

*Christelijk basisonderwijs*

**Oranje Nassau  
school**

**Schoolplan 2007-2011**

## Voorwoord

### Hoofdstuk 1 **Wie zijn wij**

- a. Situatieschets van de Oranje Nassauschool
- b. Kenmerken van onze school
- c. Onze visie.

### Hoofdstuk 2 **Waar staan wij voor.**

- a. Evaluatie Schoolplan 2003-2007
- b. Jaarlijkse analyse van Camp en de daaruit voortvloeiende aandachtspunten
- c. De werkpunten/aandachtspunten uit het Inspectierapport november 2005.

### Hoofdstuk 3 **Wat komt er op ons af.**

- a. De Brede School
- b. Integraal Personeels Beleid
- c. Herijking van de zorg
- d. Verwachtingen van ouders
- e. Schoolbestuurlijke ontwikkelingen
- f. Landelijke onderwijsbeleid
- g. Wet en regelgeving
- h. Maatschappelijke ontwikkelingen
- i. Ontwikkelingen in opvattingen over leren en onderwijzen
- j. Concurrentiepositie/profilering t.o.v. andere scholen

### Hoofdstuk 4 **Wat zijn onze beleidsvoornemens**

### Hoofdstuk 5 **Hoe hebben we de kwaliteitsbewaking georganiseerd.**

- a. Organisatiestructuur Oranje Nassauschool
- b. Cyclus Kwaliteitszorgdocumenten
- c. Organisatie van de leerlingzorg

#### **Leeswijzer voor belangstellenden**

We zijn allemaal verschillend en dit maakt dat we allen op verschillende wijzen de op ons afstormende informatie tot ons nemen. Voor het lezen van dit verantwoordings- c.q. kwaliteitsdocument geldt natuurlijk hetzelfde en daarom hebben wij gemeend om een leeswijzer te maken, die tegemoet komt aan ieders eigen manier.

hst 1	lezen, weten en voelen
hst 2	alleen voor terugkijkers
hst 3	voor geïnteresseerden
hst 4	nodig voor het dagelijks handelen op school
hst 5	voor de liefhebbers

## Voorwoord.

---

Als team van de Oranje Nassauschool vinden wij het vanzelfsprekend dat het kind centraal gesteld wordt in het onderwijs. Het kind is voor ons het startpunt, van waaruit wij ons denken en handelen vorm willen geven. Het kind - en dus ook allen die over de schouder van het kind meekijken - mag er vanuit gaan dat wij steeds opnieuw kijken of wij ons handelen goed hebben ingezet en uitgevoerd. Om de kwaliteit te kunnen blijven optimaliseren, gebruiken wij een vijftal kwaliteitszorgdocumenten (zie hoofdstuk 5). Het Schoolplan als kwaliteitszorgdocument geeft de kern aan van wat de school wil gaan bereiken in de komende vier jaar. Om dit document een zo stevig mogelijke fundament te geven, hebben wij onszelf de volgende vragen gesteld:

- “Zegt de school de goede dingen?”
- “Doet de school de dingen die zij zegt/belooft?”
- “Doet de school de dingen goed?”
- “Hoe weet de school dit?”
- “Vinden anderen dat ook?”
- “Wat doet de school met die wetenschap?”
- “Hoe legt de school daarover verantwoording af?”

Deze vragen zijn de leidraad geworden voor het opmaken van dit kwaliteitszorgdocument. In dit kwaliteitszorgdocument willen wij verantwoording afleggen van ons denken en handelen door te vertellen

- *wie we zijn,*
- *waar we voor staan,*
- *wat er op school afkomt en*
- *hoe we dit alles hebben vertaald* naar beleidsvoornemens voor de komende vier jaar.

Als team vinden we het belangrijk om steeds opnieuw te bepalen waar we als school staan, om hierop onze plannen te maken, deze te evalueren, bij te stellen en vervolgens opnieuw onze doelen te bepalen. Voor ons staat bovenaan, dat datgene wat we hebben vastgelegd in dit kwaliteitsdocument, gericht moet zijn op de ontwikkeling en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs aan de kinderen die toevertrouwd zijn aan onze school. Het geluk van het kind staat en blijft bij ons centraal staan.

Directie Oranje Nassauschool  
Juni 2007.

## Hoofdstuk 1

### Wie zijn wij

- a. Situatieschets van de Oranje Nassauschool
- b. Kenmerken van onze school
- c. Onze visie.

#### a. Situatieschets van de Oranje Nassauschool

Plaats	staat in een nieuwbouwwijk van de stad Culemborg
Wijk	de school is verdeeld over de wijk Goilberdingen en Parijsch
Locaties	locatie Roma; staat aan de Rosa Manusstraat locatie Wamo; staat aan het Watermolenpad locatie Diva; staat aan de Distelvlinderlaan
Leerlingen	de school herbergt 474 leerlingen (1 okt.2006)
Groepen	de school heeft 20 groepen
Personeel	op de school zijn 36 personeelsleden werkzaam 27 leerkrachten 4 remedial teachers 2 interne begeleiders 1 administratief medewerkster 2 directieleden (directeur en een adjunct)
Leeftijd	de school is gestart in 1992 met een aantal van 46 leerlingen
Stichting	de school is één van de elf scholen van stichting CPOB (Chr. Primair Onderwijs Betuwe)
Identiteit	we zijn een christelijke school die herkenbaar vorm geeft aan haar identiteit

#### b. Kenmerken van onze school.

Kind	waar elk kind als waardevol wordt gezien, ongeacht zijn/haar mogelijkheden; waar we door een positieve kijk op het kind, hen zelfvertrouwen en eigenwaarde willen meegeven; waar het kind mag ervaren dat leren leuk kan zijn; waar het kind leert zich weerbaar en sociaal op te stellen; waar kinderen de aandacht krijgen die zij nodig hebben;
Gezicht	met 3 locaties en dezelfde beleidsafspraken; waar de inhoudelijke inkleuring hiervan per locatie kan verschillen;
Leiding	waar de directie duidelijk leiding neemt daar waar het gaat om organisatie en beheer; waar de directie een initiërende rol op zich neemt daar waar het gaat onderwijskundig-, financieel- en personeelsbeleid; waar de leiding de gekozen strategische beleidslijnen bewaakt en bijstuurt (daar waar de school dreigt af te wijken van de gekozen visie); waar de directie het welzijn van het personeel hoog in het vaandel heeft;
Methodisch materiaal	waar op alle locaties dezelfde lesmethoden en materialen gebruikt worden; waar er in het werken met de methoden geen grote verschillen zijn;
Zorg	waar het Leerlingvolgsysteem gebruikt wordt als een signaleringsinstrument ; waar vanuit signalering gediagnosticeerd en geremedieerd wordt; waar de manier van rapporteren naar ouders gelijk is; waar een duidelijke zorgstructuur de leidraad vormt voor de hulp aan onze kinderen; waar de verschillen tussen kinderen gezien worden als hulpmiddel;
Onderwijskundig	waar weekopeningen, weeksluitingen en jaaropening een duidelijk en pedagogisch karakter hebben;

Peda- gogisch	<p>waar gewerkt wordt vanuit een eenduidige onderwijskundige lijn;          waar kinderen een ononderbroken onderwijskundige ontwikkeling kunnen doormaken;          waar er geen grote verschillen bestaan in werkwijze tussen/binnen de bouwen en de locaties;          waar twee vaste projecten op alle locaties plaatsvinden (invulling kan verschillen);          waar we op een gelijkwaardige manier met elkaar omgaan (dit geldt voor zowel leerkrachten als leerlingen);          waar kinderen een ononderbroken pedagogische ontwikkeling kunnen doormaken;</p>
Didactisch	<p>waar didactisch handelen plaatsvindt volgens vaste afspraken;</p>
Personeel	<p>waar het personeel gewaardeerd en gesteund wordt;          waar startende leerkrachten in het eerste jaar door een eigen mentor begeleid worden;          waar betrokkenheid gevoeld wordt;          waar didactisch en vakbekwaam gehandeld wordt;          waar getracht wordt de talenten van elkaar te benutten;          waar zowel parttimers als fulltimers gelijkwaardig gewaardeerd worden;          waar in het taakbeleid zoveel mogelijk rekening gehouden wordt met mogelijkheden/onmogelijkheden van het personeel;          waar leerkrachten op team-, locatie-team- en commissieniveau functioneren;          waar de verjaardagen van de collega's met alle kinderen gezamenlijk gevierd worden;</p>
Identiteit	<p>waar ieder kind ongeacht zijn of haar achtergrond van harte welkom is;          waar we vormend willen zijn in het omgaan met de bijbelverhalen;</p>
Ouders	<p>waar ouders welkom zijn;          waar ouders uitgenodigd worden (zoveel als zij kunnen) mee te denken en te helpen met de activiteiten op school;</p>

### c. Onze visie.

Als team van de Oranje Nassauschool hebben we gekozen om onze visie zó op papier te zetten, dat het duidelijk en helder weergeeft hoe wij als school het onderwijs aan de kinderen hebben vorm gegeven. In de onderstaande opsomming vertellen wij u wat wij als school voor de kinderen en voor u als ouder willen betekenen.

#### **Waar kunnen de kinderen bij ons op school op rekenen:**

Als team willen we de kinderen voordoen en meegeven dat leren leuk is. We stoppen daarom veel tijd en energie in een prettige werksfeer. Wij vinden dat een goede relatie sterk bijdraagt aan de ontwikkeling van eigen competenties.

Als team willen wij álle kinderen (moeilijk lerend, makkelijk lerend) die het (even) niet makkelijk hebben, binnen de uren die we daar beschikbaar voor kunnen maken, extra aandacht en hulp aanbieden. De leerkrachten plannen bijvoorbeeld tijdens het zelfstandig werken tijd in voor deze extra hulp.

We willen door onze manier van werken de kinderen in hun ontwikkeling uitdagen, maar dit mag niet ten koste gaan van het welzijn van het kind. Voor ons heeft ieder kind zijn/haar eigen talenten en ontwikkelingsmogelijkheden.

Door samen met het kind (of zonder) te kijken naar wat er goed is gegaan, willen wij de kinderen eigenwaarde en zelfvertrouwen meegeven. Door o.a. het samenwerken, willen we de kinderen leren rekening te houden met hun eigen vermogens en gevoelens en daarbij ook met die van een ander.

Wij willen in ons gedrag laten zien dat we waardering en interesse hebben voor ieder kind. Door te luisteren en aandacht te geven, proberen wij het kind een competent gevoel te geven.

### **Waar kunt u als ouder verder bij ons op rekenen:**

Als team vinden wij het belangrijk dat de ouders betrokken zijn bij wat de kinderen op school leren en doen, zodat zij daar thuis zo goed mogelijk op kunnen inspelen. U mag er op rekenen dat wij bereid zijn om een gesprek met u aan te gaan over uw kind. Wij vinden dat ouders en school op één lijn horen te zitten daar waar het gaat om de zorg voor hun kind. U mag er tevens op rekenen dat wij u als ouder tijdig op de hoogte stellen van de gebeurtenissen (tijdens infoavond, kijkavond, ouderavond, etc.) De individuele ontwikkeling van uw kind kan wordt besproken op vaste momenten in een schooljaar (3 x een 10-minutengesprek).

Als team vinden wij het belangrijk een open gesprek aan te kunnen gaan met u als ouder over de gemeenschappelijke zorg aan het kind. Daarom mag u erop rekenen dat we te allen tijde trachten goed te communiceren:

- de school neemt het initiatief voor een 'telefoontje';
- vaste voortgangsgesprekken: rapportage, vooraf geplande zorggesprekken, etc.;
- als ouder wordt u tijdig geïnformeerd over de voortgang van eventuele ingebrachte problemen;
- naar u als ouder te luisteren en hierbij duidelijk (gezamenlijke) grenzen af te spreken;
- de mogelijkheid bieden om via de MR mee te denken over het beleid van de school;
- de mogelijkheid te bieden deel te nemen in en aan de activiteiten die de OR inzet;
- open te staan voor hulp van ouders (u bent altijd welkom!).

Als team vinden wij het belangrijk dat u als ouder de mogelijkheid heeft om bij te dragen aan de (leer)ontwikkeling van het kind, door ons te ondersteunen als leesouder, creaouder, schoolreisouder, or-ouder, mr-ouder, etc. Daarom mag u erop rekenen dat wij u tijdens het schooljaar de mogelijkheid bieden om hieraan mee te werken.

Als team vinden wij het belangrijk dat we elkaar feedback geven; daardoor leren we van de ander en geeft het meer vertrouwen in eigen functioneren. Daarom mag u erop rekenen dat wij daar regelmatig ruimte voor maken.

Als team vinden wij het belangrijk dat er balans is in de beleefde werkdruk. Wij willen er voor waken dat er niet genoeg tijd en aandacht overblijft voor onze primaire taak: de kinderen begeleiden in hun ontwikkeling. In het samenwerken merken wij, dat wij op dit punt elkaar hard nodig hebben. U als ouder mag er op rekenen dat wij als team én directie, naar een zo eerlijk en evenredig mogelijke taakverdeling streven.

Als team vinden wij het belangrijk dat ieder weet wat er van hem of haar wordt verwacht. We vinden nl. dat duidelijkheid een basis is voor beter functioneren. Door duidelijkheid te creëren in werkwijzen, taken, rollen, besluitvorming, etc., weet iedereen waar hij of zij aan toe is. Gelukkig werkt deze duidelijkheid ook bevorderlijk voor de sfeer.

U mag er daarom bij ons op rekenen dat wij met de kinderen op een positieve manier de regels en grenzen blijven bewaken. Door de kinderen en de leerkrachten duidelijkheid te bieden, kun je samen positiever werken met als gevolg: een betere werk- en groeps sfeer. Dit laatste komt de individuele ontwikkeling van iedereen ten goede.

Als team vinden wij het welbevinden van een ieder die een rol speelt in de ontwikkeling van het kind (het kind zelf, de collega, de hulpouder, de stagiaire, de overblijfskracht, etc.) erg belangrijk.

Als team vinden wij het belangrijk dat we in ontwikkeling blijven. Daarom werken we aan nieuwe werkvormen die los staan van het klassikale.

### **Welke herkenbaarheid streven wij na in de komende 4 jaar:**

Onze kinderen groeien anno 2007 op in een wereld waar snelheid, individualistisch denken en 'digitaliteit' de boventoon voert. Er komt veel informatie in een té korte tijd op de kinderen af. Wij vinden daarom dat wij de kinderen moeten helpen om hier goed mee te leren omgaan. In ons dagelijks handelen met de kinderen, zullen wij er dan ook naar streven dat er rust, regelmaat en structuur terug te vinden is in de school. Ook willen wij de kinderen leren dat veiligheid alleen te bereiken is vanuit gezamenlijk denken. Elkaar waarderen om de mens die je bent, een open houding naar anderen zonder elkaar te labelen en leren van en met elkaar, zijn voor ons de doelen die het beeld van de toekomst bepalen.

- a. Evaluatie Schoolplan 2003-2007
- b. Jaarlijkse analyse van Camp en de daaruit voortvloeiende aandachtspunten
- c. De werkpunten/aandachtspunten uit het Inspectierapport november 2005.

**a. Evaluatie Schoolplan 2003-2007**

De evaluatie van het schoolplan 2003-2007 heeft plaatsgevonden op twee momenten. De eerste was tijdens de reguliere evaluatie van het Jaarplan, 26 juni 2006. De tweede studiedag vond plaats op 13 november 2006. Tijdens deze evaluatiemomenten is gekeken naar wat de school heeft willen bereiken en wat daarvan is gelukt, om daarna de vervolgstappen te bepalen. Doel: waar willen we als school in de komende 4 jaar aan werken.

Evaluerend heeft het team op drie manieren het Schoolplan 2003-2007 bekeken: *hoe herkenbaar zien wij onszelf na 4 jaar, waar zijn wij trots op na 4 jaar* en technisch gezien, hoe zit het met onze beleidsvoornemens van de afgelopen 4 jaar, m.a.w. *hebben we gedaan wat we vooraf zeiden*.

***Waar zijn wij trots op na 4 jaar***

Vier jaar lang is er gewerkt aan verschillende activiteiten die beschreven staan in de Beleidsvoornemens 2003-2007 (zie volgende bladzijde). Als school zijn wij trots op het feit dat het ons gelukt is de meeste voornemens tot een goed resultaat te hebben afgerond. Ondanks het feit dat in het schema al is aangegeven welke beleidsvoornemens wel en nog niet zijn afgerond, willen wij één item noemen waar wij als team trots op zijn.

De verbetering van de organisatiestructuur in het algemeen, heeft ons in de afgelopen jaren geholpen om meer rust en duidelijkheid te creëren in de school. Dit heeft er toe geleid dat de professionaliteit van het team is verhoogd, met als gevolg dat er schoolbreed flink is geïnvesteerd in het helpen van de kinderen richting het dragen van eigen verantwoordelijkheid en het opbouwen van zelfvertrouwen.

***Welke beleidsvoornemens uit Schoolplan 2003-2007 zijn gerealiseerd / hebben we gedaan wat we zeiden.***

Op de volgende bladzijde staan samengevat de beleidsvoornemens van de afgelopen vier jaar. In de laatste kolom van het overzicht staat vermeld welke voornemens nog steeds in ontwikkeling zijn.

**Welke beleidsvoornemens uit Schoolplan 2003-2007 zijn gerealiseerd / hebben we gedaan wat we zeiden.**

W = W erken aan de ontwikkeling ervan  
 G = G eraliseerd wanneer doel bereikt  
 E = E valuerend terugkomen op

Waar gaan we aan werken	Wat willen we bereiken	2003 2004	2004 2005	2005 2006	2006 2007	is bereikt wat we wilden
1. Het komen tot één werkmethode in groepen 1,2,3 vanuit visie op het werken met het jonge kind.	- doelstellingen voor de leerlingen groep 1 en 2 (vastgelegd in een leerlijn en opgeborgen in een map)	G		E		<b>G</b>
	- het werken met een planbord (in gr 1,2,3)	W	G	E		<b>G</b>
	- het werken met kleine groepjes in de groep / binnen de kring / interactief voorlezen		W	G		<b>G</b>
	- werken met een observatie- / leerlingvolgsysteem (gr 1/2)	W	G	E	E	<b>G</b>
	- kiezen van een methode voorbereidend schrijven (voor gr 1/2 ; aansluitend op methode gr 3)	W	G	E		<b>G</b>
	- kijken welke ontwikkelde werkmethodieken voor groep 1, 2 en 3 doorgetrokken kunnen worden naar de middenbouw en bovenbouw		W	W		<b>W</b>
2. Zelfstandig werken	- Zelfstandig werken als lijn door de school (iedere groep werkt met taakopdrachten)	W	G	E	E	<b>G</b>
3. Verbeteren van de sturing in de school	- organigram van de organisatie vastleggen	W	G			<b>G</b>
	- scholing bouwcoördinatoren	W	G	E	E	<b>N.V.T.</b>
	- duidelijke rolverdeling, taakomschrijving en verantwoordelijkheden van betrokkenen (Directie, IB, LM, BC)	W	G	E	E	<b>w</b>
	- bovengenoemde vastleggen in iedere klassenmap	W	G			<b>w</b>
	- duidelijkheid qua aanspreekbaarheid op de werkvloer	W	G	E	E	<b>G</b>
4. Begeleidingstraject startende leerkrachten	- bijwerken van bestaande begeleidingsmap (begeleiding van nieuwe leerkrachten)	G		E		<b>G</b>
	- omschrijven rechten en plichten van de startende leerkracht	G		E		<b>G</b>
	- taakomschrijving/verantwoordelijkheidsomschrijving van de mentor	G		E		<b>G</b>
	- taakomschrijving/verantwoordelijkheidsomschrijving van de directie	G		E		<b>G</b>
5. Invoeren methode Sociale vaardigheid	- invoeringstraject methode Soc. vaardigheid (Beter omgaan met je zelf en de ander)	W	G	E	E	<b>G</b>
6. Een protocol voor meerbegaafde leerlingen	- installeren van een commissie ter oriëntatie op dit thema	G				<b>G</b>
	- neerleggen van een lijn in de school (hoe om te gaan met ...)		W	G	E	<b>W</b>

## **b. Jaarlijkse kwaliteitsmeting (van Camp) en de daaruit voortvloeiende werkpunten**

Jaarlijks houden wij als team, onze organisatie tegen het licht. Dit doen we door onszelf vragen te stellen op het gebied van *het beleid* (doelen en werkwijzen, beleidsbeïnvloeders, organisatieklimaat), over *de organisatie* (taken en bevoegdheden, besluitvorming, samenwerking) en over *het personeel* (deskundigheidsbevordering, autonomie, houding). De werkpunten die door het stellen van deze vragen boven water komen, worden verwerkt in de beleidsvoornemens verwoord in het schoolplan (lange termijn), of ze worden in het jaarplan van het komende cursusjaar verwerkt (korte termijn).

Uit de opbrengst van het afgelopen jaar zijn de volgende aandachtspunten verzameld:

- het hebben (en het bijhouden) van de didactisch werkafspraken is als zeer waardevol ervaren en zal moeten worden uitgebouwd (beter vastgelegd)
- dat de school als lerende organisatie meer ruimte moet creëren voor gezamenlijke ideeënontwikkeling
- dat de belastbaarheid van iedere collega door de directie en door het team gecontroleerd dient te blijven
- dat teamleden meer duidelijkheid betreffende hun competenties willen horen en weten van de directie
- dat er meer behoefte is aan individuele deskundigheidsbevordering

## **c. De werkpunten/aandachtspunten uit het Inspectierapport november 2005.**

Aandachtspunten verkregen uit het Inspectierapport (PKO) van 15 en 17 november 2005:

De inspectie heeft in haar rapport van november 2005 de school geadviseerd om het cyclisch zorgmodel van de school meer en beter zichtbaar te maken. Het strategisch denken en handelen in termen van 'plan,do,check en adapt' zal meer uitgebouwd en zichtbaar gemaakt moeten worden. Tevens zijn door de Inspectie een aantal andere aandachtspunten aangegeven. De aandachtspunten die de Inspectie ons heeft gegeven worden hieronder samengevat.

*Domein 'Zorg voor kwaliteit':*

- expliciete streefdoelen en kwaliteitsstandaarden moeten worden geformuleerd
- de inrichting van het zorgstructuur is niet op alle fronten helder voor een buitenstaander; een helder en inzichtelijk zorgstructuur bevordert de kwaliteit van het onderwijs en voorkomt risico's
- in de handelingsplannen is niet altijd duidelijk, welke specifieke doelen worden nagestreefd. Ook is er niet altijd duidelijkheid op welke wijze de evaluatie plaatsvindt en in hoeverre dat het streefdoel is gehaald.

*Domein 'Onderwijs en leren':*

- er wordt binnen de school veel gedifferentieerd; streven moet zijn om de balans volledig in richting van niveaudifferentiatie door te laten slaan
- blijvende aandacht voor strategisch leren en interactie met leerlingen over oplossingsstrategieën
- breng meer samenhang (m.n. locatieoverstijgend) aan in de aangeboden leerstof
- de kwaliteit van het onderwijs leerproces en haar opbrengsten zullen tijdens de gehele schoolloopbaan systematischer beoordeeld en geëvalueerd worden;
- tip: probeer meer winst te halen uit collegiale consultatie
- er is geen instrument waarmee de soc. ontwikkeling van kinderen aan het eind van de basisschool in kaart wordt gebracht.

## Hoofdstuk 3

### Wat komt er op ons af.

- a. De Brede School
- b. Intergraal Personeels Beleid
- c. Herijking van de zorg
- e. Verwachtingen van ouders
- f. Schoolbestuurlijke ontwikkelingen
- g. Landelijke onderwijsbeleid
- h. Wet en regelgeving
- i. Maatschappelijke ontwikkelingen
- j. Ontwikkelingen in opvattingen over leren en onderwijzen
- k. Concurrentiepositie/profilering tov andere scholen

#### a. De Brede School

De gemeente Culemborg is bezig met de ontwikkeling van de Brede School. Een commissie waarin de gemeente en de schoolbesturen van Culemborg participeren, bereidt de mogelijkheden voor, zodat in september 2008 gezamenlijk gebruik gemaakt kan gaan worden van een nieuw schoolgebouw. Voor ons als school biedt dit mogelijkheden om in het onderwijs dat wij willen bieden, de bouwtechnische voorwaarden te realiseren.

#### b. Intergraal Personeels Beleid (Personeelsontwikkeling)

Integraal personeelsbeleid wordt steeds belangrijker in het onderwijs. Vanaf 1 augustus 2006 is bijvoorbeeld de Wet op de Beroepen In het Onderwijs (wet BIO) en het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel dat daarop berust, van kracht geworden. In deze wet is geregeld dat leraren bekwaam dienen te zijn en te blijven bij de uitoefening van hun beroep. Dit moet worden vastgelegd in een bekwaamheidsdossier. Met het bekwaamheidsdossier laat de school zien dat elk personeelslid bekwaam is en zijn bekwaamheid daadwerkelijk onderhoudt. Om te kunnen werken aan dit bekwaamheidsdossier, krijgt het schoolteam bijvoorbeeld te maken met competentieprofielen, met persoonlijke actieplannen (PAP) en persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP), met interventiegesprekken en portfolio. De school gaat in cursusjaar 2007-2008 starten met het inzetten van deze middelen (zie beleidsvoornemens). Door het inzetten van dit traject, zal gewerkt gaan worden aan de verdere ontwikkeling van pedagogische, didactische en communicatieve kwaliteiten (vanuit het schoolontwikkelingsplan (innovatietrajecten), vanuit het schoolconcept (zelfstandig lerensamenwerkend leren), teamscholing in het kader van vernieuwingstrajecten (studiedagen), persoonlijke begeleiding door IB, schoolbegeleider, directielid, video- interactiebegeleiding, bijhouden van vakliteratuur, individuele scholing, maatjesleren, collegiale consultatie, teambuilding, intervisie, loopbaanterugblik, gezamenlijke vieringen, themadagen, zelfkennis, zelfreflectie, persoonlijke feedback, etc.)

#### c. Herijking van de zorg

Vanaf 2010 zijn scholen zelf verantwoordelijk voor het organiseren van een goede zorgstructuur. Bij de vernieuwing van de zorgstructuur staat de *zorgplicht* centraal. Dit betekent dat de speciale leerlingenzorg een verantwoordelijkheid wordt van de scholen en hun besturen. Zij krijgen vanaf dat moment de verantwoordelijkheid om voor alle leerlingen (ongeacht hun beperking) een passend onderwijsaanbod te realiseren. Wanneer een school dit aanbod niet (volledig) zelf kan verzorgen, moet zij dit in overleg met andere scholen/ besturen realiseren. Voor ons als school ligt er nu een uitdaging om de grenzen van onze zorgmogelijkheden goed in beeld te brengen.

#### d. Verwachtingen van ouders

Als school maak je een keus hoe je wilt dat er onderwijs gegeven wordt aan kinderen. Als ouder of verzorger kies je en zie (hoor) je hoe dit onderwijs vorm heeft gekregen. Tussen de goede bedoelingen van de school en praktische realisatie van die bedoelingen zitten soms leerpunten verscholen. Wij als school vinden het belangrijk te weten (d.m.v. tevredenheidsonderzoek) waar onze leerpunten zitten en willen ons daarom openstellen voor de verwachtingen van ouders.

e. Schoolbestuurlijke ontwikkelingen

Voor informatie betreffende dit item, verwijzen wij u naar hoofdstuk 4b en naar het Strategisch Beleidsplan CPOB.

f. Landelijke onderwijsbeleid

- **Zorgplicht:**  
zie hiervoor de het kopje 'Herijking van de zorg'. (punt c. van dit hoofdstuk)
- **Kerndoelen:**  
In 2006 zijn de kerndoelen herzien. Minister Voorhoeve heeft het aantal kerndoelen verminderd van 115 naar 58. Dit betekent een minder detaillistische inhoud en daardoor een uitdaging voor de school om zelf te bepalen hoe je vorm wilt geven aan deze nieuwe doelen.
- **Cultuureducatie:**  
Het onderwijs dient te zorgen voor ontsluiting van basiskennis over kunst en cultuur, maar kunst en cultuur ook te benutten als onderdeel van de leeromgeving. Educatie in kunst en cultuur is onontbeerlijk voor de kennis en persoonlijkheidsvorming van leerlingen en hun voorbereiding op een snel veranderende en innovatieve samenleving.
- **Toezichtskader Inspectie:**  
Voor de inspectie is een school een goede school als zij onderwijs verzorgt dat ertoe leidt dat alle leerlingen binnen hun mogelijkheden optimale resultaten behalen. Daarnaast bewaakt, waarborgt en verbetert een goede school stelselmatig de kwaliteit van haar onderwijs. Het zijn m.n. deze zaken waarop de Inspectie zich meer zal gaan richten.

g. Wet en regelgeving

- **Buitenschoolse opvang:**  
De scholen en hun besturen zullen m.i.v. 1 augustus 2007 verantwoordelijk zijn, voor de aansluiting tussen school en een vorm van naschoolse opvang. Met de middelen die het ministerie aanbiedt, heeft de school twee jaar lang de tijd om dit (in welke vorm dan ook) te realiseren. De onderhandelingen zijn inmiddels in vergevorderd stadium.
- **Lumpsum:**  
Door invoering van de lumpsumfinanciering krijgt het primair onderwijs meer bestedingsvrijheid. Een flink aantal financiële maatregelen en subsidies is afgeschaft en ondergebracht in één budget. Dit past binnen het streven van OC&W naar minder regels en meer vrijheid voor de scholen.
- **Gewichtenregeling:**  
Sinds 1 augustus 2006 geldt een nieuwe gewichtenregeling voor het basisonderwijs. Deze nieuwe regeling bekostigt basisscholen op basis van de daadwerkelijke achterstand van een leerling en niet meer op basis van etnische achtergrond. Onderzoek heeft aangetoond dat het opleidingsniveau van de ouders de beste indicator is om mogelijke onderwijsachterstanden te meten. De nieuwe regeling wordt in vier jaar ingevoerd.
- **Arbo:**  
In de komende periode wordt een nieuwe Arbowet ingevoerd. Werkgevers en werknemers krijgen daardoor meer verantwoordelijkheid en vrijheid om het arbobeleid vorm te geven. De overheid stelt daarin vast, wat het niveau van bescherming dat onderwijsinstellingen moeten bieden aan de werknemers, zodat zij veilig en gezond kunnen werken, moet zijn. Deze voorschriften zullen zo concreet mogelijk worden beschreven in de Arbowet. De scholen en hun bestuur bepalen gezamenlijk op welke manier zij invulling gaan geven aan de voorschriften. Hiervoor zullen zij zogenoemde arbocatalogi moeten opstellen. Hierin komt te staan hoe werkgevers kunnen voldoen aan de doelvoorschriften die de overheid stelt.

#### h. Maatschappelijke ontwikkelingen

- **Werkende ouders:**  
De school heeft in ruime mate te maken met werkende ouders. Dit betekent dat begrippen als schoolbetrokkenheid, communicatie, gezinsstructuren, vrijetijdsbesteding, etc., door onze school vanuit deze invalshoek worden benaderd en ingevuld.
- **Informatietechnologie:**  
Het ministerie van OC&W gaat in het kader van het stimuleringsbeleid projecten uitvoeren die met name het gebruik van ict in het basisonderwijs nog meer moeten gaan bevorderen. De informatie en communicatietechnologie wordt volgens het OC&W nog te weinig ingezet als middel ter ondersteuning van het onderwijs aan kinderen. Als school juichen wij deze initiatieven zeer toe.

#### i. Ontwikkelingen in opvattingen over leren en onderwijzen:

- **Het nieuwe leren:**  
Niet het leren van kinderen of volwassenen is nieuw, wel zijn onze ideeën en opvattingen over hoe leren plaatsvindt de laatste jaren in een stroomversnelling gekomen. Deze ontwikkelingsopvattingen komen uit verschillende wetenschapsdisciplines en uit allerlei maatschappelijke ontwikkelingen. Uit onder andere de neurobiologie en de leerpsychologie komt naar voren dat leren een individueel en een sociaal proces is, dat het mede bepaald wordt door de specifieke context waarin het plaatsvindt en dat het beter gaat als de lerende zelf zicht heeft op het eigen leerproces en dat kan reguleren.  
Met het nieuwe leren willen wij de kinderen beter voorbereiden op de informatiemaatschappij. Door het leren betekenisvoller, authentieker, socialer en meer zelfsturend te maken. Werkvormen als zelfstandig werken en leren, tutorlezen, samenwerkend leren, etc. zullen steeds meer een basis gaan vormen voor het werken binnen het basisonderwijs.
- **Sociale competenties:**  
Over 'sociaal competent -zijn' praat je, als je bewust en verantwoordelijk kunt omgaan met jezelf, met anderen en met je omgeving, kort gezegd: je werkt aan positief sociaal gedrag. De praktijk laat zien, dat wij als scholen ons richten op dit positief sociaal gedrag van leerlingen, door het aanleren van vaardigheden, houdingen, kennis en reflectie. Een voordeel van dit positief sociaal gedrag van leerlingen is dat het de veiligheid op school bevordert en ze tevens goed voorbereid op deelname aan de samenleving (= *doelstelling O,C&W: 'Notitie Burgerschap en sociale integratie'*).
- **Leren leren:**  
De school probeert de kinderen te laten ervaren wat de consequenties zijn van hun gedrag; dit is nl. een grote stap om te komen tot leren. Het kunnen ophangen van nieuwe informatie aan de kapstokken van de oude, zou je een zeer belangrijke tweede kunnen noemen. Het derde dat erg belangrijk gezien wordt, is het actief kennis creëren, dit wil zeggen dat je de juiste werkvorm moet zoeken die past bij jouw manier van leren.

## Hoofdstuk 4

### Wat zijn onze Beleidsvoornemens.

- De beleidsvoornemens van de Oranje Nassauschool
- Personeelsbeleid stichting CPOB
- Beleid t.a.v. externe relaties en communicatie CPOB
- Beleid t.a.v. huisvesting, materiele en financiële voorzieningen CPOB

- P** = Plannen van de activiteit  
**D** = Doen van de activiteit  
**C** = Checken en evalueren van de activiteit  
**A** = Vervolgstappen bepalen (Act / Adapt)

thema	globale doel 2007-2011 en waarom vinden we het belangrijk	ons streefdoel	2007- 2008	2008- 2009	2009- 2010	2010- 2011	
Kwaliteit	Meten, analyseren en verbeteren van onderwijskundige opbrengst betreffende: spelling, begrijpend lezen / m.b.v. resultaten Entreetoets, Eindtoets <u>waarom:</u> optimaliseren van geboden kwaliteit	- spellingsniveau eindevaluatie leerlingvolgsysteem verhogen; door gericht didactische aanpak van de leerkracht - niveau begrijpend lezen verhogen; door didactische aanpassingen in het gebruik van de methode	D D	C/A C/A	P P	D D	
Zorgstructuur	Het doorlichten van de bestaande zorgstructuur. <u>waarom:</u> verbeteren van kwaliteit door onderzoek te gaan naar 'blinde vlekken' in de organisatie van de zorg aan onze kinderen.	De zorgstructuur is doorgelicht en opnieuw gedocumenteerd. M.n. de grenzen van onze zorgmogelijkheden en de relatie met het aannamebeleid moet hierin goed en helder staan beschreven.	D	C	A	P	
ICT	Opstellen, bespreken, vaststellen en implementeren van Beleidsplan <u>waarom:</u> school is niet in het bezit van Beleidsplan	-school werkt en handelt (ook financieel) volgens de afgesproken beleidsafspraken	D	C	A	P	
Meer begaafdheid	vastleggen van Beleid Meerbegaafdheid <u>waarom:</u> gezien populatie vinden wij het noodzakelijk dat de school hieromtrent duidelijke keuzes vastlegt	-school werkt en handelt volgens de afgesproken beleidsafspraken -herkenbaarheid voor kinderen en ouders over mogelijkheden van de school omtrent dit thema. -de school werkt met een Plusgroep	P/D P/D D/C	D/C D C	A A A	P/D C D	
Zelfstandig Leren	Meer autonomie geven aan de kinderen om beter te kunnen werken aan eigen competenties. <u>waarom:</u> de kinderen vanuit deze gedachte meer eigenaar te laten worden van hun eigen leerproces (meer autonomie geven)	school	- jaarlijks staat 'klassenconsultatie' op de planning - de leerlijn is zichtbaar en toetsbaar aanwezig	P D	D C	C A	A P
		kind	-het kind is zich bewust van het doel waar hij/zij aan werkt -het kind is minder afhankelijk van de hulp van de leerkracht	P P	C D	C C	A A
		leerkracht	- werken volgens afgesproken didactisch werkmodellen -in min. 3 niveaugroepen werken -de leerkracht bepaalt mbv de doelstelling of methodisch lesgeven nodig is.	D D	C C	A A	P P
			-de leerkracht is bekend met de leerstijl van het kind			P/D	C/A

thema	globale doel 2007-2011 en waarom vinden we het belangrijk		ons streefdoel	2007- 2008	2008- 2009	2009- 2010	2010- 2011
Sociaal Emotionele ontwikkeling gr 1,2	Implementeren van Leerlijn Sociale Emotionele ontwikkeling gr 1,2 (=Memelink) plus bijhorende leerlingvolgsysteem <u>waarom:</u> meer zicht hebben en houden op de sociaal emotionele ontwikkeling van de 'kleuter'.	school	- leerlingvolgsysteem wezenlijk onderdeel mbt rapportage over ontwikkeling van het kind (de kleuter)	D	C	A	P
		leer kracht	- leerlingvolgsysteem + observatie geïmplementeerd in het dagelijks handelen	D	C	A	P
Methoden	Oriënteren (en aanschaf) op vervanging methode geschiedenis passend bij de visie van de school <u>waarom:</u> methode + methodiek is niet meer passend	school	- school gebruikt nieuw materiaal of methode voor het vakgebied geschiedenis - werkafspraken hieromtrent liggen vast	P	D	C/A P/D	P/D D
Financiën	Leerkrachten en commissies budgetverantwoordelijk maken <u>waarom:</u> meer financiële verantwoordelijkheid leggen bij de gehele organisatie	school	- verschillende 'groepen en commissies' zijn verantwoordelijk voor de geldstroom binnen de organisatie - meer lijn in uitgaven van de organisatie (investeringsoverzichten, etc)	P	D	C/A	P/D
				P	D	C/A	P/D
Personeel	Inzetten en uitvoeren van traject Integraal Personeelsbeleid (IPB) <u>waarom:</u> de leerkrachten mogelijkheden bieden om te werken aan hun bekwaamheidsdossier	school	-Jaarlijks worden functioneringsgesprekken gehouden n.a.v. P.A.P's (= pers. actie plannen)	P/D	D/C	A	P
		leer kracht	- de leerkrachten werken aan hun eigen bekwaamheid mbv werken met intervisie groepen - de leerkrachten leren door en van elkaar	P/D	D/C	A	P
				P/D	D/C	A	P
Deskundigheid bevordering	Het opstellen van een scholingsplan voor de komende jaren. <u>waarom:</u> lijn brengen in het aanbieden van deskundigheidsbevorderende mogelijkheden met als uiteindelijk doel: verbetering van het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkracht	school	-de school hanteert scholingsplan om deskundigheid van de leerkracht te verhogen	P	D	C/A	P/D
		leer kracht	-de leerkracht is in staat om op grond van het scholingsplan zich te oriënteren op gerichte persoonlijke deskundigheidsbevordering	P	D	C/A	P/D
Rapportage	Inhoudelijke aanpassing van het rapport <u>waarom:</u> de school vindt het belangrijk dat er goed wordt gerapporteerd over de vordering van het kind.		-De school heeft het rapport op gebied van Taal aangepast aan de - manier van werken in de groepen. -Rapporten groep 1/2 zijn gekoppeld aan leerlingvolgsysteem	D	C	A	P
				P	D	C	A
Markt onderzoek	Tevredenheidsonderzoek onder de ouders en kinderen van de school <u>waarom:</u> om te onderzoeken of er verbetering plaats moet vinden bij de vraag: doet de school wat zij zegt en zegt zij wat zij doet		De school heeft een beeld gekregen van hoe de kinderen en hun ouders de school zien.	P/D	C/A	P/D	C/A
CPOB strategisch beleidsplan	De doelstellingen die vernoemd staan in dit plan zullen daar waar de concretisering ontbreekt in later stadium worden ingezet. Op CPOB-niveau zal in de komende jaren bekeken worden hoe en waar doelstellingen geplaatst moeten gaan worden. Deze zullen dan in de Jaarplannen opgenomen worden.						

## **b. Personeelsbeleid van de stichting CPOB**

Op het gebied van personeelsbeleid zijn binnen CPOB al diverse zaken gerealiseerd. Zo zijn verschillende beleidsdocumenten, procedures en regelingen vastgesteld die zorg dragen voor een gelijke uitgangspositie voor alle medewerkers. Dit geldt bijvoorbeeld voor het Arbobeleid, procedures bij ziekte, jubilea en vertrek van medewerkers, functioneringsgesprekken en werving en selectie van medewerkers. Jaarlijks wordt onder medewerkers een belangstellingsregistratie gehouden waarbij medewerkers kunnen aangeven wat eventuele wensen zijn voor de nabije en verdere toekomst.

### de huidige situatie

Jaarlijks bieden de scholen de mogelijkheid aan stagiaires van PABO's (lerarenopleiding) en ROC's (opleidingen voor onderwijsassistent, administratief medewerker) om stage te lopen in de school. Enerzijds wordt zo de kloof tussen theorie en praktijk verkleind, anderzijds betekent dit extra handen in de klas.

De betrokkenheid van de medewerkers bij CPOB is een sterk punt en vormt een kernpunt in de mogelijkheid om beleidsambities te realiseren (kansen te benutten, bedreigingen aan te pakken). Aandacht vanuit het management, maar ook het creëren van ontwikkelingsperspectieven voor medewerkers en het toedelen van nieuwe verantwoordelijkheden aan medewerkers versterken het gevoel van medewerkers dat ze serieus genomen worden. Een belangrijke voorwaarde voor een optimale betrokkenheid van medewerkers is een breed gedragen onderwijskundige visie, die wordt toegepast en helder wordt gecommuniceerd. Binnen CPOB is niet alle, maar wel veel expertise bij medewerkers beschikbaar. Het delen van deze expertise, bijvoorbeeld van speciaal onderwijs, gebeurt nog te weinig.

### Toekomstige doelen personeelsbeleid

Voor de komende jaren heeft CPOB de belangrijkste doelstellingen van beleid verwoord in een strategisch beleidsplan (SBP). Daaruit zijn op het gebied van personeelsbeleid de onderstaande doelen geformuleerd:

Om leerkrachten goede ontwikkelingsperspectieven te bieden begeleidt CPOB medewerkers actief in hun loopbaan. Zo zorgt ze ervoor dat talenten benut worden en waar nodig of wenselijk medewerkers de faciliteiten krijgen om de gewenste talenten, kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen. CPOB is mede daarom een aantrekkelijke werkgever die actief zorg draagt voor een evenwichtige opbouw van het medewerkersbestand. Onderwijskundige vernieuwingen worden door CPOB ondersteund. Mede in het kader van onderwijsvernieuwingen worden medewerkers regelmatig bijgeschoold om zo hun pedagogisch en didactisch handelen aan te kunnen laten sluiten bij deze vernieuwing. Kennisuitwisseling tussen medewerkers en teams wordt gestimuleerd zodat kennis en ervaring binnen de CPOB-instellingen breed beschikbaar zijn en gebruikt worden. CPOB stimuleert en faciliteert deze uitwisseling, van bijvoorbeeld goede voorbeelden en specialistische kennis.

Doelen van Personeelsbeleid:

- Medewerkers zijn geschoold op en reflecteren voortdurend op de manier waarop ze de leerlingen aanspreken en structuur bieden
- Medewerkers maken de verstaalslag van de identiteit naar de verschillende doelgroepen binnen de school. Ze zijn hierop geschoold en worden hierin continu begeleid.
- Medewerkers zijn geschoold en worden begeleid zodat ze op een professionele manier communiceren met ouders.
- CPOB zorgt voor een kweekvijver van toekomstig management en het mee opleiden van nieuwe leerkrachten en onderwijsassistenten.
- Medewerkers wordt een ontwikkelingsperspectief geboden, zodat talenten benut en uitgebreid kunnen worden.
- Onder andere i.v.m. onderwijsvernieuwingen worden leerkrachten regelmatig bijgeschoold om zo hun pedagogisch en didactisch handelen aan te kunnen laten sluiten bij deze vernieuwing.
- Medewerkers leggen tijdens een functioneringsgesprek verantwoording af over de inzet van bestede tijd aan het professionele ontwikkelen.
- CPOB streeft een grotere mobiliteit medewerkers na.

Strategische doelstellingen CPOB:

- CPOB is een professionele en transparante organisatie die een structuur heeft waarin taken en verantwoordelijkheden duidelijk en logisch zijn verankerd;
- Medewerkers realiseren zich dat zij met hun school onderdeel uitmaken van een groter geheel, CPOB, en tonen betrokkenheid bij de CPOB-organisatie;
- CPOB zorgt voor een kweekvijver van toekomstig management en het mee opleiden van nieuwe leerkrachten en onderwijsassistenten door samen te werken met hogescholen en ROC's;
- Medewerkers wordt een ontwikkelingsperspectief geboden zodat talenten benut en uitgebreid worden;
- Onder andere in verband met onderwijsvernieuwingen worden leerkrachten regelmatig bijgeschoold om zo hun pedagogisch en didactisch handelen aan te kunnen laten sluiten bij deze vernieuwing;
- Kennisuitwisseling tussen medewerkers en teams wordt gestimuleerd zodat de kennis en ervaring binnen de CPOB-instellingen breed beschikbaar is en gebruikt wordt;

#### evaluatie en borging

In het SBP (Strategisch Beleidsplan) zijn o.a. de volgende criteria/maatregelen genoemd waaraan getoetst zal worden of en in hoeverre de diverse doelstellingen zijn gerealiseerd:

- De aanwezigheid van een kweekvijver van toekomstig management.
- Medewerkers geven aan dat er voldoende ontwikkelingsmogelijkheden zijn.
- Een scholingsaanbod dat ruimte geeft voor ontwikkeling.
- Mogelijkheden voor collegiale consultatie over de scholen heen.
- Het scholingsplan van de scholen heeft een aantoonbare relatie met de onderwijsvernieuwing in de school.
- In de strategische gesprekken geven de schooldirecties aan dat de invulling van POP's en PAP's bijdraagt aan de onderwijskundige vernieuwing.
- Invulling van CPOB-scholingsdagen.
- CPOB-breed deskundigenoverleg.
- Intervisie.
- Collegiale consultatie over scholen heen.
- Door medewerkers wordt aangegeven dat er voldoende ondersteuning en scholingsaanbod aanwezig zijn

#### **c. Beleid t.a.v. externe relaties en communicatie**

Mede in verband met de start van CPOB als nieuwe onderwijsorganisatie in 2004 was en is het van belang gerichte aandacht te besteden aan het opbouwen van externe relaties en het op een moderne wijze verzorgen van de communicatie naar buiten.

Hoewel de scholen alle bleven bestaan en relaties en contacten met hun omgeving bezaten, moest e.e.a. in een ander perspectief worden geplaatst en moest ook CPOB als schoolbestuur hieraan opnieuw invulling geven.

#### de huidige situatie

Op basis van het SWOT-onderzoek dat ten grondslag heeft gelegen aan het strategisch beleidsplan (SBP) van CPOB kunnen o.a. de volgende conclusies worden getrokken mbt de actuele situatie op dit punt:

*Op verschillende punten is naar voren gekomen dat het voor de CPOB-organisatie belangrijk is zich meer naar buiten te richten in plaats van vooral naar binnen. Een omgevingsgerichte organisatie geeft de kans om beter in te spelen op relevante signalen van buiten en hierover te communiceren. De scholen hadden hierdoor bijvoorbeeld eerder aansluiting van begin- en eindtijden op de voor-, tussen- en naschoolse opvang kunnen realiseren.*

Communicatie/profilering is een zwak punt van de CPOB-organisatie. Door een beperkte profilering van de CPOB-scholen komt het imago ten opzichte van andere scholen momenteel niet uit de verf. Dit terwijl de scholen wel een aantal sterke kanten hebben die, als ze uitgedragen worden, kansen bieden (bijv. goed geïnformeerde ouders, veilige scholen en respect belangrijk vinden).

Inmiddels is er het nodige tot stand gebracht, hetgeen in het SBP als volgt is weergegeven:

Profilering en p.r. krijgen binnen CPOB steeds meer aandacht. Mede op basis van adviezen van een p.r.-werkgroep uit het DB is op tal van terreinen, zowel beleidsmatig (o.a. communicatie, persberichten) als praktisch (o.a. advertenties bij consultatiebureaus, gezamenlijke huisstijl, professionele websites etc.) het nodige werk verzet en een meer eigentijdse aanpak gerealiseerd.

Vanuit hun functie houden de leden van het bovenschools management zich voornamelijk bezig met de externe contacten op CPOB-niveau (collega besturen, gemeenten, inspecties, bestuurlijke netwerken, begeleidende instellingen etc.).

De schooldirecties onderhouden contacten met alle personen en instellingen waarmee hun school een relatie heeft en die doorgaans beperkt blijven tot de belangen van hun eigen school. Op verzoek van het BM kunnen directeurs eveneens actief zijn voor schooloverstijgende zaken.

#### Toekomstige doelen m.b.t. externe relaties en communicatie

Voor de komende jaren heeft CPOB de belangrijkste doelstellingen van beleid verwoord in een SBP. Daaruit zijn op op het terrein van communicatie en relaties met name de volgende doelen te herleiden:

##### 1. profilering:

- Communicatie sluit aan bij wat ouders weten willen en belangrijk vinden, maar ook bij wat de school belangrijk vindt;
- Het profiel van de CPOB-scholen is herkenbaar in alle uitingen;
- De school communiceert op een professionele manier met ouders, leerlingen en andere betrokkenen bij de school; medewerkers zijn in staat daaraan op een goede wijze vorm te geven.
- De scholen dragen vanuit een christelijke levensvisie informatie uit over bijbelse normen en waarden;
- Medewerkers zijn geschoold en worden begeleid zodat ze op een professionele manier communiceren met ouders.
- CPOB heeft in overleg met de organisaties van kinderopvang schoolnabije BSO bevorderd met aandacht voor de afstemming van begin- en eindtijden.

##### 2. professionele organisatie:

- CPOB onderzoekt regelmatig de wenselijkheid/noodzaak van verdere bestuurlijke schaalvergroting;
- Medewerkers realiseren zich dat zij met hun school onderdeel uitmaken van een groter geheel, CPOB, en tonen betrokkenheid bij de CPOB-organisatie;

Voorts is door het bestuur uitgesproken dat de BM-leden meer tijd zouden moeten hebben om aandacht te besteden aan het onderhouden en uitbouwen van de externe contacten. Het opbouwen en onderhouden van netwerken wordt van belang geacht (zowel bestuurlijk als politiek). Momenteel beperkt zich dit vaak tot de noodzakelijke contacten bij de directe uitoefening van het werk.

### evaluatie en borging

In het SBP zijn o.a. de volgende criteria/maatregelen genoemd waaraan getoetst zal worden of en in hoeverre de diverse doelstellingen zijn gerealiseerd:

- Oordeel van ouders over de vertaling van de identiteit naar de verschillende doelgroepen in de school gemaakt wordt.
- Medewerkers geven aan dat ze zich ondersteund/ begeleid voelen bij de vertaling van de identiteit naar de dagelijkse praktijk.
- Ouders vinden dat de communicatie aansluit bij wat ze willen weten en belangrijk vinden.
- Medewerkers ervaren dat zij op een juiste manier met ouders communiceren en vinden dat ze ook de punten die de school belangrijk vindt goed communiceren.
- Het profiel komt tot uiting in het schoolplan, de schoolgids, maar ook op de website van de school en in nieuwsbrieven.
- Oordeel van medewerkers, leerlingen en ouders over de wijze van communiceren;
- Beschreven competenties in het kader van IPB.
- Concreet scholingsaanbod voor (startende) medewerkers.
- Gemaakte afspraken met organisaties voor kinderopvang voor schoolnabije BSO.
- Uitspraak bestuur mbt wenselijkheid/noodzaak verdere bestuurlijke schaalvergroting.
- Contacten met P.C. schoolbesturen voor PO in de nabije omgeving.
- Onderzoek onder medewerkers of ze zichzelf en collega's betrokken vinden bij CPOB.

#### **d. Beleid t.a.v. huisvesting, materiële en financiële voorzieningen**

Het beleid van de rijksoverheid is de laatste jaren steeds meer gericht geweest op verdere zelfstandigheid van onderwijsorganisaties met de daarbij behorende vrijheden en verantwoordelijkheden.

Ter voorbereiding op de fusie zijn in het fusierapport ook op het terrein van de financiën de nodige afspraken gemaakt. Die zijn vertaald bij de vaststelling van de jaarrekening 2004.

Een belangrijke wijziging in de subsidieverlening door de overheid is de invoering van de zgn. lumpsumbekostiging per 01-08-2006.

Als gevolg van de fusie die leidde tot de oprichting van de Stg. CPOB (2004) en de daarmee samenhangende opbouw van een nieuwe organisatie, is CPOB relatief laat van start gegaan met de implementatie van dit nieuwe bekostigingsstelsel.

Ook de wijzigingen in het gemeentelijk onderwijsbeleid –al dan niet als gevolg van nieuwe wettelijke bepalingen- zijn van betekenis (schoolbegeleiding, GOA, VVE).

#### De huidige situatie

CPOB kent een gezonde financiële situatie, met reserves en voorzieningen die voor de meeste peuterspeelzalen (psz-en) en scholen redelijk tot goed op peil zijn. Onder andere vanwege de invoering van de lumpsum-bekostiging in het basisonderwijs wordt de aanwezige inrichting van scholen momenteel geïnventariseerd en gewaardeerd (zgn. 0-meting). Daaraan gekoppeld zullen meerjaren-investeringsplannen gemaakt worden. Op basis van een extern onderzoek zullen in de komende maanden ook de gebouwen worden geïnspecteerd, zodat een meerjaren-onderhoudsplan kan worden opgesteld.

In verband met de lumpsumbekostiging vindt momenteel nadere studie en overleg plaats over de (centrale) toedeling van de diverse budgetten aan scholen. Daartoe is een beleidsnotitie opgesteld die nauw is afgestemd op het strategisch beleidsplan van CPOB. Vertaling van de beleidsvoornemens in cijfers zal na vaststelling van de beleidsmatige uitgangspunten plaatsvinden.

De scholen worden aangestuurd op een taakstellende begroting die in nauw overleg met hen wordt opgesteld. Verantwoording vindt plaats via de jaarrekening. CPOB heeft voor de scholen gezamenlijke contracten afgesloten voor bijvoorbeeld kopieerapparatuur, veiligheid, afvalverwijdering, ICT,

Arbobeleid, financiële administratie, gebouwbeheer en onderhoudsinventarisatie. Voor schoonmaak is een centrale (Europese) aanbesteding in voorbereiding. Waar nodig vindt bovenschoolse ondersteuning plaats bij de aanvraag van subsidies. Het huisvestingsoverleg met de gemeenten (nieuwbouw, uitbreiding, renovatie, groot onderhoud) gebeurt in z'n geheel bovenschoolse, uiteraard in nauw overleg met de schoolleiding.

Momenteel wordt geparticipeerd in overlegsituaties met gemeenten en schoolbesturen t.b.v. het realiseren van zgn. Brede Scholen in: Culemborg-West, Culemborg-Oost, Maurik en Tiel-Oost.

#### Toekomstige doelen van financieel- en materieel beleid

Voor de komende jaren heeft CPOB de belangrijkste doelstellingen van beleid verwoord in een strategisch beleidsplan (SBP). Daaruit zijn op financieel en materieel terrein met name de volgende doelen te herleiden:

##### Modern Onderwijs

- Oordeel van ouders over de vertaling van de identiteit naar de verschillende
- De lesmethoden en leermiddelen zijn afgestemd op de visie waarmee onder andere een goede onderwijskwaliteit, die hoger gewaardeerd wordt dan het niveau van 2006, gerealiseerd wordt.
- De omgeving en het schoolgebouw zijn zo ingericht dat leerlingen die als veilig en gestructureerd ervaren en medewerkers in een prettige en inspirerende omgeving werken.

##### Professionele organisatie

- Er wordt een financieel beleid gevoerd dat zorg draagt voor de continuïteit van het onderwijsproces, maar tevens ruimte geeft aan ontwikkelingen en vernieuwingen. CPOB heeft om deze reden een meerjarenbegroting voor onderhoud, innovatie en investeringen. Door middel van kengetallen en vergelijking met andere instellingen (benchmarking) heeft CPOB inzicht in de financiële positie en toekomstverwachtingen waardoor de sterke financiële positie behouden blijft en het marktaandeel minimaal gelijk blijft ten opzichte van 2006.

In de reeds genoemde lumpsumnotitie -die voor een belangrijk deel is afgestemd op het SBP- zijn als basis voor het te voeren beleid o.a. de volgende uitgangspunten geformuleerd:

- alle CPOB-scholen moeten op een vergelijkbare wijze in staat gesteld worden hun werk op een kwalitatief goede wijze te doen. Dit betekent o.a. dat zonodig een beroep mag worden gedaan op onderlinge solidariteit.
- ook wordt het onwenselijk geacht om scholen te belasten met de zorg omtrent de kosten van een personeelslid (jong of ervaren), enerzijds om ongewenste afwegingen bij vacature-ervullingen te voorkomen en anderzijds omdat de interpretatie van cijfers en het maken van allerlei afwegingen onnodig ingewikkeld wordt gemaakt. Dat laat onverlet dat een kostenbewuste instelling van scholen natuurlijk in z'n algemeenheid wel van belang is.
- gelet op de ambitieuze doelstellingen sinds de fusie (zie o.a. SBP), de felle concurrentie en de over het geheel genomen gezonde financiële situatie van de CPOB-organisatie, dient aan scholen zo veel mogelijk hulp te worden geboden om die doelstellingen te bereiken en om de marktpositie te behouden/te versterken. Het hebben van reserves is noodzakelijk voor de bedrijfsvoering, maar geen doel in zichzelf.
- daarnaast zal -teneinde die intenties ook op langere termijn te kunnen waarmaken- de continuïteit gewaarborgd moeten zijn, zowel op CPOB- als op schoolniveau. Daarom zullen op basis van externe toetsing of via benchmarking (vergelijking op kengetallen) geobjectiveerde normen voor reservevorming moeten ontwikkeld.
- met het oog op de aanwezige en/of verwachte problemen op de arbeidsmarkt, heeft het bestuur van CPOB onlangs uitgesproken dat goed werkgeverschap en een kweekvijver voor het management van scholen ontwikkeld moeten worden. In het SBP zijn die zaken daarom terug te vinden. Dit vergt niet alleen de inzet van middelen, maar vraagt ook van individuele scholen een bredere benadering op CPOB-niveau.
- vermindering van de werkdruk van het bovenschoolse management.

### De operationele uitwerking van de doelen

In diezelfde notitie zijn bovenstaande doelen en uitgangspunten vertaald naar meer operationele doelen. In veel gevallen zijn concrete voorstellen gedaan die in de planperiode verder ontwikkeld en of uitgevoerd zullen worden. We volstaan hier met het noemen van de operationele doelen en verwijzen voor de verdere toelichting naar de lumpsumnotitie zelf.

1. Inhoud staat voorop en middelen zijn volgend binnen de grenzen van de zorg voor financiële continuïteit
2. Het SBP is een belangrijk uitgangspunt voor de discussie.
3. Solidariteit binnen de CPOB-organisatie
4. Maximale groepsgrootte
5. Deskundigheidsbevordering
6. Innovatie
7. Verdeling personeelsbudgetten
8. Voorzieningen/reserves
9. Kweekvijver directieleden CPOB
10. Stages en goed (potentieel) werkgeverschap
11. Goede en moderne leermiddelen
12. Veilige gebouwen en terreinen waar het goed toeven is
13. Vermindering werkdruk BM
14. Overschrijdingsuitkeringen

### Evaluatie en borging

In het SBP zijn o.a. de volgende criteria/maatregelen genoemd waaraan getoetst zal worden of en in hoeverre de diverse doelstellingen zijn gerealiseerd:

- Tevredenheid van leerlingen en ouders over een veilige en gestructureerde omgeving en schoolgebouw;
- Tevredenheid van medewerkers over een prettige en inspirerende werkomgeving.
- Begroting en jaarrekening.
- Bestuursformatieplan.
- Meerjaren investerings- en onderhoudsplan.
- Gerealiseerd hebben van een innovatie-budget
- Financieel beleidsplan
- Openbaar CPOB-jaarverslag.

Voorts zal aan de hand van de door benchmarking verkregen kengetallen een oordeel gevormd kunnen worden over de diverse uitgangspunten (o.a. continuïteit en financiële mogelijkheden om de doeltellingen te verwezenlijken.).

## Hoofdstuk 5

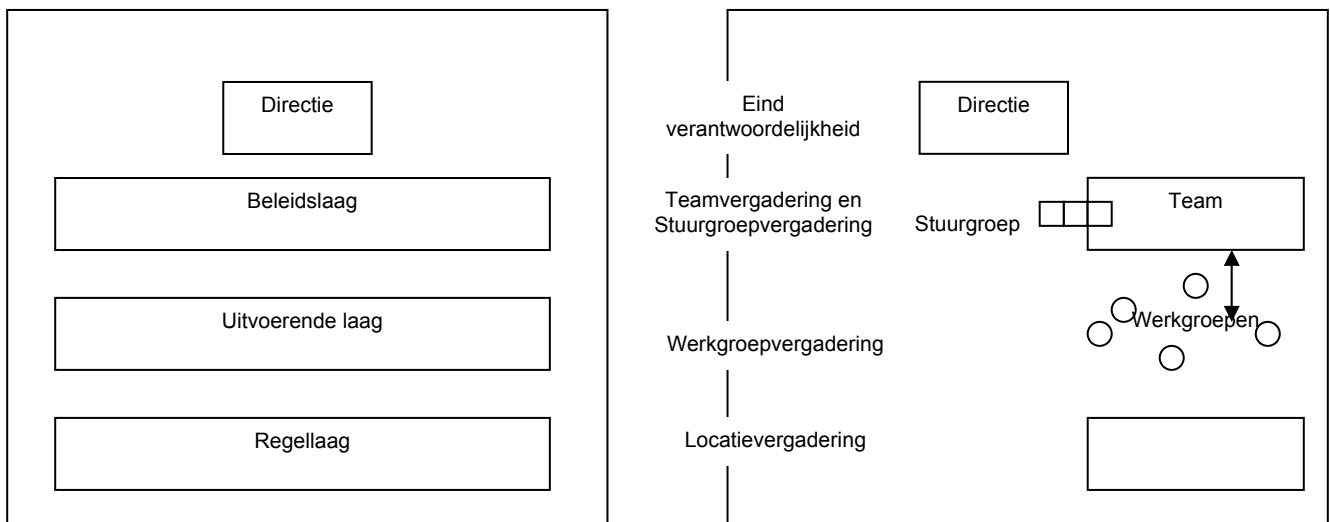
## Hoe hebben we de Kwaliteitsbewaking georganiseerd.

- Organisatiestructuur Oranje Nassauschool
- Cyclisch model Kwaliteitszorg
- Kwaliteitszorginstrumenten.
- Onze visie op (integrale) kwaliteitszorg.
- Organisatie van de leerlingzorg

### a. Organisatiestructuur Oranje Nassauschool

In onze organisatie werken wij vanuit 3 lagen: Beleidslaag, Uitvoerende laag en de Regellaag. Kort gezegd komt het hier op neer:

In de Teamvergaderingen wordt het Beleid gemaakt. Dit wordt vertaald naar a. concrete doelen (deze worden vervolgens door Werkgroepen uitgevoerd), en b. verder uitzetten van gemaakte Beleidskeuzes (deze worden door een Stuurgroep verder uitgedacht en ingezet).



Extra toelichting:

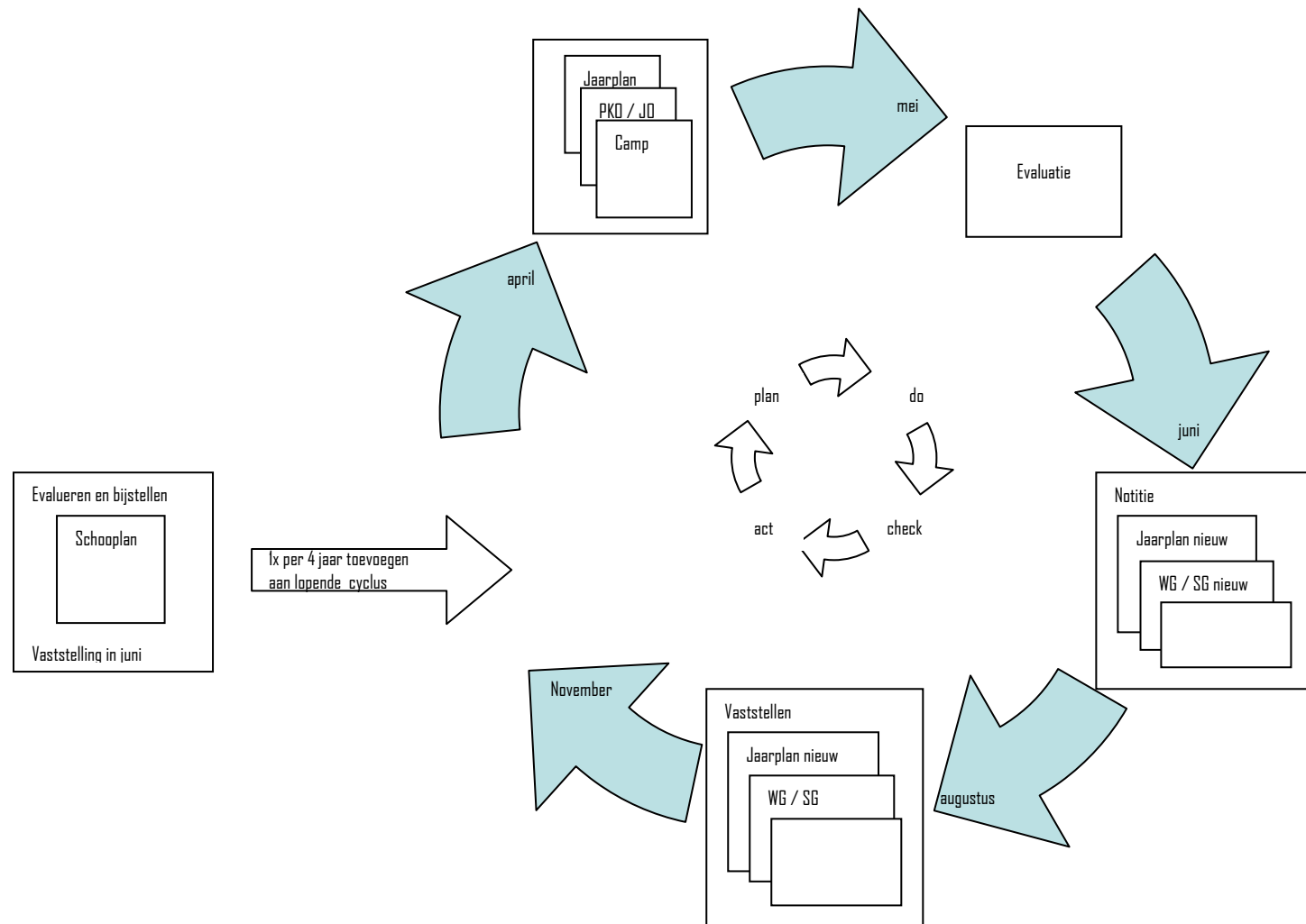
Om te komen tot een lerende (professionele) organisatie, vinden wij het belangrijk dat wij kernwoorden als persoonlijke ontwikkeling, teamleren en systeemdenken een duidelijke plek geven in het alledaagse werken met elkaar. Het hebben van een visie als gezamenlijke uitgangspunt is dan essentieel. De visie en de daarvan afgeleide beleidsvoornemens zullen vanuit de verschillende lagen hun weg vinden naar ons dagelijks handelen. Als team vinden wij het belangrijk dat we d.m.v. het werken met verschillende werkgroepen elkaar op de hoogte houden van 'uitvoeringen' en 'regelzaken' die te maken hebben met het neerzetten van het door ons gezamenlijk gekozen beleid.

### b. Cyclisch model Kwaliteitszorg

Op de volgende bladzijde is in een cyclisch model weergegeven hoe de vijf verschillende kwaliteitszorgdocumenten ieder jaar worden ingezet. Het model laat zien, dat in alles steeds gewerkt wordt volgens het 'plan-do-check-adapt'-model (PDCA-cyclus). Op de daaropvolgende bladzijde vindt u toelichting over ieder document.

Cyclus Kwaliteitszorgdocumenten (+ instrumenten)

Jaarplan (Doelstelling en plannen voor lopend jaar):	Jaarlijkse cyclus
Jaarverslag	Jaarlijkse cyclus
Schoolgids	Jaarlijkse cyclus
Schoolplan (Beleidsvoornemens over 4 jaar):	Vierjaarlijkse cyclus
PKO (Inspectierapportage):	Vierjaarlijkse cyclus
JO (Inspectierapportage):	Jaarlijkse cyclus
Camp (Interne kwaliteitsscan):	Jaarlijkse cyclus



Wij vinden dat **Kwaliteitszorg** een permanente, systematische en cyclische aandacht moet krijgen zodat wij kunnen

- bepalen,
- meten/evalueren,
- verbeteren,
- borgen en
- verantwoorden

van kwaliteit t.a.v. de verschillende beleidsgebieden in hun onderlinge samenhang.

We gebruiken de volgende vijf kwaliteitszorgdocumenten:

- Schoolplan.  
Dit is een document waarin de evaluatie van de afgelopen 4 jaar en de te ontwikkelen kwaliteit voor de komende 4 jaar beschreven wordt. De gewenste kwaliteit staat centraal. Het schoolplan heeft zowel een schoolontwikkelings-, als een interne en externe verantwoordingsfunctie.  
In de PDCA-cyclus heeft het schoolplan primair een 'plan'-functie.
- Jaarplan  
In het jaarplan worden de beleidsvoornemens uit het schoolplan uitgewerkt in concrete activiteiten. Het jaarplan heeft een schoolontwikkelingsfunctie.  
In de PDCA-cyclus heeft het document primair een 'plan'-functie
- Kwaliteitshandboek (dit is nog in ontwikkeling)  
In het kwaliteitshandboek staan de gehanteerde werkwijzen en procedures m.b.t. de uitvoeringspraktijk van bestaande kwaliteit op de verschillende beleidsterreinen: onderwijs en leerlingenzorg, personeel, huisvesting en andere materiele voorzieningen, financiën; in- en externe communicatie en samenwerking. Het bestaande beleid/de bestaande kwaliteit staat centraal. Het kwaliteitshandboek kan gebruikt worden voor verantwoording aan inspectie, certificerings instanties en andere belanghebbenden.  
In de PDCA-cyclus heeft een kwaliteitshandboek primair een 'do'-functie. .
- Jaarverslag.  
In een jaarverslag worden de resultaten m.b.t. de verschillende beleidsterreinen beschreven. Het jaarverslag heeft primair een interne verantwoordingsfunctie. Het wettelijk verplichte financiële jaarverslag heeft primair een externe verantwoordingsfunctie.  
In de PDCA-cyclus heeft het jaarverslag een 'check'- en een 'adapt'-functie
- Schoolgids  
In een schoolgids worden de voor ouders relevante en wettelijk verplichte onderdelen uit schoolplan, kwaliteitshandboek, jaarplan en jaarverslag beschreven. De schoolgids heeft primair een verantwoordingsfunctie naar de ouders.  
In de PDCA-cyclus heeft de schoolgids zowel een 'plan'-, 'do'-, als een 'check'-functie.

### c. Kwaliteitszorginstrumenten.

De instrumenten die de school hanteert zijn de volgende:

- Zelfevaluatie m.b.t. leerlingen:
  - \* leerlingpopulatie
  - \* Cito-toetsresultaten
  - \* andere leerlingresultaten
  - \* aantal verwijzingen naar scholen voor speciaal onderwijs
  - \* uitstroom van leerlingen naar voortgezet onderwijs
- Zelfevaluatie m.b.t. het onderwijsleerproces
  - \* interne begeleidingsgesprekken
  - \* lesobservaties
  - \* tevredenheidsonderzoek bij leerkrachten (Camp Interne kwaliteitsscan)
- Zelfevaluatie m.b.t. personeel
  - \* professionalisering/competentie-ontwikkeling
  - \* In-, door- en uitstroom van personeel
  - \* personeelsgesprekken
  - \* ziekteverzuim
  - \* tevredenheidsonderzoek bij leerkrachten (Camp Interne Kwaliteitsscan)
- Zelfevaluatie m.b.t. ouders
  - \* gesprekken/panels met ouders

#### d. Onze visie op (integrale) kwaliteitszorg.

- Kwaliteit is:  
De goede dingen zeggen (doeloriëntatie) en dóen van de goede dingen (tevredenheidsoriëntatie). Hierbij gaat het om de mate waarin we erin slagen de gestelde doelen naar tevredenheid van de klanten (leerlingen en ouders), het schoolteam, bestuur en overheid (inspectie) te realiseren. Heldere en aanvaarde doelen enerzijds en normerende uitspraken (wanneer ben je tevreden) anderzijds geven richting aan nagestreefde kwaliteit.
- Het gaat primair om de kwaliteit van onderwijs:  
m.a.w. wát leerlingen leren en hóe ze leren en zichzelf ontwikkelen. Het beleid m.b.t. de schoolorganisatie, de interne en externe communicatie, het personeel, de financiën, de huisvesting en de materiële middelen staan (in hun onderlinge samenhang, dus integraal) in dienst van de kwaliteit van het onderwijs dat wij willen realiseren.
- Systematische en cyclische aandacht voor kwaliteit  
Kwaliteitszorg is de permanente, systematische en cyclische aandacht voor het *bepalen, meten/evalueren, verbeteren, borgen en verantwoorden van kwaliteit* t.a.v. de verschillende beleidsgebieden in hun onderlinge samenhang.
- Kwaliteitszorg vraagt een professionele leercultuur  
Kwaliteit wordt door mensen gemaakt, in dialoog en in interactie met elkaar. Kwaliteitszorg vraagt een professionele cultuur waarin de onderstaande kenmerken herkenbaar zijn:
  - a. Een gedeelde missie en visie
  - b. Denken in samenhangen: verbanden zien en de goede dingen doen
  - c. Het expliciteren en delen van persoonlijke werkconcepten: waarom doe ik de dingen, zoals ik ze doe.
  - d. Van en met elkaar leren: in schoolteam (maatjeswerk; coaching; collegiale consultatie; scholing in teamverband; paralleloverleg; leerlingbesprekingen enz.: in bovenschools verband (managementteam; netwerken; intervisie).
  - e. Persoonlijk meesterschap: individueel verantwoordelijkheid nemen voor je eigen professionele ontwikkeling (o.a. via een persoonlijk ontwikkelingsplan).
- Kwaliteitszorg vraagt een professionele leercultuur  
Wij verantwoorden onze belofde en gerealiseerde kwaliteit naar ouders, het schoolbestuur, de overheid en andere belanghebbenden. Dit doen we aan de hand van schoolplan, schoolgids, jaarplannen en jaarverslagen. Dit cyclisch proces noemen wij ons intern kwaliteitszorgsysteem. Al ons handelen zal via dit cyclisch proces opgezet en uitgevoerd worden. Bij het onderdeel 'borging' wordt gebruik gemaakt van een 'kwaliteitshandboek'. In dit handboek wordt in concrete termen vastgelegd:
  - a. de besproken en beschreven kwaliteit,
  - b. de gerealiseerde kwaliteit,
  - c. de procedures,
  - d. de besluiten en
  - e. de voortgangsafspraken.Belangrijk is dat het team zich verantwoordelijk voelt voor de resultaten en dat stappen die genomen worden om de kwaliteit te verbeteren door iedere betrokkene worden gedragen. Dit betekent ook dat er conclusies worden getrokken en maatregelen worden genomen op individueel/leerkracht niveau en schoolniveau.

#### e. Organisatie van de leerlingzorg

Voor een uitvoerigere beschrijving van de zorgstructuur op de O.N.S. verwijzen we u naar het interne document "Zorgstructuur op de O.N.S" en het "Zorgplan". Beide beleidsstukken zullen in de komende jaren worden herzien.

als wij schrijven:

dan bedoelen wij:

ouder  
O.N.S.  
OR  
MR  
IB  
RT  
LM  
BC  
PKO  
PDCA

ouder(s) en verzorger(s)  
Oranje Nassauschool  
Ouderraad  
Medezeggenschapsraad  
Interne Begeleiding (=zorgcoördinator)  
Remedial teaching (=zorgleerkracht)  
Locatie Manager  
Bouwcoördinator  
Periodiek Kwaliteitsonderzoek  
plan, do, check, adapt(act)