

Schoolplan 2019-2023

**Rooms Katholieke Basisschool
De Rietvest**
KLUNDERT



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
1.4 Verwijzingen	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	6
2.4 Kenmerken van de ouders	7
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	7
3 Grote ontwikkeldoelen	8
3.1 Koersen op 7 domeinen	8
4 Onderwijskundig beleid	10
4.1 De missie van onze school in relatie met onze organisatie	10
4.2 De visies van de school	11
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	15
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	16
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	16
4.6 Leerstofaanbod	17
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	17
4.8 Taalleesonderwijs	18
4.9 Rekenen en wiskunde	19
4.10 Wereldoriëntatie	19
4.11 Kunstzinnige vorming	19
4.12 Bewegingsonderwijs	20
4.13 Wetenschap en Technologie	20
4.14 Engelse taal	21
4.15 Les- en leertijd	21
4.16 Pedagogisch handelen	21
4.17 Didactisch handelen	22
4.18 Klassenmanagement	22
4.19 Zorg en begeleiding	23
4.20 Afstemming	23
4.21 Extra ondersteuning	24
4.22 Passend onderwijs	24
4.23 Opbrengstgericht werken	25
4.24 Resultaten	25
4.25 Toetsing en afsluiting	26
4.26 Vervolgsucces	26
4.27 Bouwsteen 1: Werken aan onderwijs	27
5 Personeelsbeleid	28
5.1 Integraal Personeelsbeleid	28
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	28
5.3 De schoolleiding	29

5.4 Beroepshouding	29
5.5 Professionele cultuur	29
5.6 Werving en selectie	30
5.7 Introductiebeleid Stichting de Waarden	30
5.8 Werkverdelingsplan	30
5.9 Collegiale consultatie	30
5.10 Klassenbezoek	30
5.11 Persoonlijke ontwikkelplannen	31
5.12 Let's Grow: een andere kijk op de gesprekscyclus	31
5.13 Bouwsteen 2: Persoonlijk leiderschap van zelfbewuste professionals	31
6 Organisatiebeleid	33
6.1 Organisatiestructuur	33
6.2 Groeperingsvormen	33
6.3 Het schoolklimaat	33
6.4 Veiligheid	33
6.5 Arbobeleid	34
6.6 Interne communicatie	34
6.7 Samenwerking	34
6.8 Contacten met ouders	35
6.9 Overgang PO-VO	36
6.10 Privacybeleid	36
6.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	36
6.12 Bouwsteen 3: Vier het verschil	37
6.13 Bouwsteen 5: Onderwijs dat deugt.	37
6.14 Bouwsteen 6: De blik naar buiten.	37
7 Zorg voor kwaliteit	38
7.1 Visie op onderwijs en kwaliteit bij Stichting de Waarden	38
7.2 Kwaliteitscultuur	38
7.3 Verantwoording en dialoog	39
7.4 Het meten van de basiskwaliteit	40
7.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	41
7.6 Wet- en regelgeving	41
7.7 Inspectiebezoeken	42
7.8 Quick Scan - Zelfevaluatie	42
7.9 Vragenlijsten WMK	42
7.10 Bouwsteen 4: Delen en leren van elkaar	42
8 Strategisch beleid	44
8.1 Strategisch Beleid	44
9 Financieel beleid	47
9.1 Aandachtspunten Financieel beleid	47
9.2 Bouwsteen 7: Middelen op orde	47
10 Aandachtspunten 2019-2023	49
11 Meerjarenplanning 2019-2020	52
12 Meerjarenplanning 2020-2021	54
13 Meerjarenplanning 2021-2022	56
14 Meerjarenplanning 2022-2023	58

15 Formulier "Instemming met schoolplan"	59
16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	60

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Koersplan van de Stichting De Waarden en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check/study: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het toezichtkader 2017.

Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel.

In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam (Cao-PO).

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Koerplan van de Stichting De Waarden- in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten (fase 'to check') voor de komende vier jaar.

Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2019-2023.

Het is een levend document. D.w.z. dat met name de eerste periode gepland is, maar dat vervolgstappen later bepaald zullen worden.

Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan (Managementscontract) op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad.

De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar.

In de planperiode 2019-2023 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken.

Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd?

Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's (zie MACON), zoals beschreven in dit schoolplan.

1.4 Verwijzingen

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen. De bijlagen zijn opgenomen in de paragrafen waarbij ze horen en hebben we verzameld in een groslijst (bijlage bij het schoolplan).

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting De Waarden
Algemeen directeur:	mevr. L. Hoogwerf
Adres + nummer:	Kristallaan 1
Postcode + plaats:	4790 ZC Zevenbergen
Telefoonnummer:	0168404502
E-mail adres:	info@dewaarden.nl
Website adres:	www.stichtingdewaarden.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	RKBS De Rietvest
Directeur:	dhr. M. van Bers
Adres + nummer.:	Keenstraat 7
Postcode + plaats:	4791 AM Klundert
Telefoonnummer:	0168402871
E-mail adres:	info.rietvest@dewaarden.nl
Website adres:	www.derietvest.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur . De directie vormt samen met drie collega's het managementteam (MT) van de school. Het team bestaat uit:

- 1 directeur
- 15 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 intern begeleider
- 2 onderwijsassistenten
- 1 conciërge

Van de 19 medewerkers zijn er 17 vrouw en 2 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2019).

Per 1-5-2019	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar			1
Tussen 50 en 60 jaar		4	
Tussen 40 en 50 jaar	1	2	1
Tussen 30 en 40 jaar		7	1
Tussen 20 en 30 jaar		3	
Totaal	1	16	3

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren; we benutten hen voor de begeleiding van de wat jongere leraren.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 153 leerlingen (01-10-2018). Van deze leerlingen heeft **12%** een gewicht: 8 leerlingen hebben een gewicht van 0,3 en 2 leerlingen een gewicht van 1,2.

De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, hebben we beschreven in het document **Zorgzwaarte**. In dit document staan de kenmerken per groep beschreven.

Het leerlingenaantal is de laatste jaren stabiel. In algemene zin hebben wij –op grond van de kenmerken van de leerlingen- de volgende aandachtspunten:

- extra aandacht voor taal- en rekenonderwijs,
- extra aandacht voor gedragsregulering en
- extra aandacht voor burgerschap (actief en kritisch bijdragen aan en onderdeel uitmaken van de maatschappij van vandaag en in de toekomst).

2.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat in het centrum van Klundert, omringd door diverse wijken met ieder hun eigenheid.

Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend via de ouderverklaringen. Dit aspect gaat door de nieuwe gewichtenregeling veranderen.

De kengetallen laten zien, dat onze school te maken heeft met een MBO-populatie..

De nieuwe instroom in de wijk verschilt licht van de zittende bevolking; dat is te zien aan de toename van leerlingen zonder gewicht. De “nieuwe” ouders hebben een hoger opleidingsniveau (MBO-HBO).

Een belangrijk kenmerk van de leerlingen is ook het percentage leerlingen met gescheiden ouders stijgt.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

STERKE KANTEN SCHOOL

Er is ruimte voor nieuwe ontwikkelingen
Er is veel geïnvesteerd in digitale middelen

ZWAKKE KANTEN SCHOOL

Personeelwisselingen, geen continuïteit in de groepen, onrust (pedagogisch klimaat)
Het geven van goede feedback
Veel adhoc beslissingen, visie opbouwen

KANSEN SCHOOL

Samenwerking tussen de drie Klundertse scholen
Gezamenlijke nascholing

BEDREIGINGEN SCHOOL

In Klundert zijn 4 reguliere basisscholen gevestigd

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Koersen op 7 domeinen



Deze 7 domeinen bepalen de koers van onze organisatie voor de komende 4 jaar.
Ze zijn terug te vinden bij de volgende hoofdstukken:

- Bouwsteen 1: Hoofdstuk Onderwijskundig beleid
- Bouwsteen 2: Hoofdstuk Personeelsbeleid
- Bouwsteen 3,5,6: Hoofdstuk Organisationsbeleid
- Bouwsteen 4: Hoofdstuk Zorg voor Kwaliteit
- Bouwsteen 7: Hoofdstuk Financieel/Materieel beleid

Streefbeelden	
1.	Leerkrachten en ouders werken nauw samen om de onderwijsbehoeften en het gedrag van de kinderen inzichtelijk te hebben. Dit wordt schoolbreed zichtbaar voor team. Er is meer grip om op een passende manier met verschillen en onderwijsbehoeften om te gaan. Tegelijkertijd wordt inzichtelijk waar de grenzen liggen van de aanpassingen binnen onze school. Expertise met betrekking tot de onderwijsbehoeften en problematiek wordt niet langer alleen gehaald bij expertise centrum of externen, maar wordt gedeeld vanuit eigen team, PLG of stichting. Leerkrachten kunnen de inzichten vanuit handelingsgericht werken, doelgericht lesmodel en het Onderwijscontinuüm praktisch vertalen naar de praktijk van het dagelijks onderwijs.
2.	In 2023 zijn alle betrokkenen (onder andere ouders, leerkrachten, school, bestuur, zorg, culturele instellingen, sport- en welzijn en inspectie) met elkaar in contact en streven ernaar om optimale kansen te bieden aan en te creëren voor de leerling. De betrokkenen zijn goed op elkaar ingespeeld, kennen en waarderen elkaars kwaliteiten en expertise, binnen de grenzen van het mogelijke. Er is vertrouwen in de professionaliteit van iedere partij. De lijntjes zijn kort en de wegen zijn bekend (structuur).
3.	De betrokkenen zijn in gesprek met het kind, zodat bekend is wat het kind zelf wil. De school pakt de lokale uitdagingen aan en heeft zicht op de waarderingen van de maatschappelijke partners. Het schoolgebouw is een ontmoetingsplek voor alle betrokkenen, die ook buiten lestijden volop in bedrijf is en benut wordt. De school heeft een uitgewerkte visie op haar rol in de (lokale) maatschappij.
4.	In 2023 worden standaard alle stakeholders betrokken bij het onderwijs op De Rietvest. Niet uitsluitend bij de evaluatie, maar ook bij het vorm- en inhoud geven van het onderwijs en de dagelijkse praktijk op school. Ouders en school trekken samen op en vormen een vangnet voor de leerling, die zich daardoor gesteund voelt om een groeiend mindframe te ontwikkelen. Ouders, de leerling en school zijn samen in gesprek op een open, eerlijke en respectvolle, positieve en kritische manier met de blik gericht op de toekomst en met de bedoeling om alle kansen te benutten. Daarbij is er sprake van wederzijds vertrouwen.
5.	In 2023 zijn onze leerlinge, leerkrachten en de school De Rietvest eigenaar (eigenaren) van hun leerproces. De betekenis is dat leerlingen, de leerkrachten en De Rietvest in meerdere of mindere mate (=individueel naar mogelijkheden) werken aan doelen die ze zelf stellen. De leerkracht en het bestuur (en andere stakeholders) heeft/hebben hierin een coachende rol, zodat er succeservaringen op gedaan kunnen worden. We stimuleren hiermee een groeiende mindframe. De leerling/leerkracht/school maakt zijn groei zichtbaar in een portfolio. De leerkracht voelt zich ambassadeur van (een deel van) de schoolontwikkeling (bouwstenen).

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van onze school in relatie met onze organisatie

Missie

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

Stichting De Waarden wil een vernieuwende en ontwikkelende organisatie zijn.

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

Kracht in onderwijs.

Visie

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

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

Voor onze school, De Rietvest. betekent dit:

Onze missie

De Rietvest is een school, waar wij onderwijs verzorgen vanuit onze Rooms Katholieke levensovertuiging, waarbij wij open staan en respect hebben voor de persoonlijke levensovertuiging van de kinderen en hun ouders.

Ons onderwijs moet kinderen ertoe leiden dat ze deel uitmaken van de maatschappij en dat ze een eigen mening hebben, waarbij ze ook respect hebben voor andere meningen.







Kinderen weten dat we elkaar nodig hebben als burgers en verstandig om moeten gaan met onze vrijheden. Ook onze kinderen mogen "vrij" zijn, maar de vrijheid is begrensd daar waar het de vrijheid van een ander kind belemmert. Waarden en normen staan regelmatig centraal om van elkaar te kunnen leren.

De Rietvest staat dan ook voor de volgende kernwaarden:

- o Een Rooms-Katholieke identiteit
- o Vrijheid en gelijkheid
- o Respect, eerlijkheid en openheid
- o Veiligheid en plezier
- o Samenwerking
- o Verantwoordelijkheid
- o Kwaliteit
- o Enthousiasme
- o Omgeving

Deze kernwaarden hebben we uitgebreid verweven in de beschrijving van onze visie op het onderwijs, waar De Rietvest voor staat.

Ons motto is: Samen onderweg met aandacht voor iedereen!

	Parel	Standaard
	Oog voor zorg en kwaliteit	OP4 - (Extra) ondersteuning
	Sterk pedagogisch klimaat	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]
	Oog voor creativiteit en cultuur	OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]
	Ook voor Blended Learning	OP3 - Didactisch handelen
	Flexibiliteit en humor	OP6 - Samenwerking
	Enthousiasme	OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]

Onze kernwaarden zijn:



Een Rooms-Katholieke identiteit

Respect, eerlijkheid en openheid



Veiligheid en plezier



Kwaliteit



Enthousiasme



Samenwerking met de omgeving

4.2 De visies van de school

Onze visie op primair onderwijs

De Rietvest biedt alle kinderen passend onderwijs, onderwijs op maat, adaptief en gepersonaliseerd, in een veilige, inspirerende en passende leer- en ontwikkelingsomgeving om in te groeien en samen te werken.

Dat doen wij omdat wij een grote passie hebben voor kinderen en onderwijs, waarbij wij onszelf erg betrokken voelen bij alle kinderen op onze school met het uiteindelijke doel om kinderen uit te dagen het beste uit zichzelf te halen

Samen onderweg met aandacht voor iedereen!

Visie

De Rietvest is een school waar wij onderwijs verzorgen vanuit onze Rooms Katholieke levensovertuiging, waarbij wij

open staan en respect hebben voor de persoonlijke levensovertuiging van de kinderen en hun ouders. Ons onderwijs moet kinderen leren dat ze deel zijn van de maatschappij, dat ze een mening mogen hebben waarbij ze ook respect hebben voor andere meningen, We zijn allemaal deel van de huidige samenleving. Daarbij hebben we elkaar nodig. Toch hebben we ook vrijheden. Ook onze kinderen mogen "vrij" zijn, maar de vrijheid van een kind houdt op daar waar het de vrijheid van een ander kind belemmert. Er zijn dus ook regels waar je jezelf aan moet houden om alles goed te laten verlopen. Waarden en normen staan regelmatig centraal om van elkaar te kunnen leren.

Uitgangspunten

Op De Rietvest hebben we een aantal uitgangspunten voor het onderwijs bepaald. Deze zijn:

Onderwijs in basisvaardigheden (rekenen, taal en lezen)

- Wij bieden passend onderwijs in rekenen, taal en lezen op maat aan kinderen, waarbij we groepsoverstijgend of met eigen leerlijnen werken.
- Wij zorgen voor een doorgaande lijn in de gehele school, niet alleen in de lessen maar ook in het (huis) werk buiten de school.
- Wij zorgen ervoor dat alle materialen bij het onderwijs op De Rietvest inspirerend en verrijkend voor alle leerlingen zijn.
- De leerkrachten zijn een coach voor de leerlingen, waarbij zij de leerlingen begeleiden in hun ontwikkeling en leren.
- Elke leerling op onze school kan zich constant opbouwend ontwikkelen, waarbij zij in staat zijn om het werken, leren en ontwikkelen zelf te reflecteren.

Cultuuronderwijs

- Cultuuronderwijs op De Rietvest is een vast onderdeel van het onderwijs op de Rietvest en een belangrijk en onmisbaar onderdeel in de ontwikkeling van alle kinderen.
- Wij bieden een passend aanbod in cultuuronderwijs aan alle kinderen, waarbij regelmatig alle vakken in clusters worden aangeboden.
- Wij zorgen voor een inspirerend en leerrijk aanbod zowel in school als buiten de school, door geregeld cultuur te zoeken in de omgeving van De Rietvest.

De ouder als partner

- Op De Rietvest zijn ouders een gelijkwaardige gesprekspartner en actief betrokken in de ontwikkeling van hun kind op de school.
- Ouders hebben inzicht en kennis van de ontwikkeling en leerlijnen op de basisschool m.b.t. hun kind(eren).
- Ouders en leerkrachten werken samen met het doel om meer diepgang te krijgen in de samenwerking en kennis van hun kind(eren).
- Ouders op De Rietvest participeren in het onderwijs op de school.
- Ouders maken tijdens start- en groeigesprekken afspraken over het gezamenlijk ondersteunen van de leerling/hun kind.

Pedagogische lijn

De professionaliteit van de leerkracht (professioneel samenwerken) .

- Elke leerkracht op De Rietvest stemt het onderwijs af op de leerbehoeften van elk kind.
- Elke leerkracht heeft een professionele en een voortdurende lerende houding.
- Alle leerkrachten op De Rietvest zijn meer coach dan instructeur in het leren van het kind.
- Alle leerkrachten leren van en met elkaar, waarbij expertise met elkaar gedeeld wordt, waardoor iedereen zich verder ontwikkelt en kennis krijgt.
- Elke leerkracht is transparant en kan zich kritisch reflecteren over zijn/haar eigen competenties.
- Op De Rietvest ontwikkelen leerkrachten zich constant verder in de groei naar een excellente leerkracht.

Onderwijskundige lijn

We zorgen voor een doorgaande pedagogische lijn, waarbij respectvol met elkaar omgaan centraal staat. We begeleiden kinderen in hun persoonlijke ontwikkeling. Ons pedagogisch handelen moet tegemoetkomen aan een veilige, plezierige leef- en leeromgeving. Hoewel een kind op onze school onder de directe verantwoordelijkheid van één of twee leerkracht(en) valt (de groepsleerkracht) is een kind van De Rietvest een kind van ons allen. We hanteren daarbij zoveel mogelijk dezelfde benadering en aanspreekwijze. Verder stimuleren we op deze wijze de kinderen tot het verder vormen van hun positief zelfbeeld, waarbij ze inzicht krijgen in hun zwakke maar vooral in hun sterke

kanten. Want ieder kind heeft talent. We zijn overtuigd dat een kind zich beter ontwikkelt vanuit een positief zelfbeeld. We streven ernaar dat kinderen als zelfstandige en weerbare individuen onze school verlaten.

Zelfstandig werken en leren

Voor elk vak is vanuit de overheid vastgesteld waaraan wij met onze kinderen moeten werken en dat doen we dan ook. Als school voldoen we dus aan de eindtermen van het basisonderwijs. We werken daarbij voornamelijk op een adaptieve manier (= manier van lesgeven, waarbij het niveau van het kind centraal staat en niet de leerstof van dat leerjaar), waarbij we afwisselend methodisch en projectmatig werken. We dagen kinderen uit op cognitief (methodisch en projectmatig), sociaal-emotioneel (SWPBS) en creatief gebied (projecten en vieringen).

We willen ons onderwijs op De Rietvest baseren op onze missie, motto en bovenstaande elementen van de visie. We proberen daarbij de theorie zoals geformuleerd in die visie in de dagelijkse praktijk zo goed mogelijk vorm te geven en concreet uit te voeren.

Dat doen we volgens het model van de directe instructie die we zo kort mogelijk willen houden, waardoor we meer mogelijkheden/tijd krijgen om kinderen individueel of in kleine groepjes te helpen, bijvoorbeeld aan de instructietafel. Door middel van zelfstandig werken en dag- en weektaken werken kinderen verder aan de leerstof waarbij de leerkracht in een instructiegroep kan differentiëren. Tijdens het werken aan de dagtaken (onder-/middenbouw) en weektaken (midden-/bovenbouw) kan de leerling zelf ook keuzes maken in werkvolgorde en tempo. Hierbij zijn door de leerkracht vooraf minimumdoelen geformuleerd. Het kind is zelf verantwoordelijk voor zijn werk en het op tijd afkrijgen van de diverse taken. Er wordt ook gebruik gemaakt van een planbord en regelmatig zijn er samenwerkingsopdrachten.

Ouders

In de relatie met ouders vinden wij op De Rietvest openheid en wederzijdse betrokkenheid belangrijk. Zo betrekken we ouders bij de ontwikkeling van ons onderwijs onder andere via de Medezeggenschapsraad, maar ook door het organiseren van thema-avonden. Ook zijn er jaarlijkse informatieavonden (specifiek over het leerjaar) en resultaat (ambitiesgesprekken)- en rapportavonden, waarbij we ouders ook om hun mening vragen. Verder proberen we betrokkenheid te vergroten door middel van informatie via activiteiten, de nieuwsbrief, de schoolgids, de -website en de app Parro Talk.

Onderwijsdoelen

Het onderwijs op De Rietvest is erop gericht vanuit een aantal basisvoorwaarden te werken aan de totale ontwikkeling van kinderen.

Als basisvoorwaarden dienen de kinderen zelfvertrouwen te hebben, dienen ze emotioneel vrij te zijn, dienen ze initiatief te nemen en nieuwsgierig te zijn (ontwikkelingskracht hebben).

Met deze basisvoorwaarden worden, met behulp van de diverse methoden, cognitieve aspecten ontwikkeld, basisvaardigheden aangeleerd, en het expressievermogen ontwikkeld, afgestemd op de omgeving en de wereld van vandaag. Dit naar gelang de capaciteiten, de mogelijkheden, van ieder afzonderlijk kind.

Opvoedingsdoelen

Naast de hierboven genoemde onderwijsdoelen vinden wij opvoedingsdoelen belangrijk voor de kinderen dat ze zoveel mogelijk respect voor anderen hebben, dat ze zelfstandig zijn, dat ze samenwerken en dat ze sociaal bewogen en gelukkig zijn!

Leerinhouden

De keuze van de leerstof wordt, daar waar mogelijk, afgestemd op de ervaringen en belevingen van het kind. Vanuit hun eigen ervaringen worden ze gestimuleerd tot beleving en betrokkenheid bij de verschillende onderwerpen. Daarnaast wordt de leerstof aangeboden via de in de methoden vastgestelde leerlijnen, waarin de minimumdoelen, de verplichte stof, zijn aangegeven.

De omvang van de leerstof is vastgelegd in het jaarprogramma. De stof is afgestemd op de minimumdoelen. De ontwikkeling van de kinderen is mede afhankelijk van de kwaliteiten en capaciteiten van ieder kind.

De ordening van de leerstof is in groep 1 en 2 thematisch en afgestemd op het aanleren en beheersen van vaardigheden, oplopend in moeilijkheidsgraad. In groep 3 t/m 8 is de stof gescheiden in vakken, maar sluit de stof aan op het reeds geleerde. Tevens zijn er mogelijkheden voor aangepaste of aanvullende/ extra oefenstof en voor de erg goede leerlingen andere, uitdagende leerstofonderdelen.

Opvoedingsstijl

De leerkracht speelt in dit proces een belangrijke rol.

U mag van de leerkracht verwachten, dat hij/ zij:

- de vaardigheden beheerst om het kind te helpen in zijn/haar ontwikkeling,
- de processen stuurt en corrigeert daar waar nodig is,
- zorgt voor orde, rust en veiligheid,
- de kinderen motiveert en stimuleert tot een eigen inbreng,
- situaties schept waarin het kind zelf-ontdekkend bezig is,
- zich wisselend richt tot het individu en de groep,
- een voorbeeldfunctie heeft voor de kinderen.

Groepsvormen

Tijdens de activiteiten zijn de kinderen op verschillende manieren met elkaar bezig. Ze kunnen werken in niveaugroepjes. Er zijn klassikale activiteiten zoals klassen- en kringgesprekken. Soms worden er heterogene groepjes gevormd als de onderlinge samenwerking voorop staat, bijvoorbeeld jongere en oudere kinderen bij elkaar. Soms worden er groepjes gevormd die gebaseerd zijn op interesse, vriendjes, leeftijd. Ook werken de kinderen op bepaalde momenten alleen aan de te verwerken stof.

Werkvormen

We moeten hier een onderscheid maken tussen pedagogische en didactische werkvormen. Iedere werkvorm heeft een bepaald doel. Op de Rietvest vinden wij de volgende doelen belangrijk voor de ontwikkeling van het kind. In werkhoeken, poppenhoek, themahoek en bouwhoek, worden de sociale vaardigheden van de jongere kinderen geoefend. Individuele werkvormen zijn er om te kijken of het kind taakgericht bezig kan zijn. Het werken in tweetallen of groepen is gericht op het verbeteren van de onderlinge samenwerking. Dit gebeurt ook wanneer we grotere groepen vormen. Het geven van instructie, het oefenen of het nabespreken van activiteiten doen we zowel met de gehele groep, maar ook in kleinere groepjes of individueel. Zelfs het geven van onderwijs op bepaalde momenten aan kinderen uit verschillende groepen (klassen doorbrekend bij lezen of bij groep 2 en 3) gebeurt steeds vaker. Zodoende wordt het leerstof/jaarklassensysteem nog wel gebruikt maar gebeurt dat steeds minder. De werkvormen passen bij het huidige maatschappijbeeld. Verder zijn ze kindvriendelijk, uitnodigend, stimulerend en motiverend.

Speel-/ leeractiviteiten

Wij vinden het ook belangrijk dat de kinderen gestimuleerd worden in het nemen van initiatieven. In groep 1/2 gebeurt dit in de verschillende themahoeken, in groep 3 t/m 8 gebeurt dit door middel van de diverse expressieactiviteiten en de verschillende samenwerkingsvormen. Het is belangrijk dat de kinderen zich leren uiten. Niet alleen bij deze vakken maar ook bij de andere vakken. Verder is het van belang dat ze het geleerde leren toepassen in andere situaties, in de praktijk, zowel als individu, maar ook als onderdeel van een groter geheel.

Voorts moeten de kinderen hun ervaringen met elkaar kunnen delen, om op deze manier mogelijkheden te scheppen waarbij ze elkaar kunnen helpen.

Leerlingenzorg/leerlingvolgsysteem

De organisatie en uitgangspunten van onze leerlingenzorg zijn uitgebreid vastgelegd in het ondersteuningsplan. We volgen de ontwikkeling van de kinderen door middel van een goed leerlingvolgsysteem. Dit is een registratie van ontwikkelingen van het kind op verschillende vakgebieden. Binnen de groep worden kinderen geobserveerd en wordt de instructie en leerstof aangepast aan het niveau van de kinderen. Aan de hand van observaties en toetsen worden diverse gegevens verzameld. Indien nodig wordt voor een kind met een bepaalde problematiek een handelingsplan opgesteld (zie hoofdstuk 4). De ouders worden hierbij betrokken. De uitvoering van het handelingsplan vindt plaats op individueel en op groepsniveau. De aandacht wordt vooral gegeven door de groepsleerkracht. Heel soms door een leerkracht die de hulp buiten de klas geeft. Er is een mogelijkheid tot extra zorg (ambulante begeleiding) voor kinderen met taal-, lees-, reken-, motorische en sociaal-emotionele problemen.

We streven op onze school naar het specialiseren van enkele leerkrachten door ze op te leiden tot onder andere lees-, cultuur-, reken-, ICT- en gedrags- en Jonge Kindspecialist om collega's en leerlingen te ondersteunen.

Tevens vinden er consultatiegesprekken plaats tussen de interne begeleider en de groepsleerkrachten waarbij ze

ondersteund kunnen worden door een begeleider van het Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG), een onderwijsadviseur en/of een ambulante begeleider van het speciaal onderwijs (Expertisecentrum De Waarden) en/of Jeugdprofessional.

Onze visie op kleuteronderwijs

Basisontwikkeling

In de kleutergroepen wordt gewerkt met als uitgangspunt basisontwikkeling. Deze manier van werken is erop gericht bij kinderen de basis te leggen voor alle ontwikkelingsgebieden en leerprocessen. Dit doen we, door aan te sluiten bij de interesses, behoeften en mogelijkheden van de kinderen.

Waar gaat het precies om bij basisontwikkeling?

De hoofdgedachte van basisontwikkeling is dat een kind zich pas goed kan ontwikkelen als het lekker in zijn of haar vel zit. Bij basisontwikkeling hebben we aandacht voor de volgende basiskenmerken: Nieuwsgierig zijn, zelfvertrouwen hebben en emotioneel vrij zijn. Vanuit deze basiskenmerken ontwikkelen we de volgende gebieden:

1. brede ontwikkeling:

- actief zijn en initiatief nemen
- communicatieve vaardigheden
- verkennen van de wereld
- reflectie op (nadenken over) eigen gedrag
- problemen oplossen
- zelfstandigheid ontwikkelen
- samen spelen

2. specifieke kennis en vaardigheden:

- motorische vaardigheden
- taalontwikkeling en creativiteit
- sociale vaardigheid
- getalbegrip en tellen

Betrokkenheid

Als kinderen nieuwsgierig gemaakt worden en dus interesse gaan tonen voor een bepaald onderwerp, is de betrokkenheid het hoogst.

Hoe hoger de betrokkenheid des te beter is dit voor de ontwikkeling en dus ook voor het zelfvertrouwen van het kind. Dit betekent dat we veel inspelen op de ervaringen van de kinderen. Door uitnodigende klasseninrichting met veel themahoeken en een grote keuze uit ontwikkelingsmateriaal, prikkelen wij de kinderen tot initiatief nemen. Het kan ook voorkomen dat kinderen uit zichzelf moeilijk komen tot het nemen van initiatief of dat bepaalde gebieden niet goed ontwikkelen. Deze kinderen krijgen dan meer sturing door de leerkrachten, zodat eventuele hiaten in de ontwikkeling zo vroeg mogelijk kunnen worden aangepakt.

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

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

voor onze school, De Rietvest, betekent dit:

Als Rooms-Katholieke school willen wij, op basis van wederzijds respect, openstaan voor alle kinderen en ouders met een christelijke of andere culturele of religieuze achtergrond, zonder daarbij onze eigen identiteit te verliezen. Wij willen het respect bevorderen tussen kinderen onderling, niet alleen in mooie woorden, maar in heel het doen en laten.

Wij vinden het daarom belangrijk dat er op school aandacht wordt besteed aan lessen levensbeschouwelijke vorming, aan bijbelverhalen en verschillende religies. We noemen dat de "smalle identiteit". Dan gaat het bijvoorbeeld over

samen vieren van Christelijke feestdagen.

Vieringen en sfeer zijn belangrijke elementen op De Rietvest, die we een grote rol geven in ons onderwijs. Door samen te vieren bouw je relaties met elkaar op en voel je je verbonden. We (ouders, kinderen en leerkrachten) kunnen er ons enthousiasme in kwijt. Enthousiasme staat bij ons hoog in het vaandel in ons hele onderwijs.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
2.	We besteden expliciet aandacht aan geestelijke stromingen
3.	We besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
4.	We besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
5.	Op school besteden we aandacht structureel aandacht aan religieuze feesten

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps(leerling) bespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen (zie lessentabel)
2.	Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3.	Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling
4.	Onze school biedt leerlingen een weerbaarheidstraining aan

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale cohesie hebben we allereerst de risico's van de omgeving in kaart gebracht. Op basis van de risico's hebben we vervolgens onze visie, onze doelen en ons aanbod vastgesteld. Onze visie luidt: leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk, dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
2.	Wij voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden
3.	We voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
4.	We voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).

4.6 Leerstofaanbod

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen
2.	Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen
3.	Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling
4.	Ons aanbod richt zich op actief burgerschap
5.	Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie
6.	Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	2,8

Aandachtspunt	Prioriteit
Het onderwijs is gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie	hoog

4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. Gelet op de kerndoelen, gaan we ervan uit, dat de methodes die we gebruiken dekkend zijn voor de kerndoelen. We gebruiken de methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden (opplussen). Daardoor borgen we dat we de kerndoelen ook daadwerkelijk behalen. Hetzelfde geldt voor de referentieniveaus. Ons uitgangspunt is, dat we de referentieniveaus realiseren door het gebruik van onderstaande methodes en gevalideerde toetsen (Cito).

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Schatkist 3	Leerlijnen ParnasSys Jonge Kind	
	Veilig Leren Lezen (Kimversie)	Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)	
	Taal in beeld	Cito-toetsen DMT groep 3/tm 8	
		Cito-eindtoets	
Technisch lezen	Veilig leren lezen	Cito-DM, toetsen VLL	
	Estafette	Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Cito-toetsen Begrijpend lezen	
		Route8	
Spelling	Spelling in beeld	Cito-toetsen Spelling	
		Route8	
Schrijven	Pennenstreken		
Engels	Take it easy	Methodegebonden toetsen	
Rekenen	Pluspunt	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	
		Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (1-2)	
		Route8	
Geschiedenis	Bij de tijd	Methodegebonden toetsen	
Aardrijkskunde	De Blauwe planeet	Methodegebonden toetsen	
Natuuronderwijs	Natuniek	Methodegebonden toetsen	
Wetenschap & Techniek	Techniektorens		
Verkeer	VVN		
Tekenen	Moet je doen!		
Handvaardigheid	Moet je doen!		
Muziek	Moet je doen!		
Drama	Moet je doen!		
Bewegingsonderwijs	Basislessen		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Positive Behavior Support		
Godsdienst	Trefwoord, SWPBS		

4.8 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het allereerste begin. Daartoe hebben we contact met voorschoolse voorzieningen. Op basis van informatie kunnen de leraren direct aan de slag met kinderen met een taalachterstand. Daar waar nodig (als de LOVS-gegevens daar aanleiding voor geven) zetten we extra taal(lees)onderwijs op het rooster. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(les)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren besteden meer tijd aan taal- en woordenschatonderwijs dan de gemiddelde school (zie lessentabel)
2.	We hebben normen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal
3.	De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8

4.9 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken moderne methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met leerroutes; de leraren hebben zich uitgebreid geprofessionaliseerd in het werken met compacten.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren
2.	Per groep hebben we normen voor de Cito-toetsen vastgesteld
3.	We gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
4.	De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)
5.	De leraren werken bij rekenen en wiskunde met leerroutes

4.10 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie, gezond gedrag en verkeer. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke leefomgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een geschikte methode voor aardrijkskunde en geschiedenis
2.	We beschikken over een geschikte methode voor natuurkunde en biologie
3.	We besteden gericht aandacht aan gezond gedrag (via projecten)
4.	We besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs
5.	De lessentabel verheldert hoeveel tijd er per groep besteed wordt aan de verschillende onderdelen van wereldoriëntatie
6.	Bij wereldoriëntatie zorgen we voor transfer naar de onderdelen van taallesonderwijs en rekenen en wiskunde

4.11 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging, en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan, omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen). De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een cultuurcoördinator
2.	Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie)
3.	Wij geven muzieklessen (inclusief het leren gebruiken van instrumenten)
4.	Wij beschikken over een methode voor het vak Muziek
5.	Wij besteden aandacht aan dramatische expressie

4.12 Bewegingsonderwijs

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen
2.	We besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding (zie rooster)
3.	We gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs

4.13 Wetenschap en Technologie

ICT in de samenleving en dus ook op school

We leven in een informatie- en communicatiemaatschappij. ICT-toepassingen zijn erg belangrijk en de ontwikkelingen op dit gebied gaan nog steeds erg snel. Kinderen accepteren die ontwikkelingen op een vanzelfsprekende manier. Zij worden immers dagelijks geconfronteerd met veelzijdige en veelvuldige ICT-toepassingen.

Het onderwijs pakt de nieuwe mogelijkheden van de informatietechnologie voor het leren op maar nog regelmatig schoorvoetend. Dit terwijl juist de technologie alle mogelijkheden in zich heeft om de nieuwe onderwijsontwikkelingen te ondersteunen en zelfs beter uitvoerbaar te maken. Nog te weinig wordt ICT daadwerkelijk betrokken bij het onderwijs. Nog te veel leerkrachten zetten ICT vrijblijvend in en gaan voorbij aan mogelijkheden die ICT biedt om hun onderwijs beter, aantrekkelijker en efficiënter te maken.

Strategische uitgangspunten voor beleid

Stichting De Waarden vindt krachtig onderwijs belangrijk; niet alleen nu maar ook in de toekomst. Passend Onderwijs en de vaardigheden van de 21e eeuw vragen om innovaties waarbij de leerkracht, kind en ouder nauw samenwerken gericht op het stimuleren en versterken van een brede ontwikkeling van het kind in een sterk veranderende maatschappij.

Wij zien de leerkracht, kind en ouder als educatieve partners; vanuit een gezamenlijk doel werken we samen: ieder vanuit zijn perspectief en verantwoordelijkheid.

Wij hebben daarom gekozen voor de volgende drie strategische speerpunten:

1. De veranderende rol van de leerkracht van instructeur naar coach.
2. Vanuit het ontwikkelingsperspectief verantwoordelijkheid en betrokkenheid creëren voor het eigen leerproces van het kind.
3. Ouders als partner.

Deze speerpunten zijn leidend bij de beleidsmatige accenten die worden gelegd binnen de domeinen: onderwijskwaliteit, personeel, innovatie, communicatie en financiën. Daarbij moeten we vanuit onze christelijke traditie de verbinding blijven zoeken met de samenleving.

Stichting De waarden wil met dit nieuwe ICT-beleidsplan weer verder komen tot een goede integratie van ICT binnen het onderwijs van de stichting. Met behulp van dit plan willen we een aantal voorwaarden creëren die de implementatie van ICT binnen elke school verder mogelijk moet maken. Dit plan wil de beleidskaders aangeven waarbinnen de scholen hun eigen ICT-beleid kunnen verzorgen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een doorgaande lijn voor techniek
2.	We hanteren een methode voor techniek
3.	We toetsen de kennis en vaardigheden m.b.t. techniek
4.	We koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills

4.14 Engelse taal

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	In groep 1 en 2 staat Engels structureel op het rooster
2.	Op het rooster van de groepen 3 t/m 8 staat Engels structureel op het rooster

4.15 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 3 t/m 8: we starten 's morgens om 8.40 uur en lunchen tussen 12.15 en 13.15 uur. 's Middags is er les van 13.25 – 15.30 uur. Op woensdag zijn de tijden: 08.45 – 12.15 uur. Voor de groepen 1 t/m 3 gelden dezelfde lestijden, alleen op vrijdag hebben zij les van 8.30 – 12.15 uur. Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. We werken vanuit een lessentabel (zie bijlage), een weekoverzicht en een dagvoorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en)
2.	De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
3.	Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessentabel)
4.	De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster
5.	De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

4.16 Pedagogisch handelen

Onze leraren hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. In onze lessen besteden we dan ook gericht aandacht aan de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Onze leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een ordelijke klas
2.	De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
3.	De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om [kennen de leerlingen]
4.	De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen
5.	De leraren bieden de leerlingen structuur
6.	De leraren zorgen voor veiligheid
7.	De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken

4.17 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht. Op basis daarvan zorgen de leraren voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel, als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door: actieve leerlingen en ondersteuning door de leraar (in evenwicht met uitdaging).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor goed opgebouwde lessen
2.	De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op minstens drie niveaus
3.	De leraren geven directe instructie
4.	De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen
5.	De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
6.	De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
7.	De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
8.	De leraren zorgen voor tempodifferentiatie
9.	De leraren variëren de onderwijstijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften
10.	De leraren zorgen voor taakgerichtheid
11.	De leraren zorgen voor betrokkenheid
12.	De leraren geven (proces)feedback aan de leerlingen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren zorgen ervoor, dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau van de leerlingen	hoog
De leraren creëren en leerklimaat waardoor de leerlingen actief en betrokken zijn	hoog
De leraren stemmen de instructies af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog

4.18 Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2.	De leraren hanteren heldere regels en routines
3.	De leraren voorkomen probleemgedrag
4.	De leraren zorgen ervoor, dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn

4.19 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en het LVS Zien (sociale ontwikkeling). Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven (zie bijlage). Naast het zorgplan beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt (zie bijlage). We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (2x per jaar, na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (basis-meer-weer) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren kennen de leerlingen
2.	De leraren zetten betrouwbare en valide toetsen in om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen
3.	De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben
4.	Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind
5.	Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen
6.	De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
7.	Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen
8.	De school voert de zorg planmatig uit
9.	De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na
10.	De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3

Bijlagen

1. Schoolondersteuningsprofiel

4.20 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW) op grond van leerroutes binnen Snappet i.c.m. indelingen op het groepsbesprekingsformulier (trendanalyse). Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Binnen de leerroutes onderscheiden we de basisgroep, de meergroep (verdiept arrangement) en de weergroep (intensief arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel. Omdat "afstemming" (differentiatie) van het onderwijs op leerlingen niet eenvoudig is, monitort de school voortdurend of de leraren voldoende in staat zijn om hun onderwijs af te stemmen op de groep, de subgroepjes en de individuele leerlingen. Dit doen we m.b.v. de Quick Scan, de Schooldiagnose, vragenlijsten (leraren, ouders en leerlingen), maar ook via ons personeelsbeleid. Afstemming is een belangrijke competentie bij ons op school en daarom is dit ook een belangrijk thema bij ons personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelsbeleid, Integraal personeelsbeleid).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op minstens drie niveaus
2.	De leraren zorgen voor differentiatie bij de verwerking
3.	De leraren zorgen voor tempodifferentiatie
4.	De leraren zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling
5.	De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) groepjes leerlingen (basis-meer-weer)
6.	De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) individuele leerlingen

4.21 Extra ondersteuning

Leerkrachten van De Rietvest bespreken drie maal per jaar met de intern begeleider tijdens groepsbesprekingen de ontwikkelingen van de groep en de individuele leerlingen. Wanneer er vragen over de ontwikkeling zijn, zal de leerkracht dit ook bespreken met de intern begeleider. Ouders worden door de leerkracht altijd betrokken bij deze gesprekken. Als er twijfels of zorgen zijn over de ontwikkeling kan het zijn dat externe partners worden gevraagd om mee te kijken naar de ontwikkeling van de leerling. Er kan dan gekeken worden welke ondersteuning nodig is voor deze leerling. Als dit buiten de basisondersteuning van de klas valt, kan er gekeken worden of extra (zware) ondersteuning voor de leerling kan worden aangevraagd. In sommige gevallen moeten we zelfs constateren dat de ondersteuning op onze school onvoldoende is voor een leerling en moeten we besluiten dat een andere school beter aansluit bij de onderwijsbehoeften van de leerling.

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling afwijkt van de leeftijdsgenoten, schrijven we een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t. de specifieke vakken en de aanpak van de leraar (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school stelt een OPP op voor leerlingen die een eigen leerlijn hebben
2.	Het OPP wordt geschreven volgens een vast format
3.	Het OPP wordt 2 x per jaar geëvalueerd en (indien nodig) bijgesteld
4.	Het SOP beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt
5.	Het SOP beschrijft wat we verstaan onder extra ondersteuning
6.	Het SOP beschrijft welke extra voorzieningen we hebben voor leerlingen met een extra ondersteunings-behoefte

4.22 Passend onderwijs

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel (SOP)
2.	Onze school biedt basisondersteuning
3.	Onze school beschikt over een strategisch beleid om de extra ondersteuning uit te breiden
4.	De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel
5.	De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
Het (passende) aanbod, de (passende) ondersteuning en/of de (passende) begeleiding zijn gericht op de ononderbroken ontwikkeling van een leerling	hoog

4.23 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets hebben we een norm vastgesteld (zie Bijlage Toetsen en Normen). Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem ParnasSys. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB-er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

- Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren)
- Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen
- Meer automatiseren
- Methode-aanbod opplussen
- Differentiatie aanpassen

De schoolleiding en de IB-er voeren vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren, of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leraren worden ook gekoppeld (collegiale consultatie) om good practice op te doen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten
2.	We beschikken over schoolnormen voor de sociale resultaten
3.	De analyse van de toetsresultaten is normgerelateerd
4.	De analyse van de toetsresultaten richt zich met name op de aanpassing van het lesgedrag van de leraren

4.24 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name taal, lezen, rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (ParnasSys). We monitoren of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen tijdens de groepsbesprekingen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen. In het kader van de ononderbroken ontwikkeling stellen we jaarlijks een overzicht op van het aantal verlengers, het aantal zittenblijvers en

het aantal leerlingen met een OPP (eigen leerlijn). Met betrekking tot verlengen en zittenblijven hebben we normen opgesteld. Voor verlengen is dit 12% (groep 1 en 2) en voor zittenblijven 3% (groep 3 t/m 8). De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
2.	De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
3.	De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken)
4.	De leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
5.	De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar
6.	Het aantal verlengers is minder dan 12% (groep 1 en 2)
7.	Het aantal zittenblijvers is minder dan 5% (groep 3 t/m 8)
8.	De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
9.	De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	3

4.25 Toetsing en afsluiting

Op onze scholen zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het leerlingvolgsysteem ParnasSys.

De toetsen worden afgenomen conform het opgestelde toetsrooster en de toets-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden op geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (iedere school kiest voor één van de beschikbare eindtoetsen). Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure is voor iedere school beschreven in de schoolgids.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem (ParnasSys)
2.	Onze school beschikt over een toetskalender
3.	Onze school neemt de toetsen af conform de voorschriften
4.	Onze school informeert de ouders over de toetsresultaten
5.	Onze school neemt een eindtoets af in leerjaar 8 (Cito)
6.	Onze school geeft ouders een VO-advies conform de beschreven procedure

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	3

4.26 Vervolgsucces

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een heldere procedure voor de VO-advisering (zie beleid)
2.	Jaarlijks worden de gegeven adviezen vergeleken met de plaats van de leerlingen in VO-3
3.	De school beschikt over een overzicht van gegeven adviezen en de plaats van de leerlingen in VO-3

4.27 Bouwsteen 1: Werken aan onderwijs

Gestructureerd werken aan het onderwijs van de toekomst

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

We kunnen wel omschrijven wat die ontdekkingsstocht van ons vraagt:

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

Wat betekent dat concreet?

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

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

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

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

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



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

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Het is uitgesloten dat een leraar op onze school werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders.

Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering. Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld (zie hoofdstuk Personeelsbeleid). Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam.

In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister. Tenslotte werken alle betrokkenen met een bekwaamheidsdossier.

5.3 De schoolleiding

Directeuren

De directeuren zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken op school en uitvoering van het beleid. In het directeurenberaad brengen de directeuren advies uit aan de bestuurder inzake beleidsvoornemens. De directeuren doen verslag van belanghebbende zaken op de school. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes
2.	De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school
3.	De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
4.	De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate
5.	De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden
6.	De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen
7.	De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
8.	De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat

5.4 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2.	De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
3.	De leraren kunnen en willen met anderen samenwerken
4.	De leraren bereiden zich adequaat op vergaderingen en bijeenkomsten
5.	De leraren voeren genomen besluiten loyaal uit
6.	De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
7.	De leraren zijn gemotiveerd zijn om zichzelf te ontwikkelen

5.5 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren.

Daartoe leggen de directie, de IB-ers en de collega's klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd.

Tijdens een studiedag hebben we met elkaar de volgende kernwoorden met betrekking tot onze professionele cultuur geformuleerd: verantwoordelijkheid nemen, vertrouwen geven, aanspreekbaarheid en respect. Deze kernwoorden hebben we verder uitgewerkt en vormen het fundament onder ons functioneren.

Typend voor onze school is tevens, dat we leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen. En dat de leraren hun eigen ontwikkeling bijhouden in een portfolio (onderdeel van het bekwaamheidsdossier). De schoolleider is geregistreerd schoolleider en de leraren staan ingeschreven in het lerarenregister.

De PLG's borgen dat de leraren een actieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid. Daarnaast participeren ze in werkgroepen die gestalte geven aan de realisatie van de actiepunten zoals deze zijn opgenomen in het schoolplan en het jaarplan.

5.6 Werving en selectie

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

De sollicitatiecode (versie 01-12-2019) is als bijlage toegevoegd.

Bijlagen

1. Sollicitatiecode

5.7 Introductiebeleid Stichting de Waarden

Uit de beleidsnotitie introductiebeleid: Welkom bij De Waarden!

Stichting De Waarden wil haar werknemers ontwikkelen tot zelfbewuste professionals met een persoonlijk leiderschap (één van de zeven bouwstenen uit ons nieuwe koersplan: persoonlijk leiderschap van zelfbewuste professionals). Daarvoor zal de stichting zich moeten ontwikkelen tot een lerende, innoverende en duurzame organisatie die deze professionals faciliteert, stimuleert en uitdaagt. Een modern HR-beleid hoort hier als vanzelfsprekend bij. Een modern HRD-beleid waar een Introbeleid een onderdeel van is.

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

Een introductiebeleid draagt bij aan vernieuwing en ontwikkeling.

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

Bovenstaande missie wordt samengevat in onderstaand 'mission statement':

“Kracht in onderwijs”

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

Bijlagen

1. Introductiebeleid

5.8 Werkverdelingsplan

Bijlagen

1. Bestuursformatieplan

5.9 Collegiale consultatie

Collega's komen binnen de bouw bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde doelen van de school (c.q. de competenties en criteria) worden waargemaakt. Per jaar wordt beslist welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden. De consultaties worden gevoerd aan de hand van (onderdelen) van kwaliteitskaarten.

5.10 Klassenbezoek

De directie en de IB-er leggen jaarlijks bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Daarbij gebruiken we het instrument flietsbezoeken en schoolspecifieke kwaliteitskaarten. Bij het klassenbezoek wordt de kijkwijzer gebruikt.

Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatie-afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen.

Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden

gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd.

Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar een reflectieve vraag.

5.11 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze competentieset. Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, voert een doelstellingengesprek met collega's en vult daarna het POP (volgens format) in. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het GROW-gesprek. POP's, prestatie-afspraken worden gearhiveerd in het bekwaamheidsdossier van de leraar en komen aan de orde bij de klassenbezoeken en de flitsbezoeken.

5.12 Let's Grow: een andere kijk op de gesprekscyclus

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

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

In de visie en missie geeft het bestuur van Stichting De Waarden aan dat "De Waarden" staat voor: Kracht in onderwijs

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

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

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

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

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

5.13 Bouwsteen 2: Persoonlijk leiderschap van zelfbewuste professionals

Persoonlijk leiderschap van zelfbewuste professionals

Of je nu leerkracht, ICT-adviseur of directeur bent, vanuit persoonlijk leiderschap neem je verantwoordelijkheid, krijg je verantwoordelijkheid en leg je verantwoording af.

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

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

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

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

Wat betekent dat concreet?

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

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de zeventien scholen van de Stichting De Waarden. De directie (directeur) geven –onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting- leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door een MT (IB'er en 2 leerkrachten uit de ob en mb/bb), een IB'er en een ICT- coördinator. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

6.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarclassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd, soms is er sprake van parallelklassen. De indeling van klassen vindt dan plaats op basis van didactische en pedagogische gronden. De school plaatst de leerlingen dus tactisch. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij Lezen wordt het klassenverband –indien noodzakelijk- doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau lezen.

6.3 Het schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samen-werken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school ziet er verzorgd uit
2.	De school is een veilige school
3.	Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
4.	Ouders worden schriftelijk (digitaal) geïnformeerd met grote regelmaat
5.	School organiseert informatie- en gespreksmomenten

6.4 Veiligheid

De school waarborgt de veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt. Dit zijn:

- fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging via msn, sms, e-mail of internet
- pesten, treiteren en/of chantage
- seksueel misbruik
- seksuele intimidatie
- discriminatie of racisme
- vernieling
- diefstal
- heling
- (religieus) extremisme

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format). Naast de incidentenregistratie beschikt de school over een ongevallenregistratie. De IB'ers analyseren jaarlijks de gegevens en stellen, in overleg met de directie, verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Incidenteel wordt er aan een groep een kanjertraining (of een andere sociale training) gegeven. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling

staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

Incidenten en ongevallen worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt het MT betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten en ongevallen (de school beschikt over een protocol: ouders ontvangen een brief). Tevens wordt in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten.

De ouders en de leraren worden 1 x per twee jaar bevraagd op veiligheidsaspecten. De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gevalideerd instrument: WMK. De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt niet over een specifieke veiligheidscoördinator (aanspreekpunt). In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten m.b.t. veiligheid. De school beschikt over voldoende BHV'ers.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen voelen zich veilig
2.	De leraren voelen zich veilig
3.	De ouders zijn tevreden over de veiligheidssituatie
4.	De school beschikt over veiligheidsbeleid
5.	De school beschikt over een aanspreekpunt
6.	De school bevraagt leerlingen, leraren en ouders systematisch over aspecten m.b.t. veiligheid
7.	De school hanteert een incidentenregistratie
8.	De school hanteert een ongevallenregistratie
9.	De school evalueert jaarlijks de incidenten en ongevallen aan de hand van de registraties

6.5 Arbobeleid

Onze school heeft met Argos een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige – eventueel in overleg met de bedrijfsarts – een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

6.6 Interne communicatie

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We werken met een vergaderrooster voor team, MT, directie-IB, IB, ICT, stuurgroepen
2.	De OR vergadert 6x per maand
3.	De MR vergadert 5x per jaar
4.	We gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, memo-bord en via e-mail

6.7 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op

informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties, en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we loyaal uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolmatschappelijk werk
- Schoolarts

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We overleggen structureel met voorschoolse voorzieningen
2.	We overleggen structureel met VO-scholen
3.	We beschikken over beleid m.b.t. tussentijdse overgang naar een andere school
4.	We betrekken ouders bij de overgang van hun kind naar een andere school
5.	We werken samen met diverse ketenpartners
6.	We werken samen met het SWV
7.	We overleggen structureel met de gemeente

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	2,5

Aandachtspunt	Prioriteit
De school wisselt informatie uit met voorschoolse voorzieningen over leerlingen in achterstandsituaties	laag
De school werkt samen met voorschoolse voorzieningen	laag

6.8 Contacten met ouders

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
2.	Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders
3.	Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken
4.	Ouders worden betrokken bij (extra) zorg
5.	Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs
6.	Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind

6.9 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld
2.	We overleggen systematisch met de mentoren van de VO-scholen waaraan we leerlingen leveren
3.	We hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt
4.	We controleren of onze adviezen effectief zijn

6.10 Privacybeleid

Onze school beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers. En hoelang de gegevens worden bewaard. In het reglement garandeert we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een privacyreglement
2.	We waarborgen de privacy van leerlingen en persoonsgegevens
3.	We beschikken over afspraken over de leerlinggegevens
4.	We hebben de rechten van de ouders m.b.t. privacy beschreven

6.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang: de school is vanaf 7.30 uur open voor leerlingen (en ouders). De tussenschoolse opvang is uitbesteed aan Kibeo als preferred partner. Het is ons streven om intensief samen te werken met instanties en verenigingen in de wijk in relatie tot de naschoolse opvang. Momenteel hebben we te maken met een aantal aanbieders van naschoolse opvang. We onderhouden contact met een gemeentefunctionaris die als opdracht heeft de contacten tussen de school, de aanbieders van naschoolse opvang en de verschillende verenigingen en instanties te versterken. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op onze school is voorschoolse opvang mogelijk
2.	Op onze school is tussenschoolse opvang mogelijk
3.	Via onze school is naschoolse opvang mogelijk

6.12 Bouwsteen 3: Vier het verschil

Het verschil viereen: iedereen doet ertoe in zijn/haar eigenheid

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

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

6.13 Bouwsteen 5: Onderwijs dat deugt.

Gewortelde profilering: onderwijs dat deugt

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

Geworteld in een eigen verhaal over geïnspireerd goed onderwijs

Een open gesprek over drijfveren en inspiratie blijven voeren.

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

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

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

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

6.14 Bouwsteen 6: De blik naar buiten.

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

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

It takes a village to raise a child, en daarom beschouwen we niet alleen de school maar de hele maatschappelijke omgeving als leeromgeving. We brengen actief ons perspectief van goed onderwijs in samenwerkingen met maatschappelijke partners. We geven (op stichtings- of schoolniveau) antwoord op de vraag hoever onze maatschappelijke opdracht strekt: bijdragen aan vorming van kinderen en jonge mensen (van nul tot 16 bijdragen aan de bestrijding van schooluitval en optimalisering van zorg, en wellicht ook het vervullen van een spilfunctie in de leefbaarheid van de gemeenschap.

7 Zorg voor kwaliteit

7.1 Visie op onderwijs en kwaliteit bij Stichting de Waarden

Visie:

Onze scholen werken vanuit de inspiratie van de christelijk sociale traditie. We zien de school als een 'waardengemeenschap' waarin we een levenshouding willen cultiveren van aandacht voor en met elkaar. We hebben oog voor het individu en we herkennen en erkennen zijn/haar capaciteiten en eventuele tekortkomingen. Onze stijl kenmerkt zich in "Waarde(n)vol uitdragen". Onze pedagogische opdracht is van oudsher om de aan ons toevertrouwde kinderen goed voor te bereiden op hun toekomst. Ons onderwijs is gericht op het optimaal benutten en ontwikkelen van hun talenten: onze leerkrachten hebben voor elk kind meetbare doelen geformuleerd en stemmen het onderwijs af op wat zij nodig hebben. Ieder kind beschikt over talenten. Wij willen hen zodanig vormen dat zij zelfstandig en volwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving. Wij hechten aan kwaliteit in de ruimste zin van het woord. Goede kwaliteit betekent voor ons allereerst het realiseren van onderwijs met tenminste voldoende resultaten. Er worden moderne onderwijsmethoden en lesmaterialen gebruikt en scholen kenmerken zich door een opbrengstgerichte cultuur. Medewerkers blijven zich professioneel ontwikkelen. We besteden eveneens aandacht aan de kwaliteit van de relatie met ouders, de communicatie en de samenwerking.

Missie:

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

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

“KRACHT IN ONDERWIJS”

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

Why?

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij beschikken over een meerjarenplanning voor kwaliteitszorg
2.	Wij beschikken over toetsbare doelen bij de diverse beleidsterreinen
3.	Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende beleidsterreinen (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden
4.	Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren
5.	Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
6.	Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
7.	Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
8.	Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3

7.2 Kwaliteitscultuur

Visie op kwaliteit:

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

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

Kwaliteitscultuur:

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

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

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

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een heldere visie die vertaald is in concrete gedragsindicatoren
2.	Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering
3.	De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het team
4.	De schoolleiding heeft zicht op de sterke kanten en de verbeterpunten van de leraren (en het team als geheel)
5.	De schoolleiding beschikt over een professionaliseringsplan (jaarlijkse update)

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	2,82

7.3 Verantwoording en dialoog

Op weg naar een bevlogen kwaliteitscultuur.

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

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

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

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

- Doen we de goede dingen

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

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school stelt jaarlijks een MACON op
2.	Onze school stelt jaarlijks een jaarverslag op
3.	Onze school betreft haar stakeholders bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)
4.	Onze school betreft externen bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	2,9

7.4 Het meten van de basiskwaliteit

Zelfevaluaties m.b.v. WMK.

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

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

OR : onderwijsresultaten:

- OR1 resultaten
- OR2 sociale en maatschappelijke competenties
- OR3 vervolgsucces

OP: onderwijsproces:

- OP1 aanbod
- OP2 zicht op ontwikkeling
- OP3 didactisch handelen
- OP4 (extra) ondersteuning
- OP6 samenwerking
- OP8 toetsing en afsluiting

SK: schoolklimaat en veiligheid:

- SK1 veiligheid
- SK2 pedagogisch klimaat

KA: kwaliteitszorg en ambitie:

- KA1 kwaliteitszorg
- KA2 kwaliteitscultuur
- KA3 verantwoording en dialoog

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

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

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

Quick Scan,

Collegiale consultatie,

Audit,

Diagnoses en vragenlijsten

Opbrengsten

Managementgesprekken (managementcontract en managementrapportage)

7.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten

De audit als instrument voor kwaliteitsverbetering

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

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

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

De audit

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

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

In algemene termen kunnen we stellen dat een audit onderzoekt:

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

In het eerste geval toetst een auditteam of de school handelt conform wat beschreven staat in de rapportage van de zelfevaluatie, aangevuld met bijvoorbeeld het schoolplan, de schoolgids of het zorgplan. Bij een audit is deze rapportage van de zelfevaluatie object van onderzoek: daarin staat wat de school doet, wat ze belooft, wat ze beoogt.

In het tweede geval controleert het auditteam of de school voldoet aan de (externe) gestelde eisen, bijvoorbeeld of de school handelt conform de inspectie-eisen.

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

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

7.6 Wet- en regelgeving

Onze school heeft kennis genomen van de eisen van de Inspectie van het Onderwijs voor wat betreft wet- en regelgeving. Wij houden ons aan de volgende eisen:

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Het zorgplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie (via het samenwerkingsverband)
6. Het zorgplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
7. Wij programmeren voldoende onderwijstijd
8. Wij programmeren niet meer dan (maximaal) 7 x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3 t/m 8

7.7 Inspectiebezoeken

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

Doel van het onderzoek :

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

Centrale vraag:

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

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

7.8 Quick Scan - Zelfevaluatie

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

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

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

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

7.9 Vragenlijsten WMK

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

Zie bijlage planning WMK-cyclus.

Bijlagen

1. Planning WMK

7.10 Bouwsteen 4: Delen en leren van elkaar

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

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

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

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

Wat betekent dat concreet?

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

8 Strategisch beleid

8.1 Strategisch Beleid

Domein	Aandachtspunten beleidsplan 2018-2022	Prioriteit
Domein 1: Werken aan onderwijs	In het schoolplan wordt expliciet aandacht besteed aan organisatie, (tussentijdse)evaluatie en borging gebruik van de IMWR cyclus	laag
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	In de Macon 2019 verantwoordt elke directeur zich over:	hoog
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- De doelmatigheid van het primaire proces waarin de link met het koersplan helder is.	hoog
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- De onderzoekende cultuur die binnen de school gecreëerd wordt.	gemiddeld
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- De interventies die vanuit de ontwikkelingsbehoefte van het team uitgevoerd worden. Waarbij adequaat gebruik gemaakt wordt van kennis en kunde van stakeholders.	hoog
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- Een flexibele organisatiestructuur, zodat de school snel kan anticiperen op onverwachte situaties en vernieuwingen.	hoog
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- De inbreng van medewerkers bij veranderingen. Zo is zichtbaar dat zij participeren in zelforganiserende teams en/of projectgroepen.	hoog
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- Nauwe samenwerking met de MLI leerkracht.	hoog
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	Leerkrachten dragen aantoonbaar bij aan het behalen van de gestelde doelen van het koersplan en leggen daar jaarlijks verantwoording over af in de ontwikkelgesprekken.	hoog
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	In 2019 vormen directeuren met elkaar een lerend netwerk.	hoog
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	Talenten worden gedeeld in de organisatie door samenwerkingsactiviteiten en zo nodig van buiten de organisatie gehaald.	laag
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	In 2023 is het vanzelfsprekend om als medewerker deel te nemen in professionele leergemeenschappen, collegiale consultatie, ontmoetingen en netwerken.	hoog
Domein 3: Vier het verschil	In 2019 expliciteren de scholen de schoolplannen hun eigen verhaal over de eigenheid van onderwijs, gerelateerd aan de missie van De Waarden. De eigen verhalen worden gedeeld bij de MACON besprekingen.	hoog
Domein 3: Vier het verschil	In 2019 staat in elk schoolplan hoe de school in zijn eigenheid deelneemt aan de gemeenschap.	gemiddeld

Domein	Aandachtspunten beleidsplan 2018-2022	Prioriteit
Domein 4: Delen en leren van elkaar	Op basis van een nulmeting zetten de scholen een cyclisch proces van kwaliteitszorg op.	gemiddeld
Domein 4: Delen en leren van elkaar	D.m.v. van zelfevaluaties en audits wordt structureel aan schoolontwikkeling gewerkt.	gemiddeld
Domein 4: Delen en leren van elkaar	WMK wordt door alle scholen aantoonbaar gebuikt.	gemiddeld
Domein 5: Onderwijs dat deugt	Tweejaarlijks vindt op alle lagen van de organisatie een open en inspirerende bijeenkomst plaats over onderwijs dat deugt.	laag
Domein 5: Onderwijs dat deugt	Elke school betreft op haar eigen manier ouders en andere stakeholders bij deze bijeenkomst en gaat na in hoeverre het verhaal van de school door hen wordt herkend.	gemiddeld
Domein 5: Onderwijs dat deugt	In het schoolplan wordt de identiteit beschreven. Binnen de school is er een gedragen cultuur vanuit deze identiteit.	gemiddeld
Domein 5: Onderwijs dat deugt	In sollicitatiegesprekken en in de gesprekscyclus wordt aan personeelsleden gevraagd hoe zij vanuit hun persoonlijke inspiratie kunnen bijdragen aan het verhaal van de school en van De Waarden.	gemiddeld
Domein 6: De blik naar buiten	In 2019 heeft de school in beeld wie haar externe stakeholders zijn en maakt onderscheid hierin naar prioriteit.	gemiddeld
Domein 6: De blik naar buiten	In 2019 hebben de scholen inzicht in de waardering van deze stakeholders.	gemiddeld
Domein 6: De blik naar buiten	In de schoolplannen hebben de scholen beschreven hoe zij hun maatschappelijke opdracht zien, gerelateerd aan de missie en visie van De Waarden.	gemiddeld
Domein 6: De blik naar buiten	In de schoolplannen beschrijven de scholen voor welke lokale uitdagingen zij zich in de komende jaren medeverantwoordelijk weten en hoe en met welke maatschappelijke partners zij die uitdagingen aangaan.	gemiddeld
Domein 1: Werken aan onderwijs	Vanaf 2019 worden de ouders, kinderen en leerkrachten betrokken bij deze evaluatie.	gemiddeld
Domein 1: Werken aan onderwijs	In 2019 geven de scholen aan in de schoolplannen hoe zij duurzaamheid en techniek een plek geven in het curriculum.	gemiddeld
Domein 1: Werken aan onderwijs	In 2019 staat in de schoolplannen welke keuzen zij gemaakt hebben ten aanzien van deze brede vorming eveneens hoe die zich verhouden tot de kernwaarden van De Waarden.	gemiddeld

Domein	Aandachtspunten beleidsplan 2018-2022	Prioriteit
Domein 1: Werken aan onderwijs	In het schoolplan beschrijven en verantwoorden de scholen op welke manier ze gestalte geven aan: - het recht van elk kind op een eigen, passende leerloopbaan - het eigenaarschap van elk kind.	hoog

9 Financieel beleid

9.1 Aandachtspunten Financieel beleid

9.2 Bouwsteen 7: Middelen op orde

Goede middelen: organisatie, huisvesting, financiën.

De realisering van onze ambities staat of valt met een goede infrastructuur. Als we ten dienste van ons onderwijs buiten de kaders willen denken, zullen we dat ook op dit terrein moeten doen. De ontwikkelingen die we willen initiëren en waarop we willen inspelen – zoals de vervaging van de grenzen in het sociale domein, krimp en onderwijsvernieuwing – vragen om passende organisatievormen, nieuwe samenwerkingsconstructies en financieringsmodellen. Ook daarin liggen voor ons boeiende uitdagingen.

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

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

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

Een agenda voor toekomstgerichte huisvesting

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

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

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

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

Duurzame schoolgebouwen

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

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

Daarbij worden de bestaande onderhoudsplanningen als uitgangspunt genomen. We nemen de inspanningsverplichting op ons om geplande vervangingen te combineren met verduurzamingsmaatregelen. Zo zal

bijvoorbeeld het aanbrengen van (extra) dakisolatie of het plaatsen van zonnepanelen gecombineerd en afgestemd worden met de geplande vervanging van dakbedekking.
Zeker in krimpsituaties stelt deze inzet ons voor uitdagingen die om creatief denken vragen.

10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	Leerkrachten en ouders werken nauw samen om de onderwijsbehoeften en het gedrag van de kinderen inzichtelijk te hebben. Dit wordt schoolbreed zichtbaar voor team. Er is meer grip om op een passende manier met verschillen en onderwijsbehoeften om te gaan. Tegelijkertijd wordt inzichtelijk waar de grenzen liggen van de aanpassingen binnen onze school. Expertise met betrekking tot de onderwijsbehoeften en problematiek wordt niet langer alleen gehaald bij expertise centrum of externen, maar wordt gedeeld vanuit eigen team, PLG of stichting. Leerkrachten kunnen de inzichten vanuit handelingsgericht werken, doelgericht lesmodel en het Onderwijscontinuüm praktisch vertalen naar de praktijk van het dagelijks onderwijs.	gemiddeld
	In 2023 zijn alle betrokkenen (onder andere ouders, leerkrachten, school, bestuur, zorg, culturele instellingen, sport- en welzijn en inspectie) met elkaar in contact en streven ernaar om optimale kansen te bieden aan en te creëren voor de leerling. De betrokkenen zijn goed op elkaar ingespeeld, kennen en waarderen elkaars kwaliteiten en expertise, binnen de grenzen van het mogelijke. Er is vertrouwen in de professionaliteit van iedere partij. De lijntjes zijn kort en de wegen zijn bekend (structuur).	gemiddeld
	De betrokkenen zijn in gesprek met het kind, zodat bekend is wat het kind zelf wil. De school pakt de lokale uitdagingen aan en heeft zicht op de waarderingen van de maatschappelijke partners. Het schoolgebouw is een ontmoetingsplek voor alle betrokkenen, die ook buiten lestijden volop in bedrijf is en benut wordt. De school heeft een uitgewerkte visie op haar rol in de (lokale) maatschappij.	gemiddeld
	In 2023 worden standaard alle stakeholders betrokken bij het onderwijs op De Rietvest. Niet uitsluitend bij de evaluatie, maar ook bij het vorm- en inhoud geven van het onderwijs en de dagelijkse praktijk op school. Ouders en school trekken samen op en vormen een vangnet voor de leerling, die zich daardoor gesteund voelt om een groeiend mindframe te ontwikkelen. Ouders, de leerling en school zijn samen in gesprek op een open, eerlijke en respectvolle, positieve en kritische manier met de blik gericht op de toekomst en met de bedoeling om alle kansen te benutten. Daarbij is er sprake van wederzijds vertrouwen.	gemiddeld
	In 2023 zijn onze leerlinge, leerkrachten en de school De Rietvest eigenaar (eigenaren) van hun leerproces. De betekent dat leerlingen, de leerkrachten en De Rietvest in meerdere of mindere mate (=individueel naar mogelijkheden) werken aan doelen die ze zelf stellen. De leerkracht en het bestuur (en andere stakeholders) heeft/hebben hierin een coachende rol, zodat er succeservaringen op gedaan kunnen worden. We stimuleren hiermee een groeiende mindframe. De leerling/leerkracht/school maakt zijn groei zichtbaar in een portfolio. De leerkracht voelt zich ambassadeur van (een deel van) de schoolontwikkeling (bouwstenen).	gemiddeld

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Beleidsplan 2018-2022: Domein 2: Persoonlijk leiderschap	In 2023 is het vanzelfsprekend om als medewerker deel te nemen in professionele leergemeenschappen, collegiale consultatie, ontmoetingen en netwerken. <ul style="list-style-type: none"> • Leerkrachten dragen aantoonbaar bij aan het behalen van de gestelde doelen van het koersplan en leggen daar jaarlijks verantwoording over af in de ontwikkelgesprekken. • In 2019 vormen directeuren met elkaar een lerend netwerk. • Talenten worden gedeeld in de organisatie door samenwerkingsactiviteiten en zo nodig van buiten de organisatie gehaald. 	hoog
Beleidsplan 2018-2022: Domein 3: Vier het verschil	In 2019 expliciteren de scholen de schoolplannen hun eigen verhaal over de eigenheid van onderwijs, gerelateerd aan de missie van De Waarden. De eigen verhalen worden gedeeld bij de MACON besprekingen. <ul style="list-style-type: none"> • In de Macon 2019 verantwoordt elke directeur zich over: <ul style="list-style-type: none"> - De doelmatigheid van het primaire proces waarin de link met het koersplan helder is. - De onderzoekende cultuur die binnen de school gecreëerd wordt. - De interventies die vanuit de ontwikkelingsbehoefte van het team uitgevoerd worden. Waarbij adequaat gebruik gemaakt wordt van kennis en kunde van stakeholders. - Een flexibele organisatiestructuur, zodat de school snel kan anticiperen op onverwachte situaties en vernieuwingen. - De inbreng van medewerkers bij veranderingen. Zo is zichtbaar dat zij participeren in zelforganiserende teams en/of projectgroepen. - Nauwe samenwerking met de MLI leerkracht. 	hoog
Beleidsplan 2018-2022: Domein 4: Delen en leren van elkaar	Op basis van een nulmeting zetten de scholen een cyclisch proces van kwaliteitszorg op. <ul style="list-style-type: none"> • In het schoolplan wordt expliciet aandacht besteed aan organisatie, (tussentijdse)evaluatie en borging gebruik van de IMWR cyclus • D.m.v. van zelfevaluaties en audits wordt structureel aan schoolontwikkeling gewerkt. • WMK wordt door alle scholen aantoonbaar gebuikt. • Vanaf 2019 worden de ouders, kinderen en leerkrachten betrokken bij deze evaluatie. 	gemiddeld
Beleidsplan 2018-2022: Domein 5: Onderwijs dat deugt	In het schoolplan wordt de identiteit beschreven. Binnen de school is er een gedragen cultuur vanuit deze identiteit. <ul style="list-style-type: none"> • Tweejaarlijks vindt op alle lagen van de organisatie een open en inspirerende bijeenkomst plaats over onderwijs dat deugt. • Elke school betreft op haar eigen manier ouders en andere stakeholders bij deze bijeenkomst en gaat na in hoeverre het verhaal van de school door hen wordt herkend. • In sollicitatiegesprekken en in de gesprekscyclus wordt aan personeelsleden gevraagd hoe zij vanuit hun persoonlijke inspiratie kunnen bijdragen aan het verhaal van de school en van De Waarden. 	gemiddeld

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Beleidsplan 2018-2022: Domein 6: De blik naar buiten	In de schoolplannen hebben de scholen beschreven hoe zij hun maatschappelijke opdracht zien, gerelateerd aan de missie en visie van De Waarden. <ul style="list-style-type: none"> • In 2019 staat in elk schoolplan hoe de school in zijn eigenheid deelneemt aan de gemeenschap. • In 2019 heeft de school in beeld wie haar externe stakeholders zijn en maakt onderscheid hierin naar prioriteit. • In 2019 hebben de scholen inzicht in de waardering van deze stakeholders. • In de schoolplannen beschrijven de scholen voor welke lokale uitdagingen zij zich in de komende jaren medeverantwoordelijk weten en hoe en met welke maatschappelijke partners zij die uitdagingen aangaan. • In 2019 geven de scholen aan in de schoolplannen hoe zij duurzaamheid en techniek een plek geven in het curriculum. 	gemiddeld
Beleidsplan 2018-2022: Domein 1: Werken aan onderwijs	In 2019 staat in de schoolplannen welke keuzen zij gemaakt hebben ten aanzien van deze brede vorming eveneens hoe die zich verhouden tot de kernwaarden van De Waarden.	gemiddeld
	In het schoolplan beschrijven en verantwoorden de scholen op welke manier ze gestalte geven aan: - het recht van elk kind op een eigen, passende leerloopbaan - het eigenaarschap van elk kind.	hoog
Didactisch handelen	De leraren zorgen ervoor, dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau van de leerlingen	hoog
	De leraren creëren en leerklimaat waardoor de leerlingen actief en betrokken zijn	hoog
	De leraren stemmen de instructies af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
Passend onderwijs	Het (passende) aanbod, de (passende) ondersteuning en/of de (passende) begeleiding zijn gericht op de ononderbroken ontwikkeling van een leerling	hoog
Samenwerking	De school wisselt informatie uit met voorschoolse voorzieningen over leerlingen in achterstandsituaties	laag
	De school werkt samen met voorschoolse voorzieningen	laag

11 Meerjarenplanning 2019-2020

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Leerkrachten en ouders werken nauw samen om de onderwijsbehoeften en het gedrag van de kinderen inzichtelijk te hebben. Dit wordt schoolbreed zichtbaar voor team. Er is meer grip om op een passende manier met verschillen en onderwijsbehoeften om te gaan. Tegelijkertijd wordt inzichtelijk waar de grenzen liggen van de aanpassingen binnen onze school. Expertise met betrekking tot de onderwijsbehoeften en problematiek wordt niet langer alleen gehaald bij expertise centrum of externen, maar wordt gedeeld vanuit eigen team, PLG of stichting. Leerkrachten kunnen de inzichten vanuit handelingsgericht werken, doelgericht lesmodel en het Onderwijscontinuüm praktisch vertalen naar de praktijk van het dagelijks onderwijs.
	In 2023 zijn alle betrokkenen (onder andere ouders, leerkrachten, school, bestuur, zorg, culturele instellingen, sport- en welzijn en inspectie) met elkaar in contact en streven ernaar om optimale kansen te bieden aan en te creëren voor de leerling. De betrokkenen zijn goed op elkaar ingespeeld, kennen en waarderen elkaars kwaliteiten en expertise, binnen de grenzen van het mogelijke. Er is vertrouwen in de professionaliteit van iedere partij. De lijntjes zijn kort en de wegen zijn bekend (structuur).
	De betrokkenen zijn in gesprek met het kind, zodat bekend is wat het kind zelf wil. De school pakt de lokale uitdagingen aan en heeft zicht op de waarderingen van de maatschappelijke partners. Het schoolgebouw is een ontmoetingsplek voor alle betrokkenen, die ook buiten lestijden volop in bedrijf is en benut wordt. De school heeft een uitgewerkte visie op haar rol in de (lokale) maatschappij.
	In 2023 worden standaard alle stakeholders betrokken bij het onderwijs op De Rietvest. Niet uitsluitend bij de evaluatie, maar ook bij het vorm- en inhoud geven van het onderwijs en de dagelijkse praktijk op school. Ouders en school trekken samen op en vormen een vangnet voor de leerling, die zich daardoor gesteund voelt om een groeiend mindframe te ontwikkelen. Ouders, de leerling en school zijn samen in gesprek op een open, eerlijke en respectvolle, positieve en kritische manier met de blik gericht op de toekomst en met de bedoeling om alle kansen te benutten. Daarbij is er sprake van wederzijds vertrouwen.
	In 2023 zijn onze leerlinge, leerkrachten en de school De Rietvest eigenaar (eigenaren) van hun leerproces. De betekent dat leerlingen, de leerkrachten en De Rietvest in meerdere of mindere mate (=individueel naar mogelijkheden) werken aan doelen die ze zelf stellen. De leerkracht en het bestuur (en andere stakeholders) heeft/hebben hierin een coachende rol, zodat er succeservaringen op gedaan kunnen worden. We stimuleren hiermee een groeiende mindframe. De leerling/leerkracht/school maakt zijn groei zichtbaar in een portfolio. De leerkracht voelt zich ambassadeur van (een deel van) de schoolontwikkeling (bouwstenen).
Beleidsplan 2018-2022: Domein 2: Persoonlijk leiderschap	In 2023 is het vanzelfsprekend om als medewerker deel te nemen in professionele leergemeenschappen, collegiale consultatie, ontmoetingen en netwerken.
Beleidsplan 2018-2022: Domein 3: Vier het verschil	In 2019 expliciteren de scholen de schoolplannen hun eigen verhaal over de eigenheid van onderwijs, gerelateerd aan de missie van De Waarden. De eigen verhalen worden gedeeld bij de MACON besprekingen.
Beleidsplan 2018-2022: Domein 5: Onderwijs dat deugt	In het schoolplan wordt de identiteit beschreven. Binnen de school is er een gedragen cultuur vanuit deze identiteit.

Thema	Verbeterdoel
Beleidsplan 2018-2022: Domein 6: De blik naar buiten	In de schoolplannen hebben de scholen beschreven hoe zij hun maatschappelijke opdracht zien, gerelateerd aan de missie en visie van De Waarden.
Beleidsplan 2018-2022: Domein 1: Werken aan onderwijs	In 2019 staat in de schoolplannen welke keuzen zij gemaakt hebben ten aanzien van deze brede vorming eveneens hoe die zich verhouden tot de kernwaarden van De Waarden.
Didactisch handelen	De leraren zorgen ervoor, dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau van de leerlingen
	De leraren creëren en leerklimaat waardoor de leerlingen actief en betrokken zijn
	De leraren stemmen de instructies af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen
Passend onderwijs	Het (passende) aanbod, de (passende) ondersteuning en/of de (passende) begeleiding zijn gericht op de ononderbroken ontwikkeling van een leerling
Samenwerking	De school wisselt informatie uit met voorschoolse voorzieningen over leerlingen in achterstandsituaties
	De school werkt samen met voorschoolse voorzieningen

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

12 Meerjarenplanning 2020-2021

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Leerkrachten en ouders werken nauw samen om de onderwijsbehoeften en het gedrag van de kinderen inzichtelijk te hebben. Dit wordt schoolbreed zichtbaar voor team. Er is meer grip om op een passende manier met verschillen en onderwijsbehoeften om te gaan. Tegelijkertijd wordt inzichtelijk waar de grenzen liggen van de aanpassingen binnen onze school. Expertise met betrekking tot de onderwijsbehoeften en problematiek wordt niet langer alleen gehaald bij expertise centrum of externen, maar wordt gedeeld vanuit eigen team, PLG of stichting. Leerkrachten kunnen de inzichten vanuit handelingsgericht werken, doelgericht lesmodel en het Onderwijscontinuüm praktisch vertalen naar de praktijk van het dagelijks onderwijs.
	In 2023 zijn alle betrokkenen (onder andere ouders, leerkrachten, school, bestuur, zorg, culturele instellingen, sport- en welzijn en inspectie) met elkaar in contact en streven ernaar om optimale kansen te bieden aan en te creëren voor de leerling. De betrokkenen zijn goed op elkaar ingespeeld, kennen en waarderen elkaars kwaliteiten en expertise, binnen de grenzen van het mogelijke. Er is vertrouwen in de professionaliteit van iedere partij. De lijntjes zijn kort en de wegen zijn bekend (structuur).
	De betrokkenen zijn in gesprek met het kind, zodat bekend is wat het kind zelf wil. De school pakt de lokale uitdagingen aan en heeft zicht op de waarderingen van de maatschappelijke partners. Het schoolgebouw is een ontmoetingsplek voor alle betrokkenen, die ook buiten lestijden volop in bedrijf is en benut wordt. De school heeft een uitgewerkte visie op haar rol in de (lokale) maatschappij.
	In 2023 worden standaard alle stakeholders betrokken bij het onderwijs op De Rietvest. Niet uitsluitend bij de evaluatie, maar ook bij het vorm- en inhoud geven van het onderwijs en de dagelijkse praktijk op school. Ouders en school trekken samen op en vormen een vangnet voor de leerling, die zich daardoor gesteund voelt om een groeiend mindframe te ontwikkelen. Ouders, de leerling en school zijn samen in gesprek op een open, eerlijke en respectvolle, positieve en kritische manier met de blik gericht op de toekomst en met de bedoeling om alle kansen te benutten. Daarbij is er sprake van wederzijds vertrouwen.
	In 2023 zijn onze leerlinge, leerkrachten en de school De Rietvest eigenaar (eigenaren) van hun leerproces. De betekent dat leerlingen, de leerkrachten en De Rietvest in meerdere of mindere mate (=individueel naar mogelijkheden) werken aan doelen die ze zelf stellen. De leerkracht en het bestuur (en andere stakeholders) heeft/hebben hierin een coachende rol, zodat er succeservaringen op gedaan kunnen worden. We stimuleren hiermee een groeiende mindframe. De leerling/leerkracht/school maakt zijn groei zichtbaar in een portfolio. De leerkracht voelt zich ambassadeur van (een deel van) de schoolontwikkeling (bouwstenen).
Beleidsplan 2018-2022: Domein 2: Persoonlijk leiderschap	In 2023 is het vanzelfsprekend om als medewerker deel te nemen in professionele leergemeenschappen, collegiale consultatie, ontmoetingen en netwerken.
Beleidsplan 2018-2022: Domein 3: Vier het verschil	In 2019 expliciteren de scholen de schoolplannen hun eigen verhaal over de eigenheid van onderwijs, gerelateerd aan de missie van De Waarden. De eigen verhalen worden gedeeld bij de MACON besprekingen.
Didactisch handelen	De leraren zorgen ervoor, dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau van de leerlingen
	De leraren creëren en leerklimaat waardoor de leerlingen actief en betrokken zijn
	De leraren stemmen de instructies af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen
Passend onderwijs	Het (passende) aanbod, de (passende) ondersteuning en/of de (passende) begeleiding zijn gericht op de ononderbroken ontwikkeling van een leerling

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

13 Meerjarenplanning 2021-2022

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Leerkrachten en ouders werken nauw samen om de onderwijsbehoeften en het gedrag van de kinderen inzichtelijk te hebben. Dit wordt schoolbreed zichtbaar voor team. Er is meer grip om op een passende manier met verschillen en onderwijsbehoeften om te gaan. Tegelijkertijd wordt inzichtelijk waar de grenzen liggen van de aanpassingen binnen onze school. Expertise met betrekking tot de onderwijsbehoeften en problematiek wordt niet langer alleen gehaald bij expertise centrum of externen, maar wordt gedeeld vanuit eigen team, PLG of stichting. Leerkrachten kunnen de inzichten vanuit handelingsgericht werken, doelgericht lesmodel en het Onderwijscontinuüm praktisch vertalen naar de praktijk van het dagelijks onderwijs.
	In 2023 zijn alle betrokkenen (onder andere ouders, leerkrachten, school, bestuur, zorg, culturele instellingen, sport- en welzijn en inspectie) met elkaar in contact en streven ernaar om optimale kansen te bieden aan en te creëren voor de leerling. De betrokkenen zijn goed op elkaar ingespeeld, kennen en waarderen elkaars kwaliteiten en expertise, binnen de grenzen van het mogelijke. Er is vertrouwen in de professionaliteit van iedere partij. De lijntjes zijn kort en de wegen zijn bekend (structuur).
	De betrokkenen zijn in gesprek met het kind, zodat bekend is wat het kind zelf wil. De school pakt de lokale uitdagingen aan en heeft zicht op de waarderingen van de maatschappelijke partners. Het schoolgebouw is een ontmoetingsplek voor alle betrokkenen, die ook buiten lestijden volop in bedrijf is en benut wordt. De school heeft een uitgewerkte visie op haar rol in de (lokale) maatschappij.
	In 2023 worden standaard alle stakeholders betrokken bij het onderwijs op De Rietvest. Niet uitsluitend bij de evaluatie, maar ook bij het vorm- en inhoud geven van het onderwijs en de dagelijkse praktijk op school. Ouders en school trekken samen op en vormen een vangnet voor de leerling, die zich daardoor gesteund voelt om een groeiend mindframe te ontwikkelen. Ouders, de leerling en school zijn samen in gesprek op een open, eerlijke en respectvolle, positieve en kritische manier met de blik gericht op de toekomst en met de bedoeling om alle kansen te benutten. Daarbij is er sprake van wederzijds vertrouwen.
	In 2023 zijn onze leerlinge, leerkrachten en de school De Rietvest eigenaar (eigenaren) van hun leerproces. De betekenis is dat leerlingen, de leerkrachten en De Rietvest in meerdere of mindere mate (=individueel naar mogelijkheden) werken aan doelen die ze zelf stellen. De leerkracht en het bestuur (en andere stakeholders) heeft/hebben hierin een coachende rol, zodat er succeservaringen op gedaan kunnen worden. We stimuleren hiermee een groeiende mindframe. De leerling/leerkracht/school maakt zijn groei zichtbaar in een portfolio. De leerkracht voelt zich ambassadeur van (een deel van) de schoolontwikkeling (bouwstenen).
Beleidsplan 2018-2022: Domein 3: Vier het verschil	In 2019 expliciteren de scholen de schoolplannen hun eigen verhaal over de eigenheid van onderwijs, gerelateerd aan de missie van De Waarden. De eigen verhalen worden gedeeld bij de MACON besprekingen.
Beleidsplan 2018-2022: Domein 4: Delen en leren van elkaar	Op basis van een nulmeting zetten de scholen een cyclisch proces van kwaliteitszorg op.
Didactisch handelen	De leraren zorgen ervoor, dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau van de leerlingen
	De leraren creëren en leerklimaat waardoor de leerlingen actief en betrokken zijn
Passend onderwijs	Het (passende) aanbod, de (passende) ondersteuning en/of de (passende) begeleiding zijn gericht op de ononderbroken ontwikkeling van een leerling

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

14 Meerjarenplanning 2022-2023

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Leerkrachten en ouders werken nauw samen om de onderwijsbehoeften en het gedrag van de kinderen inzichtelijk te hebben. Dit wordt schoolbreed zichtbaar voor team. Er is meer grip om op een passende manier met verschillen en onderwijsbehoeften om te gaan. Tegelijkertijd wordt inzichtelijk waar de grenzen liggen van de aanpassingen binnen onze school. Expertise met betrekking tot de onderwijsbehoeften en problematiek wordt niet langer alleen gehaald bij expertise centrum of externen, maar wordt gedeeld vanuit eigen team, PLG of stichting. Leerkrachten kunnen de inzichten vanuit handelingsgericht werken, doelgericht lesmodel en het Onderwijscontinuüm praktisch vertalen naar de praktijk van het dagelijks onderwijs.
	In 2023 zijn alle betrokkenen (onder andere ouders, leerkrachten, school, bestuur, zorg, culturele instellingen, sport- en welzijn en inspectie) met elkaar in contact en streven ernaar om optimale kansen te bieden aan en te creëren voor de leerling. De betrokkenen zijn goed op elkaar ingespeeld, kennen en waarderen elkaars kwaliteiten en expertise, binnen de grenzen van het mogelijke. Er is vertrouwen in de professionaliteit van iedere partij. De lijntjes zijn kort en de wegen zijn bekend (structuur).
	De betrokkenen zijn in gesprek met het kind, zodat bekend is wat het kind zelf wil. De school pakt de lokale uitdagingen aan en heeft zicht op de waarderingen van de maatschappelijke partners. Het schoolgebouw is een ontmoetingsplek voor alle betrokkenen, die ook buiten lestijden volop in bedrijf is en benut wordt. De school heeft een uitgewerkte visie op haar rol in de (lokale) maatschappij.
	In 2023 worden standaard alle stakeholders betrokken bij het onderwijs op De Rietvest. Niet uitsluitend bij de evaluatie, maar ook bij het vorm- en inhoud geven van het onderwijs en de dagelijkse praktijk op school. Ouders en school trekken samen op en vormen een vangnet voor de leerling, die zich daardoor gesteund voelt om een groeiend mindframe te ontwikkelen. Ouders, de leerling en school zijn samen in gesprek op een open, eerlijke en respectvolle, positieve en kritische manier met de blik gericht op de toekomst en met de bedoeling om alle kansen te benutten. Daarbij is er sprake van wederzijds vertrouwen.
	In 2023 zijn onze leerlinge, leerkrachten en de school De Rietvest eigenaar (eigenaren) van hun leerproces. De betekent dat leerlingen, de leerkrachten en De Rietvest in meerdere of mindere mate (=individueel naar mogelijkheden) werken aan doelen die ze zelf stellen. De leerkracht en het bestuur (en andere stakeholders) heeft/hebben hierin een coachende rol, zodat er succeservaringen op gedaan kunnen worden. We stimuleren hiermee een groeiende mindframe. De leerling/leerkracht/school maakt zijn groei zichtbaar in een portfolio. De leerkracht voelt zich ambassadeur van (een deel van) de schoolontwikkeling (bouwstenen).
Beleidsplan 2018-2022: Domein 3: Vier het verschil	In 2019 expliciteren de scholen de schoolplannen hun eigen verhaal over de eigenheid van onderwijs, gerelateerd aan de missie van De Waarden. De eigen verhalen worden gedeeld bij de MACON besprekingen.
Didactisch handelen	De leraren zorgen ervoor, dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau van de leerlingen

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

15 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 06LZ
Naam: Rooms Katholieke Basisschool De Rietvest
Adres: Keenestraat 7
Postcode: 4791 AM
Plaats: KLUNDERT

VERKLARING

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

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 06LZ
Naam: Rooms Katholieke Basisschool De Rietvest
Adres: Keenestraat 7
Postcode: 4791 AM
Plaats: KLUNDERT

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
