: IKC				
Ontwikkelen: Thematisch onderwijs				

continurooster

Aanleiding voor dit project

Leerklimaat:

- Door de invoering van het nieuw rooster ontstaat een evenwichtiger spreiding van de lestijd over de dag en over de week. Hierdoor kunnen lessen beter worden ingevuld en ontstaat meer samenhang en structuur in de lesactiviteiten.
- De kinderen blijven de hele dag in hun eigen groep met de eigen leerkracht. De schooldag wordt niet onderbroken door een middagpauze die met anderen en/of buiten de school wordt doorgebracht en waarna het soms moeilijk is om weer gefocust te raken op het schoolwerk.

De schooltijden:

- Het huidige schooltijdenmodel ('agrarisch-schooltijdenmodel') met een lange middagpauze en een vrije woensdagmiddag wordt door velen niet meer gezien als passend in de huidige tijd.
- Steeds meer kinderen maken gebruik van voorschoolse, tussenschoolse en naschoolse opvang die op verschillende manieren wordt aangeboden. Door de invoering van het continu-rooster ontstaat de mogelijkheid om dit te integreren tot een samenhangend dag arrangement.

De schoolorganisatie:

- Door de invoer van een continurooster ontstaat er een evenwichtiger spreiding van de effectieve werktijd van de leerkracht. Bv. effectieve momenten voor overleg, cursussen, voorbereiding etc.

Huidige situatie

Er wordt lesgegeven met de traditionele lestijden. Er is een ochtendlesprogramma, een middagpauze en een middaglesprogramma. De school begint om 08.30 uur. De ochtendschooltijd duurt tot 11.45 uur. De middagpauze duurt van 11.45 uur tot 13.00 uur. Het middaglesprogramma is van 13.00 uur - 15.15 uur.

Op de woensdagochtend gaan de leerlingen tot 12.15 uur naar school. De woensdagmiddag is een vrije middag voor de leerlingen. Op vrijdagmiddag hebben de leerlingen van groep 1 t/m 4 vrij. Er worden in de onderbouwgroepen minder lessen gegeven en in de bovenbouwgroepen meer.

Uiteindelijk gewenste situatie

In het schooljaar 2020- 2021 wordt het continurooster succesvol ingevoerd.

Uren

Er wordt een werkgroep samengesteld. De personele werkgroepleden krijgen hiervoor 15 uren vanuit het taakbeleid.

Meerjarenplanning

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

Consequenties voor de meerjarenplanning

Bewegend leren

Aanleiding voor dit project

De gedachte is al enige jaren gelden ontstaan om door middel van bewegingen het leerproces aantrekkelijker te maken voor leerlingen. Tevens gaat het team ervan uit dat door het maken van bewegingen de leerstof beter beklijft.

Huidige situatie

Op dit ogenblik wordt incidenteel door individuele leraren initiatieven ondernomen om het bewegend leren te versterken in het onderwijs. Het gebeurt echter op bescheiden schaal en de opzet is zeer fragmentarisch. In de kleuterbouw wordt het leren ondersteund door het spelen, of te wel spelend leren.

Uiteindelijk gewenste situatie

Uiteindelijk is de verbeterinterventie erop gericht om gedurende alle leerjaren het leren te ondersteunen door het maken van bewegingen.

Uren

De leraren volgen een cursus die praktisch gericht is. De cursus bestaat uit 3 bijeenkomsten van 2 uur.

Budget

De cursuskosten bedragen €1500,- welke door het bestuur worden betaald.

Meerjarenplanning

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

Consequenties voor de meerjarenplanning

Directe instructie model en zelfstandig werken

Aanleiding voor dit project

In het afgelopen schooljaar is er een start gemaakt met professioneel handelen op school en zelfstandig werken in de klas. Tevens wordt er lesgegeven volgens het directe instructiemodel. De afspraken die hierbij gemaakt zijn moeten nog verder worden uitgewerkt en geborgd. Via collegiale consultatie met kijkwijzer willen we in gesprek gaan met elkaar. Om dit te kunnen uitvoeren moet er een veilige werkomgeving zijn.

Huidige situatie

In alle klassen wordt er gebruikt gemaakt van het directe instructiemodel en zelfstandig werken. De doorgaande lijn is nog onvoldoende aanwezig en geborgd.

Uiteindelijk gewenste situatie

Elke leerkracht geeft les met het directe instructie model. Er wordt een doorgaande lijn gehanteerd bij het zelfstandig werken met dag- en weektaken, zodat er meer eigenaarschap wordt gegeven aan de leerlingen.

Uren

Elke leerkracht krijgt 2 uren vanuit het taakbeleid.

Meerjarenplanning

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

Consequenties voor de meerjarenplanning

Oriëntatie nieuwe taalmethode

Aanleiding voor dit project

De huidige taalmethode voldoet niet meer aan de het hedendaagse taal onderwijs.

De taalmethode is verouderd en dient vervangen te worden. In de komende jaren wordt er steeds meer thematisch onderwijs gegeven. Dit kan van invloed zijn op het uitzoeken van een taalmethode die aansluit bij de visie op taal. de onderdelen van taal zoals woordenschat, spelling en technisch lezen worden ook meegenomen in het veranderproces.

Huidige situatie

Taal wordt gegeven met de methode Taal op maat. Deze methode is verouderd en sluit niet aan bij modern taalonderwijs. Taal wordt als een opzichzelfstaand vak gegeven.

Uiteindelijk gewenste situatie

Augustus 2022: een moderne taal methode die aansluit bij de visie op Taal van de Slotschool, zodat taal geïntegreerd wordt aangeboden in alle vakken.

Uren

De taalcoördinator krijgt hiervoor 40 uren vanuit het taakbeleid.

Budget

In de begroting moet het vervangen van de taal methode worden meegenomen. Op dit moment is het nog niet bekend wat het budget gaat worden.

Meerjarenplanning

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

Consequenties voor de meerjarenplanning

IKC

Aanleiding voor dit project

Sinds 2017 wordt de peuteropvang binnen de Slotschool georganiseerd. De peuters stromen in als ze 2-2,5 jaar zijn. In het schooljaar 2018-2019 is gestart met het afstemmen van de opvang en ondersteuning van peuters en kleuters. De komende jaren zal deze afstemming gecontinueerd worden. De CBO-NWF heeft als één van haar beleidsvoornemens om de onder haar ressorterende scholen om te vormen tot Integrale Kindcentra. Dat biedt een kans voor de Slotschool om zich te profileren.

Huidige situatie

Waar mogelijk werken de kleuterafdeling en de peuteropvang samen. De peuters worden zoveel mogelijk als kan betrokken bij de schoolactiviteiten. Op onderwijskundig gebied valt er nog veel winst te boeken. Vanuit Kids First worden de peuterspeelzalen aangestuurd als het gaat over onderwijsinhoudelijke zaken. Het is wenselijk dat beide organisaties de ruimte krijgen om het aanbod en begeleiding in de toekomst nog meer op elkaar af kunnen stemmen.

Daarnaast zijn er het afgelopen jaar contacten gelegd met de lokale middelbare school. Het is zeer interessant om de samenwerking tussen Slotschool en de Ulbe van Houten te intensiveren om naast incidentele projecten eveneens een start te maken met doorlopende leerlijnen. Dit om de overstap van PO naar VO te vergemakkelijken voor de leerlingen.

Uiteindelijk gewenste situatie

In augustus 2020 is de de opvang van peuters en de buitenschoolse opvang gerealiseerd in de Slotschool. In het schooljaar 2020-2021 wordt er op een consequente wijze samengewerkt met de Ulbe van Houten om de doorgaande leerlijnen te continueren.

Meerjarenplanning

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

Consequenties voor de meerjarenplanning

Thematisch onderwijs

Aanleiding voor dit project

Het doel is om vakken via een project integraal aan te bieden. Dat impliceert dat vanuit één onderwerp de diverse vakken worden aangeboden. Zowel de basisvaardigheden zoals taal, rekenen, techn. - en begrijpend lezen, als de kennisgebieden vakken.

Huidige situatie

Op dit moment worden de basisvaardigheden zoals taal, rekenen, techn. - en begrijpend lezen, maar ook de kennisgebieden vakken zelfstandig vak aangeboden.

Uiteindelijk gewenste situatie

Aan het eind van het schooljaar 2022-2023 is het thematisch onderwijs gerealiseerd. De basisvaardigheden zoals taal, rekenen, tech. en begrijpend lezen en de kennisgebieden vakken worden dan geïntegreerd aangeboden

Meerjarenplanning

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

Inleiding

Voorwoord

Dit schoolplan is het beleidsdocument, waarin we aangeven welke keuzes onze school maakt voor de schoolplanperiode 2019-2023. In deze keuzes is rekening gehouden met de huidige stand van zaken van het onderwijs en de omgevingsfactoren, die van invloed zijn op het functioneren van onze school. Het schoolplan geeft duidelijkheid over wat we willen bereiken met ons onderwijs en hoe we dat in de praktijk vorm zullen geven.

Samenhang met andere documenten

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

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


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

Vaststelling

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

27 september 2019

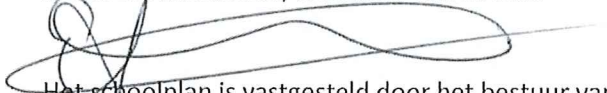
Mevr. M. Visser, directeur



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

14-10-2019

Mevr. E. Timmerman, voorzitter van de MR.



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

15-10-2019

.....

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

