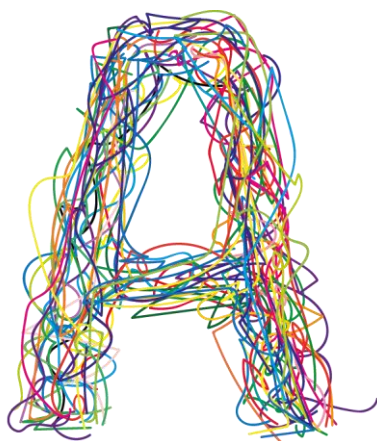




# Schoolplan

# Antoniussschool

# 2021-2025



Antoniussschool

Ieder kind is *uniek* en  
samen zijn we *bijzonder*.

## **Vaststellingsverklaring schoolplan 2021-2025**

**Naam school:** Antoniuschool

**Adres:** De Goeijstraat 1

**Postcode/plaats:** 5823 AH Maashees

**Het schoolplan is besproken en vastgesteld met het team**

Plaats: Maashees

d.d.: 20-09-2021

**Het schoolplan is besproken en vastgesteld met de MR**

Plaats: Maashees

d.d.: 17-09-2021

## Inleiding

Een school is altijd in ontwikkeling. Op grond van veranderingen in de maatschappij, verandering van inzichten op leren en ontwikkeling en verandering van leerlingbehoefte geeft de school haar ontwikkelingen vorm. Het schoolplan is een plan voor de aankomende vier schooljaren. In dit plan staat beschreven wat de ambities van de school zijn en hoe deze zich verhouden tot het strategisch beleidsplan van SKOV. Vanuit het schoolplan komen per schooljaar ambities en doelen die in een jaarplan worden vastgelegd.

## 1. Koers en visie van de school

Het schoolplan is opgesteld middels input van het team, eerdere verslagleggingen, resultaten op school- en leerlingniveau en het strategisch beleidsplan SKOV. Dit laatste is afgelopen jaar in samenwerking met alle vijf de scholen binnen SKOV opgesteld. Hiervoor hebben alle teams input geleverd op een studiedag, waarbij de kernwaarden (Samen Kwaliteit Ontwikkelingsgericht en Verbinding) en alle deelthema's zijn vastgesteld, te weten: creativiteit, eigenaarschap, bewustwording, duurzaam, authentiek en betekenisvol. De deelthema's komen terug in dit schoolplan en zijn cursief weergegeven.

### → Onderwijsconcept en kernwaarden

Ieder kind is uniek. Het gemiddelde kind bestaat niet. Iedereen is verschillend. Dat is een belangrijk uitgangspunt van het onderwijs op onze school. De leerkrachten op onze school zijn erop gericht om elke dag het onderwijs aan te laten sluiten bij de ontwikkeling van het kind: kindgericht onderwijs (KGO).

De kern van KGO is dat het onderwijs steeds wordt vormgegeven met de brede ontwikkeling van de leerling als uitgangspunt, op basis van betrokkenheid, zelfstandigheid en zelfsturing van de leerling, waarbij variëteit in aanbod en werkvormen wordt geboden, ondersteund door ICT.

De Antoniussschool is een school waar kinderen worden gestimuleerd en uitgedaagd om zich, naar hun eigen kunnen en persoonlijke interesses, te ontwikkelen binnen een *betekenisvolle* leeromgeving door van en met elkaar te leren.

Kinderen ontwikkelen zich en leren kennis en vaardigheden door:

- een goed en breed onderwijsaanbod;
- effectieve instructie;
- bekwame leerkrachten;
- een rijke en veilige leeromgeving;
- met en van elkaar te leren;
- goede (zelf-)reflectie op het eigen leerproces.

### → Uitdagingen en thema's 2021-2025

In de aankomende vier jaren komen we als team vanzelfsprekend een aantal uitdagingen tegen. Wat we nu al weten is dat het leerlingaantal zal krimpen in de toekomst. Dit geeft ons de uitdaging om het onderwijs verder in te richten waarin leerlingen van elkaar leren en meer groepsoverstijgend werken. Het belang hiervan is dat dit op een goede, gedegen manier gerealiseerd wordt. Daarnaast neemt de krimp ook een andere uitdaging met zich mee: hoe zorgen wij er samen voor om onze school zo te profileren dat ouders en kinderen voor onze school kiezen? En natuurlijk is het ook van belang dat we ons afvragen: hoe zorgen we er samen voor dat het een fijne werkbare situatie blijft voor het team zelf?

## 2. De school en haar omgeving

### → Schoolcontext

De Antoniussschool ligt in het hart van het dorp Maashees en fungeert als de spil van het dorp. De teamleden kennen de ouders en de leerlingen goed en andersom weten dorpsleden de teamleden altijd te vinden. Het

schoolgebouw samen met het groene schoolplein is voor iedereen toegankelijk en is een ontmoetingsplek voor jong en oud. In het gebouw is een bibliotheek gevestigd, waar door middel van hulpouders wekelijks de mogelijkheid is om boeken te lenen. Het groene schoolplein is in samenwerking met de dorpsraad vormgegeven en aangelegd en hier wordt veelvuldig gebruik van gemaakt.

### → Kindkenmerken

Onze leerlingen benaderen wij vanuit een kindgericht principe: we spreken niet over achterstanden, doubleren of versnellen. Wij, de leerkrachten, passen ons onderwijs aan zodat het aansluit bij de ontwikkeling van het kind. We zorgen voor een *betekenisvol* aanbod waarin de leerlingen *eigenaarschap* ervaren.

Op dit moment telt de Antoniuschool 46 leerlingen uit 26 verschillende gezinnen en zal de aankomende jaren rond dit aantal blijven of licht dalen. De verhouding jongens/meisjes is gelijk verdeeld. Het grootste deel van de leerlingen is woonachtend in Maashees, een enkeling in dorpen rondom Maashees. De populatie kenmerkt zich door een diversiteit aan achtergrond, sociale klasse en opleidingsniveau van de ouders.

### → Teamkenmerken

Schooljaar 2020-2021 is er op de Antoniuschool een geheel nieuw team gestart. Ons team bestaat uit zes teamleden met een gemiddelde leeftijd van 39 jaar. Deze zes gedreven en enthousiaste teamleden zijn van start gegaan om de visie van de school te herijken en deze in het dagelijks handelen zichtbaar te maken. Jaarlijks worden ontwikkelgesprekken met de teamleden gevoerd om te kijken waar de teamambities liggen of welke teamontwikkelingen er op ons pad komen. In de aankomende jaren zal het team zich verder gaan scholen in het vormgeven van rekenonderwijs vanuit de leerlijn en het didactisch handelen in een rekenles. Daarnaast zal er extra kennis en vaardigheden moeten worden opgedaan over het vormgeven van en inhoud geven aan unit-onderwijs. Individueel gericht zal één leerkracht zich verder gaan specialiseren in het onderwijs aan jonge kinderen en twee leerkrachten in het ondersteunen van het lesgeven met visualisaties. Dit vanuit hun eigen interesse om het onderwijs nog beter aan te laten sluiten bij de behoeftes van de leerlingen.

### → Ouders en school

We zien ouders als educatieve partners en willen daarom zoveel mogelijk samenwerken met ouders aan de ontwikkeling van onze leerlingen, hun kinderen. Door te werken met o.a. taakbrieven, kindgesprekken en een portfolio, worden de leerlingen steeds meer eigenaar van hun eigen leerproces en worden tegelijkertijd de ouders beter betrokken bij het leer- en ontwikkelproces van hun kinderen. We houden de ouders op de hoogte van de algemene lijnen in de schoolontwikkeling middels informatieavonden, nieuwsbrieven en nieuwsberichten via Parro.

Ouderbetrokkenheid vinden wij erg belangrijk, om de *authenticiteit* van de school te waarborgen. Afgelopen jaar is de ouderbetrokkenheid op een andere manier vormgegeven, wegens de maatregelen rondom Covid-19. Ouderbetrokkenheid zal de aankomende jaren dus een belangrijk speerpunt worden. Daarnaast, wegens de krimp, zal ook een stuk profilering belangrijk zijn om te zorgen dat ouders kiezen voor onze school.

## Conclusies en consequenties: Evaluatie laatste schoolplan en input 2021-2025

→ Relevante informatie uit laatste schoolplan

Het schoolplan 2015-2019 is door de voorgaande manager onderwijs geschreven en is geschreven op basis van het 'oude' team. Een aantal doelen uit dit schoolplan zijn gefilterd en zullen een vervolg krijgen in schoolplan 2021-2025.

Kernwaarde SKOV	Doel 2015-2019	Evaluatie	Doel 2021-2025
Samen	WO: pilot Jeelo.	Jeelo is ingevoerd sinds schooljaar 2016. De middagen staan in het teken van de Jeelo-thema's en steeds meer vakgebieden worden aan het thema gekoppeld.	Jeelo-thema als leidraad voor ons dagelijks onderwijs: middel voor technisch en begrijpend lezen, zaakvakken en <i>creativiteit</i> . De inzet van ouders en de omgeving is hierbij een vereiste.
Samen	Onderzoeken en bepalen in hoeverre het voor kinderen beter is om onderwijs te krijgen in een ander schooltijdrooster.	Sinds schooljaar 2020-2021 wordt er gewerkt met een vijf-gelijke-dagen-model.	
Kwaliteit	Het groepsplan is een praktisch werkplan voor de voorbereiding en uitvoering van thema's/lesblokken, waarin de aandacht voor zorgleerlingen wordt gepland.	In schooljaren 2015-2019 is er gewerkt met groepsplannen. In schooljaar 2020-2021 zijn we overgestapt naar groepsoverzichten. Deze ondersteunen ons dagelijks handelen.	We borgen de groepsoverzichten en de manier waarop deze worden geschreven en geëvalueerd. Hiervoor gebruiken we ons vaste format en plaatsen dit in Parnassys.
Kwaliteit	Leerkrachten geven effectieve instructie.	Niet te bepalen voor schooljaren 2015-2019. In schooljaar 2020-2021 is het team vooral gestart met het op orde krijgen van het pedagogisch klimaat.	Leerkrachten hebben voor zichzelf helder wat een effectieve instructie inhoudt en stemmen de instructie af op de verschillende behoeftes van de leerlingen, zodat de instructie <i>betekenisvol</i> wordt gegeven. Dit staat beschreven in een kwaliteitskaart die gezamenlijk is opgesteld.
Ontwikkelingsgericht	De school behoudt een actueel en kerndoelen dekkend onderwijsprogramma dat aansluit bij de wettelijke normen en bij de visie van de school en SKOV.	Het aanbod op de Antoniuschool is actueel en kerndoeldekkend, dit heeft de inspectie in 2019 ook bevestigd.	Voor de aankomende jaren is het van belang dat het rekenonderwijs geïnnoveerd wordt. Door het rekenonderwijs vanuit leerlijnen vorm te geven, zal de onderwijskwaliteit indirect verbeterd worden, zal het onderwijs meer afgestemd worden op de leerlingen en kan het onderwijs nog meer aansluiten bij onze visie: ieder kind is uniek!

Verbinding	Door uitwisseling met de omgeving (ouders, bedrijven, verenigingen, instanties) het aanbod op burgerschap en wereldoriëntatie verruimen, verdiepen en laten verzorgen door mensen die er meer kennis van hebben. Tevens de leerstof verbinden met de realiteit, waardoor die beter beklijft en kinderen vaardigheden leren als kritisch- en creatief denken, vragen stellen, informatie verwerken.	Ouders zijn betrokken bij activiteiten, vieringen en worden betrokken bij lessen, evenals de omgeving. Ouders kunnen deelnemen aan de MR en aan de Activiteitencommissie. Het afgelopen schooljaar heeft de ouderbetrokkenheid stilgestaan i.v.m. maatregelen Covid-19. Ouders werden puur betrokken bij de organisatie van activiteiten.	De ouders worden betrokken bij de organisatie van activiteiten en vieringen. Daarnaast worden ouders betrokken bij de uitvoering van lessen binnen het Jeelo-thema. Dit laatste geldt ook voor onze omgeving. Ouders zorgen extra voor <i>authenticiteit</i> van onze school en ons onderwijs. Ouders maken we medeverantwoordelijk voor onze school en het bestaansrecht van onze school.
------------	--	---	--

### → Benutte input voor 2021-2025

Het schoolplan is opgesteld middels input van het team, eerdere verslagleggingen, resultaten op school- en leerlingniveau en op basis van het vernieuwde strategisch beleidsplan SKOV.

## 3. Wettelijke opdrachten

### Onderwijsproces

#### → Aanbod

Onze school is een 'Jeelo school' (JE Eigen LeerOmgeving). De vakken natuur en techniek, aardrijkskunde en geschiedenis worden projectmatig aangeboden, evenals technisch – en begrijpend lezen en taal. Bij de Jeelo projecten wordt ook tegemoetgekomen aan de eigen interesses en talenten van de kinderen, zoals blijkt uit de onderzoeksvragen die kinderen aan het begin van een project opstellen. Hierin komt *eigenaarschap* van de leerlingen sterk naar voren, wanneer ze zelf mogen bepalen op welke manier zij onderzoek doen of een opdracht verwerken. Ook de expressieve vakken als kunstzinnige vorming, beeldende vorming, drama, dans en muziek komen uitgebreid en structureel aan de orde. Bij de groepen 1 t/m 4 komt het Jeelo-thema *betekenisvol* in de groep naar voren en wordt dit in de hoeken verwerkt, daarnaast vormt spel een groot element om vaardigheden en kennis binnen het thema op te doen. Uiteraard geven we ook structureel bewegingsonderwijs in alle groepen.

Voor rekenen werken we op dit moment met de methode Reken Zeker, maar zijn we in ontwikkeling naar het werken vanuit leerlijnen met de ondersteuning van Gynzy. De keuze voor deze manier van werken is net voor de zomervakantie gemaakt en in schooljaar 2021-2022 gaat het team zich hier verder in verdiepen en scholen.

Voor spelling maken we gebruik van de methode TaalVerhaal.nu, waarin we de leerlijn als uitgangspunt nemen. Dit houdt in dat we de woordpakketten van spelling niet in de volgorde van de methode aanbieden, maar we de leerlijn aanhouden. Op deze manier koppelen we de lessen van de verschillende groepen aan elkaar en leren kinderen met en van elkaar.

Voor alle andere vakgebieden werken we vakgeïntegreerd waarbij we alle vaardigheden en kennis koppelen aan het thema van Jeelo waar we op dat moment mee werken. Zo staat er wekelijks één tekst centraal, passend binnen het thema, die gebruikt wordt voor woordenschat, technisch lezen, begrijpend lezen en het aanleveren van vaardigheden omtrent tekstverwerking.

Overige informatie over ons aanbod staat beschreven in het schoolondersteuningsprofiel 2018-2022.

Basiskwaliteit SKOV	Zichtbaar / merkbaar	Antoniuschool
Elke school richt een breed aanbod in op de drie doeldomeinen kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. (Biesta, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>*In de schoolgids staat het aanbod op deze domeinen beschreven.</li> <li>*Het brede aanbod staat ingepland in de roosters.</li> <li>*Leerlingen uit de bovenbouw kunnen aangeven wat zij geleerd hebben op deze drie aspecten.</li> </ul>	De roosters van de verschillende groepen zijn op elkaar afgestemd, zodat de instructies tegelijkertijd gegeven worden en leerlingen dus instructies in andere groepen kunnen halen. Alle vakgebieden zijn in het rooster opgenomen en wordt voldoende tijd aan besteed.
Het aanbod is boeiend en kindgericht.	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Leraren werken leerlijngericht.</li> <li>*De leeromgeving is rijk ingericht.</li> <li>*We zien op de scholen lerende kinderen met een hoge betrokkenheid en welbevinden.</li> </ul>	Er wordt op spelling en rekengebied in 2021 leerlijngericht gewerkt. Voor de andere vakken wordt gewerkt met Jeelo en dat is ook leerlijngericht. In de groepen zijn betrokken en gemotiveerde leerlingen te zien.
Methodes ondersteunen het werken volgens leerlijnen.	*Scholen kiezen nieuwe methodes en methodieken vanuit visie en implementeren deze zorgvuldig.	Voor rekenen is een nieuwe methode gevonden (Gynzy), vanuit een door het team opgestelde visie op rekenonderwijs. Deze methode is gekozen na een zorgvuldige overweging tussen verschillende methodes.
Toekomstige basiskwaliteit SKOV	Zichtbaar / merkbaar	
Leerlingen zijn mede-eigenaar van het te verwerken aanbod: zij mogen (binnen de kaders van de kerndoelen) mede hun aanbod vormgeven.	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Planningssystematieken.</li> <li>*Gesprekken met leerlingen.</li> <li>*Leerlingen uit de bovenbouw kunnen aangeven wat zij geleerd hebben op deze drie aspecten.</li> </ul>	Vier keer per jaar staan de kindgesprekken centraal, waarin de leerlingen zelf doelen stellen voor de periode daarna. Bij het opstellen van deze doelen worden de leerlingen begeleid door de leerkrachten, zodat de doelen passend en haalbaar zijn. In de midden- en bovenbouw krijgen de leerlingen regelmatig de keuze om aan te sluiten bij een instructie.
Het aanbod zet aan tot ontdekkend, onderzoekend en ontwerpend leren.	*Leerlingen hebben een onderzoekende houding.	De Jeelo-thema's geven de mogelijkheid om de leerlingen te laten ontdekken, onderzoeken en ontwerpen.
De te behalen referentieniveaus zijn bepalend voor het inrichten van het aanbod.	*Elke school hanteert een schoolnorm t.a.v. de referentieniveaus.	De schoolambitie is bepaald door de managers leerlingenzorg en wordt in de aankomende jaren bepalend voor het inrichten van ons aanbod.

→ Zicht op ontwikkeling (kernstandaard)

Basiskwaliteit SKOV	Zichtbaar / merkbaar	Antoniuschool
<p>De leraren hebben alle leerlingen goed in beeld op de brede ontwikkelingsdoelen.</p>	<p>*Van alle leerlingen zijn de didactische en pedagogische onderwijsbehoeften vastgelegd (doel &amp; aanpak).                      *Alle scholen werken met het IEP LVS, waarmee zij methode-onafhankelijke data kunnen verzamelen.                      *Er wordt indien nodig op maat getoetst.                      *We zijn met meerdere medewerkers betrokken bij het in beeld brengen van het kind.</p>	<p>Voor de groepen 3 t/m 8 zijn er voor elk vak groepsoverzichten gemaakt, waarin de didactische en pedagogische onderwijsbehoeften zijn vastgelegd. Voor de groepen 1/2 wordt het overzicht van Kijk! en digikeuzebord gebruikt als groepsoverzicht. Alle leerlingen hebben individueel nog een groeidocument met specifieke onderwijsbehoeften en waarin ook het individuele aanbod staat beschreven.                      Twee keer per jaar nemen wij de LVS toetsen IEP hoofd, hart en handen af. Er wordt gekeken welke toetsen geschikt zijn voor de leerlingen en indien nodig wordt op maat getoetst. Dit wordt met de leerkrachten, manager onderwijs en indien nodig manager leerlingenzorg besproken. De ouders worden hiervan op de hoogte gesteld in gesprekken.</p>
<p>De scholen hanteren schoolnormen t.a.v. de brede ontwikkelingsdoelen en de resultaten die zij met hun leerlingen willen behalen.</p>	<p>*Scholen hebben ten aanzien van de verwachte didactische resultaten een schoolnorm bepaald en komen in actie als deze niet behaald worden.                      *Zij maken trendanalyses op school-groeps- en leerlingniveau.                      *T.a.v. ZIEN / KIIK zijn eveneens schoolnormen bepaald en is een PDCA-cyclus ingericht.                      *De schoolnormen zijn meetbaar geformuleerd.</p>	<p>Samen met de managers leerlingenzorg zijn de schoolnormen bepaald en wordt er zicht gehouden op de ontwikkeling van de leerlingen. Samen worden de zorgleerlingen doorgesproken en wordt er indien nodig actie op uitgezet.</p>
<p>Scholen signaleren vroegtijdig wanneer leerlingen achter dreigen te gaan lopen, maar ook wanneer leerlingen meer aankunnen. Hierop stemmen zij hun aanbod (op het niveau van de les/het blok) af.</p>	<p>*Leraren kunnen toetsresultaten analyseren en vertalen naar gericht didactisch en pedagogisch handelen.                      *Het (effect van het ) aanbod en de aanpak wordt cyclisch geëvalueerd.                      *De leerkracht betreft interne deskundigen indien hij/zij handelingsverlegen is. De leerkracht voert de regie over de uitvoer van de handelingsadviezen.                      *Er zijn meerdere personen betrokken bij het in beeld brengen van het kind.</p>	<p>De resultaten op de toetsen en hetgeen de leerlingen in de klas laten zien vormt de input voor de groepsoverzichten en groeidocumenten. Zorgleerlingen worden besproken in de verschillende zorgniveaus en indien nodig wordt er een preventieve zorgvraag bij Stroomland ingediend. Hierbij zijn de ouders, leerkrachten, onderwijsassistente, manager onderwijs en manager leerlingenzorg betrokken.</p>



→ Didactisch handelen (kernstandaard)

Basiskwaliteit SKOV	Zichtbaar / merkbaar	Antoniusschool
De leraren geven goed les.	<ul style="list-style-type: none"> <li>*De teams hebben beschreven wat zij goed lesgeven vinden en welk leerkrachtgedrag daarbij effectief is.</li> <li>*De leraren werken planmatig en handelings- gericht.</li> <li>*In de lessen wordt afgestemd op verschillen.</li> <li>*De manager onderwijs heeft zicht op de kwaliteit van het lesgeven van alle teamleden.</li> </ul>	<p>De manager onderwijs loopt regelmatig binnen in de lessen om de kwaliteit van het lesgeven in zicht te houden.</p> <p>De leerkrachten overleggen onderling over de inhoud van de leerlijnen en hoe deze vormgegeven wordt in de lessen en de instructies, zodat deze beter afgestemd zijn op de onderwijsbehoeften van de leerlingen.</p>
De leerkrachten hebben hoge verwachtingen van alle leerlingen en handelen naar deze hoge verwachtingen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Het basisaanbod ligt op een zo hoog mogelijk niveau.</li> <li>*Leerkrachten dagen leerlingen uit, hebben bijpassend taalgebruik.</li> <li>*De inbreng van leerlingen wordt gevraagd en gehonoreerd.</li> <li>*De leraren zetten de leerlingen aan tot denken.</li> </ul>	<p>Alle leerkrachten hebben hoge verwachtingen van de leerlingen en leggen de lat hoog. De eisen die zij aan het werk van de leerlingen stellen worden van tevoren besproken en dit wordt door leerkrachten en leerlingen samen gecontroleerd. De leerlingen hebben hierbij inbreng.</p>
De organisatie van het onderwijs en de lessen ondersteunen het (afstemmen op het) leren van alle leerlingen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Leraren werken leerlijngericht.</li> <li>*In de lessen wordt afgestemd op verschillen.</li> </ul>	<p>De leerkrachten stemmen de instructies en de handelingsniveaus af op de verschillen tussen leerlingen. Leerlingen hebben verschillende verwerkingsvormen waar zij ook zelf keuzes in mogen maken.</p>

Het cyclisch handelen op de Antoniusschool is weergegeven in de HGW/OGW-cyclus:



HGW OGW cyclus.pdf

## → (extra) Ondersteuning

Bij SKOV werken wij met een model zorgstructuur, waarin de verschillende zorgniveaus en de handelingen die hierbij horen zijn vastgelegd. Deze is hieronder zichtbaar.

<p><b>Basisondersteuning</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De ouders dienen te allen tijde betrokken te worden door de leerkracht.</li> <li>- De leerkracht is verantwoordelijk (dossiervorming, gespreksvoering).</li> <li>- Managers Leerlingenzorg kunnen als sparringpartner ingezet worden.</li> </ul>	<p><b>Zorgniveau 1: Het cyclische plan (deelteamniveau).</b> Basisaanbod. Toets- en observatierooster.</p>
	<p><b>Zorgniveau 2: Specifieke zorg in cyclisch plan (intensief, verrijking) (deelteamniveau).</b> Deze leerling krijgt extra aandacht binnen de leerling- en groepsbesprekingen. Er wordt regelmatig geëvalueerd (PDCA).</p>
	<p><b>Zorgniveau 3: Extra ondersteuningsdossier <u>in overleg met deelteam.</u></b> Op initiatief van de leerkracht mogelijk overleg met Manager Onderwijs. De extra ondersteuning wordt vastgelegd in (het groeidocument in) ParnasSys. Er wordt regelmatig geëvalueerd (PDCA).</p> <p>Externe deskundigen die mogelijk betrokken kunnen zijn: de netwerkondersteuner van Stromenland na een aanvraag voor Preventieve Zorg (PZ), CJG na aanmelding via ouders, Consultatie &amp; Advies bij Kentalis (na aanmelding vanuit school), etc.</p>
	<p><b>Zorgniveau 3+</b> Op initiatief van de leerkracht mogelijk overleg met Managers Leerlingenzorg.</p>
<p><b>Bovenschools niveau</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De ouders dienen te allen tijde betrokken te worden door de leerkracht</li> <li>- De leerkracht en Manager Leerlingenzorg zijn samen verantwoordelijk (dossiervorming, gespreksvoering).</li> </ul>	<p><b>Zorgniveau 4: Specifieke zorg in de vorm van een arrangement in overleg met Manager Leerlingenzorg.</b> Onderzoek en/of advies door externe deskundigen of de netwerkondersteuner van Stromenland. Er komt een OPP als bijlage bij groeidocument. Er wordt regelmatig geëvalueerd (PDCA) en overlegd.</p>
<p><b>Bovenschools niveau</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De ouders dienen te allen tijde betrokken te worden door de leerkracht</li> <li>- De leerkracht en Manager Leerlingenzorg zijn samen verantwoordelijk (dossiervorming, gespreksvoering).</li> </ul>	<p><b>Zorgniveau 5: Passend onderwijs</b> Doorverwijzing naar SBO of SO. Dossier voor aanvraag toelaatbaarheidsverklaring (TLV) wordt door Managers Leerlingenzorg ingediend via Kindkans.</p>

Verdere informatie over de manier waarop wij (extra) ondersteuning bieden aan onze leerlingen, staat beschreven in het schoolondersteuningsprofiel 2018-2022.

## → Samenwerking

De school werkt samen met relevante partners om het onderwijs voor haar leerlingen vorm te geven, zoals Stromenland en Kentalis.

## Basiskwaliteit

De school werkt samen met voorschoolse voorzieningen en voorgaande scholen door informatie over leerlingen uit te wisselen en het onderwijs in een doorgaande leerlijn te realiseren. Aan het einde van de schoolperiode en bij tussentijds vertrek van leerlingen informeert ze de ouders en de vervolgschool over de ontwikkeling van de leerlingen.

Voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werkt de school samen met het samenwerkingsverband en, indien nodig, met partners in de zorg. De school voert afspraken uit de Lokale Educatieve Agenda en ten aanzien van vroegschoolse educatie uit.

Basiskwaliteit SKOV	Zichtbaar / merkbaar op de Antoniuschool
Alle scholen voeren een goede intake waarbij de ouders als partners gezien worden.	*Er is een intake met de ouder(s), verzorger(s) geweest, inhoudend een gesprek en getekend formulier. *De school spreekt uit dat zij de leerling kunnen bieden wat hij/zij nodig heeft.
De interne en externe overdracht van leerlinggegevens verloopt volgens vastgestelde en beschreven procedures.	*Bij een overstap wordt van tevoren bekeken of de school kan bieden wat de leerling nodig heeft.
Informele en formele momenten worden benut om van en met elkaar te leren. Leerlingen leren immers de hele dag.	*De school maakt uitdrukkelijk werk van ouderparticipatie bij bv. Jeelo. *Ouders komen in de school. *De leerkracht benut ook informele momenten en vrije(re) situaties als leermoment voor de leerling.
De school werkt samen met de partners vanuit plannen en doelen.	*Maatschappelijke organisaties worden betrokken bij de uitvoering van ons thematisch onderwijs. Zij krijgen voorafgaand de activiteit de doelen, zodat het aanbod aansluit bij de beginsituatie en de leerlijnen.

## → Toetsing en afsluiting

Elk half jaar toetsen we de leerlingen met de LVS toetsen van IEP. Hier worden zowel de cognitieve toetsen (hoofd) afgenomen, als de hart en handen toetsen waarmee de sociaal-emotionele ontwikkeling in kaart wordt gebracht. De leerkrachten vullen twee keer per jaar ZIEN! in, wat de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen vanuit het oogpunt van de leerkracht in kaart brengt. Voor de eindtoets in groep 8 wordt ook gebruik gemaakt van IEP. De resultaten van het afgelopen jaar voldoen aan de verwachtingen. Op de eindtoets is een bovengemiddelde score behaald en de tussenresultaten liggen in de lijn van verwachting. De tussenresultaten liggen nog niet allemaal op niveau, maar daar wordt in de klassen hard aan gewerkt. In de groepsoverzichten staat beschreven op welke manier de leerlingen hierin (extra) begeleiding krijgen.

## 4. Schoolklimaat

### → Veiligheid (kernstandaard)

De school zorgt voor de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de leerlingen in en om de school gedurende de schooldag. Dit blijkt onder andere uit de beleving van de veiligheid en het welbevinden van leerlingen. De school monitort dit tenminste jaarlijks. De school heeft een veiligheidsbeleid (beschreven in het schoolplan of een ander document), gericht op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten. De school heeft een interne vertrouwenspersoon als aanspreekpunt als het gaat om pesten en voor coördinatie van het beleid tegen pesten. Schoolleiding en leraren voorkomen pesten, agressie en geweld in elke vorm en treden zo nodig snel en adequaat op. De uitingen van leerlingen en personeel zijn in lijn met de basiswaarden van de democratische rechtsstaat.

Basiskwaliteit SKOV	Zichtbaar / merkbaar	Antoniussschool
De leerlingen voelen zich veilig.	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Veiligheidsmonitor 97% (of een andere manier van meten).</li> <li>*De uitkomsten van de ZIEN monitor worden vertaald naar gericht handelen .</li> <li>*School heeft veiligheidsbeleid opgesteld.</li> <li>*Kinderen kunnen in een gesprek aangeven bij wie ze terecht kunnen in geval van pesten. Dit staat ook in de schoolgids vermeld.</li> </ul>	<p>Jaarlijks wordt de veiligheidsmonitor afgenomen en deze bedraagt 97% of hoger. Twee keer per jaar wordt de ZIEN monitor ingevuld door leerlingen en leerkrachten. Daarnaast wordt door de leerlingen in IEP ook de toetsen 'hart en handen' gemaakt, waarmee de sociaal-emotionele ontwikkeling, de leeraanpak en het creatief vermogen worden gemeten. De resultaten hiervan worden besproken in een groepsbespreking en met ouders. Met SKOV hanteren we hetzelfde veiligheidsbeleid en klachtenregeling. De Antoniussschool heeft twee vertrouwenspersonen, waarvan 1 ouder en 1 leerkracht. Leerlingen en ouders weten bij wie ze terecht kunnen.</p>
Schooleigen ambities	Zichtbaar / merkbaar	Antoniussschool
De leerlingen ontvangen op een positieve manier feedback.	<ul style="list-style-type: none"> <li>* De leerkrachten bekrachtigen positief gedrag en negeren negatief gedrag.</li> <li>* De leerkrachten stimuleren het positieve gedrag van de leerlingen door het geven van complimenten.</li> <li>* De leerlingen ontvangen feedback op het proces.</li> </ul>	<p>De leerkrachten kennen de principes van het PBS en handelen hiernaar. Ze proberen negatief gedrag te negeren en positief gedrag te bekrachtigen. De leerkrachten weten op welke manieren er feedback gegeven kan worden en geven zo veel mogelijk procesgerichte feedback.</p>

→ Pedagogisch klimaat

Basiskwaliteit SKOV	Zichtbaar / merkbaar	Antoniussschool
Kinderen en ouders voelen zich welkom en gezien.	<ul style="list-style-type: none"> <li>*De leerlingen worden actief betrokken bij het inrichten van het pedagogisch klimaat in hun groep en in de school.</li> <li>*Ouders geven in gesprekken aan zich welkom te voelen.</li> </ul>	<p>De eerste weken van het schooljaar zijn de Gouden Weken, waarin groepsvorming en het pedagogische klimaat centraal staan. Hierin worden o.a. de groepsregels samen bepaald en deze worden ook met ouders gedeeld. Viermaal per jaar vinden er kindgesprekken plaats en driemaal per jaar kind-oudergesprekken. In de eerste gesprekken wordt er altijd enkel gesproken over de sociaal-emotionele ontwikkeling. Na een wisseling in het team was er onrust. Ouders geven nu aan erg tevreden te zijn en zich welkom te voelen op school.</p>

De leerkracht onderhoudt een goede pedagogische relatie met de kinderen.	<p>*De leerkracht toont en bevordert in gedrag en in taalgebruik respect voor elkaar.</p> <p>*De leerkracht kan zich inleven in de gevoelens van anderen, beschikt over empathisch vermogen.</p> <p>*Uitkomsten van ZIEN worden vertaald naar gericht handelen.</p> <p>*De leerkracht bekrachtigd positief gedrag.</p>	Een goed pedagogisch klimaat staat hoog in ons vaandel op de Antoniussschool. Alle leerkrachten vinden dit de basis om tot leren te komen en hier wordt dan ook veel aandacht aan besteed. Drie keer per jaar vinden groepsbesprekingen plaats met de leerkrachten en de manager onderwijs. De eerste is gericht op het welbevinden, het tweede gesprek is gericht op het welbevinden en opvallende resultaten en de derde is gericht op de resultaten en opvallendheden rondom welbevinden.
De leraar is zich bewust van zijn voorbeeldrol	<p>*Vertoont voorbeeldgedrag.</p> <p>*De leraar vergelijkt de ZIEN lijst met die van de leerlingen en reflecteert hiermee op eigen handelen.</p>	De leerkrachten vertonen voorbeeldgerag en vergelijken de door zichzelf ingevulde ZIEN vragenlijst met die door de leerlingen ingevulde vragenlijsten van ZIEN en reflecteert hiermee op het eigen handelen.
Leerlingen ervaren betrokkenheid en welbevinden.	<p>*ZIEN.</p> <p>*Observaties.</p>	De leerlingen worden gedurende de dag veel betrokken in het maken van keuzes, worden betrokken in de instructies door vormen van actief leren. Daarnaast wordt er dagelijks twee keer gesproken over het welbevinden van de leerlingen tijdens de check-in/check-out.

## 5. Onderwijsresultaten

### → Resultaten (kernstandaard)

De cognitieve eindresultaten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie verwacht mag worden. Dit betekent dat de eindresultaten op de kernvakken Nederlandse taal en rekenen/wiskunde voldoen aan de gestelde norm.

Basiskwaliteit SKOV	Zichtbaar / merkbaar	Antoniussschool
De leerlingen leren optimaal.	*Scholen behalen eindopbrengsten die op het niveau van het landelijk gemiddelde van hun schoolweging liggen. Als dat niet het geval is, heeft de school een goede onderbouwing.	De leerlingen van groep 8 hebben het afgelopen jaar het landelijk gemiddelde en de schoolnorm behaald. In de klas geven de leerkrachten gerichte extra instructies en krijgen de leerlingen <i>eigenaarschap</i> in wat ze nog extra willen leren.
Toekomstige basiskwaliteit SKOV	Zichtbaar / merkbaar	
De school heeft normen bepaald m.b.t. de te behalen referentieniveaus 1F en 2F/1S en haalt deze ook.	*Vanaf E6 stuurt de school op het behalen van de ambitieuze percentages behaalde referentieniveaus.	Met de afname van de IEP LVS toetsen wordt er inzicht gegeven in welke mate de leerlingen toewerken naar 1F of 2F/1S. Voor de leerlingen zijn doelen gesteld op basis van de verwachtingen welk uitstroomniveau zij gaan behalen.

Schooleigen ambities (extra kwaliteit)	Zichtbaar / merkbaar
De school heeft zicht op de tussen- en eindopbrengsten van alle leerjaren. De leerkrachten weten wat de aandachtsgebieden zijn van de groep waar zij les aan geven en passen het rooster indien nodig hierop aan.	Op dit moment zien wij een trend door de school heen wat betreft de rekenresultaten. De basisvaardigheden zijn niet voldoende geautomatiseerd en het tempo van de leerlingen ligt (hierdoor) laag. Een interventie is noodzakelijk voor de komende jaren. Daarnaast wordt er voor elke groep en elk vakgebied een groepsoverzicht gemaakt, waar ook de (individuele) hiaten zichtbaar zijn. Na elke toetsafname wordt een trendanalyse gemaakt die inzicht geeft in de behaalde resultaten.

### → Vervolgsucces

Vanaf groep 6 geven de IEP LVS toetsen al indicaties voor vervolgonderwijs. Eind groep 7 komt dit ook op het rapportfolio te staan en wordt dit in de afsluitende gesprekken ook besproken. De gegeven definitieve adviezen aan de groep 8 leerlingen komen overeen met de uitstroom naar het VO en hoeven na de eindtoets ook niet heroverwogen worden. De leerlingen die uitstromen naar het VO zitten na één jaar nog volledig op advies (100%) en na drie jaar grotendeels boven (41%) of op (41%) advies<sup>1</sup>.

## 6. Kwaliteitszorg en ambitie

### → Kwaliteitszorg

Het bestuur zorgt voor een stelsel van kwaliteitszorg op de scholen. Dit stelsel staat uitgewerkt in het schoolplan van de school. Vanuit dit stelsel bewaakt en bevordert het bestuur de kwaliteit van het onderwijsleerproces en de leerresultaten. Het bestuur en de scholen hebben zicht op de kwaliteit van het onderwijs. Er zijn toetsbare doelen geformuleerd en er wordt regelmatig geëvalueerd of deze doelen gehaald worden. De oorzaken van eventueel tekortschietende onderwijskwaliteit zijn geanalyseerd en waar nodig worden verbeteringen doelgericht doorgevoerd. De verantwoordelijkheidsverdeling tussen bestuur en scholen maakt een functionerend stelsel van kwaliteitszorg mogelijk.

Basiskwaliteit SKOV	Zichtbaar / merkbaar	Antoniuschool
Er wordt cyclisch en planmatig gewerkt: benodigde ontwikkelingen worden gepland in het schoolplan / jaarplan.	*De school vraagt zich periodiek af of zij de goede dingen op de goede manier doet, en onderbouwt haar conclusies in een jaarverslag waarin de evaluatie gericht is op de gestelde doelen. *Daarin werken we volgens de PDCA-cyclus. *De plannen zijn uitgezet in de Schoolmonitor.	Jaarlijks wordt het jaarplan geëvalueerd en wordt een nieuw jaarplan opgesteld. Alle doelen uit het jaarplan worden in schoolmonitor uitgezet, waar wordt gewerkt met de PDCA-cyclus. De acties die hieruit voortkomen worden over de teamleden verdeeld, waarin ieder teamlid haar kwaliteiten kan inzetten.
Het schoolplan vertaalt de elementen uit het strategisch beleidsplan naar de schoolspecifieke situatie.	*In het schoolplan van de scholen staat een vertaling op schoolniveau. *Het schoolplan voldoet aan de wettelijke verplichtingen. *Het schoolplan is een gezamenlijk product van alle teamleden.	Elke vier jaar wordt een schoolplan geschreven. De input voor dit schoolplan komt uit het team. Dit schoolplan wordt in schoolmonitor vastgelegd.

<sup>1</sup> <https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/maashees/7668/basisschool-sint-antonius/resultaten/>

Toekomstige basiskwaliteit SKOV	Zichtbaar / merkbaar	
Het kwaliteitskader is vastgesteld, geïmplementeerd, geïnternaliseerd en geborgd.	*Het bestuur en de scholen organiseren het ophalen van feedback bij externen om van te leren en blinde vlek-vorming zoveel mogelijk tegen te gaan.	Bertine van de Oever van wij-leren.nl is actief betrokken bij de vorming van ons kindgericht onderwijs. Zij geeft feedback op de organisatie van ons onderwijs en de uitvoering hiervan. Bij het opstellen van het schoolplan is Lidwien de Kok betrokken.
Schooleigen ambities (extra kwaliteit)		Zichtbaar / merkbaar
De school organiseert zelfevaluatie.  De manager onderwijs geeft leiding aan kwaliteit.	Er worden momenten gecreëerd voor collegiale consultatie van leerkrachten onderling. Ook worden er in schooljaar 2021/2022 momenten gecreëerd voor collegiale consultatie van leerkrachten van de drie kleine scholen binnen SKOV. Daarnaast zijn de ontwikkelingen van het afgelopen jaar met de onderwijsinspecteur besproken en is de onderwijsinspecteur uitgenodigd op school.  De manager onderwijs voert flitsbezoeken uit. Dit wordt nabesproken als dat nodig is. Daarnaast voert de manager onderwijs ontwikkelgesprekken met de leerkrachten en voert drie keer per jaar groepsbesprekingen. De rol van de manager onderwijs wordt eens per jaar geëvalueerd met het team, zodat deze rol nog beter wordt afgestemd op de wensen van het team.	

### → Kwaliteitscultuur

Professionalisering van leerkrachten staat binnen SKOV hoog in het vaandel. De professionaliseringswensen worden in de ontwikkelgesprekken besproken en vastgelegd. De leerkracht is zelf verantwoordelijk voor haar eigen professionalisering. Jaarlijks hebben alle teamleden geld tot hun beschikking voor professionalisering. Dit geld kan ook gespaard worden, zodat het gebundeld kan worden tot een groter bedrag. De leerkrachten worden gestimuleerd om eens per vier jaar deze gelden in te zetten. Leerkrachten die een training o.i.d. gevolgd hebben, delen de belangrijkste leerpunten en inzichten van deze training aan het team in een teamvergadering. Professionalisering van het team wordt opgenomen in het schoolplan en sluit aan bij de doelen voor dat schooljaar.

SKOV beschikt over twee coaches. Zij zijn gekoppeld aan startende leerkrachten en aan de managers onderwijs, die een vast aantal momenten in het jaar coachgesprekken hebben. Overige leerkrachten kunnen altijd beroep doen op de coaches.

### → Verantwoording en dialoog

Het team heeft jaarlijks twee momenten na de toetsperiode waarin de trendanalyse geschreven wordt en deze wordt besproken in een teamvergadering. Deze uitkomsten worden met de managers leerlingenzorg gedeeld. Daarnaast vindt eens per zes weken een gesprek plaats tussen hen en de manager onderwijs, waarin de ontwikkelingen van de school en de zorgleerlingen worden besproken. Eens per zes weken vindt een gesprek plaats tussen de manager onderwijs en de centrale directie. Hier ontstaat de dialoog over de gang van zaken en de ontwikkelingen.

## 7. Personeelsbeleid

### 7.1 Een lerende organisatie

SKOV als lerende organisatie. Uit onderzoek blijkt dat de meest effectieve scholen lerende organisaties zijn. Medewerkers in een lerende organisatie zijn gemotiveerder, energiever en durven meer. Daarnaast beschikken deze medewerkers over grotere reflectieve vaardigheden, waardoor ze beter in staat zijn kritisch en opbouwend naar hun lespraktijk te kijken en te onderzoeken wat ze kunnen verbeteren. Om permanente ontwikkeling te realiseren nemen medewerkers actief deel aan kennisnetwerken.

Cruciaal in een leercultuur is het vermogen en de bereidheid van professionals om feedback te geven en te ontvangen. SKOV wil de ontwikkeling van dit vermogen stimuleren door intensieve communicatie, het stimuleren van de samenwerking tussen de scholen en het bevorderen van de professionele dialoog.

Leren van en met elkaar is zichtbaar binnen SKOV in verschillende vormen en op verschillende niveaus, in projecten en in kennisnetwerken;

- medewerkers leren continu in en van de dagelijkse praktijk
- teams verbeteren met behulp van toepassingsgericht onderzoek systematisch de eigen praktijk
- innovatietrajecten zijn een vanzelfsprekend onderdeel van de dagelijkse praktijk in de scholen
- er wordt voortdurend gewerkt aan de verbetering van de vaardigheden van het geven en ontvangen van feedback

Om onze lerende organisatie te versterken is samenwerking met de ouders, de dorpsgemeenschap, de maatschappelijke en educatieve partners voor SKOV-scholen vanzelfsprekend.

### 7.2 Integraal personeelsbeleid

Als lerende organisatie wil SKOV zorgen voor een hoge kwaliteit van het onderwijs dat gericht is op de kinderen zelf. Eigenaarschap en zelfbewustzijn zijn hierin van groot belang, zowel voor leerling als ook voor leerkracht.

Door de inzet van integraal personeelsbeleid wil SKOV de inzet, kennis en bekwaamheden van de medewerkers nog beter afstemmen op de inhoudelijke organisatorische doelen van de school. Hierbij wordt professioneel gebruik gemaakt van een samenhangend geheel van instrumenten en middelen die gericht zijn op de ontwikkeling van de school en onze medewerkers.

Binnen Integraal PersoneelsBeleid (IPB) wordt 'integraal' op drie manieren geïnterpreteerd:

- voldoende afstemming tussen de doelen van de school en de ontwikkeling van het individuele personeelslid
- het hanteren van personeelsmanagementinstrumenten die gericht zijn op personeelsbeheer en –zorg en die de ontwikkeling van medewerkers ondersteunen dan wel versterken
- de samenwerking van verschillende betrokkenen: bestuur, schoolmanagement en medewerkers leveren ieder vanuit hun eigen verantwoordelijkheid en met voldoende vaardigheden een bijdrage aan het realiseren van het personeelsbeleid

Het personeel van onze school is werkzaam bij SKOV. Dit houdt in dat het personeelsbeleid in grote lijnen ontwikkeld en aangestuurd wordt op Stichtingsniveau. Om het integraal personeelsbeleid handen en voeten te geven met als uiteindelijke doel de kwaliteit van ons onderwijs positief te beïnvloeden, worden de volgende activiteiten in samenhang toegepast:

- personeelsbeheer en –zorg: administratie, formatiebeheer, personeelsplanning, Arbo- en verzuimbeleid en ondersteuning P&O professional



- organisatiebeleid: organisatiestructuur en –cultuur, overleg en communicatie, medezeggenschap, taakbeleid, functievorming en taakverdeling en mobiliteitsbeleid
- personeelsinstrumenten: werving & selectie, opleiding en professionalisering, coaching van medewerkers, beoordeling en arbeidsvoorwaarden

### 7.3 Functiehuis en inzet personeel

in 2020 heeft SKOV haar functiehuis afgestemd op haar nieuwe organisatiestructuur. In het functiehuis is vastgelegd welke cruciale functies er op de langere termijn nodig zijn en welke talenten je daarvoor nodig hebt. Als SKOV zien we het functiehuis als een kans om enerzijds de gewenste professionele organisatiestructuur te bouwen die afgestemd is op de huidige wetgeving en arbeidsinzichten, en anderzijds om de eigen organisatie nog aantrekkelijker te maken voor onze medewerkers.

Vanaf 2016 ontstaat er een tekort aan leraren en dat loopt in 2025 op tot ruim 6.500 voltijdsbanen. Daarnaast ontstaat er ook ten aanzien van andere functies een krapte op de arbeidsmarkt. Het binden en boeien van medewerkers is de komende periode zodanig belangrijk, dat we hier tijdig op willen anticiperen. Onder andere door binnen onze organisatie op zoek te gaan naar leidinggevende talenten.

Om de loopbaanontwikkeling te stimuleren heeft SKOV, naast de doorontwikkeling als leerkracht en onderwijsassistent binnen de eigen functieschaal, er daarom expliciet voor gekozen om de coördinerende en ondersteunende taken zoveel mogelijk onder te brengen bij de leerkrachten en de onderwijsassistenten. Van leerkrachten en/of onderwijsassistenten die voor deze extra (en vaak specifieke) taken ingezet worden verwachten wij dat zij breder geschoold zijn, specifieke en/of ruimere competenties bezitten en bereid zijn om grotere verantwoordelijkheden te dragen passend bij de eigen functieschaal.

Daarnaast begeleiden we nieuwe medewerkers en talentvolle invallers structureel en in alle fasen: start- basis- en vakbekwaam en excellent. We zorgen daarbij voor een grotere diversiteit en nodigen meer mannen uit om te solliciteren, evenals meer bèta's, meer ondernemende types, meer personen die extra uitdaging zoeken, zoals jongeren met een universitaire opleiding of een master *degree*.

De personele inzet wordt vastgelegd in het meerjaren formatiebeleid, dat jaarlijks wordt geactualiseerd in een bovenschools **formatieplan**. In de totstandkoming en vaststelling van het bovenschools formatieplan volgt het bevoegd gezag de onderstaande procedure:

- op grond van geëvalueerde ervaringen met het lopende beleid worden periodiek de hoofdlijnen van het meerjaren formatieplan zo nodig bijgesteld
- voor 1 februari is die bijstelling verbijzonderd in uitgangspunten voor het formatieplan van het daaropvolgende clusterjaar
- bij nieuw ontwikkeld beleid of gewijzigd beleid wordt de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad betrokken en wordt er gehandeld volgens de wet op medezeggenschap
- het bevoegd gezag stelt het bovenschools formatieplan voor een komend cursusjaar voor 1 juli daaraan voorafgaand vast.

De managers onderwijs maken, ter aanvulling op het bovenschools formatieplan, met de overige teamleden een **werkverdelingsplan**, waarin de verdere specificering van de inzet van taken, uren en personen uiteengezet wordt per locatie. Dit plan wordt goedgekeurd door de aan de school verbonden Medezeggenschapsraad.

### 7.4 Onderhoud bevoegdheidseisen

De medewerker staat centraal. SKOV wil de beschikbare kennis en vaardigheden van medewerkers beter en productiever inzetten. Een talent (aanleg) is pas een sterk punt als ook de kennis en vaardigheden aanwezig zijn om dat talent optimaal te benutten. Heb je als medewerker taken die passen bij je sterke punten, dan zal je werkplezier toenemen en zullen je prestaties verbeteren. De focus ligt hier op het verbeteren van je eigen talenten en vooral van datgene waar je al goed in bent (precies zoals we dat bij leerlingen ook stimuleren).

Om toekomstgericht onderwijs te realiseren is het zaak dat je als onderwijsprofessional beschikt over de vaardigheden om gewogen keuzes te maken (helikopterview) op basis van kennis en op basis van onderzoek (onderzoekende houding). Bovendien maak je het verschil voor leerlingen als je passie en energie hebt en bevologenheid toont. Leerlingen ervaren vitaliteit en toewijding van hun leraren als een sterk positieve 'drive' om te leren. Ben je als medewerkers bevologen, dan ben je vaak ook gemotiveerder en presteer je beter. Uit onderzoek van Wingerden en Van Kessel (Bevologen in het onderwijs, 2014) blijkt dat bevologenheid ook positieve gevolgen heeft voor de gezondheid en het welzijn. Bevologen medewerkers hebben meer mentale veerkracht en doorzettingsvermogen, zijn betrokken bij het werk, trots op wat ze doen en ervaren hun baan als betekenisvol. Die bevologenheid wordt gevoed door de aard en inhoud van het werk, de mate van autonomie, het sociale klimaat, inspirerende leidinggevenden en voldoende ontwikkelmogelijkheden. Als werkgever willen we oog voor de motieven, belangen en ambities van onze medewerkers blijven houden en ervoor zorgen dat de juiste man/vrouw op de juiste plek staat. Dit draagt bij aan de kwaliteit van ons onderwijs.

Daarom richten we ons als SKOV binnen de HR-gesprekkencyclus:

- van focus op ontwikkelpunten naar focus op sterke punten
- van statische cyclus naar flexibiliteit en maatwerk
- van beoordelaar naar continue feedback van iedereen
- van beoordelen naar ontwikkelen

Om de ontwikkelmogelijkheden van leerkrachten te stimuleren en het ontwikkelpotentieel van de organisatie helder in beeld te krijgen, maakt SKOV gebruik van het Performance Management Systeem (PMS). Het PMS ondersteunt bij de HR-gesprekscyclus met het vastleggen van doelstellingen, voortgang, competentiescores en ontwikkelafspraken. De regie hierbij ligt hierbij in handen van de werknemer zelf.

## Hoofdstuk 8 Financieel beheer

### 8.1 Financiële geldstromen

Het basisonderwijs is volledig gesubsidieerd. SKOV ontvangt jaarlijks middelen vanuit de overheid op grond van het gestelde binnen Lumpsum, teneinde onderwijs te realiseren zoals bedoeld in de wet Primair Onderwijs. SKOV is een gezonde organisatie zonder winstoogmerk. Uitgangspunt binnen SKOV is dat middelen volgend zijn voor het primaire proces: onderwijs aan kinderen van 4 tot 12 jaar, waarbinnen geldt: *gelijke kansen, middelen, mogelijkheden en omstandigheden voor alle kinderen en werknemers binnen de organisatie, onafhankelijk van de locatie, waarop ze werken.*

Financiën zijn echter ook voorwaardenscheppend. Beschikbare middelen dienen derhalve effectief (via een transparant beleid) en efficiënt ingezet en beheerd te worden.

Jaarlijks wordt het onderwijskundige en beheersmatige beleid omgezet in een (meerjaren-)begroting. Deze wordt ter advisering voorgelegd aan de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad en ter vaststelling aan het Toezichthoudend Bestuur.

### 8.2 Sponsoring

SKOV volgt het landelijk convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs sponsoring' 2020-2022. Na evaluatie zal dit convenant waarschijnlijk in 2023 vernieuwd worden.

In dit landelijk convenant hebben 11 partijen, waaronder de Nederlandse staat, de besturenorganisaties po en vo en de werknemer- en werkgeversorganisaties vastgelegd binnen welke kaders sponsoring van scholen kan plaatsvinden. De meeste belangrijke punten uit het convenant betreffen:

- Sponsoring in het onderwijs moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke of lichamelijke

gesteldheid en ontwikkeling van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en het fatsoen. De sponsor mag geen voordeel trekken uit onkunde of goedgelovigheid van leerlingen.

- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de scholen en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de door de school en het schoolbestuur aan het onderwijs gestelde kwalitatieve eisen.
- De continuïteit van het onderwijs mag niet in gevaar komen doordat op enig moment sponsormiddelen wegvallen.

De (gehele) medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht wanneer de school een sponsorovereenkomst wil aangaan.

## **9. Roadmap**

[Schoolplan 2021-2025 Roadmap](#)