

# Schoolplan 2019-2023

## Basisschool De Klaverhoek MOERDIJK



# Inhoudsopgave

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Inhoudsopgave</b>   | <b>2</b>  |
| <b>1 Inleiding</b>   | <b>5</b>  |
| 1.1 Doelen en functie  | 5         |
| 1.2 Procedures   | 5         |
| 1.3 Verwijzingen   | 5         |
| <b>2 Schoolbeschrijving</b>  | <b>6</b>  |
| 2.1 Schoolgegevens   | 6         |
| 2.2 Kenmerken van het personeel  | 6         |
| 2.3 Kenmerken van de leerlingen  | 7         |
| 2.4 Kenmerken van de ouders  | 7         |
| 2.5 Sterkte-zwakteanalyse  | 7         |
| 2.6 Landelijke ontwikkelingen  | 8         |
| <b>3 Grote ontwikkeldoelen</b>   | <b>9</b>  |
| 3.1 Koersen op 7 bouwstenen  | 9         |
| 3.2 Extra paragraaf (1)  | 9         |
| <b>4 Onderwijskundig beleid</b>  | <b>10</b> |
| 4.1 Bouwsteen 1: Werken aan onderwijs                                  | 10        |
| 4.2 De missie van onze school in relatie met onze organisatie          | 10        |
| 4.3 De visies van de school  | 12        |
| 4.4 Levensbeschouwelijke identiteit                                    | 13        |
| 4.5 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling                           | 13        |
| 4.6 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie                              | 14        |
| 4.7 Leerstofaanbod   | 14        |
| 4.8 Vakken, methodes en toetsinstrumenten                              | 15        |
| 4.9 Taalleesonderwijs  | 15        |
| 4.10 Rekenen en wiskunde   | 16        |
| 4.11 Wereldoriëntatie  | 17        |
| 4.12 Cultuur en Kunstzinnige vorming                                   | 17        |
| 4.13 Bewegingsonderwijs en Gymnastiek                                  | 17        |
| 4.14 Wetenschap en Technologie   | 18        |
| 4.15 Engelse taal  | 18        |
| 4.16 Didactisch handelen   | 19        |
| 4.17 Passend onderwijs   | 19        |
| <b>5 Personeelsbeleid</b>  | <b>20</b> |
| 5.1 Bouwsteen 2: Persoonlijk leiderschap van zelfbewuste professionals | 20        |
| 5.2 Integraal Personeelsbeleid   | 21        |
| 5.3 Zorg voor personeel  | 22        |
| 5.4 De schoolleiding   | 22        |
| 5.5 Beroepshouding en personeelsbeleid                                 | 22        |
| 5.6 Professionele cultuur  | 23        |
| 5.7 Werving en selectie  | 23        |
| 5.8 Introductiebeleid Stichting de Waarden                             | 23        |
| 5.9 Klassenbezoek  | 23        |
| 5.10 Teambuilding  | 23        |
| 5.11 Werkverdelingsplan  | 24        |
| 5.12 Let's Grow: een andere kijk op de gesprekscyclus                  | 24        |

|  |           |
|--|-----------|
| 5.13 Professionalisering                                     | 25        |
| 5.14 Verzuimbeleid   | 25        |
| 5.15 Mobiliteitsbeleid                                       | 25        |
| 5.16 Schoolspecifiek personeelsbeleid                        | 26        |
| <b>6 Organisatiebeleid</b>                                   | <b>27</b> |
| 6.1 Bouwsteen 3: Vier het verschil                           | 27        |
| 6.2 Bouwsteen 5: Onderwijs dat deugt.                        | 27        |
| 6.3 Bouwsteen 6: De blik naar buiten.                        | 27        |
| 6.4 Organisatiestructuur                                     | 27        |
| 6.5 Het schoolklimaat  | 28        |
| 6.6 Groeperingsvormen  | 28        |
| 6.7 Veiligheid   | 28        |
| 6.8 Contacten met ouders                                     | 29        |
| 6.9 Interne communicatie                                     | 30        |
| 6.10 Samenwerking  | 31        |
| <b>7 Financieel beleid</b>                                   | <b>33</b> |
| 7.1 Bouwsteen 7: Middelen op orde                            | 33        |
| 7.2 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken        | 33        |
| 7.3 Externe geldstromen                                      | 34        |
| <b>8 Zorg voor kwaliteit</b>                                 | <b>35</b> |
| 8.1 Bouwsteen 4: Delen en leren van elkaar                   | 35        |
| 8.2 Visie op onderwijs en kwaliteit bij Stichting de Waarden | 35        |
| 8.3 Kwaliteitscultuur  | 36        |
| 8.4 Verantwoording en dialoog                                | 36        |
| 8.5 Het meten van de basiskwaliteit                          | 37        |
| 8.6 Onze eigen kwaliteitsaspecten                            | 38        |
| 8.7 Wet- en regelgeving                                      | 39        |
| 8.8 Inspectiebezoeken  | 39        |
| 8.9 De audit als instrument voor kwaliteitsverbetering       | 39        |
| 8.10 Vragenlijsten WMK                                       | 40        |
| <b>9 Strategisch beleid</b>                                  | <b>41</b> |
| 9.1 Strategisch Beleid                                       | 41        |
| 9.2 Leerstofaanbod   | 41        |
| <b>10 Aandachtspunten 2019-2023</b>                          | <b>42</b> |
| <b>11 Meerjarenplanning 2019-2023</b>                        | <b>44</b> |
| <b>12 Formulier "Instemming met schoolplan"</b>              | <b>46</b> |
| <b>13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"</b>            | <b>47</b> |



# 1 Inleiding

## 1.1 Doelen en functie

Ons schoolplan heeft meerdere doelen:

- het functioneren als een centraal document binnen de schoolontwikkeling;
- het plannen en vormgeven van toekomstig beleid;
- het geven van inzicht in de ambities en concrete plannen voor de komende jaren.

Ons schoolplan heeft verder de volgende functies:

- beschrijven (van bijvoorbeeld de missie, de visie en uitgangspunten);
- verwijzen naar onderliggende documenten waarin bepaalde zaken nader omschreven en uitgewerkt zijn;
- het op koers houden van de school bij de realisatie van het beleid tijdens de komende jaren;
- het afleggen van verantwoording (intern en extern) over de deugdelijkheid en kwaliteit van ons onderwijs.

Het schoolplan is enerzijds een statisch document, daar waar het gaat om de beschrijving van de missie, de visie en uitgangspunten. Anderzijds is het ook een dynamisch document, omdat er door de uitvoering van de aan dit schoolplan gekoppelde jaarplannen voortdurend aan verbetering wordt gewerkt. Deze plannen zullen jaarlijks geactualiseerd worden, afgestemd op de ontwikkelingen die zich voordoen.

## 1.2 Procedures

### 1. Opstellen en vaststellen van dit schoolplan

Dit schoolplan is door de directie, passend binnen de kaders van het bestuursbeleid, in overleg met het personeel opgesteld en na instemming door de MR, door het bevoegd gezag vastgesteld. 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, zoals beschreven in dit schoolplan.

### 2. Klachtenregeling

In geval van klachten of geschillen is de klachtenregeling van toepassing.

## 1.3 Verwijzingen

Het schoolplan heeft een directe relatie met een aantal (beleids)documenten die binnen onze schoolorganisatie kaderstellend en richtinggevend zijn. Het betreft met name de volgende documenten:

- Strategisch Beleid Stichting De Waarden 2019-2023
- Personeelsbeleidsplan Stichting De Waarden
- Kwaliteitshandboek onderwijskundige ontwikkeling ibs " de Klaverhoek "
- Kwaliteitshandboek Leerlingbegeleiding ibs de Klaverhoek
- Schoolontwikkelingsplannen ibs " de Klaverhoek "
- Schoolgids ibs " de Klaverhoek "
- Personeelsgids ibs " de Klaverhoek "
- Zorgplan ibs " de Klaverhoek "
- Schoolondersteuningsprofiel De Klaverhoek 2019 -2023 (concept)

## 2 Schoolbeschrijving

### 2.1 Schoolgegevens

| Gegevens van de stichting |                             |
|---------------------------|-----------------------------|
| Naam stichting:           | <b>Stichting de Waarden</b> |
| Algemeen directeur:       | Mw. Dr. L.J.R. Hoogwerf     |
| Adres + nummer:           | Kristallaan 1               |
| Postcode + plaats:        | 4761 ZC Zevenbergen         |
| Telefoonnummer:           | 0168 404502                 |
| E-mail adres:             | info@dewaarden.nl           |
| Website adres:            | www.stichtingdewaarden.nl   |

| Gegevens van de school |                              |
|------------------------|------------------------------|
| Naam school:           | ibs De Klaverhoek            |
| Directeur:             | dhr. L.M.A. Smits            |
| Adres + nummer.:       | Margrietstraat 28            |
| Postcode + plaats:     | 4782 AH Moerdijk             |
| Telefoonnummer:        | 0168 416263                  |
| E-mail adres:          | info.klaverhoek@dewaarden.nl |
| Website adres:         | www.ibsdeklaverhoek.nl       |

### 2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en een MT- lid, tevens Intern Begeleider.

Vanwege het kleine team zijn er geen bouwcoördinatoren

- 1 directeur
- 1 voltijd groepsleerkrachten
- 7 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 1 intern begeleider
- 1 onderwijsassistent

Van de 10 medewerkers zijn er 9 vrouw en 1 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2019). Bij het schrijven van dit onderdeel was er 1 vacature.

| Per 1-9-2015         | MT       | OP       | OOP      |
|----------------------|----------|----------|----------|
| Ouder dan 60 jaar    | 1        |          |          |
| Tussen 50 en 60 jaar |          |          |          |
| Tussen 40 en 50 jaar |          |          |          |
| Tussen 30 en 40 jaar | 1        | 3        |          |
| Tussen 20 en 30 jaar |          | 4        | 1        |
| Jonger dan 20 jaar   |          |          |          |
| <b>Totaal</b>        | <b>2</b> | <b>7</b> | <b>1</b> |

Onze school heeft een kleine groep ervaren leraren; we benutten hen deels voor het 'sparren' met de wat jongere leraren. Het andere deel aan begeleiding komt uit coachingstrajecten ter ondersteuning van de startende leerkrachten.

Interne coaching door Intern Begeleider en Directeur, extern door specialist Coaching uit eigen organisatie, die ingezet kan worden via een aanvraag bij het expertisecentrum van Stichting de Waarden.

### 2.3 Kenmerken van de leerlingen

“**ibs de Klaverhoek**” is een kleine dorpsschool met 60-tal leerlingen. De leerlingen uit de verschillende groepen kennen elkaar en er is veel onderling contact tussen leerlingen uit de diverse groepen.

Het begrip “onze school” is daardoor ook sterk aanwezig.

- leerlingen die “ibs de Klaverhoek” bezoeken komen uit alle milieus
- het aantal allochtone leerlingen is klein
- het aantal kinderen dat de tussenschoolse opvang bezoekt neemt af.
- de ouders van de leerlingen zijn een mix van ouders die al langere tijd in Moerdijk wonen en die er later zijn komen wonen
- de landelijke trend, dat beide ouders geheel of gedeeltelijk aan het arbeidsproces deelnemen, is ook bij ons zichtbaar
- buitenschoolse opvang is op school georganiseerd
- de verwachtingen van de ouders zijn verschillend, maar niet extreem hoog of laag,
- de verwachtingen van de ouders worden hoger
- ouders nemen een steeds actievere rol aan in het onderwijs aan hun leerlingen

*Didactisch-pedagogische kenmerken van de leerlingenpopulatie:*

- *Bij de laatste indeling ( juni 2015) behoort ibs de Klaverhoek tot schoolgroep met 6 % aan gewichten-leerlingen.*
- *Taalontwikkeling ligt onder het niveau van het landelijk gemiddelde*
- *Rekenontwikkeling ligt op het niveau van het landelijk gemiddelde*
- *Leesontwikkeling ligt boven het niveau van het landelijk gemiddelde*
- *Aandachtspunten: concentratie - werkhouding - zelfstandig werken - sociale vaardigheden*

### 2.4 Kenmerken van de ouders

De ouderpopulatie heeft in de loop van de jaren een verandering ondergaan. Kijken we naar het opleidingsniveau van de ouders, kunnen we vaststellen dat een grote meerderheid een MBO-opleiding heeft gevolgd en afgerond.

We constateren ook, dat het aantal ouders die HBO en WO gevolgd hebben groter wordt.

Het aantal ouders dat een lagere opleiding gevolgd heeft, wordt steeds kleiner.

Levensbeschouwelijk is het opmerkelijk dat bijna de helft van de ouders geen godsdienst hebben opgegeven.

Daarnaast is slechts een kleine percentage Rooms-Katholiek en een even groot percentage Protestants-Christelijk opgevoed.

Enkele leerlingen worden Islamitisch opgevoed.

40 % van de leerlingen heeft broers en of zussen op school. De overige leerlingen zitten op dit moment van hun gezin alleen op school.

Een grote meerderheid van de ouders woont al gedurende een groot aantal jaren in het dorp Moerdijk. De meerderheid is ook in het dorp geboren.

Kijken we naar de beoefende beroepen kunnen we daar vaststellen dat het aanbod heel divers is, van laag -opgeleide banen naar hoog -opgeleide banen.

Een groot percentage van de beroepen bevinden zich in de verzorgende sector en de bouwsector.

Daarnaast heb je een opmerkelijk aantal ouders, die een bedrijf runnen.

### 2.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van onze schoolontwikkeling en als gevolg van de start van de nieuwe schoolplanperiode willen we voor de komende jaren rekening houden met een aantal kansen en bedreigingen die van belang zijn voor onze leerlingen, onze personeelsleden, onze school, de ouders en andere stakeholders. We willen daar rekening mee houden in ons beleid en onze beleidskeuzes.

| <b>Sterke kanten</b>       | <b>Zwakke kanten</b>                        |
|----------------------------|---|
| Betrokkenheid              | Jong team (minder ervaring en expertise)    |
| Zorgzaam                   | Communicatie                                |
| Openheid en collegialiteit | Geen ruimte voor professionele ontwikkeling |
| Flexibiliteit              | Staat van het gebouw                        |
| Kind- en oudergericht      | Leerstofaanbod niet dekkend                 |

| <b>Kansen</b>                 | <b>Bedreigingen</b>                            |
|-------------------------------|--|
| Coaching team                 | Weinig voorzieningen in de kern                |
| Open staan voor vernieuwingen | Veel zorgleerlingen (Passend Onderwijs)        |
| Opfrissen gebouw              | Werkdruk klein team, kennis en expertisegebrek |
| Techniek en creatieve vakken  | Leerlingenaantal                               |
| Klassen doorbrekend werken    | Mentaliteit oudergroep                         |

| <b>Trends en ontwikkelingen</b>       |
|---------------------------------------|
| Populatie kinderen en thuis situaties |
| ICT-vaardigheden en Sociale media     |
| Leraren tekort                        |
| Bewegend & ontdekkend leren           |
| Ander onderwijsconcept                |

## 2.6 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor passend onderwijs
2. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
3. Ouders als partners van de school
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. Inzet ICT in het lesprogramma
6. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
8. Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen
9. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)
10. Aandacht voor Wetenschap en technologie
11. Krimpend aanbod leraren Primair Onderwijs



### 3 Grote ontwikkeldoelen

#### 3.1 Koersen op 7 bouwstenen



Zie document: Het koersplan van Stichting de Waarden.

#### 3.2 Extra paragraaf (1)

In 2023 hebben wij de transit

## 4 Onderwijskundig beleid

### 4.1 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 ontdekkingstocht die steeds doorgaat en nooit een definitief antwoord oplevert. We kunnen nooit zeggen dat we er zijn, omdat we niet weten wat de toekomst ons precies zal brengen.

We kunnen wel omschrijven wat die ontdekkingstocht van ons vraagt:

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

Wat betekent dat concreet?

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

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

### 4.2 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, **ibs De Klaverhoek** betekent dit:

- 1 Leerlingen ontwikkelen in probleemoplossend vermogen
- 2 Leerlingen ontwikkelen naar hun mogelijkheden
- 3 Leerlingen op een goede wijze met anderen leren omgaan
- 4 Leerlingen op een goede wijze leren samenwerken
- 5 Leerlingen voorbereiden op de buitenwereld, de maatschappij
- 6 Het ontwikkelen van kennis en vaardigheden

|   | Parel  | Standaard                   |
|---|--|-----------------------------|
|  | De betrokkenheid van ons team is erg groot   | OP3 - Didactisch handelen   |
|  | Samenwerking met de voorschoolse organisatie | OP6 - Samenwerking          |
|  | Samenwerking met stakeholders                | OP6 - Samenwerking          |
|  | Hoekenwerk in groep 6,7, en 8                | OP1 - Aanbod                |
|  | Opbrengsten                                  | OR1 - Resultaten            |
|  | Goede ICT voorzieningen                      | OP4 - (Extra) ondersteuning |

**Onze kernwaarden:**



**Goed onderwijs, Opbrengsten**

Goed onderwijs/opbrengsten realiseren wij door een zinvol en duidelijk aanbod in een continu proces gericht op groei, waardoor resultaat door iedereen met succes ervaren wordt.



**Identiteit**

Wij zijn trots op onze open en eerlijke christelijke identiteit. Daar vloeit uit voort dat wij respectvol met een ander omgaan en iedereen gelijkwaardig is



**Professionaliteit**

Om alles in het werk te kunnen stellen om een goede ouder- en kindgerichtheid te realiseren, dient het team zelf verantwoordelijkheid te nemen voor haar eigen persoonlijke ontwikkeling, om eigen kwaliteit, deskundigheid te vergoten. Daarvoor zijn betrokkenheid, toewijding en flexibiliteit belangrijke eigenschappen.



**Innovatie**

"Kom uit die (Klaver)hoek !"



**Passie**

Met passie zorgen wij er samen met de ouders voor dat de school een positieve, liefdevolle plek is met aandacht voor iedereen.



**Betrouwbaarheid**

Vertrouwen in betrokkenen om je heen (kind, ouders, collega's) zorgt voor betrouwbaarheid.



**Blik naar buiten .....**

De blik naar buiten, weerspiegelt weer naar binnen....

**4.3 De visies van de school**

**Visie op leren:**

De leerling staat centraal in zijn/haar leerproces. We gaan uit van de ontwikkeldoelen van de leerling in plaats van dat we de leerstof volgen.

Een leerling heeft ook 'modelen' nodig. Alleen zelf onderzoeken of ontdekken is ook niet voldoende. D.m.v.. 'modelen' mogen de leerlingen zelf ontdekken.

De leeromgeving op de Klaverhoek moet een inspirerende en activerende uitwerking hebben. De leeromgeving is inspirerend.

Meervoudige Intelligentie :Niet alle leerlingen leren op dezelfde manier. Leerkrachten die deze kennis hebben zijn een meerwaarde.

Door 'modeling' en zelf ontdekken wordt je slimmer met gebruik van Meervoudige Intelligentie.

Leerlingen moeten de mogelijkheid krijgen om te leren, fouten te maken, te oefenen. De leerlingen werken samen.

**Visie op lesgeven:**

We willen leerlingen motiveren en inspireren . De leerkracht moet in staat zijn om op passievolle, betrokken wijze de leerlingen te inspireren.

We willen leerlingen laten ontdekken waar ze goed in zijn.

De leerkracht bewerkstelligt een hoge betrokkenheid bij de leerlingen.

Het stimuleren van een nieuwsgierige houding.

Borging van het geleerde door verbreding en verdieping.

Tijdens het lesgeven moet de leerkracht kunnen schakelen, kunnen differentiëren, coachen en zicht houden op leerlingen.

**Visie m.b.t. onderwijs op maat – differentiatie en ondersteuning**

Wij gaan uit van verschillen, accepteren ze en laten leerlingen zich allemaal op eigen niveau ontwikkelen.

Onze zorg(structuur) richt zich op alle leerlingen van de groep.

We bieden alle leerlingen –enkele uitzonderingen daargelaten-.

De traditionele eenheid, de klas, doorbreken wij systematisch. We denken in vorderingengroepen.

Wij differentiëren bij de instructie, bij de verwerking, naar tempo, naar belangstelling en wij differentiëren gelet op de taalverschillen en gelet op leerstijlen van de leerlingen.

**Visie op Integrale kwaliteitszorg ibs de Klaverhoek**

Om schoolontwikkeling te realiseren werken we met een systeem voor kwaliteitszorg. Kwaliteitszorg is een leerproces, waarbij de school zelf, volgens een beargumenteerde planning, systematisch, de kwaliteit van het onderwijs bespreekt, beschrijft, realiseert, beoordeelt (of laat beoordelen) en vervolgens evalueert, gericht op het borgen en verbeteren van de kwaliteit.

Bij kwaliteit gaat het dan om zowel de eisen die de overheid hier aan stelt (basiskwaliteit) als om de schooleigen ambities.

Een goed kwaliteitszorgsysteem helpt de school bij het (steeds weer) beantwoorden van de cruciale kwaliteitszorgvragen rondom de volgende vier aspecten: de processen binnen de school, het handelen van de medewerkers, de opbrengsten van de leerlingen en de ontwikkelcapaciteit van de organisatie.

Voor verdere informatie verwijzen we naar het beleidsdocument "Visie op Integrale kwaliteitszorg ibs de Klaverhoek ". Dit document is op school ter inzage.

| Aandachtspunt   | Prioriteit |
|---|------------|
| Ik vind dat de school over een heldere missie en visie beschikt | gemiddeld  |
| oriëntatie op een ander onderwijsconcept                        | gemiddeld  |

#### 4.4 Levensbeschouwelijke identiteit

##### **Identiteit ibs de Klaverhoek:**

“De Klaverhoek” is een interconfessionele basisschool, die openstaat voor iedereen die zich thuis voelt bij onze manier van leven en werken. Het fundament van ons onderwijs is de katholieke, protestants-christelijke en confessioneel christelijke identiteit.

Bij de opvoeding van kinderen krijgt men vroeg of laat te maken met zaken rond geloof en kerk, want ook dit terrein is onderdeel van ons leven en van onze samenleving.

In eerste instantie is het aan de ouders of zij de religieuze gevoeligheid van hun kind willen stimuleren.

De verantwoordelijkheid voor een geloofsoopvoeding ligt dan ook vooral thuis bij de ouders of verzorgers, maar de school en de kerk willen daarbij helpen.

Als ouders of verzorgers voor “de Klaverhoek” als interconfessionele school kiezen, mogen zij verwachten dat de school herkenbaar uitgaat van christelijke waarden en normen.

Ons onderwijs is neutraal, maar betrokken op mens en wereld.

*Op ibs “de Klaverhoek” geven we dit als volgt vorm:*

Voor ons is het goddelijke vooral aan te treffen in en tussen mensen. Wij beschouwen het als een kracht die mensen gaande houdt en op elkaar betrokken laat zijn.

Voor ons betekent dit dat we ook open moeten staan voor andere opvattingen en tradities. Als leerkrachten willen we in onze eigen houding laten zien dat open staan voor het andere en respect belangrijk zijn. We verwachten dit ook van de leerlingen en ouders.

We leggen een verbinding met geestelijke stromingen en maatschappelijke verhoudingen.

Voor de vorming van kinderen betekent dit dat we hen met religieuze tradities in contact willen brengen, met name met de christelijke. Wij doen dit vooral door hen kennis te laten maken met de belangrijkste bijbelverhalen. We hanteren hiervoor een (bijbel)vertelrooster.

De leerkrachten maken kinderen vertrouwd met verhalen en beelden van de christelijke traditie. Zij leren waar het Jezus Christus om te doen is: alle mensen als gelijkwaardig beschouwen, liefde en zorg hebben voor elkaar, samen delen, opkomen voor de zwakkeren, respect hebben voor elkaar, eerlijk zijn, vergevingsgezind zijn, weerbaar zijn, maar ook solidair.

We vinden het belangrijk dat kinderen ervaren dat deze bijbelverhalen ook verbonden kunnen worden met hun eigen leefwereld. Door de verwerking van de bijbelverhalen en door twee specifieke projecten per jaar willen we dit bereiken.

Vieringen vinden we belangrijke momenten in een schoolleven. Het zorgt voor een gevoel van saamhorigheid en het geeft diepgang aan de beleving van waar we mee bezig zijn geweest op school.

We willen de leerlingen meegeven dat ze er mogen zijn zoals ze zijn; het goede is immers ook in hen aanwezig. Dit vraagt tegelijk om respect voor de ander en voor de opvattingen van die ander.

#### 4.5 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen betrokken burgers worden met een positieve mentaliteit en die een grote mate van zelfstandigheid bezitten. Binnen deze maatschappij moeten onze leerlingen zich prettig voelen. Onder burgerschapsvorming verstaan we de voorbereiding van onze leerlingen op het deelnemen aan een pluriforme samenleving. We vinden dat het bij burgerschapsvorming vooral moet gaan om: zelfstandigheid, respect voor de ander en accepteren van verschillen, sociale omgangsvormen en vaardigheden, samenwerken, zorg dragen voor de leefomgeving, kennis en begrip hebben van onze maatschappij en van andere landen, culturen en godsdiensten.

We kaderen het begrip burgerschapsvorming in drie thema's:

##### **Democratie.**

We zien de school als oefenplaats voor omgaan met elkaar binnen de schoolgemeenschap. Binnen de school leren de leerlingen omgaan met de spelregels binnen de school en omgaan met conflicten.

We betrekken de leerlingen bij de gebeurtenissen om hen heen en stimuleren hen hierin een actieve rol te nemen.

**Participatie.**

De school is een veilige omgeving waarin de leerlingen leren samen te leven en telkens opnieuw mogen beginnen. Op onze scholen wordt daartoe een methode sociaal emotionele ontwikkeling gebruikt. De leerlingen leren zich in een ander te verplaatsen en worden betrokken bij het opstellen en handhaven van afspraken in de klas. Tevens worden leerlingen gestimuleerd in het deelnemen aan de samenleving door activiteiten te ontplooiën waarin leerlingen iets voor anderen kunnen betekenen.

**Identiteit.**

Het fundament van ons onderwijs is de katholieke, protestants-christelijke en confessioneel christelijke identiteit van onze scholen. Daarbij is het begrip 'rentmeesterschap' de centrale waarde.

Er wordt binnen onze stichting ook grote waarde toegekend aan de eerbiediging van ieders godsdienst of levensbeschouwing. We streven naar een volledige ontplooiing van de persoonlijkheid van leerlingen. Binnen onze scholen wordt vanuit deze identiteit aandacht besteed aan begrip en respect voor elkaar, goede omgangsvormen, vieringen en reflectie..

**Beoordeling**

| Omschrijving   | Resultaat |
|--|-----------|
| Vragenlijst Leerlingen - Kwaliteitszorg                                | 2,41      |
| Vragenlijst Leerlingen - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen | 2,7       |
| Vragenlijst Leerlingen - Opbrengsten                                   | 2,69      |

**4.6 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.

**Beoordeling**

| Omschrijving                        | Resultaat |
|-------------------------------------|-----------|
| Vragenlijst Leerlingen - Incidenten | 2,82      |

**4.7 Leerstofaanbod****Inrichting van het onderwijs**

De organisatie van ons onderwijs is zo ingericht dat er gewerkt wordt overeenkomstig artikel 8 lid 1- 11 uit de WPO. Bij de inrichting van ons onderwijs leggen we onze eigen accenten, die bepaald worden door de identiteit van de schoolorganisatie, zoals hierboven verwoord in paragraaf 4.1. Hoe we dit concreet gestalte geven in de praktijk, hebben we uitgewerkt in verschillende documenten zoals: schoolgids, schoolondersteuningsprofiel en het document dat de organisatie van onze leerlingbegeleiding beschrijft.

**Kerdoelendekkend**

Het leerstofaanbod op onze school omvat alle wettelijk voorgeschreven leer- en vormingsgebieden. Binnen dit aanbod leggen we onze eigen accenten, die bepaald worden door de identiteit van de schoolorganisatie, zoals hierboven verwoord in paragraaf 4.1. Dat kan bij de leergebieden betekenen dat het aanbod meer omvat dan de kerndoelen voorschrijven. Bij de vormingsgebieden zal dat vooral tot uitdrukking komen in de invulling, waarbij het onderwijskundig en pedagogisch kader van de school leidend is.

| Kwaliteitsindicatoren |   |
|-----------------------|---|
| 1.                    | De school beschikt over een systeem (een stelsel) voor kwaliteitszorg |
| 2.                    | Aandacht voor dalende tendens bij begrijpend Lezen                    |
| 3.                    | Aandacht voor doorgaande lijn bij het vak rekenen                     |
| 4.                    | herbezinning op de methode voor wereldoriëntatie                      |

### Beoordeling

| Omschrijving   | Resultaat |
|--|-----------|
| Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)                                 | 2,5       |
| Vragenlijst Leerlingen - Kwaliteitszorg                      | 2,41      |
| Basiskwaliteit voor schoolplan 2019 - OP1: Aanbod De Waarden | 2,85      |

| Aandachtspunt   | Prioriteit |
|---|------------|
| Het onderwijs is gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie | hoog       |
| De doelen voor het onderwijs zijn opgenomen in het schoolplan                           | hoog       |
| Oriëntatie op bewegend leren  | gemiddeld  |

### 4.8 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

| Aandachtspunt    | Prioriteit |
|------------------|------------|
| Digitaal rapport | hoog       |

### 4.9 Taalleesonderwijs

#### **Nederlandse taal:**

Hieronder wordt begrepen:

- Mondeling taalonderwijs
- Schriftelijk taalonderwijs
- Taalbeschouwing waaronder strategieën

#### **Mondeling taalonderwijs**

Methoden en materialen:

- groep 1-2: -Schatkist
- Map fonemisch bewustzijn
- groep 3: -Veilig Leren Lezen
- groep 4-8:-TaalActief (versie 4)

Computerprogramma:

- Schatkist
- Veilig Leren Lezen
- TaalActief
- Snappet

#### **Schriftelijk taalonderwijs**

Methoden :

- groep 1-2:-Schatkist
  - map Beginnende Geletterdheid
  - groep 3: -Veilig Leren Lezen
  - groep 4-8:-TaalActief
- Computerprogramma:
- Schatkist

- Veilig Leren Lezen
  - TaalActief
  - Snappet
  - Ambrasoft
  - Snappet
- Materialen:
- blokboeken Taal-Spelling

### **Taalbeschouwing, waaronder strategieën**

Methoden :

- groep 1-2:-Schatkist
- map Beginnende Geletterdheid
- groep 3: -Veilig Leren Lezen
- groep 4-8:-TaalActief

Computerprogramma:

- Schatkist
- Veilig Leren Lezen
- TaalActief
- Snappet
- Ambrasoft
- Snappet

Materialen:

- blokboeken Taal-Taalbeschouwing

### **Technisch lezen**

Methoden:

- groep 1-2:-Schatkist
- map fonemisch bewustzijn
- groep 3: -Veilig Leren Lezen
- groep 4-8:-Leeslijn
- Leespad

Overige materialen:

- collectie boeken op AVI-niveau
- thema-materialen

### **Begrijpend lezen**

Methode:

- groep 4-8: Nieuwsbegrip XL

Computerprogramma:

- Nieuwsbegrip XL

### **Schrijven**

Methode:

- gr 1-8: Pennenstreken

## **4.10 Rekenen en wiskunde**

Hieronder wordt begrepen:

- Wiskundig inzicht en handelen
- Getallen en bewerkingen
- Meten en meetkunde

Methode:

- groep 1-2:-Schatkist
- map Beginnende gecijferdheid
- beredeneerd aanbod gecijferdheid
- groep 3-8:-De Wereld in getallen



Computerprogramma:  
-De Wereld in Getallen  
-Ambrasoft  
-Maatwerk  
-Snappet

#### 4.11 Wereldoriëntatie

##### Oriëntatie op jezelf en de wereld

Hieronder wordt begrepen:

- Mens en samenleving
- Natuur en techniek
- Ruimte
- Tijd

##### Mens en samenleving –Natuur en techniek-Tijd

Methoden:

- Groep 1-8:-Trefwoord
- Kanjertraining
- Groep 1-2:-Schatkist
- eigen thema's
- Groep 3-8:-Topondernemers 2.0

##### Ruimte

Methode:

Groep 1-8:-Afgesproken

De werkwijzen die wij hiervoor hanteren zijn: conform methode en uitgebreid met activiteiten door de BVL-werkgroep.

Groep 7-8 legt elke twee jaar het verkeersexamen af.

#### 4.12 Cultuur en Kunstzinnige vorming

##### Methoden:

Groep 1-8:

- Tekenen: Moet je doen
- Handvaardigheid: Moet je doen
- Drama: Moet je doen
- Muziek: Moet je doen,

Speerpunten komende schoolplanperiode:

In het schooljaar 2019 - 2020 wordt het leerstofonderdeel Kunstzinnige oriëntatie op basis van nieuwe inzichten een toekomstgerichte invulling gegeven. Er wordt een volledig nieuw pakket samengesteld

| Kwaliteitsindicatoren |   |
|-----------------------|---|
| 1.                    | Onze school beschikt over een cultuurcoördinator                                      |
| 2.                    | Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie) |

#### 4.13 Bewegingsonderwijs en Gymnastiek

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.

De lessen worden sinds schooljaar 2018-2019 gegeven door een vakleerkracht gymnastiek, gerealiseerd uit de gelden voor werkdrukverlichting.

Methode:

-groep 1-2:-Basislessen bewegingsonderwijs in de speelzaal

-groep 3-8:-Basislessen bewegingsonderwijs

#### **4.14 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.

##### **Wetenschap en Techniek op de Klaverhoek**

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

Dit vakgebied staat op de Klaverhoek nog in de kinderschoenen. een werkgroep gaat in het schooljaar 2019 - 2020 een volledig nieuwe leerlijn opzetten om de leerstof in het totaalaanbod geïntegreerd te krijgen.

Voor dit vakgebied zijn de volgende kwaliteitsindicatoren van belang:

- We beschikken over een doorgaande lijn voor wetenschap en techniek.
- We hanteren een methode voor wetenschap en techniek.
- We beschikken over een techniekcoördinator.
- We toetsen de kennis en vaardigheden m.b.t. wetenschap en techniek.
- We koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills.
- We beschikken over een beleidsplan Wetenschap en techniek..

#### **4.15 Engelse taal**

Methode:

-gr 6-7-8: The Quest-The Castle

**4.16 Didactisch handelen****Beoordeling**

| Omschrijving                              | Resultaat |
|---|-----------|
| Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3) | 3         |

**4.17 Passend onderwijs****Beoordeling**

| Omschrijving                                | Resultaat |
|---|-----------|
| Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4) | 2,75      |

| Aandachtspunt  | Prioriteit |
|--|------------|
| De school heeft vastgesteld (in het SOP) welke voorzieningen de school kan bieden in aanvulling op de basisondersteuning | hoog       |

## 5 Personeelsbeleid

### 5.1 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).

#### Beoordeling

| Omschrijving                                     | Resultaat |
|--|-----------|
| Vragenlijst leraren - Integraal Personeelsbeleid | 2,63      |

| Aandachtspunt   | Prioriteit |
|---|------------|
| Verbeteren van de omstandigheden mbt persoonlijke professionalisering | hoog       |

## 5.2 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.

### 5.3 Zorg voor personeel

De zorg voor personeel is cruciaal in de ontwikkeling naar de “brede kwaliteitsschool”. Op bovenscholniveau wordt dit vormgegeven in het integraal personeelsbeleid (IPB). Integraal personeelsbeleid is een zaak van het College van Bestuur, met management van de school en het team. Ieder hebben zij hierin hun eigen verantwoordelijkheid en werken we systematisch aan verbetering van de hele organisatie.

Het moet er toe leiden dat medewerkers blijvend zorg en aandacht besteden aan hun professionele ontwikkeling, zodat ze een wezenlijke bijdrage kunnen leveren aan het realiseren van de doelen van de school. Individuele doelen dien afgestemd te worden op de doelen van de school.

Met goed personeelsbeleid wil stichting De waarden een goede en verantwoordelijke werkgever zijn.

Een werkgever die medewerkers weet te boeien en te binden. Die oog heeft voor hun motieven, belangen en ambities. Op hun beurt dragen personeelsleden bij aan het realiseren van de doelen die we als stichting en als school willen realiseren.

Voor het succesvol realiseren van onze doelen is de deskundigheid van ons personeel belangrijk. De leerkracht doet er toe voor het leren en de ontwikkeling van het kind en de directeur doet er toe voor het leren en de ontwikkeling van het team-school. Voor het vergroten van het professionele kapitaal van onze medewerkers vinden wij samen werken, samen delen en samen creëren essentieel. Omdat ons onderwijs in de toekomst ook betekenisvol en stimulerend moet zijn voor onze leerlingen

willen wij leerkrachten voorbereiden op hun veranderende rol : van instructeur naar coach van het leren. Hiervoor zijn extra competenties nodig. Ook stelt het eisen aan de schoolontwikkeling en het vermogen samen te werken en samen te leren binnen onze stichting. In de meest ideale situatie gaat dit werken als een samenhangend en elkaar versterkend systeem.

### 5.4 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 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 en de IB-er 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 vormen het fundament voor ons functioneren. Typend voor onze school is tevens, dat we leren met en van elkaar en dat de leraren hun eigen ontwikkeling bijhouden in een portfolio (onderdeel van het bekwaamheidsdossier). De schoolleider is geregistreerd schoolleider.

### 5.5 Beroepshouding en personeelsbeleid

De personeelsleden verzorgen vanuit een gezamenlijke visie, gebaseerd op het schoolconcept (zie paragraaf 1 van dit hoofdstuk), het onderwijs op onze school. Van hen wordt verwacht dat ze loyaal in hun functie staan. In de praktijk betekent dit dat ze zich volledig inzetten voor hun werk en dat ze zich blijven ontwikkelen ten behoeve van goed onderwijs. De schoolleiding heeft hierin een stimulerende en ondersteunende rol.

Wat betreft stimulering en ondersteuning gaat de aandacht met name uit naar beginnende leerkrachten en naar alle leerkrachten in situaties waarbij vernieuwingen worden ingevoerd en geborgd. Ook voor de oudere leerkrachten hebben we in het kader van duurzame inzetbaarheid extra aandacht. Leraren worden aangesproken op hun professionaliteit. Een goed personeelsbeleid en een prettig leef- en werkklimaat moet er aan bijdragen dat het personeel zich betrokken voelt bij het werk en bij de school. De administratie en procedures zijn helder, transparant en inzichtelijk. De

wettelijk verplichte documenten en procedures worden zorgvuldig gehanteerd.

| Aandachtspunt             | Prioriteit |
|---------------------------|------------|
| delen en leren met elkaar | gemiddeld  |

## 5.6 Professionele cultuur

### 5.7 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.

### 5.8 Introductiebeleid Stichting de Waarden

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

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

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

Een introductiebeleid draagt bij aan vernieuwing en ontwikkeling.

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

Bovenstaande missie wordt samengevat in onderstaand 'mission statement':

#### **“Kracht in onderwijs”**

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

### 5.9 Klassenbezoek

De directie en de IB-er leggen jaarlijks bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Daarbij gebruiken we het instrument Mijn schoolteam. ( Dit systeem wordt in het schooljaar 2019-2020 stichtingsbreed ingevoerd ). Bij het klassenbezoek wordt een 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. De reflectieve vraag en het antwoord worden door de leraar gearchiveerd in het bekwaamheidsdossier en door de observator in het instrument Mijn Schoolteam.

### 5.10 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team –naast de individuele scholing– samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje aan het begin van het jaar.

## 5.11 Werkverdelingsplan

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

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

Vanuit het Bestuur wordt de volgende informatie verstrekt:

- Bestuursformatieplan;
- Vervangingsbeleid;
- Introductie/inductiebeleid.

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

- Jaarplan uit Schoolplan met te behalen doelen;
- Overzicht aantal leerlingen per groep;
- Verwachte groei/krimp, prognoses aantal leerlingen;
- Gewenst aantal groepen op basis van onderwijsbehoeften van leerlingen;
- Gewenste formatie voor andere doeleinden;
- Kwaliteit en behoeften medewerkers, individuele wensen/verzoeken van medewerkers.

## 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 Professionalisering

#### Deskundigheidsbevordering

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

| Aandachtspunt   | Prioriteit |
|---|------------|
| Er zijn voldoende mogelijkheden voor persoonlijke professionalisering | hoog       |

### 5.14 Verzuimbeleid

#### Ziekteverzuim

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

#### Vervanging

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

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

### 5.15 Mobiliteitsbeleid

#### Mobiliteitsbeleid

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

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

Mobiliteit draagt bij aan duurzaam inzetbaarheid van onze medewerkers door:

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

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

### 5.16 Schoolspecifiek personeelsbeleid

#### Professionaliseringsplannen:

In het kader van meerjarenplanning is op het gebied van personeelsbeleid en competentieontwikkeling van leerkrachten het professionaliseringsplan ontwikkeld.

De inhoud van de professionaliseringsplannen is:

- Bepaling competentieniveau
- Doelstellingen m.b.t. competentie-ontwikkeling
- Meerjaren-planning
- Persoonlijk ontwikkelingsplannen
- (na-)scholingsplan
- Rolprofiel
- Taakbeleid

De leerkrachten dragen een eigen verantwoordelijkheid t.a.v. hun eigen ontwikkelproces als professional op ibs de Klaverhoek. Zij onderhouden actief een bekwaamheidsdossier en leggen verantwoording af over hun ontwikkeling.

De eigen competenties, de persoonlijke ontwikkeling en de eigen inbreng in een schoolbrede ontwikkeling leggen wij structureel vast m.b.v. structuren, zoals vastgelegd binnen de Stichting.

We richten onze focus op een flexibel, actief en dynamisch team, waarbij we gebruikmaken van elkaars kwaliteiten.

In de komende schoolplanperiode willen we werk maken van de werkdruk. We willen tools in handen krijgen om een goede balans tussen privé en werk te krijgen en te houden; werkplezier gehandhaafd blijft en ons energie geeft.

Dit leidt tot de volgende uitdagingen:

- nauwe(re) samenwerking met andere scholen;
- nieuwe combinatiegroepen met nieuwe werkvormen;
- veranderende rol van de leerkracht (van instructeur naar coach);
- samen leren met en van elkaar (professionele en lerende cultuur);
- voldoende gerichte scholing;
- collegiale consultatie en facilitering daarvan.;
- Gezonde werkdruk.

| Aandachtspunt                     | Prioriteit |
|-----------------------------------|------------|
| oriëntatie op executieve functies | gemiddeld  |

## 6 Organisatiebeleid

### 6.1 Bouwsteen 3: Vier het verschil

#### Het verschil vieren: 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.

### 6.2 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.

### 6.3 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.

### 6.4 Organisatiestructuur

Onze school is een van de 19 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 IB-er en een ICT- coördinator. Het MT wordt gevormd door de directie en de IB-er. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

Stichting De Waarden kent naast de medezeggenschapsraden (MR) op alle scholen een Gemeenschappelijke

Medezeggenschapsraad (GMR). In deze gemeenschappelijke medezeggenschapsraad zitten personeelsleden en ouders van de aangesloten scholen. De GMR behandelt alleen zaken die van gemeenschappelijk belang zijn voor alle aangesloten scholen. De bevoegdheden van de GMR staan beschreven in het reglement. De medezeggenschapsraad (MR) is het overlegorgaan tussen de schoolleiding, de ouders (of voogden) van de leerlingen en de medewerkers van de school. De wet verplicht elke school een medezeggenschapsraad op te richten en in stand te houden. De MR heeft een aantal rechten en plichten. De leden van de MR worden gekozen uit de ouders en het personeel. De medezeggenschapsraad van elke basisschool bestaat uit twee geledingen:

- Vertegenwoordigers van de ouders;
- Vertegenwoordigers van het (onderwijzend en niet-onderwijzend) personeel.

De medezeggenschapsraad overlegt met de directie over belangrijke schoolzaken, die de individuele school betreffen zoals:

- Inzet van personeelsformatie en financiële middelen;
- Belangrijke samenwerking met externe partijen;
- Veranderingen binnen het onderwijs van de betrokken school.

De medezeggenschapsraad heeft zowel een instemmingsrecht als een adviesrecht. Deze bevoegdheden zijn in het MR-reglement geregeld.

*Kwaliteitsgroep:* Om de medezeggenschap te vergroten, om de inzichten van meerdere ouders te gebruiken bij de ontwikkeling en de kwaliteit van de school hebben we een Kwaliteitsgroep georganiseerd. Samen met de leden van de MR wordt het beleid van ibs de Klaverhoek samengesteld. De kwaliteit van het onderwijs op ibs de Klaverhoek wordt in deze werkgroep nauwgezet gevolgd en besproken.

In totaal bestaat de MR-Kwaliteitsgroep van ibs de Klaverhoek uit 8 personen.

*Ouderraad:* De scholen van De Waarden kennen naast de medezeggenschapsraad een ouderraad of oudercommissie. Dit overlegorgaan heeft geen wettelijk geregelde rechten. Meer informatie over de ouderraad staat in de schoolgids van de school.

## 6.5 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 samenwerken 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. Om de kwaliteit van het schoolklimaat te bewaken bevragen wij jaarlijks kinderen, ouders en leerkrachten met behulp van WMK vragenlijsten naar hun bevindingen/ervaringen.

## 6.6 Groeperingsvormen

De school gaat momenteel uit van een leerstofjaarclassensysteem. In ons geval worden er combinatieklassen gevormd. De indeling van klassen vindt dan plaats op basis van leerlingenaantallen en zorgaspecten. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij sommige vakken wordt het klassenverband – indien noodzakelijk- doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau instructie krijgen en de stof verwerken.

## 6.7 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

De IB'er en de leerkrachten analyseren jaarlijks de ervaringen en 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 ( de Kanjermethode ) 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 de \intern Begeleider betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten en ongevallen. Indien nodig worden in voorkomende gevallen externe specialisten 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: Kanjer Vragenlijst of 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.

### Beoordeling

| Omschrijving                     | Resultaat |
|----------------------------------|-----------|
| Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1) | 2,55      |

| Aandachtspunt   | Prioriteit |
|---|------------|
| De school zorgt voor de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de leerlingen in en om de school gedurende de schooldag | gemiddeld  |
| De leerlingen van de school voelen zich sociaal, fysiek en psychisch veilig   | gemiddeld  |
| De school beschikt over veiligheidsbeleid (beschreven in het schoolplan of een ander document)                                | gemiddeld  |

### 6.8 Contacten met ouders

De afgelopen jaren hebben we naar manieren gezocht om ouders op een goede manier te betrekken bij ons werk. Vanuit onze visie op ons onderwijs willen we de communicatie met ouders versterken. Door intensief samen te werken tussen thuis en school hopen we zo een solide basis te leggen om de best haalbare ontwikkeling van elk kind te realiseren. We zien ouders als educatieve partner. Vanuit een gedeeld pedagogisch partnerschap gaan we met ouders in gesprek over de invulling van het onderwijs. We willen hen niet alleen informeren maar intensiever betrekken bij het onderwijsleerproces, hun ambitie en verwachtingen, het vaststellen van leerdoelen en de cognitieve en sociaal-emotionele ontwikkeling van hun kind. Door ouder/ kind gesprekken en een ouderportaal kunnen ouders de leervorderingen bespreken en digitaal volgen. We maken gebruik van moderne, digitale media om de dialoog met ouders te versterken.

In een beleidsplan gaan we aangeven hoe we de ouderbetrokkenheid structureel gaan vormgeven ten behoeve van een versterking van de leer- en ontwikkelprestatie van onze leerlingen. We spreken voortaan over actief ouderschap.

*Actief ouderschap betekent:*

Informeel partnerschap, samen staan we voor de activiteiten en werkzaamheden van de school.

Formeel partnerschap: samen staan voor het schoolbeleid bestuur /MR.

Didactisch partnerschap: samen staan voor het leren van het kind .

Pedagogisch partnerschap: samen staan voor het welzijn van de leerlingen .

Actief Burgerschap: samen staan voor de plek van je kind in de maatschappij / wijk / buurt.

*Gedetailleerde aspecten doelstelling Actief ouderschap:*

- Ouders willen betrokken zijn en spelen thuis in op schoolse zaken
- Ze zijn oprecht geïnteresseerd in leerling en school
- Ze willen hieraan bijdragen en doen dit ook
- Wederzijds respect
- Samen werken aan de ontwikkeling van de leerlingen
- Ouders volgen leerlingen
- Ouders-vrijwilligers-buurtnetwerk-skw-Ankerkuil-Kibeo-sport-muziek-toneel-dans
- Communicatie met ouders
- Positief imago
- Verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de leerlingen
- Verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de school

| Aandachtspunt                        | Prioriteit |
|--------------------------------------|------------|
| communicatie vanuit team naar ouders | gemiddeld  |

## 6.9 Interne communicatie

### Interne communicatie

Interne communicatie vraagt een inspanning van alle betrokkenen. Er is bij ons sprake van een functionele overlegcultuur en overlegstructuur. Alle interne communicatie moet gezien worden in het belang van goed onderwijs voor de kinderen en een goede werksfeer voor schoolleiding en leraren. De interne informatievoorziening draagt er aan bij dat teamleden tijdig, open en volledig geïnformeerd worden.

### Communicatie met externen

De communicatie met externen staat in dienst van het op school gegeven onderwijs en degenen die daarbij zijn betrokken. Een goede communicatie met externen is representatief voor de onderwijscultuur en onderwijsstructuur van de school. De communicatie is transparant.

Onze communicatie krijgt als volgt vorm:

Onze overleggen hebben een belangrijke plaats binnen schoolontwikkeling. Hier voeren we de dialoog over wat goed onderwijs is. Het proces van kwaliteitsborging en verbetering start als het ware binnen onze overleggen. Daar vindt analyse en interpretatie van gegevens plaats, waarna de vastgestelde veranderonderwerpen (groeithema's) en vereiste vakbekwaamheden (competenties) worden vastgesteld. Het proces 'eindigt' als het ware ook binnen deze overleggen, omdat evaluatie weer binnen deze overleggen plaatsvindt.

#### *Teamoverleg*

Het teamoverleg vervult een belangrijke rol binnen de kwaliteitszorg. Binnen dit overleg worden veel fasen uit het proces van kwaliteitszorg uitgevoerd. Binnen het teamoverleg bespreken we samen de veranderonderwerpen (groeithema's) waar aan gewerkt gaat worden. We stellen de bijbehorende doelen en uit te voeren activiteiten vast. Tegelijkertijd stellen we ook vast welke competenties hiervoor vereist zijn en wat dat betekent voor de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers. Om de voortgang van de ontwikkeling te volgen, zorgen we ervoor dat er regelmatig gerapporteerd wordt tijdens het teamoverleg over de voortgang en over het effect van de verbeteractiviteiten.

Overlegvorm 1:

Inhoudelijke teambijeenkomsten. Dit betreft nascholingsbijeenkomsten voor het gehele team of een deel van het team. Deze inhoudelijke teambijeenkomsten worden voorbereid rond een thema zoals zorg, inrichting van het onderwijs, trendanalyse, vakinhoudelijke scholing.

Overlegvorm 2:

Werkvergaderingen. Deze overlegvormen komen elke twee weken voor en zijn gekoppeld aan onderwerpen: leerlingbesprekingen, intervisie, leren van elkaar, -praktische items

Overlegvorm 3:

Teamleden-MT . Gedurende het schooljaar zijn er een aantal overleggen tussen leerkrachten en directie gepland naar aanleiding van groeps- en of fliitsbezoeken en in het kader van de gesprekkencyclus.

Overlegvorm 4:

MT-bijeenkomsten . De directie en interne begeleiding hebben minimaal 1x per week een overleg, waarbij de kwaliteitszorg en de algemene zaken m.b.t. school onderwerp van bespreking zijn.

Overlegvorm 5:

Groeps- en leerlingbesprekingen . Na elke groepsplanperiode heeft de IB overleg met de groepsleden groeps- en of leerlingbesprekingen. Hierbij worden de ontwikkelingen van de leerlingen en de groepen nader besproken.

Overlegvorm 6:

In de eerste week van de zomervakantie zijn de overdrachtsbesprekingen gepland.

Overlegvorm 7:

Zorgbesprekingen. De IB heeft op regelmatig basis (3x per jaar) overleg met het zorgteam, dat op ibs de Klaverhoek werkzaam is. Dit team bestaat uit de collegiale consultant van sbo "t Palet "te Klundert ,en de IB van ibs de Klaverhoek. Daarnaast is er 2x op jaarbasis overleg met het Zorgadviesteam, bestaande uit de jeugdverpleegkundige van de GGD, de jeugdprofessional van Centrum voor jeugd en gezin en de IB

Overlegvorm 8:

Netwerkoeverleg: interne begeleiders, directieberaden

De directeur en intern begeleider maken deel uit van netwerken binnen Stichting De Waarden. Alle netwerken komen minimaal 6x per jaar bijeen. Op de agenda staan onderwerpen die betrekking hebben op kwaliteitszorg, zorgstructuur enz. Naast de bijeenkomsten van het directieurenberaad zijn er ook de bijeenkomst met de verschillende werkgroepen, die werkzaam zijn binnen de stichting

Overlegvorm 9:

Oudergesprekken: rapportgesprekken, HGPD-gesprekken, (thema)ouderavonden, adviesgesprekken .

Regelmatig vindt er overleg plaats tussen school en ouders. We zijn van mening dat onderwijs niet mogelijk is, zonder dat ouders en school gezamenlijk optrekken en zo een vangnet creëren voor de kinderen. De doorverwijzing van groep 8 vindt plaats middels een zgn. doorverwijsadviesgesprek in december/januari. Alle gesprekken staan gepland voor aanvang van het schooljaar en data zijn terug te vinden in de schoolkalender en nieuwsbrieven.Overlegvorm 10:

Overlegvorm 10:

MR-Kwaliteitsgroep en ouderraad . Minimaal 6x per jaar komt de MR-kwaliteitsgroep bij elkaar, waarbij zowel een ouder- als personeelsgeleding deelneemt aan de vergaderingen. Op de agenda staan o.a. alle schoolse zaken (onderwijs, (personeels)beleid en de algemene gang van zaken).

Ook de oudercommissie komt minimaal 6x per jaar bijeen. Zij organiseren allerlei activiteiten op school. Voor nadere informatie verwijzen wij naar de schoolgids.

Overlegvorm 11:

Brede school-BSO-dorpspunt Moerdijk. In het kader van het behouden van het certificaat Brede school Moerdijk moeten er jaarlijks een aantal activiteiten ontwikkeld en uitgevoerd worden. Hiervoor wordt overleg gevoerd met de partners binnen de brede school ,bso en dorpspunt Moerdijk.

Overlegvorm 12:

Overleg voorschoolgroep . Overleg met de pedagogisch medewerkers van de voorschoolgroep en de leerkrachten van groep 0-1-2 van ibs de Klaverhoek wordt op regelmatige basis gevoerd om te komen tot continuïteit en een doorlopende ontwikkeling.

## 6.10 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.

Voor een meer gedetailleerd overzicht van de samenwerkingspartners verwijs ik naar het schoolondersteuningsprofiel 2019 - 2023 van de Klaverhoek

### Beoordeling

| Omschrijving                       | Resultaat |
|------------------------------------|-----------|
| Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6) | 3         |



## 7 Financieel beleid

### 7.1 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.

#### 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 kripsituaties stelt deze inzet ons voor uitdagingen die om creatief denken vragen.

| Aandachtspunt         | Prioriteit |
|-----------------------|------------|
| duurzaam schoolgebouw | gemiddeld  |
| inrichting speelplein | gemiddeld  |
| inrichting gebouw     | gemiddeld  |

### 7.2 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van de Stichting, Bouwsteen 6 van het strategisch beleidsplan. (zie bijlage). De algemeen directeur (c.q. het bestuur) is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De algemeen directeur zorgt –in samenspraak met de directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid.

De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau.

### **7.3 Externe geldstromen**

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

## 8 Zorg voor kwaliteit

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

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

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

Wat betekent dat concreet?

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

### 8.2 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.*

#### **Beoordeling**

| Omschrijving                         | Resultaat |
|--------------------------------------|-----------|
| Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1) | 2,6       |

| Aandachtspunt   | Prioriteit |
|---|------------|
| De school evalueert regelmatig of de doelen gehaald worden                    | hoog       |
| De oorzaken van tekortschietende onderwijskwaliteit worden geanalyseerd       | hoog       |
| Op basis van analyses worden waar nodig verbeteringen doelgericht doorgevoerd | gemiddeld  |
| Het systeem voor kwaliteitszorg is uitgewerkt in het schoolplan               | gemiddeld  |

### 8.3 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!

#### Beoordeling

| Omschrijving                            | Resultaat |
|---|-----------|
| Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2) | 2,55      |

| Aandachtspunt  | Prioriteit |
|--|------------|
| Het team werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit          | hoog       |
| Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen gestelde bekwaamheidseisen een rol | gemiddeld  |
| Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen beroepsprofielen een rol           | laag       |
| Het team krijgt voldoende gelegenheid voor professionalisering                         | gemiddeld  |
| De wijze waarop het team zich professionaliseert is beschreven in het schoolplan       | gemiddeld  |

### 8.4 Verantwoording en dialoog

#### Op weg naar een bevlogen kwaliteitscultuur.

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

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

We staan tegelijkertijd met beide benen op de grond; een begrip als 'de lerende organisatie' moet geen hol begrip blijven, of als doekje voor het bloeden dienen. Leren is niet vanzelfsprekend en soms ook niet eens 'leuk'. En het vraagt om een duidelijke keuze: hoe willen we leren? Vanuit welke 'grondtoon' doen we dat? Hoe vieren we daadwerkelijk het verschil? Probleem- en oplossingsgericht? Of meer waarderend onderzoekend? Met een goed uitgezette PDCA, IMWR en PVKV-cyclus in alle lagen van de organisatie wordt er gewerkt aan kwaliteitsverbetering. Die cyclus past goed binnen de wijze waarop een lerende organisatie zou moeten functioneren:

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

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

### Beoordeling

| Omschrijving                                    | Resultaat |
|---|-----------|
| Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3) | 3,1       |

| Aandachtspunt   | Prioriteit |
|---|------------|
| In de schoolgids staan de maatregelen die getroffen zijn naar aanleiding van de metingen van de kwaliteit van de school | gemiddeld  |

## 8.5 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)

## 8.6 Onze eigen kwaliteitsaspecten

### Visie op integrale kwaliteitszorg

Om schoolontwikkeling te realiseren werken we met een systeem voor kwaliteitszorg. Kwaliteitszorg is een (leer)proces, waarbij de school zelf, volgens een beargumenteerde planning, systematisch, de kwaliteit van het onderwijs bespreekt, beschrijft, realiseert, beoordeelt (of laat beoordelen) en vervolgens evalueert, gericht op het borgen en verbeteren. Bij kwaliteit gaat het dan om zowel de eisen die de overheid hier aan stelt (basiskwaliteit) als om onze schooleigen ambities.

Een goed kwaliteitszorgsysteem helpt ons bij het (steeds weer) beantwoorden van belangrijke kwaliteitszorgvragen rondom de volgende vier aspecten: de processen binnen de school, het handelen van de medewerkers, de opbrengsten van de leerlingen en de ontwikkelcapaciteit van de organisatie. De uitwerking van deze aspecten hebben we opgenomen in ons kwaliteitszorgdocument.

Dit document is opgenomen in het 'Kwaliteitshandboek Onderwijskundige ontwikkeling' van ibs de Klaverhoek.

### Kwaliteitszorgsysteem.

#### **Schoolontwikkeling**

Voor het systeem van kwaliteitszorg maken we gebruik van WMK. Met behulp van de instrumenten en kunnen we vragenlijsten in het kader van de zelfevaluatie uitzetten bij de medewerkers. Dezelfde vragenlijsten kunnen binnen een interne of externe audit gebruikt en ingevuld worden. Vanuit WMK geven we ook vorm aan het peilen van de tevredenheid van personeel, ouders en leerlingen. De combinatie van vragenlijsten geeft inzicht in de kwaliteit die we nastreven. De vragenlijsten worden afgenomen aan de hand van een beargumenteerde planning. Ook het oordeel van de inspectie voeren we via een vragenlijst in. De resultaten van de verschillende vragenlijsten worden samenhangend getoond in de cockpit en de bovenschoolse module van WMK.

Vanuit de cockpit kunnen jaarplannen geschreven worden.

#### **Opbrengsten en kengetallen onderwijs.**

Naast de resultaten uit de vragenlijsten worden ook opbrengstresultaten (tussentijdse- en eindopbrengsten), kengetallen onderwijs vanuit ParnasSys getoond in de cockpit van Ultimview. Het sociaal-emotioneel leerlingvolgsysteem is Kijk! (voor de groepen 1-2) en het Kanjer Volgstelsel (groep 3 t/m 8).

#### **Persoonlijke ontwikkeling.**

Een continue ontwikkeling van medewerkers is een belangrijk uitgangspunt van stichting De Waarden. In de CAO-PO is vastgelegd dat de medewerker verantwoordelijk is voor zijn eigen professionele ontwikkeling, met als doel het veranderen/verbeteren zijn competenties.

Professionalisering maakt een belangrijk onderdeel uit van de jaartaak. Samen met de directeur worden afspraken gemaakt omtrent de te volgen professionalisering. Hierbij wordt gekeken naar een koppeling tussen het strategisch beleid van stichting De Waarden en de schoolontwikkeling.

Tijdens de gesprekken wordt het welbevinden de professionele ontwikkeling van de leerkracht besproken en vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan. Het persoonlijk ontwikkelingsplan maakt deel uit van het bekwaamheidsdossier van de medewerker.

#### **Overlegstructuur**

Onze overleggen hebben een belangrijke plaats binnen schoolontwikkeling. Hier voeren we de dialoog over wat goed onderwijs is. Het proces van kwaliteitsborging en verbetering start als het ware binnen onze overleggen. Daar vindt analyse en interpretatie van gegevens plaats, waarna de vastgestelde veranderonderwerpen (groeithema's) en vereiste vakbekwaamheden (competenties) worden vastgesteld. Het proces 'eindigt' als het ware ook binnen deze overleggen, omdat evaluatie weer binnen deze overleggen plaatsvindt.

### Beoordeling

| Omschrijving   | Resultaat |
|--|-----------|
| Vragenlijst Leerlingen - Kwaliteitszorg                                | 2,41      |
| Vragenlijst Leerlingen - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen | 2,7       |

## 8.7 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

## 8.8 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.

## 8.9 De audit als instrument voor kwaliteitsverbetering

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.

### **8.10 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. Planningsdocument WMK-cyclus ( 4 jaar )



## 9 Strategisch beleid

### 9.1 Strategisch Beleid

| Domein                               | Aandachtspunten beleidsplan 2018-2022   | Prioriteit |
|--------------------------------------|---|------------|
| Domein 1:<br>Werken aan<br>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       |

### 9.2 Leerstofaanbod

| Aandachtspunt   | Prioriteit |
|---|------------|
| Het onderwijs is gericht op het bevorderen van techniek | gemiddeld  |
| Het onderwijs is gericht op het bevorderen van cultuur  | laag       |

## 10 Aandachtspunten 2019-2023

| Thema  | Mogelijk aandachtspunt  | Prioriteit |
|--|---|------------|
| Beleidsplan 2018-2022: Domein 1: Werken aan onderwijs              | In het schoolplan beschrijven en verantwoorden de scholen op welke manier ze gestalte geven aan: - het recht van elk kind op een eigen, passende leerloopbaan - het eigenaarschap van elk kind.   | hoog       |
| Visie op onderwijs en kwaliteit bij Stichting de Waarden           | Het systeem voor kwaliteitszorg is uitgewerkt in het schoolplan <ul style="list-style-type: none"> <li>• De school evalueert regelmatig of de doelen gehaald worden</li> <li>• De oorzaken van tekortschietende onderwijskwaliteit worden geanalyseerd</li> <li>• Op basis van analyses worden waar nodig verbeteringen doelgericht doorgevoerd</li> <li>• In de schoolgids staan de maatregelen die getroffen zijn naar aanleiding van de metingen van de kwaliteit van de school</li> </ul> | gemiddeld  |
| De visies van de school  | Ik vind dat de school over een heldere missie en visie beschikt   | gemiddeld  |
|  | oriëntatie op een ander onderwijsconcept  | gemiddeld  |
| Vakken, methodes en toetsinstrumenten                              | Digitaal rapport  | hoog       |
| Beroepshouding en personeelsbeleid                                 | delen en leren met elkaar   | gemiddeld  |
| Bouwsteen 2: Persoonlijk leiderschap van zelfbewuste professionals | Verbeteren van de omstandigheden mbt persoonlijke professionalisering   | hoog       |
| Contacten met ouders   | communicatie vanuit team naar ouders  | gemiddeld  |
| Bouwsteen 7: Middelen op orde                                      | duurzaam schoolgebouw <ul style="list-style-type: none"> <li>• inrichting gebouw</li> </ul>   | gemiddeld  |
|  | inrichting speelplein   | gemiddeld  |
| Leerstofaanbod   | De doelen voor het onderwijs zijn opgenomen in het schoolplan <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het onderwijs is gericht op het bevorderen van techniek</li> <li>• Het onderwijs is gericht op het bevorderen van cultuur</li> <li>• Het onderwijs is gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie</li> <li>• Oriëntatie op bewegend leren</li> </ul>  | hoog       |
| Passend onderwijs  | De school heeft vastgesteld (in het SOP) welke voorzieningen de school kan bieden in aanvulling op de basisondersteuning  | hoog       |
| Veiligheid   | De school zorgt voor de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de leerlingen in en om de school gedurende de schooldag <ul style="list-style-type: none"> <li>• De leerlingen van de school voelen zich sociaal, fysiek en psychisch veilig</li> <li>• De school beschikt over veiligheidsbeleid (beschreven in het schoolplan of een ander document)</li> </ul>   | gemiddeld  |

| Thema             | Mogelijk aandachtspunt   | Prioriteit |
|-------------------|--|------------|
| Kwaliteitscultuur | <p>De wijze waarop het team zich professionaliseert is beschreven in het schoolplan</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Het team werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit</li><li>• Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen gestelde bekwaamheidseisen een rol</li><li>• Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen beroepsprofielen een rol</li><li>• Het team krijgt voldoende gelegenheid voor professionalisering</li><li>• Er zijn voldoende mogelijkheden voor persoonlijke professionalisering</li></ul> | gemiddeld  |

## 11 Meerjarenplanning 2019-2023

| Thema  | Aandachtspunt   | '19-'20 | '20-'21 | '21-'22 | '22-'23 |
|--|---|---------|---------|---------|---------|
| Visie op onderwijs en kwaliteit bij Stichting de Waarden           | Het systeem voor kwaliteitszorg is uitgewerkt in het schoolplan <ul style="list-style-type: none"> <li>De school evalueert regelmatig of de doelen gehaald worden</li> <li>De oorzaken van tekortschietende onderwijskwaliteit worden geanalyseerd</li> <li>Op basis van analyses worden waar nodig verbeteringen doelgericht doorgevoerd</li> <li>In de schoolgids staan de maatregelen die getroffen zijn naar aanleiding van de metingen van de kwaliteit van de school</li> </ul> |         |         |         |         |
| De visies van de school  | Ik vind dat de school over een heldere missie en visie beschikt   |         |         |         |         |
|  | oriëntatie op een ander onderwijsconcept  |         |         |         |         |
| Vakken, methodes en toetsinstrumenten                              | Digitaal rapport  |         |         |         |         |
| Beroepshouding en personeelsbeleid                                 | delen en leren met elkaar   |         |         |         |         |
| Bouwsteen 2: Persoonlijk leiderschap van zelfbewuste professionals | Verbeteren van de omstandigheden mbt persoonlijke professionalisering   |         |         |         |         |
| Bouwsteen 7: Middelen op orde                                      | duurzaam schoolgebouw <ul style="list-style-type: none"> <li>inrichting gebouw</li> </ul>   |         |         |         |         |
|  | inrichting speelplein   |         |         |         |         |
| Leerstofaanbod   | De doelen voor het onderwijs zijn opgenomen in het schoolplan <ul style="list-style-type: none"> <li>Het onderwijs is gericht op het bevorderen van techniek</li> <li>Het onderwijs is gericht op het bevorderen van cultuur</li> <li>Het onderwijs is gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie</li> <li>Oriëntatie op bewegend leren</li> </ul>  |         |         |         |         |
| Passend onderwijs  | De school heeft vastgesteld (in het SOP) welke voorzieningen de school kan bieden in aanvulling op de basisondersteuning  |         |         |         |         |
| Veiligheid   | De school zorgt voor de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de leerlingen in en om de school gedurende de schooldag <ul style="list-style-type: none"> <li>De leerlingen van de school voelen zich sociaal, fysiek en psychisch veilig</li> <li>De school beschikt over veiligheidsbeleid (beschreven in het schoolplan of een ander document)</li> </ul>   |         |         |         |         |

| Thema             | Aandachtspunt   | '19-'20 | '20-'21 | '21-'22 | '22-'23 |
|-------------------|---|---------|---------|---------|---------|
| Kwaliteitscultuur | De wijze waarop het team zich professionaliseert is beschreven in het schoolplan <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het team werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit</li> <li>• Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen gestelde bekwaamheidseisen een rol</li> <li>• Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen beroepsprofielen een rol</li> <li>• Het team krijgt voldoende gelegenheid voor professionalisering</li> <li>• Er zijn voldoende mogelijkheden voor persoonlijke professionalisering</li> </ul> |         |         |         |         |

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 Formulier "Instemming met schoolplan"

**Brin:** 14FE  
**Naam:** Basisschool De Klaverhoek  
**Adres:** Margrietstraat 28  
**Postcode:** 4782 AH  
**Plaats:** MOERDIJK

---

### 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*

\_\_\_\_\_

## 13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

**Brin:** 14FE  
**Naam:** Basisschool De Klaverhoek  
**Adres:** Margrietstraat 28  
**Postcode:** 4782 AH  
**Plaats:** MOERDIJK

---

### 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*

\_\_\_\_\_