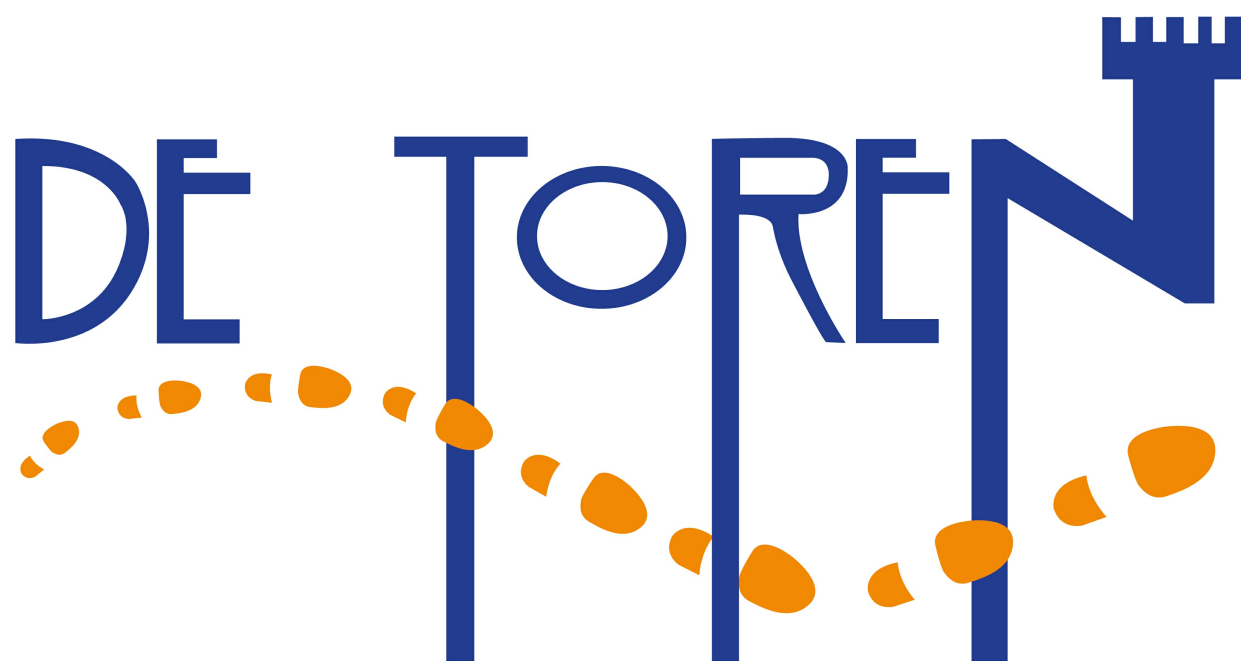


Schoolplan 2019-2023

Rooms Katholieke Basisschool
De Toren
ZEVENBERGEN



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Kenmerken van de ouders	8
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	8
2.6 Risico's	8
2.7 Landelijke ontwikkelingen	9
3 Grote ontwikkeldoelen	11
3.1 Koersen op 7 domeinen	11
4 Onderwijskundig beleid	12
4.1 De missie van onze school in relatie met Stichting De Waarden	12
4.2 De visie van de school	12
4.3 Bouwsteen 1: Werken aan onderwijs	13
4.4 Opbrengstgericht passend onderwijs	14
4.5 Pedagogisch handelen	14
4.6 Didactisch handelen	15
4.7 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	15
4.8 Les- en leertijd	15
4.9 Leerstofaanbod	16
4.10 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	16
4.11 Taalleesonderwijs	16
4.12 Rekenen en wiskunde	17
4.13 Wereldoriëntatie	17
4.14 Kunstzinnige vorming	18
4.15 Bewegingsonderwijs	18
4.16 Wetenschap en Technologie	19
4.17 Engelse taal	19
4.18 Levensbeschouwelijke identiteit	19
4.19 Burgerschapsonderwijs	20
4.20 Ondersteuning en begeleiding	20
4.21 Passend onderwijs	21
4.22 Opbrengstgericht werken	22
4.23 Opbrengsten	22
4.24 Toetsing en afsluiting	23
4.25 Vervolgsucces	23
5 Personeelsbeleid	25
5.1 Bouwsteen 2: Persoonlijk leiderschap van zelfbewuste professionals	25
5.2 Integraal Personeelsbeleid	26
5.3 Bevoegde en bekwame leraren	27
5.4 De schoolleiding	27

5.5 Professionele cultuur	27
5.6 Beleid met betrekking tot stagiaires	27
5.7 Werving en selectie	27
5.8 Introductiebeleid Stichting de Waarden	27
5.9 Werkverdelingsplan	28
5.10 Let's Grow: een andere kijk op de gesprekscyclus	28
5.11 Deskundigheidsbevordering	29
5.12 Verzuimbeleid	29
5.13 Mobiliteitsbeleid	29
6 Organisatiebeleid	31
6.1 Bouwsteen 3: Vier het verschil	31
6.2 Domein 5: Onderwijs dat deugt	31
6.3 Domein 6: De blik naar buiten	32
6.4 Organisatiestructuur	33
6.5 Anders organiseren	33
6.6 Het schoolklimaat	33
6.7 Veiligheid	34
6.8 LeerKRACHT	35
6.9 Samenwerking	35
6.10 Contacten met ouders	35
6.11 Overgang PO-VO	36
6.12 Privacybeleid	36
6.13 Voor- en vroegschoolse educatie	36
7 Financieel beleid	37
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	37
7.2 Interne geldstromen	37
7.3 Sponsoring	37
7.4 Bouwsteen 7: Middelen op orde	37
8 Zorg voor kwaliteit	39
8.1 Bouwsteen 4: Delen en leren van elkaar	39
8.2 Visie op onderwijs en kwaliteit bij Stichting de Waarden	39
8.3 Kwaliteitscultuur	40
8.4 Verantwoording en dialoog	40
8.5 Het meten van de basiskwaliteit	41
8.6 Onze eigen kwaliteitsaspecten	41
8.7 Wet- en regelgeving	42
8.8 Inspectiebezoeken	42
8.9 Quick Scan - Zelfevaluatie	42
8.10 Vragenlijsten WMK	43
9 Strategisch beleid	44
9.1 Koersen op 7 domeinen	44
10 Meerjarenplanning 2019-2023	47
11 Formulier "Instemming met schoolplan"	49
12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	50

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van De Toren voor de periode 2019-2023.

De Toren dankt haar naam aan de Lobbekestoren, onderdeel van het kasteel van Zevenbergen, die in 1421 de Sint-Elisabeth vloed overleefde. Het fundament van deze Toren is nog steeds zichtbaar in het straatbeeld van de wijk Torenveld. Wij zien het als onze primaire taak om net zo'n stevige basis bij onze leerlingen te ontwikkelen. Wij (het team van De Toren) geloven erin dat wij het verschil kunnen maken, in het leven van kinderen, als school en als team. Bij alles wat we doen stellen we het leren van onze leerlingen (en teamleden) centraal. Wij koesteren ambities, stimuleren talenten en willen een stevige basis (een fundament) ontwikkelen waar kinderen hun verdere leven van kunnen profiteren.

De indeling van het schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het koersplan van Stichting De Waarden en de bouwstenen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze bouwstenen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de beleidsterreinen beschrijven, periodiek beoordelen en borgen of verbeteren.

We vernieuwen en verbeteren voortdurend: "Samen Lerend Ontwikkelen." U leest alles over de aandachtspunten en plannen in dit schoolplan.

We zijn trots op ons bevlogen team, dat niet alleen bestaat uit betrokken leerkrachten, maar ook onderwijsassistenten, specialisten en overige medewerkers die het leerproces van onze leerlingen ondersteunen. We zijn trots om op De Toren te mogen werken en dagelijks het verschil te mogen maken met elkaar.

Tot ziens op De Toren!

J.M. van Sliedregt

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft -binnen de kaders van het koersplan van de Stichting De Waarden- in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kwaliteitsindicatoren (plan). Ook wanneer we in dit schoolplan de gewenste, reeds gerealiseerde situatie beschrijven, spreken we van een kwaliteitsindicator.

Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2019-2023.

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

1.3 Procedures

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

De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de bouwstenen/ speerpunten voor de komende vier jaar. In de planperiode 2019-2023 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de bouwstenen, zoals beschreven in dit schoolplan.

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	De Waarden
Algemeen directeur:	Lucienne 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:	De Toren
Directeur:	Joke van Sliedregt
Adres + nummer.:	Witte Arend 2
Postcode + plaats:	4761 JA Zevenbergen
Telefoonnummer:	0168-324185
E-mail adres:	info.toren@dewaarden.nl
Website adres:	www.detoren1.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

De directeur van de school is: Joke van Sliedregt.

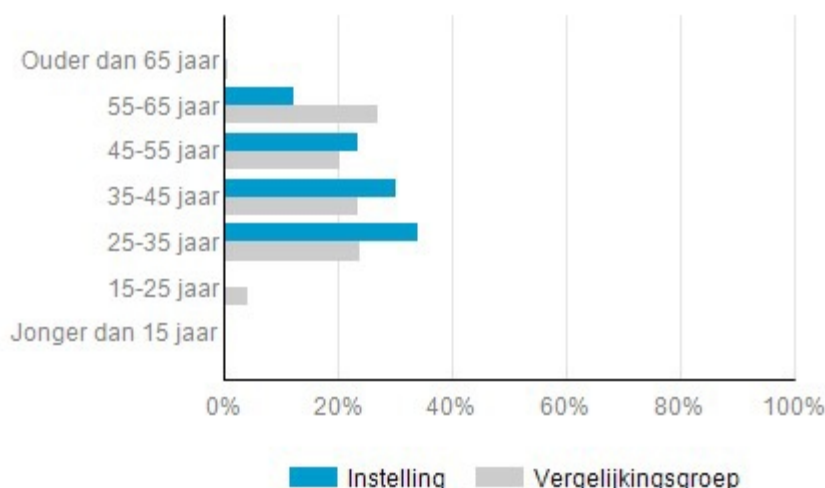
De directeur wordt ondersteund door het managementteam (MT) van de school.

Verantwoordelijkheden worden gedeeld. Veel leerkrachten hebben naast hun lesgevende taak binnen de school een expertise, waarvoor in bepaalde gevallen ambulante tijd ter beschikking wordt gesteld. Op deze manier kan de expertise breder in gezet worden: op school-, maar ook op stichtingsniveau.

Het team bestaat uit:

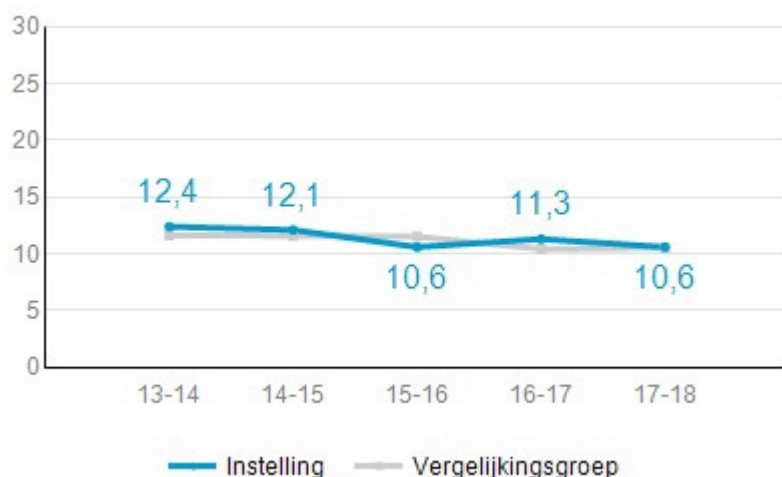
- 1 directeur
- 9 groepsleerkrachten (fulltime- parttime)
- 1 intern begeleider
- 1 RT-er/ Taalspecialist
- 3 onderwijsassistenten
- 1 conciërge
- 1 schoonmaakster

Leeftijdsverdeling van het personeel op 1-10-2017



De Toren kent een hoge gemiddelde gewogen leeftijd van het personeel. De komende jaren dient er aandacht aan de opbouw van het personeelsbestand te worden besteed.

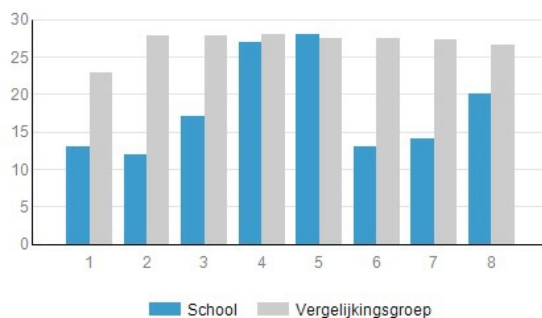
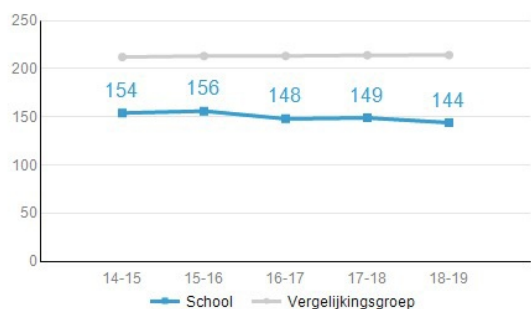
Aantal beschikbare fte de afgelopen jaren op 1 oktober



Op De Toren hebben we een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van alle leerlingen van de school. Het ontdekken, gebruiken én ontwikkelen van talenten van teamleden staat centraal.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

RKBS De Toren is gevestigd in de wijk Torenveld in Zevenbergen. De afgelopen jaren is het leerlingenaantal afgenomen (zie tabel 1). De verdeling van de leerlingen over de groepen is onevenredig. De huidige groepen 4 en 5 zijn groepen van 26 á 27 leerlingen, de overige groepen (leerjaren) hebben minder dan 20 leerlingen per leerjaar (zie tabel 2).



Tabel 1 Leerlingaantal De Toren (bron: Vensters PO)

Tabel 2 Verdeling leerlingen over de groepen '18-'19

Prognose leerlingaantallen**Peildatum 1 oktober*

De Toren	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<i>prognose lln. aantal*</i>	148	149	159	164	174	181	173	166	162
<i>gerealiseerd lln. aantal*</i>	148	149	144						

Wanneer we de prognoses vergelijken met de gerealiseerde aantallen is te zien dat de te verwachte groei op De Toren vanaf 2018 is uitgebleven. De prognose van het leerlingaantal voor 1 oktober 2019 is 135 leerlingen. Op basis van bovenstaande leerlingprognose en de ingezette ontwikkelingen op de De Toren is de verwachting dat het leerlingaantal de komende jaren zal stijgen naar zo'n 200 leerlingen.

Leerlinggewicht

Op 1 oktober 2018 heeft 20% van onze leerlingen een gewicht: 12% van de leerlingen heeft een gewicht van 0,3 en 8% van onze leerlingen heeft een gewicht van 1,2.

De kinderen die opgroeien in de wijk Torenveld behoren tot de landelijke 15% met het grootste risico op onderwijsachterstand: de landelijke doelgroep. Bij het bepalen van het risico op onderwijsachterstanden wordt gebruik gemaakt van omgevingskenmerken die volgens het CBS een onderwijsachterstand voorspellen. Het gaat om de kenmerken: opleidingsniveau van de ouders, herkomst, verblijfsduur van de moeder in Nederland, wel of niet in de schuldsanering en het gemiddelde opleidingsniveau van de moeders op onze school. Wat betreft de culturele achtergronden van de leerlingen geldt: "Op de Toren komt de wereld bij elkaar." Wij hebben leerlingen vanuit de hele wereld met vele verschillende achtergronden en zijn hiermee een afspiegeling van de wijk en de maatschappij.

2.4 Kenmerken van de ouders

Zevenbergen kent ongeveer 14.300 inwoners, waarvan er 2900 in de wijk Torenveld wonen. Er zijn 1305 huishoudens in de wijk Torenveld, grofweg genomen evenredig verdeeld over huur- en koopwoningen. De afgelopen jaren is het aantal inwoners toegenomen, daarmee ook de diversiteit.

20% van de Zevenbergse bevolking (in de wijk Torenveld) heeft een migratie-achtergrond.

Het gemiddelde inkomen per inwoner in Torenveld ligt met €21.000,- lager dan het gemiddelde inkomen per inwoner in de gemeente Moerdijk (€26.000,-). 6,3% van de huishoudens in de wijk Torenveld heeft een inkomen op of rond het sociaal minimum inkomen. Daarmee is de wijk Torenveld ook een aandachtswijk voor de Gemeente Moerdijk.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Coöperatief Leren	Didactisch handelen
Werkwijze 'Onderbouwd'	Persoonlijk leiderschap/ eigenaarschap
Bevlogenheid personeel	

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Samenwerking met de omgeving	Teruglopend leerlingaantal
Ontwikkeling van Unit-onderwijs	Status van de school
Ouderbetrokkenheid	

2.6 Risico's

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal risico's voor wat betreft de

school, het personeel en de leerlingen. Hieronder beschrijven we de risico's per beleidsterrein en de voorgenomen maatregelen.

Risicoanalyse Onderwijskundig beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Didactisch handelen voldoet niet aan de standaard OP3	Groot (4)	Catastrofaal (5)	Hoog
Maatregel: <i>Sturen op kwaliteit: mbv klassenbezoeken - Mijn Schoolteam</i>			
Ontwikkeling Drieslagmodel Passend Onderwijs	Klein (2)	Minimaal (2)	Laag
Maatregel: <i>Nauwkeurig opstellen van SOP</i>			

Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Beoogde professionele verbetercultuur blijft uit	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Sturen op PLC/ MLI betrekken</i>			
Voldoende gekwalificeerde leerkrachten	Middel (3)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>Beste werkgever- werving&selectie/ Opleidingsschool</i>			

Risicoanalyse Organisatorisch beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Unit-onderwijs slaagt onvoldoende	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Tijdig tussentijds evalueren/ bijsturen/ inkopen onderwijsadvies</i>			

Risicoanalyse Financieel/materieel beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Verouderde uitstraling van het gebouw	Zeer groot (5)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Ontwikkelen van een PvE/ meerjarenplanning</i>			

2.7 Landelijke ontwikkelingen

Ons schoolplan biedt houvast en een duidelijke koers in een tijd waarin de invloeden van maatschappelijke ontwikkelingen snel zichtbaar worden in het onderwijs. We constateren dat zowel de schoolorganisatie als de collega's bewezen hebben flexibel te kunnen omgaan met veranderingen in de maatschappij en de eisen die deze maatschappij aan ons onderwijs stelt.

De school heeft in de afgelopen periode geanticipeerd op onderstaande landelijke ontwikkelingen:

1. Veel aandacht voor opbrengstgericht werken
2. Veel aandacht voor handelingsgericht werken
3. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen

In de periode 2019-2023 zullen in de schoolontwikkeling met name onderstaande ontwikkelingen zichtbaar zijn:

(Verdere) Invoering Passend onderwijs

De Toren wil, in samenwerking met andere scholen van de Waarden o.b.v. visie, ondersteuningsstructuur en eigen expertise in staat zijn om specifieke onderwijsbehoeften te ondersteunen; structureel en voor de duur van de schoolloopbaan van leerlingen (nog) beter thuis nabij Passend Onderwijs te bieden.

De leraar centraal

De Toren is een school waar leraren (en onderwijsassistenten) zich optimaal kunnen ontwikkelen en waar zij de

ruimte krijgen om hun vakmanschap (verder) uit te breiden. Bij alles wat wij doen vragen we ons af wat het effect van ons handelen is op het leren van de leerling. Leraren (en onderwijsassistenten) krijgen de tijd en ruimte om dagelijks goed werk te leveren en in een proces van gezamenlijkheid de kennis en kunde van het gehele team verder te ontwikkelen. *Elke dag samen een beetje beter.*

Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen

(Vensters PO, Scholen op de kaart)

Vensters biedt inzicht in resultaten waarmee het verhaal van de school verteld kan worden binnen de school, op bestuursniveau en aan externe stakeholders. Door het verhaal van De Toren te vertellen creëren we een gelijke informatiepositie voor alle belanghebbenden. Dat is goed voor het gesprek over onderwijskwaliteit: een voorwaarde voor verbetering. Tevens zal Vensters gebruikt worden bij het opstellen van de schoolgids van de school.

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Koersen op 7 domeinen



Streefbeelden	
1.	De Toren heeft een betekenisvolle rol in de wijk. Onze school is een leerplaats, ontwikkelplaats en ontmoetingsplaats: op een prominente plek in de wijk. Ontmoeting en ontwikkeling staan centraal.
2.	De leeromgeving op De Toren is stimulerend. We bereiden leerlingen erop voor dat ze later zelfstandige, gemotiveerde en verantwoorde keuzes kunnen maken. Leerlingen (en onderwijskrachten) maken optimaal gebruik van de (digitale) leeromgeving, de instructies zijn activerend en de verwerking is zelfstandig. Onderwijskrachten hebben een begeleidende en coachende rol.
3.	Op De Toren maken leerkrachten het verschil in de ontwikkeling van leerlingen. We geven goed les en zoeken de verbinding met ouders en de omgeving rondom de school en de leerling.
4.	Op De Toren werken we met units: een onderbouw- een middenbouw en een bovenbouwunit. Er is een nauwe samenwerking met (keten-)partners uit de omgeving; een doorgaande lijn met de peuters en het voortgezet onderwijs.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van onze school in relatie met Stichting De Waarden

Missie Stichting De Waarden

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

De scholen van Stichting De Waarden 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".

Voor onze school, De Toren betekent dit:

"Samen Lerend Ontwikkelen"

	Parel	Standaard
	Met IMC Basis draagt De Toren zichtbaar bij aan het realiseren van gelijke kansen voor alle leerlingen	OP1 - Aanbod
	Door te werken met een continuooster creëren we op De Toren een effectieve dagindeling, werken we aan een prettig pedagogisch klimaat en willen we actief werken aan (het verbeteren van) de gezondheid van onze leerlingen, leerkrachten en onderwijsassistenten	OP3 - Didactisch handelen
	Op De Toren versterken we ons leerproces en verhogen we betrokkenheid door coöperatief leren	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]
	Op De Toren werken we naar eindresultaten die leerlingen kunnen bereiken gebaseerd op de kenmerken van de leerlingenpopulatie	OR1 - Resultaten

Onze kernwaarden zijn:



Professioneel



Zorgzaam



Duurzaam



Samenwerkend

4.2 De visie van de school

Op de Toren:

- heerst een vriendelijk en veilig klimaat,
- denken we in kansen,
- staat het ontdekken, gebruiken én ontwikkelen van talenten van leerlingen en teamleden centraal,
- werken we aan opbrengsten met als doel het maximale uit elke leerling te halen,
- zetten we in op een hoge schoolambitie waar we vanaf groep 1 naar toe werken.

Dit is terug te zien in ons onderwijs:

- We werken met thema's, projecten en leerstof die aansluiten bij de belevingswereld van leerlingen, die we van daaruit verbreden en verdiepen.
- We werken met coöperatieve leerstrategieën. Dit vergroot de betrokkenheid, het eigenaarschap en de sociale competenties van leerlingen. De leerkracht is begeleider tijdens dit proces en leerlingen leren hierbij van elkaar.
- We staan in contact met onze omgeving; we zijn een centrale ontmoetingsplek in de wijk en werken samen met partners uit (de omgeving van) Zevenbergen om goed onderwijs te organiseren.
- We zijn een lerende organisatie; we onderzoeken steeds het effect van ons onderwijs op het leren van de leerlingen en stemmen ons handelen hierop af.
- We besteden veel tijd aan sociaal emotioneel leren; leerlingen die zich veilig en prettig voelen op school, zijn beter in staat te leren.
- Op De Toren komt de wereld bij elkaar. Wij hebben leerlingen vanuit de hele wereld met vele verschillende achtergronden. We hebben respect voor wat de ander anders maakt.
- We zijn een Gezonde School. We werken actief aan (het verbeteren van) de gezondheid van onze leerlingen en leerkrachten.
- Wij vinden een goede samenwerking tussen teamleden, leerlingen en ouders belangrijk. We hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van alle leerlingen van de school.
- We besteden aandacht aan de veranderende samenleving. We leren kinderen gebruik te maken van hun creativiteit, verbeelding, kritisch denkvermogen en vindingrijkheid.

4.3 Bouwsteen 1: Werken aan onderwijs



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 school over de bedoeling van ons onderwijs;
- Ruimte geven aan onderwijsvernieuwing: ontwikkeling van onder andere unit-onderwijs, IMC-basis, 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.

Wat betekent dat concreet?

Vernieuwing heeft een solide basis van structuur en borging nodig. Maar ook zicht op sterktes, kansen, aspiraties en te bereiken resultaten.

Kwaliteitsaspecten

De Toren werkt op een gestructureerde manier aan verantwoorde onderwijsvernieuwing: Unit-onderwijs. Waarbij het

recht van elk kind op een eigen, passende leerloopbaan en het eigenaarschap van leerlingen centraal staan.

Aandachtspunten

- In het schoolplan beschrijven en verantwoorden we op welke manier we gestalte geven aan: - het recht van elk kind op een eigen, passende leerloopbaan - het eigenaarschap van elk kind.
- In het schoolplan wordt expliciet aandacht besteed aan organisatie, (tussentijdse)evaluatie en borging gebruik van de IMWR cyclus.
- Vanaf 2019 worden de ouders, kinderen en leerkrachten betrokken bij deze evaluatie.
- In het schoolplan staat welke keuzen wij gemaakt hebben ten aanzien van deze brede vorming eveneens hoe die zich verhouden tot de kernwaarden van De Waarden.
- In dit schoolplan geven wij aan hoe we duurzaamheid en techniek een plek geven in het curriculum.

4.4 Opbrengstgericht passend onderwijs

Op onze school werken we vanuit zes onderwijskundige uitgangspunten. Deze hebben betrekking op het realiseren van opbrengstgericht en passend onderwijs op een wijze die voor leerkrachten behapbaar en betekenisvol is. De gelijknamige denk- en werkwijze steekt als volgt in elkaar:

De start wordt gevormd door van eind naar begin (1) te denken en werken. Dit uitgangspunt toont zich in de formulering van de schoolambities op de vak- en vormingsgebieden waarop wij gericht opbrengsten nastreven. Om deze te bereiken, nemen we op school- en op leerjaarniveau de middenmoot als vertrekpunt (2) van ons didactisch handelen. Onze didactische standaarden zijn per doelgroep vastgelegd in onderwijsplannen. Deze vormen de basis onder het denken en handelen van school> naar groep> naar leerling (3). Als het nodig is wordt de didactische standaard aangepast aan de onderwijsbehoeften van een groep of van een individuele leerling.

We gaan dus uit van overeenkomsten in onderwijsbehoeften (4), omdat we van mening zijn dat leerlingen van en met elkaar moeten (en kunnen) leren. Om het onderwijs passend te maken én om leren van en met elkaar mogelijk te maken, differentiëren we zoveel mogelijk rondom dezelfde leerdoelen (basis/verrijkt/intensief) en pas als het echt niet anders kan, laten we leerlingen versnellen of vertragen: eerst convergent dan divergent (5). Om te beoordelen of passend onderwijs voor een leerling bereikt is, gaan we uit van wat onder respons op instructie (6) wordt verstaan: als een leerling op drie indicatoren voldoende scoort, is dit een feit geweest. We gaan dan door met wat we deden. Deze drie indicatoren worden halfjaarlijks in een groepsoverzicht genoteerd: vaardigheidsgroei, leerdoelbeheersing en betrokkenheid.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We beschrijven ons standaard aanbod per vakgebied in onderwijsplannen
2.	We gebruiken het schooloverzicht om onze schoolambities en school- en leerjaaropbrengsten met elkaar te vergelijken
3.	In het groepsoverzicht wordt de respons op instructie zichtbaar gemaakt (bevat de indicatoren van passend onderwijs)
4.	Tijdens halfjaarlijkse schoolbespreking formuleren we teambrede school-verbeterepakken en groepsinterventies die voortkomen uit verschillen die we waarnemen tussen de schoolambities, het aanbod en het rendement

Beoordeling

Twee keer per jaar evalueren we onze opbrengsten, tijdens de schoolbespreking op school-, groeps- en leerlingniveau.

4.5 Pedagogisch handelen

Onze leraren en onderwijsassistenten zijn van cruciaal belang. Zij hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: leerlingen opvoeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. We creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen.

Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan positieve en motiverende

onderwijsprofessionals, die ervoor zorgen dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen.

4.6 Didactisch handelen

Op De Toren bieden de leraren gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel, als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften.

We vinden het belangrijk dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door: actieve leerlingen en ondersteuning door de leraar (in evenwicht met uitdaging). We maken gebruik van coöperatieve leerstrategieën ter versterking van het leerproces en om de betrokkenheid te verhogen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3

Aandachtspunt
Zicht krijgen op en versterken van effectieve instructievaardigheden leerkrachten

4.7 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

De Toren besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg).

We besteden structureel en systematisch aandacht aan sociaal emotioneel leren (SEL). Het systematisch aanleren van SEL-competenties draagt bij aan een veilige leer- en leefomgeving. We gebruiken hiervoor de methode KWINK! KWINK! biedt een doordacht SEL-programma, gebaseerd op de laatste wetenschappelijke inzichten. Gericht op preventie (van bijvoorbeeld pesten op school) en de kracht van een veilige groep. Dit sluit goed aan bij de principes van coöperatief leren.

Kwaliteitsindicatoren
 De school heeft doelen vastgesteld voor de sociale competenties Leren Leren (Taakaanpak en Samenwerken) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling</i>

Beoordeling

Jaarlijks monitoren we de veiligheidsbeleving van de leerlingen in groep 7 en 8.

Omschrijving	Resultaat
Veiligheidsbeleving leerlingen (okt. '18)	3,51
Welbevinden leerlingen (okt. '18)	3,28

Aandachtspunt
Doorgaande lijn in volgen van de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen incl. zelfrapportage van leerlingen

4.8 Les- en leertijd

Op De Toren hanteren we een continurooster, volgens het vijf gelijke dagen model. Dit betekent dat de lessen van maandag t/m vrijdag voor alle groepen om 8.30 uur beginnen (met een inloop vanaf 8.20 uur). De kinderen blijven over en eten hun boterhammen op school (tussen 12.15 en 12.45 uur). De schooldag is om 14.00 uur afgelopen.

Op De Toren besteden we de leertijd effectief, omdat voldoende leertijd belangrijk is voor het leren en eigen maken van het leerstofaanbod voor onze leerlingen.

We werken vanuit een lessentabel (zie bijlage), een weekoverzicht en dagvoorbereiding.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen van verlies lestijd)
	De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>

Aandachtspunt
Evaluatie continuïteit onder ouders, leerkrachten en leerlingen

Bijlagen

1. Lessentabel gr. 3 - 8
2. Lessentabel gr. 1-2

4.9 Leerstofaanbod

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

In het kader van onze 'eigen maatschappelijke opdracht' heeft De Toren met IMC Basis extra aandacht voor burgerschapsontwikkeling en besteden we expliciet aandacht aan coöperatief leren.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3

Bijlagen

1. Ambitie schoolstandaarden
2. Onderwijskundige achtergronden IMC Basis

4.10 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

De Toren hanteert de methodes die per leerjaar en vakgebied in de bijlage *Overzicht methodes bij Leerstofaanbod* staan vermeld.

Bij bijna alle genoemde methodes is een vorm van methodetoetsing beschikbaar. Daarnaast worden Taal, Rekenen-Wiskunde, Spelling en Technisch Lezen vanaf groep 3 gemeten met de landelijk genormeerde Cito tussentoetsen. In groep 8 wordt de CvTE eindtoets afgenomen (Cito- eindtoets).

In de kleutergroepen wordt de ontwikkeling van leerlingen gemonitord door middel van Onderbouwd.

Bijlagen

1. Overzicht methodes bij Leerstofaanbod

4.11 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt -op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. We leren de leerlingen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren.

Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat leerlingen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken.

Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het allereerste begin. Daartoe hebben we contact met de voorschoolse voorziening. Op basis van informatie kunnen de leraren direct aan de slag met leerlingen met een taalachterstand. Daar waar nodig [als de LOVS-gegevens daar aanleiding voor geven] zetten we extra taal(lees)onderwijs op het rooster. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(les)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren).

Kwaliteitsindicatoren	
★	De school heeft voor technisch-. begrijpend lezen en spelling schoolambities vastgesteld <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>
2.	De leraren besteden structureel en herkenbaar aandacht aan het bestrijden van achterstanden (van m.n. taalvaardigheid)
3.	De school met een substantieel aantal leerlingen met een leerlingengewicht biedt leerinhouden aan die passen bij de onderwijsbehoeften van leerlingen met een taalachterstand
4.	Er is sprake van coördinatie tussen de voor- en de vroegschool
★	In de leerjaren 1 en 2 werken de leraren methodisch (gestructureerd) aan de taalontwikkeling m.b.v. Onderbouwd <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
6.	Het gehele schooljaar besteden we aandacht aan leesplezier en boekpromotie (Kinderjury, Kinderboekenweek, Voorleeswedstrijd)
7.	De school beschikt over een protocol "Leesproblemen en dyslexie"

Aandachtspunt
Vastleggen werkwijze in een onderwijsplan Technisch Lezen, Begrijpend Lezen en Spelling
Organiseren groepsdoorbrekend technisch- en begrijpend leesonderwijs
Ontwikkelen van een doorgaande leerlijn/ eenduidig aanbod woordenschatonderwijs

4.12 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. Uitgangspunt bij ons rekenonderwijs is dat rekenen een succes wordt als er voldoende aandacht en afstemming is in de rekenles, leerlingen geholpen worden zelfvertrouwen op te bouwen en door de methode ondersteund worden in eigenaarschap.

We gebruiken moderne methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	In de leerjaren 1 en 2 werken de leraren methodisch (gestructureerd) aan de rekenontwikkeling m.b.v. Onderbouwd
2.	De school beschikt over een protocol 'Ernstige rekenproblemen en dyscalculie'
★	De school heeft voor rekenen een schoolambitie vastgesteld <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>

Aandachtspunt
Vastleggen werkwijze in een onderwijsplan rekenen
Opleiden/ aanstellen van een rekenspecialist
Invoeren/ implementeren methode Getal&Ruimte Jr.

4.13 Wereldoriëntatie

Onderwijs is meer dan alleen taal en rekenen. Op De Toren gaan we ons oriënteren op een geïntegreerde aanpak voor wereldoriëntatie. Bij een geïntegreerde aanpak werken we met thema's en projecten die aansluiten bij de beleavingswereld van de leerlingen, die we van daaruit verbreden en verdiepen.

In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke leefomgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed.

Aandachtspunt
Onderzoeken geïntegreerde methode wereldoriëntatie

4.14 Kunstzinnige vorming

Op De Toren werken we met 'Het Kunstkabinet.' Het KunstKabinet heeft een hoogwaardige doorlopende leerlijn voor kunst- en erfgoededucatie in de klas. Complete, direct inzetbare, hoogwaardige kunstlessen voor op de basisschool. De leerlingen leren alles over de grote kunststromingen, grote kunstenaars en over de diverse technieken die worden toegepast in de beeldende kunst en in de podiumkunsten.

Kwaliteitsindicatoren
1. Een doorlopende leerlijn kunstzinnige vorming
2. Aandacht voor dans en beweging (Gezonde School)

Aandachtspunt
Structureler en planmatiger aanbod kunstzinnige vorming m.b.v. KunstKabinet

Bijlagen

1. Leerlijn Kunstkabinet

4.15 Bewegingsonderwijs

De Toren werkt aan de gezondheid van haar leerlingen. Wij geven daarbij prioriteit aan het thema Sporten en Bewegen en Voeding en werken volgens de landelijke Gezonde School-aanpak.

Een onderdeel van het werken aan gezondheid op de basisschool volgens Gezonde School is het opstellen van een activiteitenplan. Hierin is vastgelegd met welke activiteiten wij invulling geven aan het thema Beweging in de komende schooljaren.

Het plan is een evenwichtige samenstelling van activiteiten voor de hele school. De activiteiten zijn niet alleen gericht op leerlingen, maar ook op het schoolpersoneel en op de ouders/verzorgers. Om ervoor te waken dat de activiteiten effect hebben, worden ze aangeboden op alle niveaus van gezondheidsbevordering: signaleren, educatie, schoolomgeving en schoolbeleid.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school voldoet aan de richtlijn van het ministerie van Onderwijs Cultuur & Wetenschap met betrekking tot het aantal lessen bewegingsonderwijs per week
2.	We voeren actief beleid rond sport en bewegen en hebben vastgelegd hoe we toezicht houden op dit beleid
3.	De school heeft een signalerings-, zorg- en verwijsstructuur rond vragen en problemen over sporten en bewegen
	De school kent een intermediair voor het JeugdSportFonds <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Samenwerking</i>
5.	Alle leraren zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen

Bijlagen

1. Gezonde School activiteitenplan - Sport en Bewegen

4.16 Wetenschap en Technologie

Technologie is overal om ons heen en kinderen vinden dat vanzelfsprekend. Technologie is tevens de grootste motor van onze economische welvaart. De samenleving vraagt een steeds grotere kennis van wetenschap en technologie. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied.

Bij de activiteiten rondom wetenschap en technologie leren onze leerlingen op een coöperatieve wijze aspecten die samenhangen met wetenschap en technologie te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De Toren heeft een kerndoelendekkend totaalconcept voor Wetenschap & Techniek (Techniek Torens)

Aandachtspunt
Structureler, planmatiger aanbod W&T onderwijs m.b.v. de Techniek Torens

Bijlagen

1. Kerndoelendekking en doorlopende leerlijnen Techniek Torens

4.17 Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat we in een internationaal gerichte maatschappij leven. Op De Toren wordt er een basis gelegd voor Engels.

We werken met een kerndoelen dekkende methode Engels in groep 7 en 8.

Aandachtspunt
(Her-)Oriëntatie op nieuwe methode Engels

4.18 Levensbeschouwelijke identiteit

De Toren verbindt kinderen met elkaar, passend bij de culturele en religieuze diversiteit in de school en samenleving. Met behulp van de methode "Kleur op school" besteden we aandacht aan levensbeschouwelijke vorming, samenleving en burgerschap. Levensbeschouwing is het bezig zijn met betekenisgeving.

De vraag die we op De Toren aan kinderen stellen als we het levensbeschouwelijk gesprek voeren, is dan ook "Wat betekent het voor jou?" Iedereen ontwikkelt zijn eigen 'levensverhaal.' Alle nieuwe ervaringen krijgen een plek in het levensverhaal van het kind en worden in een 'zinvol verband' geplaatst. Hoe iets betekenis krijgt in een verhaal hangt af van de bagage die kinderen al hebben meegekregen. We leren kinderen bewust betekenis te geven door ze in aanraking te brengen met (bijbel-)verhalen, bronnen, tradities en vragen. Kinderen ervaren én erkennen dat betekenissen verschillend zijn. We proberen elkaars 'betekenisgeving' te begrijpen. Wij hebben respect voor wat de

ander anders maakt. De uitwisseling van betekenissen vindt niet plaats in confrontatie, maar in ontmoeting en dialoog. De betekenis die een ander geeft kan inspireren, een spiegel voorhouden.

De christelijke feesten, Kerst en Pasen, worden op De Toren gevierd. Het uitgangspunt van deze vieringen is ontmoeten en samen vieren. Wij gaan ervan uit dat de ouders die voor de Toren kiezen deze vorm van godsdienstige en levensbeschouwelijke vorming respecteren en dat hun zoon/dochter hier onbelemmerd aan mee kan/mag doen.

Aandachtspunt
Ontwikkelen van een doorgaande lijn levensbeschouwing

4.19 Burgerschapsonderwijs



De Toren is met trots dé IMC Basis-locatie in de gemeente Moerdijk. Bevlogen vakexperts verzorgen wekelijks als gastdocent onderwijs aan de leerlingen van groep 7 en 8. IMC Basis bereidt leerlingen in een vroeg stadium voor op de belangrijkste stap na hun schoolbestaan: werk gaan doen wat bij hen past en waarin ze zich verder kunnen ontwikkelen. Lessen van vakexperts verruimen het blikveld van de leerlingen,

laten hen experimenteren met hun voorkeuren en stimuleren hen om lef te hebben en hun interesses te volgen. In de ontvankelijke leeftijdsfase van tien tot dertien jaar wordt zo de basis gelegd om gemotiveerd in het leven te staan. IMC Basis stelt zich samen met De Toren ten doel dat alle leerlingen, van alle sociale klassen en van alle schoolniveaus zó worden opgeleid dat ze gemotiveerd een maatschappelijke rol kunnen innemen.

Met de IMC Basis lessen bereiden de leerlingen zich erop voor dat ze later zelfstandige, gemotiveerde en verantwoorde keuzes kunnen maken. Kern van IMC Basis is de waardevolle ontmoeting tussen leerlingen en beroepsprofessionals uit de directe omgeving van de school. Het curriculum bestaat uit een brede variëteit aan vakken zoals Journalistiek, Recht, Techniek, Zorg & Welzijn, Geneeskunde, Film, Wiskunde, Science & Wetenschap, Ondernemen, Politiek, en Beeldende Kunst.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Door IMC Basis staan leerlingen goed geïnformeerd in het leven. (breed beeld v.d. maatschappij en van hun mogelijkheden)
2.	In samenwerking met bevlogen vakexperts ontdekken leerlingen hun talenten en voorkeuren.
3.	Bekrachtiging, aanmoediging en vaardigheidstrainingen dragen tijdens IMC Basis bij aan sterker zelfvertrouwen.
4.	De leerlingen volgen levensecht onderwijs, vol actuele casussen en vraagstukken.
5.	Leerlingen worden ze zich ervan bewust dat ze deel uitmaken van, invloed kunnen uitoefenen op, en een bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij.
6.	IMC Basis verankert de school sterker in de buurt doordat enthousiaste professionals uit de directe omgeving van de basisschool betrokken worden bij het onderwijs.

Bijlagen

1. Onderwijskundige achtergronden IMC Basis

4.20 Ondersteuning en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren en onderwijsassistenten zorgen ervoor, dat ze de leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig.

Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze schoolambitie

(normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In ons ondersteuningsplan beschrijven we onze ondersteuningsstructuur. Onze school beschikt over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) extra ondersteuning kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt. We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend, maar formeel gebeurt dit bij de schoolbesprekingen (2x per jaar, na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de schoolbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
2.	Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de ondersteuningsvraag voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte
3.	De school voert de extra ondersteuning en begeleiding planmatig uit
4.	De intern begeleider coördineert de extra ondersteuning en begeleiding

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3,43

Aandachtspunt
Beschrijven (formaliseren) van ondersteuningsstructuur in ondersteuningsplan

4.21 Passend onderwijs

Wij vinden dat elk kind recht heeft op thuisnabij, goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling, dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Het welzijn van alle kinderen staat centraal zodat ontwikkeling op het hoogst passende niveau plaatsvindt.

We geloven als school van Stichting De Waarden in een Waardengemeenschap waarin we met alle kinderen, ouders, medewerkers en externen samenwerken, vanuit kennis en kunde, om talenten optimaal te verbinden tot de mooiste creaties. We geloven in een maatschappij waarin iedereen optimaal tot zijn recht komt, aansluitend op de eigen mogelijkheden en kansen. We zijn ervan overtuigd dat inclusiever onderwijs en een rijke omgeving met stimulans en begrip daaraan bijdraagt

Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en steeds vaker op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school biedt passende ondersteuning en/of begeleiding aan wanneer het niveau van een leerling afwijkt van de leeftijdsgroep (passend bij de mogelijkheden en behoeften van de leerling)
2.	Het (passende) aanbod, de (passende) ondersteuning en/of de (passende) begeleiding zijn gericht op de ononderbroken ontwikkeling van een leerling
3.	De school evalueert periodiek of het aanbod het gewenste effect heeft
4.	De school stelt –op basis van de evaluatie- interventies vast (bij) als dat nodig is
5.	De school heeft vastgesteld (in het SOP) wat zij onder extra ondersteuning verstaat
6.	De school stelt een ontwikkelingsperspectief (OPP) op voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben
7.	Het ontwikkelingsperspectief (OPP) geeft aan hoe het onderwijs wordt afgestemd op de behoeften van de leerling

Beoordeling

Onze ambities m.b.t. Passend Onderwijs worden tenminste tweejaarlijks beoordeeld door directie en team m.b.v. de vragenlijst WMK-PO

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	3,11

4.22 Opbrengstgericht werken

Om opbrengstgericht en passend onderwijs te realiseren, sluiten we qua planmatig handelen aan bij de werkwijze die wel 'Groepsplanloos Werken' wordt genoemd. Dit bestaat uit een viertal waarborgen: het onderwijsplan (bevat het standaard aanbod), het schooloverzicht (bevat de schoolambities en de school- en groepsopbrengsten), het groepsoverzicht (bevat de indicatoren van passend onderwijs) en de schoolbespreking.

Tijdens een halfjaarlijkse schoolbespreking formuleren we teambrede school-verbeteraanpakken en groepsinterventies die voortkomen uit verschillen die we waarnemen tussen de schoolambities, het aanbod en het rendement. Als aanbod, schoolambities en rendement in een lijn liggen, gaan we door met wat we deden. De uitkomsten van de schoolbesprekingen worden vastgelegd en tussentijds geëvalueerd.

Kwaliteitsindicatoren	
★	We beschikken over schoolnormen (de schoolambitie) voor de eind- en tussenresultaten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>
★	We beschikken over schoolnormen (de schoolambitie) voor taakaanpak en samenwerken (Leren Leren) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP8 - Toetsing en afsluiting</i>
3.	De analyse van de toetsresultaten is normgerelateerd
4.	De analyse van de toetsresultaten richt zich voornamelijk op het leerkrachtgedrag

4.23 Opbrengsten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na op de vakgebieden Nederlandse Taal en Rekenen en op twee domeinen uit de leerlijn Leren Leren die in de lijn liggen met Coöperatief Leren: Taakaanpak en Samenwerken. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (ParnasSys). We monitoren of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen tijdens de school-/groepsbesprekingen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen.

We streven na op de schoolambitie te scoren voor alle vakgebieden. Voor de technische vakken (TL en SP) lukt het

over het algemeen boven de landelijke normen te scoren. Voor de inzichtelijke vakken (BL, RW) streven we het landelijk gemiddelde na.

Het zijn met name deze inzichtelijke vakken die bijdragen aan een hogere uitstroom richting het VO.

In het kader van de ononderbroken ontwikkeling stellen we jaarlijks een overzicht op van het aantal kleuterverlengers, het aantal zittenblijvers en het aantal leerlingen met een OPP e/o eigen leerlijn. Met betrekking tot verlengen en zittenblijven hebben we normen opgesteld. Voor verlengen is dit 12% (groep 1 en 2) en voor zittenblijven 3% (groep 3 t/m 8).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Elke leerling realiseert aan het eind van de basisschool maximale opbrengsten
2.	Elke leerling realiseert tussentijds de maximale opbrengsten
3.	Leerlingen doorlopen in beginsel de basisschool in acht jaar
4.	Elke leerling krijgt het juiste advies voor het vervolgonderwijs
5.	Elke leerling presteert naar verwachting in het vervolgonderwijs

Beoordeling

We beoordelen onze opbrengsten jaarlijks m.b.v. de sturingsinformatie uit Ultimview en via een meting van de basiskwaliteit (WMK-po)

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	3

Aandachtspunt
De eindresultaten m.b.t. rekenen en wiskunde voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)
De eindresultaten m.b.t. Nederlandse taal voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)

Bijlagen

1. Ambitie schoolstandaarden

4.24 Toetsing en afsluiting

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

De toetsen worden afgenomen conform het opgestelde toetsrooster en de toetsvoorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden geïnformeerd over de toetsresultaten.

In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets. Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure is voor iedere school beschreven in de schoolgids.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	3

4.25 Vervolgsucces

Onze school controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. We vergelijken daartoe onze adviezen met de plaats van de leerlingen aan het begin van VO-klas 3. We gebruiken daarbij de gegevens van Scholen op de kaart (resultaten – plaats in VO na 3 jaar). Op basis van een analyse stellen we ons beleid m.b.t. advisering VO –indien

nodig- bij.

5 Personeelsbeleid

5.1 Bouwsteen 2: Persoonlijk leiderschap van zelfbewuste professionals



Vanuit persoonlijk leiderschap nemen zelfbewuste professionals verantwoordelijkheid, krijgen ze verantwoordelijkheid en leggen we verantwoording af. In de eerste betekenis gaat het om regie nemen en eigen initiatief tonen. We noemen dat zelfverantwoordelijkheid. In de tweede betekenis, verantwoordelijkheid krijgen, gaat het over ruimte en vertrouwen en om aanspreekbaar zijn. Leerkrachten hebben de morele verplichting hun 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 we ons vanuit persoonlijk leiderschap verantwoordelijk voelen, laten we zaken niet zomaar op hun beloop, maar ondernemen we actie en spreken we iemand aan op wat we belangrijk vinden. Leerkrachten (en onderwijsassistenten) neem de regie

over hun vak en zetten zich in voor de missie van De Toren en van De Waarden. Leerkrachten zijn eerst verantwoordelijk als individu en dan pas als lid van een team. Onze leerkrachten maken met overtuiging keuzes, zijn vindingrijk en nemen binnen de mogelijkheden de vrijheid om voor iemand het verschil te kunnen maken.

Wat betekent dat concreet?

Hoekstenen 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).

Kwaliteitsaspecten "Samen elke dag een beetje beter."

Op De Toren werken we samen aan nog beter onderwijs, vanuit een cultuur waarin leraren met en van elkaar leren en samen met de leerlingen en de schoolleider het onderwijs verbeteren. Van en met elkaar leren is de basis voor een goede les. Door leerkrachten de mogelijkheid te geven om regelmatig bij elkaar te kijken, samen lessen voor te bereiden en te laten bespreken of beoogde doelen worden bereikt, zullen onze lessen verbeteren en innoveren.

Alle leerkrachten krijgen en nemen de verantwoordelijkheid talenten te ontdekken, gebruiken en/of te ontwikkelen door:

- het afleggen van lesbezoeken;
- gezamenlijk lessen te ontwerpen;
- de leerlingenraad te raadplegen.

Aandachtspunten

1. In 2023 is het vanzelfsprekend om als medewerker deel te nemen in professionele leergemeenschappen, collegiale consultatie, ontmoetingen en netwerken.
2. Leerkrachten dragen aantoonbaar bij aan het behalen van de gestelde doelen van het koersplan en leggen daar jaarlijks verantwoording over af in de ontwikkelgesprekken.
3. Talenten worden gedeeld in de organisatie door samenwerkingsactiviteiten en zo nodig van buiten de organisatie gehaald.
4. In 2019 vormen directeuren met elkaar een lerend netwerk.

5. De schoolleider verantwoordt zich over:

- De doelmatigheid van het primaire proces waarin de link met het koersplan helder is;
- De onderzoekende cultuur die binnen de school gecreëerd wordt;
- De interventies die vanuit de ontwikkelingsbehoefte van het team uitgevoerd worden. Waarbij adequaat gebruik gemaakt wordt van kennis en kunde van stakeholders;
- Een flexibele organisatiestructuur, zodat de school snel kan anticiperen op onverwachte situaties en vernieuwingen;
- De inbreng van medewerkers bij veranderingen. Zo is zichtbaar dat zij participeren in zelf organiserende (leer-)teams en/of projectgroepen;
- Nauwe samenwerking met de MLI leerkracht.

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.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We gebruiken Mijnschoolteam als gevalideerd observatie-instrument (kijkwijzer)
2.	We beschikken over een functionerende gesprekencyclus (GROW)

5.3 Bevoegde en bekwame leraren

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

Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. Het instrument Mijnschoolteam geeft ons inzicht in de mate van bekwaamheid van de leraar. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid.

5.4 De schoolleiding

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

5.5 Professionele cultuur

De directeur streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de IB-ers en de CL-coaches klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. Typerend voor onze school is dat we leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen.

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

5.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten en andere onderwijsprofessionals (onderwijsassistenten en leerkrachtondersteuners) vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende professionals, daarom bieden wij stagiaires van de (universiteiten) hogescholen en ROC's de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnterviewd welke leerkracht een stagiaire of LIO-er in de klas wil (kan) begeleiden. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel.

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.

Bijlagen

1. Sollicitatiecode

5.8 Introductiebeleid Stichting 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. We zien de scholen als een Waardengemeenschap waarin we een levenshouding willen cultiveren van aandacht voor en met elkaar. We hebben

oog voor het individu en herkennen en erkennen zijn/haar capaciteiten. Wij hechten aan kwaliteit in de ruimste zin van het woord en medewerkers blijven zicht professioneel ontwikkelen. Een professioneel en modern HRD-beleid met een passend introductiebeleid is daarbij essentieel.

Bijlagen

1. Introductie & Inductie bij St. De Waarden

5.9 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.

Bijlagen

1. Bestuursformatieplan 2019-2020

5.10 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 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.

5.11 Deskundigheidsbevordering

Bij alle vormen van deskundigheidsbevordering moeten we ons de vraag stellen “wat is het effect op het lerende 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. We hebben jaarlijks meerdere stagiaires en een schoolopleider. 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.

5.12 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 uit het Vervangingsfonds te kunnen stappen.

Vervanging

Vervanging van zieke medewerkers blijft mogelijk. Stichting de Waarden is vanaf 2019 eigen risicodrager. Om deze reden is er na de zomer '19 gestart 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.

5.13 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 duurzame 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.

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 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.

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!

Kwaliteitsaspecten

Op De Toren komt de wereld bij elkaar. Wij hebben leerlingen vanuit de hele wereld met vele verschillende achtergronden. We hebben respect voor wat de ander anders maakt.

Leerlingen vormen de inspiratiebron voor verbetering. Ze geven leraren in de leerlingenraad feedback over het onderwijs en doen suggesties voor verbeteringen. Dit creëert grote leerlingbetrokkenheid.

Aandachtspunten

1. De Toren expliciteert haar eigen verhaal over de eigenheid van onderwijs, gerelateerd aan de missie van De Waarden.
2. In het schoolplan staat hoe De Toren in zijn eigenheid deelneemt aan de gemeenschap.

6.2 Domein 5: Onderwijs dat deugt



Gewortelde profilering: onderwijs dat deugt

Het profiel van een school heeft diverse dimensies: pedagogisch, onderwijskundig, maatschappelijk, levensbeschouwelijk. De Waarden stimuleert en faciliteert haar 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?

Wat betekent dat concreet?

- Naar een onderscheidend en omvattend profiel van De Waarden en De Toren. 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.

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.

Aandachtspunten

1. Tweejaarlijks vindt op alle lagen van De Toren een open en inspirerende bijeenkomst plaats over onderwijs dat deugt;
2. De Toren betreft ouders en andere stakeholders bij deze bijeenkomst en gaat na in hoeverre het verhaal van de school door hen wordt herkend.
3. In het schoolplan wordt de identiteit beschreven. Binnen de school is er een gedragen cultuur vanuit deze identiteit.
4. In sollicitatiegesprekken en in de gesprekscyclus wordt aan personeelsleden gevraagd hoe zij vanuit hun persoonlijke inspiratie kunnen bijdragen aan het verhaal van De Toren en van De Waarden.

6.3 Domein 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 0 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.

Kwaliteitsaspecten

De Toren realiseert (i.s.m. IMC Basis) in groep 7 en 8 een aanvullend onderwijsprogramma met gastdocenten uit de directe omgeving van de school. Met het IMC Basis programma geeft De Toren leerlingen mee dat ze gemotiveerd een maatschappelijk rol kunnen innemen. Door leerlingen in aanraking te brengen met enthousiasmerende vakexperts geven we onze leerlingen de kans om spelenderwijs de wereld en hun voorkeuren te ontdekken. We willen leerlingen in een vroeg stadium voorbereiden op de belangrijkste stap na hun schoolbestaan: werk gaan doen

wat bij hen past en waarin ze zich verder kunnen ontwikkelen.



Aandachtspunten

1. De Toren heeft in beeld wie haar externe stakeholders zijn en maakt onderscheid hierin naar prioriteit.
2. De Toren heeft inzicht in de waardering van deze stakeholders.
3. In het schoolplan hebben we beschreven hoe wij onze maatschappelijke opdracht zien, gerelateerd aan de missie en visie van De Waarden.
4. In het schoolplan beschrijven we voor welke lokale uitdagingen wij ons in de komende jaren medeverantwoordelijk weten en hoe en met welke maatschappelijke partners wij die uitdagingen aangaan.

6.4 Organisatiestructuur

RKBS De Toren is één van de scholen van Stichting De Waarden. Stichting De Waarden is een stichting voor interconfessioneel basisonderwijs. Onder de verantwoordelijkheid van De Waarden werken 18

scholen (17 basisscholen en 1 school voor speciaal basisonderwijs) intensief samen om krachtig onderwijs te realiseren, geïnspireerd door de christelijke waarden. Bij de Stichting werken circa 350 medewerkers. Elke dag verzorgen zij het basisonderwijs voor zo'n 2.800 leerlingen in de gemeenten Drimmelen, Goeree Overflakkee en Moerdijk.

De directeur geeft –onder eindverantwoordelijkheid van de bestuurder van de Stichting- leiding aan de school. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directeur wordt bijgestaan door twee managementteamleden en een IB-er: samen het MT. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

6.5 Anders organiseren

De Toren is een basisschool met inspirerend, eigentijds onderwijs. Om die reden werken we vanaf het schooljaar 2019-2020 met een Onderbouw-unit. Wij zijn ervan overtuigd dat wij met unitonderwijs het best denkbare onderwijsaanbod voor onze leerlingen kunnen realiseren. De leerlingen uit de groepen 1, 2 en 3 krijgen onderwijs in een unit. Dit is de nieuwe basisgroep. Daarbinnen worden de leerlingen onderverdeeld in niveaugroepen. Een niveaugroep wil zeggen dat er gekeken wordt naar de ontwikkeling van de leerlingen. De leerlingen worden niet meer alleen op basis van de leeftijd ingedeeld. Op deze manier kunnen leerlingen zich op hun eigen niveau ontwikkelen.

Door ons onderwijs op deze manier te organiseren hebben leerkrachten, ondersteund door een onderwijsassistente in aanbod en proces, de mogelijkheid om leerlingen doelgericht te observeren en een passend aanbod gericht op de kerndoelen/ leerlijnen vorm te geven. In de onderbouw ontwikkelen we een stevige basis voor de verdere schoolloopbaan van onze leerlingen.

In de groepen 4 t/m 8 werken we (nog) volgens het leerstofjaarklassensysteem. Over de groepen 4 t/m 8 hebben we naast een leerkracht per groep, extra ondersteuning van onderwijsassistenten. We gaan vanaf het schooljaar 2019-2020 bij verschillende vakken groepsdoorbrekend (op niveau) werken.

6.6 Het schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samen-werken is. Op De Toren streven we naar een optimale samenwerking voor het verbeteren van het leren van onze leerlingen. We streven naar een optimale ouderbetrokkenheid: we organiseren een nieuwjaarsreceptie bij de start van het schooljaar, voeren startgesprekken met ouders en kinderen en houden regelmatig koffietafelgesprekken om ouders actief te betrekken bij het vormen van schoolbeleid.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Het team ervaart de schoolomgeving als veilig en ordelijk
2.	Leerlingen, ouders en de omgeving ervaren de schoolomgeving als veilig en ordelijk
3.	Leraren hebben een rol bij de besluitvorming ten aanzien van schoolinitiatieven
4.	Leraren (en onderwijsassistenten) werken regelmatig samen om gemeenschappelijk kwesties aan te pakken aangaande het onderwijsprogramma, toetsing, lesgeven en de leerprestaties van alle leerlingen
5.	Leraren hebben formele manieren om een bijdrage te leveren aan het optimaal functioneren van de school
6.	Leerlingen, ouders en de omgeving leveren een bijdrage aan het optimaal functioneren van de school
7.	Het succes van de school als geheel en van individuen binnen de school wordt op een juiste wijze erkend
8.	De budgettaire, operationele en technologische middelen van de school worden zo ingezet dat ze direct de leraren ondersteunen

Beoordeling

De ambities (kwaliteitsindicatoren) worden een keer in de vier jaar beoordeeld m.b.v. een Quick-Scan (WMK-PO).

6.7 Veiligheid

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

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

De school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels. Deze regels worden door iedereen gehanteerd en nageleefd. We verwachten van leerkrachten, onderwijs ondersteunend persoon een voorbeeldrol. Incidenteel wordt er aan een groep een sociale vaardigheidstraining gegeven. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

Incidenten en ongevallen worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten en ongevallen. Tevens wordt in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten.

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

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

Beoordeling

De school monitort tenminste jaarlijks de veiligheidsbeleving van leerlingen m.b.v. de Monitor Sociale Veiligheid (via Vensters). De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs.

De ouders en de leraren worden 1 x per twee jaar bevraagd op veiligheidsaspecten.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3

Aandachtspunt
Ontwikkelen van een incidenten- en ongevallenregistratie

6.8 LeerKRACHT

Op De Toren werken we volgens de aanpak van stichting LeerKRACHT. De LeerKRACHT-aanpak helpt ons een verbetercultuur te creëren, waarmee leraren van elkaar leren en samen met de leerlingen en de schoolleiding het onderwijs verbeteren. Dit zijn de drie belangrijkste dingen die we daarmee bereiken:

- Leraren hebben meer plezier in hun werk en ervaren minder werkdruk;
- Leerlingen voelen zich gehoord en zijn meer betrokken;
- Het onderwijs op school wordt beter.

Vier leerKRACHT-instrumenten vormen in samenhang met elkaar de basis van deze aanpak. Deze instrumenten gebruiken we in een wekelijkse ritmiek en samen met het hele team.

1. De bordsessie. Korte effectieve werksessie, waarin we met collega's en schoolleiding wekelijks de voortgang bespreken op doelen die we gezamenlijk gesteld hebben. Deze bordsessies vervangen de vergaderingen.
2. Gezamenlijk lesontwerp. De doelen die we met het team stellen vertalen we naar de dagelijkse lespraktijk. Door samen lessen voor te bereiden maken we gebruik van elkaars kennis en kunde en kunnen we lessen verbeteren en innoveren
3. Lesbezoek en feedback. Van en met elkaar leren is de basis voor een goede les. Door regelmatig te kijken bij elkaar en samen te bespreken of de beoogde doelen worden bereikt, krijgen we ideeën over hoe het nog beter kan.
4. De stem van de leerling. De leerling of de student is de grootste inspiratiebron voor nieuwe lesdoelen. Zij kunnen bij uitstek feedback geven over het onderwijs en werken zo mee aan verbetering.

6.9 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met de voorschoolse voorziening van Kibeo. 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 PO3002 en met zorgpartners. Tenslotte werken we als een samenwerkende eenheid constructief samen met de volgende scholen van onze stichting: De Neerhof - De Arenberg - Het Palet.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar;
- De wijkagent;
- Centrum voor jeugd en gezin;
- Schoolarts;
- Paramedisch Centrum Torenveld.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3

6.10 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij op De Toren van groot belang, omdat school en ouders hetzelfde doel nastreven: een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van (alle) kinderen. Om het kind goed te begeleiden, is het noodzakelijk dat school en ouders elkaar wederzijds informeren en dat ouders achter de visie van

school staan.

De Toren staat open voor ouders daar dit ten goede komt aan de ontwikkeling van het kind, gericht op betere leerprestaties. Wij kunnen tegemoet komen aan de behoeften van elke ouder en viëren daarin het verschil zodat ieder op eigen wijze tevreden is. Daarbij staat de behoefte van de school centraal dat alle ouders betrokken deelnemen aan de ontwikkeling van hun kind(eren).

De komende jaren willen we de ouderbetrokkenheid (nog meer) vergroten. We laten ons hierbij inspireren door de 10 criteria van Ouderbetrokkenheid 3.0. Ouderbetrokkenheid is geen opzichzelfstaand specialisme, maar een rode draad die door alle onderdelen van de school loopt ten behoeve van het behalen van maximale resultaten in de meest brede zin van het woord.

Beoordeling

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

Bijlagen

1. Criteria Ouderbetrokkenheid 3.0

6.11 Overgang PO-VO

Op De Toren werken we aan opbrengsten met als doel het maximale uit elke leerling te halen. Bij het bepalen van het VO-advisie en de overgang naar het VO maken we gebruik van De Plaatsingswijzer. De (voorlopige) VO-adviezen voor de leerlingen in groep (7 &) 8 worden jaarlijks zorgvuldig bepaald in een breed overleg waaraan de leerkrachten van groep 7 & 8, de IB-er en de directeur deelnemen. De adviezen worden conform de richtlijnen uit de Plaatsingswijzer gebaseerd op de resultaten van tussentoetsen uit het leerlingvolgsysteem in groep 6, 7 en 8, aangevuld met kindkenmerken als concentratievermogen en werkhouding.

Om ervoor te zorgen dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past, hebben we geregeld contact met de scholen waaraan we onze leerlingen leveren. Door deze 'warme overdrachtsgesprekken' en tussentijdse up-dates m.b.t. cijfers in de eerste drie jaar van het VO krijgen we inzicht in waar onze leerlingen terecht komen na groep 8 en wat ze (extra) nodig hebben om succesvol te zijn in het voortgezet onderwijs.

6.12 Privacybeleid

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

Bijlagen

1. Informatiebeveiliging en privacy beleid
2. Handboek/gedragscode Informatiebeveiliging en Privacy (IBP) en gebruik Digitale Media
3. Gedragsprotocol

6.13 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met de peuterspeelzaal in de school. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. Onze school (vroegschool: groep 1 en 2) maakt gebruik van de methode Onderbouwd die redelijk aansluit op de methode 'Puk en Ko' die op de peuterspeelzaal gebruikt wordt. We onderhouden een zeer goede relatie met de peuterspeelzaal (voorscholen) en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht.

In de aankomende schoolplanperiode onderzoeken we de mogelijkheid om een doorgaande lijn in observatiesystemen en methodes te gebruiken.

7 Financieel beleid

7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

Het financieel beleid van de Stichting De Waarden wordt opgesteld door de controler. Financiële ondersteuning wordt verzorgd vanuit het kantoor.

Jaarlijks vindt een begrotingsbespreking plaats tussen de directie, het bestuur en de controler waarbij investeringen t.a.v. kwaliteitsverbeteringen worden besproken en c.q. worden goedgekeurd.

Met regelmaat vindt tussen de directie en het bestuur een MARAP (kwartaalbespreking) plaats. Tijdens deze bespreking worden de uitgaven en inkomsten besproken in relatie tot de jaarbegroting. Prognoses m.b.t. het leerlingaantal en personele mutaties worden hierin meegenomen.

7.2 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is € 45,00 per jaar. Uit deze inkomsten worden activiteiten betaald die niet uit de reguliere bekostiging gefinancierd kunnen worden. Uit deze bijdrage wordt ook geld gereserveerd voor de 3-daagse schoolreis in groep 8.

7.3 Sponsoring

De Toren kent sinds kort enkele vormen van sponsoring. De drie belangrijkste uitgangspunten bij sponsoring:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen."

Bijlagen

1. Sponsoringsbeleid Stichting De Waarden

7.4 Bouwsteen 7: Middelen op orde



Goede middelen: organisatie, huisvesting, financiën.

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

De Waarden verantwoordt haar financiële beleid op korte en lange termijn door benchmarking-gegevens en financiële analyses te gebruiken bij beleidsbepaling. Vervolgens wordt er bij budgettering onderscheid gemaakt in schoolbudget, budget bestuursbureau en gemeenschappelijk budget (solidariteit). De toekenning van het gemeenschappelijk budget wordt mede bepaald

vanuit het gezamenlijk bereiken van eindresultaten. Ook wordt geïnvesteerd in projecten voor ontwikkeling. De belanghebbenden hebben vertrouwen in de wijze waarop met de subsidiegelden wordt omgegaan.

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

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

Een agenda voor toekomstgerichte huisvesting

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

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

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

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

Duurzame schoolgebouwen

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

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

Daarbij worden de bestaande onderhoudsplanningen als uitgangspunt genomen. We nemen de inspanningsverplichting op ons om geplande vervangingen te combineren met verduurzamingsmaatregelen. Zo zal bijvoorbeeld het aanbrengen van (extra) dakisolatie of het plaatsen van zonnepanelen gecombineerd en afgestemd worden met de geplande vervanging van dakbedekking. Zeker in krimpsituaties stelt deze inzet ons voor uitdagingen die om creatief denken vragen.

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

Daarom is het bij De Waarden vanzelfsprekend dat we kennis, ervaring en goede voorbeelden met elkaar delen. De organisatie biedt daar de faciliteiten voor. Dat betekent ook dat we geen valse bescheidenheid kennen en niet bang zijn om onszelf koploper te noemen in iets waar we goed in zijn. We staan 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'. 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 (op De Toren en binnen De Waarden) 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 De Waarden een gezamenlijk leerproces: hoe leer je bij zo'n proces 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 proces?

Kwaliteitsaspecten

De Toren zet op basis van een nulmeting een cyclisch proces van kwaliteitszorg op. WMK wordt aantoonbaar gebruikt en door middel van zelfevaluaties en audits wordt er structureel aan schoolontwikkeling gewerkt.

Aandachtspunten

1. In strategie en beleid wordt systematisch verbinding gemaakt tussen het waarom, hoe en wat van De Toren.
2. In strategie- en beleidsdocumenten wordt de link gelegd met schooloverstijgende leer- en ontwikkelingsprocessen.
3. De Toren communiceert via een jaarverslag naar de stakeholders;

8.2 Visie op onderwijs en kwaliteit bij Stichting de Waarden

Het kwaliteitsbeleid bij Stichting de Waarden is een balans tussen het tellen en vertellen, het leren van en met elkaar. Kwaliteit is van ons allemaal. Daarbij willen we onze successen vieren. Om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen werken de Waardenscholen met de vierjarige kwaliteitscyclus 'Werken met Kwaliteitskaarten' (WMK-PO). Naast WMK wordt ook gewerkt met het leerling administratiesysteem ParnasSys, Ons Beleidsplan, Mijn Schoolplan en Mijn Schoolteam.

Het managementcontract (MACON) en de managementrapportage (MARAP) worden expliciet gekoppeld aan het Strategisch Beleidsplan en ingebed in het kwaliteitszorgsysteem van de stichting en de school. De Toren wil de komende vier jaar invulling geven aan een kwaliteitszorgsysteem op schoolniveau, m.b.v. WMK, maar ook door het voeren (en bijhouden) van korte gesprekken met alle betrokkenen en het doen van (korte) observaties. De MACON en MARAP krijgen gestalte in de vorm van het jaarplan en de verbeterplannen uit Mijn Schoolplan.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	2,9
Kwaliteit door MT gemeten - KA1: Kwaliteitszorg	2,89
Kwaliteit door MT gemeten - KA2: Kwaliteitscultuur	2,77
Kwaliteit door MT gemeten - KA3: Verantwoording en dialoog	2,94

8.3 Kwaliteitscultuur

Visie op kwaliteit

Binnen De Waarden, dus ook op De Toren, vinden we dat kwaliteit begint met ambitie. Het gezamenlijke verlangen om een bepaalde kwaliteit neer te zetten. Werken vanuit ambitie voorkomt middelmatigheid. Een 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.

Leidinggeven aan kwaliteitszorg die zo functioneert, vraagt bewust leren. De directeur is hierin bepalend:

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

8.4 Verantwoording en dialoog

Op weg naar een bevlogen kwaliteitscultuur.

In een organisatie als De Waarden is veel verschillende expertise, denkracht 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.

Met een goed uitgezette PDCA, IMWR- (inspireren- mobiliseren- waarden- realiseren) en PVKV-cyclus (praktijk-verhaal- karakter- verantwoorden) 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 De Waarden en binnen de school.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3

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 uit één van kwaliteitsgebieden met bijbehorende standaarden uit het onderzoekskader van de inspectie.

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.

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 (MACON en MARAP)

8.6 Onze eigen kwaliteitsaspecten

De audit als instrument voor kwaliteitsverbetering

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

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

De audit

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

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

In algemene termen kunnen we stellen dat een audit onderzoekt:

- of de school doet wat zij belooft,

- of de school daadwerkelijk werkt volgens de afgesproken procedures en inspectie-eisen.

In het eerste geval toetst een auditteam of de school handelt conform wat beschreven staat in de rapportage van de zelfevaluatie, aangevuld met bijvoorbeeld het schoolplan, de schoolgids of het zorgplan. Bij een audit is deze rapportage van de zelfevaluatie object van onderzoek: daarin staat wat de school doet, wat ze belooft, wat ze beoogt. In het tweede geval controleert het auditteam of de school voldoet aan de (externe) gestelde eisen, bijvoorbeeld of de school handelt conform de inspectie-eisen.

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

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

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 ondersteuningsplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
6. Het ondersteuningsplan 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.

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 Quick Scan - Zelfevaluatie

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

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

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

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

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. Planning WMK

9 Strategisch beleid

9.1 Koersen op 7 domeinen



Stichting De Waarden heeft begin 2018 haar koersplan ' **Onderwijs in beweging** ' gepresenteerd. Een levend document dat ons als betrokkenen bij Stichting De Waarden begeleidt op onze reis. De reis van De Waarden is al lang geleden begonnen en eindigt niet in 2023.

We weten niet precies waar deze reis ons zal brengen, we gaan de toekomst open tegemoet. We weten wél waar we heen willen en zetten aan de hand daarvan onze koers uit.

Domein	Aandachtspunten 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.
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	Leerkrachten dragen aantoonbaar bij aan het behalen van de gestelde doelen van het koersplan en leggen daar jaarlijks verantwoording over af in de ontwikkelgesprekken.
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	Talenten worden gedeeld in de organisatie door samenwerkingsactiviteiten en zo nodig van buiten de organisatie gehaald.
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	In 2023 is het vanzelfsprekend om als medewerker deel te nemen in professionele leergemeenschappen, collegiale consultatie, ontmoetingen en netwerken.
Domein 1: Werken aan onderwijs	In 2019 geven de scholen aan in de schoolplannen hoe zij duurzaamheid en techniek een plek geven in het curriculum.
Domein 1: Werken aan onderwijs	In 2019 staat in de schoolplannen welke keuzen zij gemaakt hebben ten aanzien van deze brede vorming eveneens hoe die zich verhouden tot de kernwaarden van De Waarden.
Domein 1: Werken aan onderwijs	Vanaf 2019 worden de ouders, kinderen en leerkrachten betrokken bij deze evaluatie.
Domein 6: De blik naar buiten	In de schoolplannen beschrijven de scholen voor welke lokale uitdagingen zij zich in de komende jaren medeverantwoordelijk weten en hoe en met welke maatschappelijke partners zij die uitdagingen aangaan.

Domein	Aandachtspunten beleidsplan 2018-2022
Domein 6: De blik naar buiten	In de schoolplannen hebben de scholen beschreven hoe zij hun maatschappelijke opdracht zien, gerelateerd aan de missie en visie van De Waarden.
Domein 6: De blik naar buiten	In 2019 hebben de scholen inzicht in de waardering van deze stakeholders.
Domein 6: De blik naar buiten	In 2019 heeft de school in beeld wie haar externe stakeholders zijn en maakt onderscheid hierin naar prioriteit.
Domein 5: Onderwijs dat deugt	In sollicitatiegesprekken en in de gesprekscyclus wordt aan personeelsleden gevraagd hoe zij vanuit hun persoonlijke inspiratie kunnen bijdragen aan het verhaal van de school en van De Waarden.
Domein 5: Onderwijs dat deugt	In het schoolplan wordt de identiteit beschreven. Binnen de school is er een gedragen cultuur vanuit deze identiteit.
Domein 5: Onderwijs dat deugt	Elke school betreft op haar eigen manier ouders en andere stakeholders bij deze bijeenkomst en gaat na in hoeverre het verhaal van de school door hen wordt herkend.
Domein 5: Onderwijs dat deugt	Tweejaarlijks vindt op alle lagen van de organisatie een open en inspirerende bijeenkomst plaats over onderwijs dat deugt.
Domein 4: Delen en leren van elkaar	WMK wordt door alle scholen aantoonbaar gebuikt.
Domein 4: Delen en leren van elkaar	D.m.v. van zelfevaluaties en audits wordt structureel aan schoolontwikkeling gewerkt.
Domein 4: Delen en leren van elkaar	Op basis van een nulmeting zetten de scholen een cyclisch proces van kwaliteitszorg op.
Domein 3: Vier het verschil	In 2019 staat in elk schoolplan hoe de school in zijn eigenheid deelneemt aan de gemeenschap.
Domein 3: Vier het verschil	In 2019 expliciteren de scholen de schoolplannen hun eigen verhaal over de eigenheid van onderwijs, gerelateerd aan de missie van De Waarden. De eigen verhalen worden gedeeld bij de MACON besprekingen.
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	In 2019 vormen directeuren met elkaar een lerend netwerk.
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- Nauwe samenwerking met de MLI leerkracht.
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- De inbreng van medewerkers bij veranderingen. Zo is zichtbaar dat zij participeren in zelforganiserende teams en/of projectgroepen.
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- Een flexibele organisatiestructuur, zodat de school snel kan anticiperen op onverwachte situaties en vernieuwingen.

Domein	Aandachtspunten beleidsplan 2018-2022
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- De interventies die vanuit de ontwikkelingsbehoefte van het team uitgevoerd worden. Waarbij adequaat gebruik gemaakt wordt van kennis en kunde van stakeholders.
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- De onderzoekende cultuur die binnen de school gecreëerd wordt.
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- De doelmatigheid van het primaire proces waarin de link met het koersplan helder is.
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	In de Macon 2019 verantwoordt elke directeur zich over:
Domein 1: Werken aan onderwijs	In het schoolplan wordt expliciet aandacht besteed aan organisatie, (tussentijdse)evaluatie en borging gebruik van de IMWR cyclus

10 Meerjarenplanning 2019-2023

Thema	Aandachtspunt	'19-'20	'20-'21	'21-'22	'22-'23
Streefbeeld	De Toren heeft een betekenisvolle rol in de wijk. Onze school is een leerplaats, ontwikkelplaats en ontmoetingsplaats: op een prominente plek in de wijk. Ontmoeting en ontwikkeling staan centraal.				
	De leeromgeving op De Toren is stimulerend. We bereiden leerlingen erop voor dat ze later zelfstandige, gemotiveerde en verantwoorde keuzes kunnen maken. Leerlingen (en onderwijskrachten) maken optimaal gebruik van de (digitale) leeromgeving, de instructies zijn activerend en de verwerking is zelfstandig. Onderwijskrachten hebben een begeleidende en coachende rol.				
	Op De Toren maken leerkrachten het verschil in de ontwikkeling van leerlingen. We geven goed les en zoeken de verbinding met ouders en de omgeving rondom de school en de leerling.				
	Op De Toren werken we met units: een onderbouw- een middenbouw en een bovenbouwunit. Er is een nauwe samenwerking met (keten-)partners uit de omgeving; een doorgaande lijn met de peuters en het voortgezet onderwijs.				
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.				
Beleidsplan 2018-2022: Domein 2: Persoonlijk leiderschap	In 2023 is het vanzelfsprekend om als medewerker deel te nemen in professionele leergemeenschappen, collegiale consultatie, ontmoetingen en netwerken.				
Beleidsplan 2018-2022: Domein 1: Werken aan onderwijs	In 2019 staat in de schoolplannen welke keuzen zij gemaakt hebben ten aanzien van deze brede vorming eveneens hoe die zich verhouden tot de kernwaarden van De Waarden.				
Beleidsplan 2018-2022: Domein 6: De blik naar buiten	In de schoolplannen hebben de scholen beschreven hoe zij hun maatschappelijke opdracht zien, gerelateerd aan de missie en visie van De Waarden.				
Beleidsplan 2018-2022: Domein 5: Onderwijs dat deugt	In het schoolplan wordt de identiteit beschreven. Binnen de school is er een gedragen cultuur vanuit deze identiteit.				
Beleidsplan 2018-2022: Domein 4: Delen en leren van elkaar	Op basis van een nulmeting zetten de scholen een cyclisch proces van kwaliteitszorg op.				
Beleidsplan 2018-2022: Domein 3: Vier het verschil	In 2019 expliciteren de scholen de schoolplannen hun eigen verhaal over de eigenheid van onderwijs, gerelateerd aan de missie van De Waarden. De eigen verhalen worden gedeeld bij de MACON besprekingen.				

Thema	Aandachtspunt	'19-'20	'20-'21	'21-'22	'22-'23
Taallesonderwijs	Ontwikkelen van een doorgaande leerlijn/ eenduidig aanbod woordenschatonderwijs				
	Organiseren groepsdoorbrekend technisch- en begrijpend leesonderwijs				
	Vastleggen werkwijze in een onderwijsplan Technisch Lezen, Begrijpend Lezen en Spelling				
Rekenen en wiskunde	Vastleggen werkwijze in een onderwijsplan rekenen				
	Opleiden/ aanstellen van een rekenspecialist				
	Invoeren/ implementeren methode Getal&Ruimte Jr.				
Wereldoriëntatie	Onderzoeken geïntegreerde methode wereldoriëntatie				
Kunstzinnige vorming	Structureler en planmatiger aanbod kunstzinnige vorming m.b.v. KunstKabinet				
Wetenschap en Technologie	Structureler, planmatiger aanbod W&T onderwijs m.b.v. de Techniek Torens				
Engelse taal	(Her-)Oriëntatie op nieuwe methode Engels				
Les- en leertijd	Evaluatie continuooster onder ouders, leerkrachten en leerlingen				
Didactisch handelen	Zicht krijgen op en versterken van effectieve instructievaardigheden leerkrachten				
Ondersteuning en begeleiding	Beschrijven (formaliseren) van ondersteuningsstructuur in ondersteuningsplan				
Veiligheid	Ontwikkelen van een incidenten- en ongevallenregistratie				
Opbrengsten	De eindresultaten m.b.t. rekenen en wiskunde voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)				
	De eindresultaten m.b.t. Nederlandse taal voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)				

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.

11 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 08MJ
Naam: Rooms Katholieke Basisschool De Toren
Adres: Witte Arend 2
Postcode: 4761 JA
Plaats: ZEVENBERGEN

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

12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 08MJ
Naam: Rooms Katholieke Basisschool De Toren
Adres: Witte Arend 2
Postcode: 4761 JA
Plaats: ZEVENBERGEN

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
