

Christelijk basisonderwijs

**Oranje Nassau
school**

Schoolplan 2011-2015

Hoofdstuk 1	INLEIDING EN WERKWIJZE	4
1.1	Doel van dit Schoolplan.....	4
1.1.1	Voorwoord directie.....	4
1.1.2	Doel Schoolplan 2011-2015.....	5
1.2	Procedures rond het Schoolplan	5
1.2.1	Beschrijving van het proces	5
1.2.2	Aanbieden aan de inspectie.....	5
Hoofdstuk 2	KWALITEITSZORG EN HET SCHOOLPLAN	6
2.1	Visie op integrale kwaliteitszorg	6
2.1.1	Kwaliteit is: De goede dingen zeggen en doen	6
2.1.2	Het gaat primair om de kwaliteit van onderwijs:.....	6
2.1.3	Systematische en cyclische aandacht voor kwaliteit.....	6
2.1.4	Kwaliteitszorg vraagt een professionele leercultuur	7
2.1.5	Kwaliteitszorg start intern en eindigt extern (verantwoording afleggen)..	7
2.2	De organisatie van de kwaliteitszorg op de ONS	8
2.2.1	Cyclisch model Kwaliteitszorg.....	8
	wordt volgens het 'plan-do-check-adapt'- model (PDCA-cyclus).....	9
2.3	Als het om kwaliteit gaat waar kijken we dan naar?	10
2.3.1	De evaluatie richt zich op de volgende facetten:.....	10
2.3.2	Waar meten we mee?.....	10
2.3.3	Met welke documenten leggen we verantwoording af?	10
Hoofdstuk 3	ONZE MISSIE EN VISIE	12
3.1	Schoolbeschrijving.....	12
3.1.1	Situatieschets van de Oranje Nassauschool.....	12
3.2	Onze visie.....	13
3.2.1	Welke ontwikkelingen komen er in de komende 4 jaar op ons af?.....	13
3.3	De missie van onze school.....	16
3.3.1	Welke herkenbaarheid streeft de ONS na in de komende 4 jaar	16
3.3.2	De missie van de ONS laat zich vertalen in vijf V's:.....	16
3.3.3	Wat kan van de ONS verwacht worden?	17
	<i>Waar kunnen de kinderen op de ONS op rekenen:.....</i>	17
	<i>Waar kunnen de ouders van de ONS op rekenen:.....</i>	17
	<i>Waar kan het team van de ONS op rekenen:.....</i>	18
3.3.4	De ONS in 2015.....	19
3.4	De weg naar kwaliteit (kritische succesfactoren).....	20
3.4.1	Kwaliteit van omgevingsbewustzijn.....	20
3.4.2	Kwaliteit van medewerkers	20
3.4.3	Onderwijskwaliteit	21
3.4.4	Kwaliteit van bedrijfsvoering en financieel beheer	21
Hoofdstuk 4	EVALUATIE VAN HET VORIGE SCHOOLPLAN	22
Hoofdstuk 5	CONSEQUENTIES VAN ZELFEVALUATIE VOOR SCHOOLONTWIKKELING	25
5.1	Analyse ken- en stuurgetallen en opbrengsten van andere evaluatiebronnen	25
5.1.1	Jaarlijkse kwaliteitsmeting (van der Camp) en de daaruit voortvloeiende werkpunten.....	25
5.1.2	Oudertevredenheidpeiling (OTP)	26
5.1.3	Medewerkerstevredenheidpeiling (MTP)	26
5.2	Conclusies inspectierapport	26
5.2.1	Huidige stand van zaken.....	26

5.2.2	De werk-/aandachtspunten uit het Inspectierapport november 2005....	27
Hoofdstuk 6	BELEIDSVOORNEMENS M.B.T. ONDERWIJSLEERPROCES	28
6.1	De beleidsvoornemens voor 2011-2015.....	29
FORMULIER	Instemming met schoolplan door MR.....	33
FORMULIER	Instemming met schoolplan door bestuur.....	34
BIJLAGEN	35
Bijlage 1	Overige beleidsvoornemens (veelal op CPOB-niveau).....	35
1.1	Personeelsontwikkeling (ONS).....	35
1.2.	Overig personeelsbeleid.....	35
1.2.1	Personeelsbeleid van de stichting CPOB	35
1.2.2	De huidige situatie binnen de stichting CPOB	35
1.2.3	Toekomstige doelen personeelsbeleid binnen de stichting CPOB.....	36
1.2.4	Doelen van personeelsbeleid binnen de stichting CPOB.....	36
1.2.5	Strategische doelstellingen CPOB.....	37
1.2.6	Evaluatie en borging CPOB.....	37
1.3	Ouders (ONS)	37
1.4	Beleid t.a.v. huisvesting, materiële en financiële voorzieningen CPOB.....	38
1.4.1	De huidige situatie (CPOB).....	38
1.4.2	Toekomstige doelen van financieel- en materieel beleid (CPOB).....	39
1.4.3	De operationele uitwerking van de doelen (CPOB).....	40
1.4.4	Evaluatie en borging (CPOB).....	41
1.5	Het beleid t.a.v. externe relaties en communicatie/samenwerking CPOB...	42
1.5.1	De huidige situatie (CPOB).....	42
1.5.2	Toekomstige doelen m.b.t. externe relaties en communicatie (CPOB).	43
1.5.3	Evaluatie en borging (CPOB).....	44
1.6	Het beleid t.a.v. schoolorganisatie en interne communicatie (ONS).....	44
Bijlage 2	Scholingsplan Oranje Nassauschool	45
Bijlage 3	Plan van aanpak n.a.v. OTP	50
Bijlage 4	Zorgprofiel ONS (nov. 2008).....	54

Hoofdstuk 1 INLEIDING EN WERKWIJZE

1.1 Doel van dit Schoolplan

1.1.1 Voorwoord directie

In de afgelopen schoolplanperiode (2007-2011) hebben we als team van de Oranje Nassauschool veel bereikt (zie hoofdstuk 4). We zijn er van overtuigd dat dit de kinderen ten goede is gekomen. Dat dit de ouders/verzorgers van andere kinderen uit de buurt niet is ontgaan, mag blijken uit een (nog) steeds toenemende belangstelling voor onze school. Daarvoor zijn we dankbaar en op gepaste wijze trots!

In dit Schoolplan willen wij verantwoording afleggen over de afgelopen planperiode en aangeven waar we over 4 jaar willen staan. We zijn ons ervan bewust dat er veel nieuwe zaken op ons afkomen, maar zien dit als een uitdaging en kans. Daarbij willen we telkens het belang van de kinderen voor ogen houden en dus de kwaliteit van ons onderwijs.

Op 22 maart 2011 hebben we met het totale team, een MR-lid en een ouder van een van de locaties o.l.v. drs. Bert Peene een studiedag gehad, waarin we met elkaar hebben besproken wat we bereikt willen hebben in 2015 en of die ambities passen bij de kerncompetenties van de O.N.S.

Daarna hebben we als directie het Schoolplan 2011-2015 in concept geschreven en in diverse bijeenkomsten met een klankbordgroep – bestaande uit enkele leerkrachten en ouders - teruggekoppeld en feedback gekregen. Tussentijds hebben we de voortgang gemeld aan het team en het definitieve Schoolplan daarna aan hen voorgelegd en tot slot ter goedkeuring aangeboden aan de MR en het bestuur.

Als directie zijn we dankbaar deel te mogen uitmaken van de Stichting CPOB, waar we ieders kwaliteiten kunnen en mogen gebruiken binnen het directieoverleg (DB) en het directieoverleg Culemborg en Tiel (DOC en DOT).

Ook het samenwerkingsverband (Samverkan) biedt ons de mogelijkheid om ons verder te ontwikkelen.

Zo wordt het (zorg)profiel van ONS voor iedereen helder en op die manier weten ouders/verzorgers, collega-scholen, bestuur en inspectie wat ze van de Oranje Nassauschool mogen verwachten.

Tot slot zien we het als een voorrecht dat we op een christelijke basisschool mogen werken en zijn we dankbaar dat we vanuit de normen en waarden van de Bijbel ons werk kunnen doen.

Directie Oranje Nassauschool
Juli 2011

1.1.2 Doel Schoolplan 2011-2015

Het doel van dit schoolplan is, dat we als team van de O.N.S.

- er voor zorgen dat alle geplande activiteiten ten goede komen aan de kinderen die ons zijn toevertrouwd, rekening houdend met hun onderwijsbehoeften;
- ons verder professionaliseren en deze kennis/vaardigheden gedeeld worden met het hele team;
- helder voor ogen hebben waar we over 4 jaar (willen) staan;
- goed met elkaar communiceren en zo het proces samen bewaken;
- trots zijn op onze school en niet vergeten ons bereikte doelen te vieren!

1.2 Procedures rond het Schoolplan

1.2.1 Beschrijving van het proces

- In november 2011 is in het kader van een studieopdracht op de ONS een SWOT-analyse opgesteld, die het startpunt was voor dit Schoolplan.
- In februari 2011 als directie van de ONS de verplichtingen in kaart gebracht en de verschillen met andere CPOB-scholen; vervolgens een studiemiddag voor directieleden van CPOB o.l.v. drs. Bert Peene gehad.
- Begin maart 2011 hebben we het SP op de agenda van de locatievergadering gezet en kort het proces geschetst; dit alles als voorbereiding op de studiedag van 22 maart 2011; op 22 maart hebben we met het complete team en 2 ouders een studiedag gehad, die geheel in het teken van het SP stond.
- Begin april 2011 hadden we de eerste bijeenkomst met de klankbordgroep SP (deze groep bestaat uit een MR-lid, nog een ouder en enkele teamleden van de O.N.S.); de eerste uitwerkingen van de directie zijn besproken; vervolgens een brainstormsessie gehad, waarin we de algemene thema's die in een SP moeten komen hebben benoemd. Ook de opbrengst van de studiedag hebben we kort samengevat.
- Begin mei 2011 hebben we de eerste concepten besproken met Bert Peene en vervolgens weer met de klankbordgroep; eind mei hebben we als directie het concept SP besproken in de MR-vergadering.
- In juni 2011 hebben we als directie de laatste hand gelegd aan het SP, met de klankbordgroep de laatste wijzigingen besproken. De beleidsvoornemens hebben we in de laatste teamvergadering van het cursusjaar met het team besproken en vastgesteld; daarna hebben we het definitieve SP ter instemming voorgelegd aan de MR en het bestuur.

1.2.2 Aanbieden aan de inspectie

Na de instemming van de MR en het bestuur konden we het Schoolplan 2011-2015 van de O.N.S. op het beveiligde internet schooldossier van de inspectie (ISD) plaatsen.

Hoofdstuk 2 KWALITEITSZORG EN HET SCHOOLPLAN

2.1 Visie op integrale kwaliteitszorg

2.1.1 Kwaliteit is: De goede dingen zeggen en doen

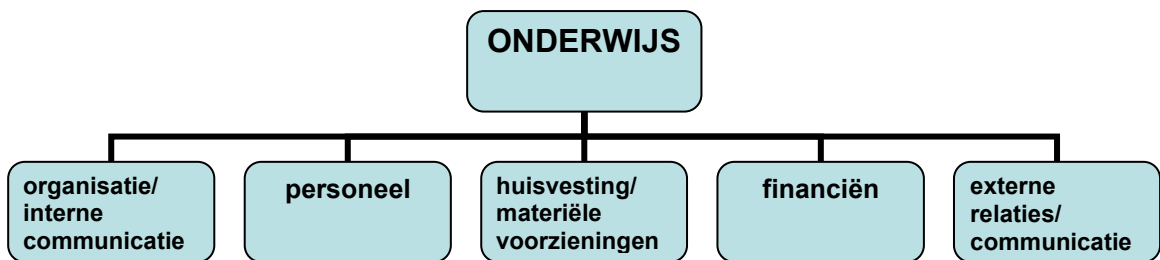
(doeloriëntatie) en de dingen goed doen (tevredenheidsoriëntatie)

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, één en ander in samenspraak en rekening houdend met onze klanten, en normerende uitspraken (wanneer ben je tevreden) anderzijds geven richting aan nagestreefde kwaliteit.

2.1.2 Het gaat primair om de kwaliteit van onderwijs:

wat leerlingen leren en hoe 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 dienst van de kwaliteit van het onderwijs, die wij willen realiseren, in hun onderlinge samenhang (integraal).

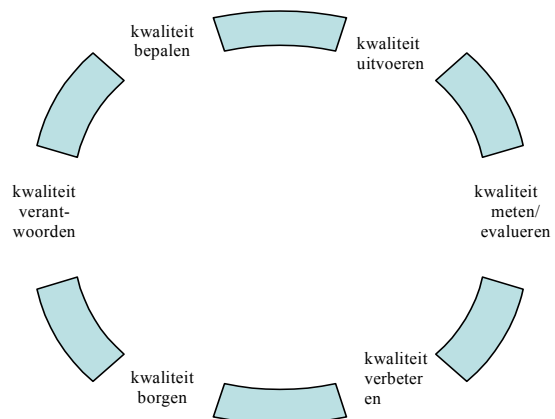


2.1.3 Systematische en cyclische aandacht voor kwaliteit

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.

Een schoolorganisatie dient zich voortdurend de volgende vragen te stellen:

- Doet de school de goede dingen?
- Doet de school de dingen goed?
- Hoe weet de school dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doet de school met die wetenschap?



2.1.4 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; locatie- en paralleloverleg; leerling-besprekingen enz.: in bovenschools verband (managementteam; netwerken; intervisie).
- e. Persoonlijk meesterschap: individueel verantwoordelijkheid nemen voor je eigen professionele ontwikkeling (o.a. via een persoonlijk ontwikkelingsplan).
- f. Sterk leiderschap; zowel door de directie als d.m.v. gedeeld leiderschap onder leerkrachten.
- g. Doelmatigheidsbeleving; het team vertrouwt erop, dat iets tot stand kan worden gebracht door eigen handelen; gestoeld op en gevoed door ervaring.

2.1.5 Kwaliteitszorg start intern en eindigt extern (verantwoording afleggen)

Wij verantwoorden onze belofde en gerealiseerde kwaliteit naar ouders, het bestuur, de overheid en andere belanghebbenden. Dit doen we aan de hand van schoolplan, schoolgids, jaarplannen en managementrapportages.

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:

- de besproken en beschreven kwaliteit,
- de gerealiseerde kwaliteit,
- de procedures,
- de besluiten,
- 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.

Wij vinden het van belang om hiervoor instrumenten te gebruiken die valide en betrouwbaar zijn (zie hoofdstuk 2.2.1).

2.2 De organisatie van de kwaliteitszorg op de ONS

In onze organisatie werken wij vanuit 3 lagen: beleids laag, uitvoerende laag en de regel laag. 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).

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 gezamenlijk uitgangspunt is dan essentieel. De visie en de daarvan afgeleide beleidsvoornemens zullen vanuit de verschillende lagen hun weg vinden naar het 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.

2.2.1 Cyclisch model Kwaliteitszorg

Op de volgende bladzijde is in een cyclisch model weergegeven hoe de 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).

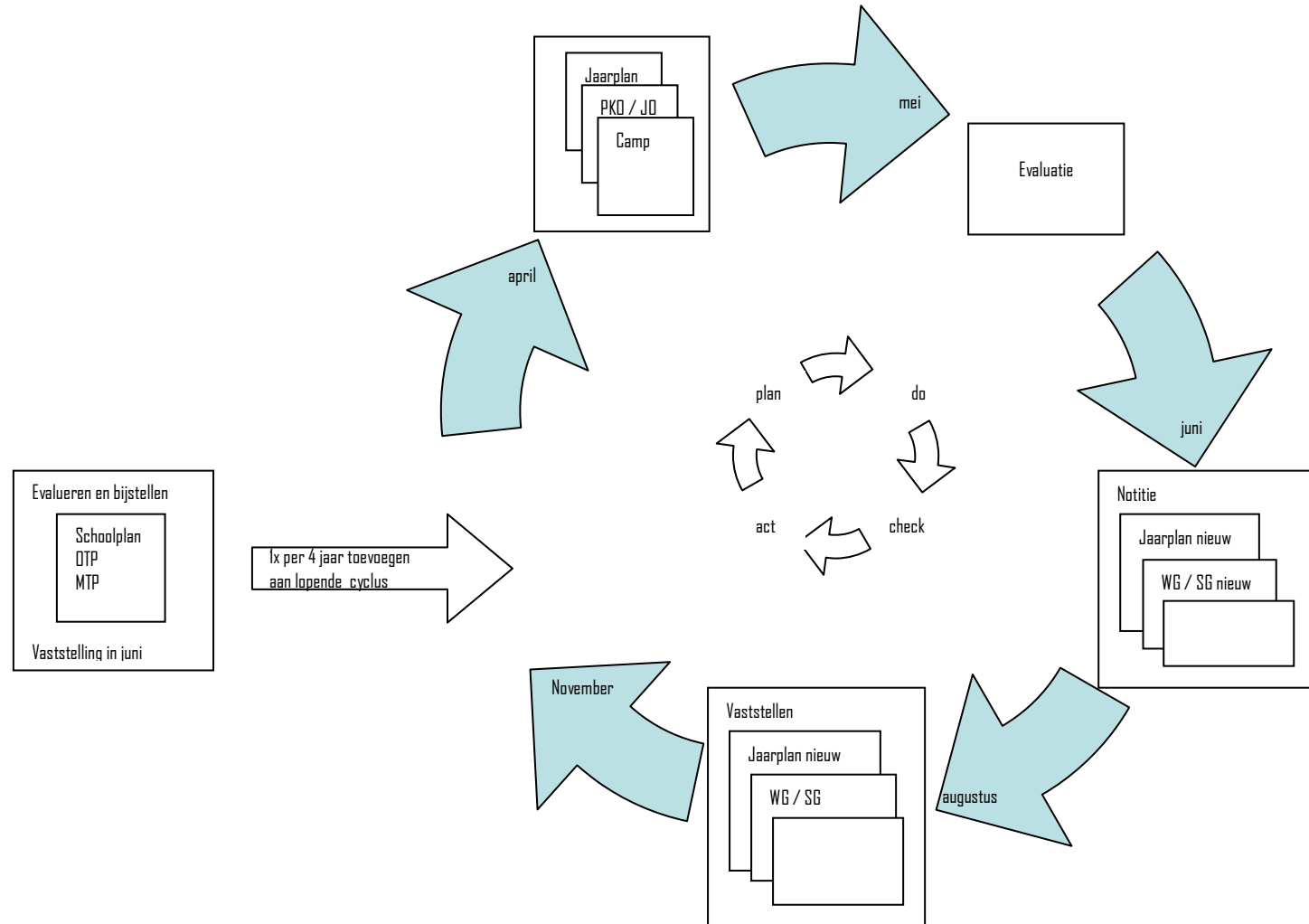
2.2.1 Cyclus Kwaliteitszorgdocumenten + instrumenten Oranje Nassauschool Culemborg

Jaarplan (Doelstelling en plannen voor lopend jaar):
 Schoolgids
 PKO (Inspectierapportage):
 Van der Camp (Interne kwaliteitsscan):
 Medewerkerstevredenheidpeiling (MTP)

Jaarlijkse cyclus
 Jaarlijkse cyclus
 Vierjaarlijkse cyclus
 Tweejaarlijkse cyclus
 Vierjaarlijks

Managementrapportage
 Schoolplan (Beleidsvoornemens over 4 jaar):
 JO (Inspectierapportage):
 Oudertevredenheidpeiling (OTP)

Jaarlijkse cyclus
 Vierjaarlijkse cyclus
 Jaarlijkse cyclus
 Vierjaarlijkse 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.

2.3 Als het om kwaliteit gaat waar kijken we dan naar?

2.3.1 De evaluatie richt zich op de volgende facetten:

- Het onderwijs/leerproces en de resultaten (leerlingen):
- Personeel
- Ouders
- Bedrijfsvoering/financiën
 - Begroting
 - Begrotingsgesprekken met bestuur

2.3.2 Waar meten we mee?

- Cito-toetsresultaten
- aantal verwijzingen naar scholen voor speciaal onderwijs
- uitstroom van leerlingen naar voortgezet onderwijs
- interne begeleidingsgesprekken
- lesobservaties
- groepsbesprekingen
- tevredenheidsonderzoek bij leerkrachten (Van der Camp Interne kwaliteitsscan)

- professionalisering/competentie-ontwikkeling
- in-, door- en uitstroom van personeel
- personeelsgesprekken
- ziekteverzuim
- intervisie
- medewerkerstevredenheidpeiling
- tevredenheidsonderzoek bij leerkrachten (Van der Camp Interne Kwaliteitsscan)

- gesprekken/panels met ouders
- oudertevredenheidsonderzoek

- begroting
- begrotingsgesprekken met bestuur

2.3.3 Met welke documenten leggen we verantwoording af?

- Schoolplan
- Jaarplan
- Kwaliteitshandboek
- Managementrapportage
- Schoolgids

Onder kritische succesfactoren verstaan wij: wat moeten wij als school doen om de kwaliteit te kunnen leveren (zie 3.4).

Onder prestatie-indicatoren verstaan wij; waar kijken we naar om te zien of we als school voldoende kwaliteit blijven leveren.

We gebruiken de volgende prestatie-indicatoren:

- Oudertevredenheidpeiling (OTP)
- Medewerkerstevredenheidpeiling (MTP)
- Interne audits

Hoofdstuk 3 ONZE MISSIE EN VISIE

3.1 Schoolbeschrijving

3.1.1 Situatieschets van de Oranje Nassauschool

De Oranje Nassauschool (ONS) is een protestants christelijke basisschool met ruim 500 leerlingen verdeeld over drie verschillende locaties, gelegen in Culemborg verspreid over de wijk Goilberdingen/Parijsch. De school is ontstaan in 1992 met 46 leerlingen op één locatie en is sindsdien snel gegroeid.

Er zijn drie volwaardige locaties:

Locatie Diva: jongste locatie en bevindt zich sinds het schooljaar 2008-2009 in een nieuw gebouw aan de Zijderupsvlinderlaan 8. De locatie is onderdeel van een brede school, waar voor- en naschoolse opvang geregeld is.

Locatie Roma: dit schoolgebouw bestaat sinds 1999 en ligt aan de Rosa Manusstraat 3. In dit gebouw zijn de CPOB plusklassen voor Culemborg gehuisvest en is er naschoolse opvang.

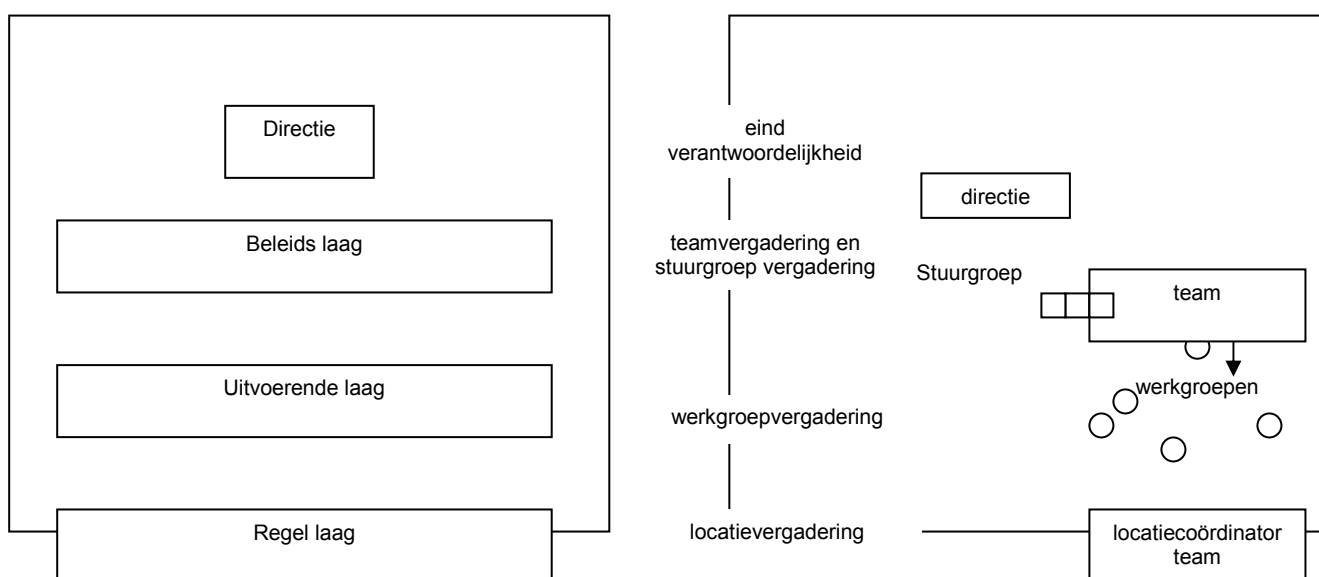
Locatie Wamo: De oudste locatie en ligt aan Watermolenpad 1. In dit gebouw bevindt zich ook een peuterspeelzaal.

Het team van de ONS is als volgt samengesteld:

De directie bestaat uit een directeur en een adjunct-directeur. Het zorgteam bestaat uit specialisten op o.a. het gebied van dyslexie, dyscalculie, gedrag, NLP, downsyndroom, autisme, spraak-taal, IB/RT etc. en wordt gevormd door 10 leerkrachten.

Inclusief de assistent conciërge en de administratief medewerkster bestaat het totale team op 1 augustus 2011 uit 49 personen.

De ONS maakt deel uit van de stichting Christelijk Primair Onderwijs Betuwe & Bommelerwaard. De ONS is een christelijke basisschool, die herkenbaar vorm geeft aan haar identiteit.



3.2 Onze visie

3.2.1 Welke ontwikkelingen komen er in de komende 4 jaar op ons af?

Zorg

Landelijk zal passend onderwijs worden ingevoerd; tegelijkertijd worden diverse bezuinigingsmaatregelen afgekondigd. Om passend onderwijs op een goede manier vorm te kunnen geven, zullen bepaalde faciliteiten - zoals meer handen in de groep en professionalisering - noodzakelijk zijn. Of hiervoor voldoende geld beschikbaar is/blijft, zal moeten blijken. Wordende bezuinigingen in sterke mate doorgevoerd, dan zullen we als team nog creatiever moeten gaan denken om passend onderwijs vorm te kunnen gaan geven. Het is niet uitgesloten, dat de kwaliteit van het passend onderwijs minder zal worden door vergaande bezuinigingen.

Binnen de huidige samenwerkingsverbanden zullen fusies plaatsvinden. Het rugzakbeleid zal worden aangepast. De bekostiging van de zorg voor tot nu toe geïndiceerde leerlingen, zal vanuit de samenwerkingsverbanden gaan plaatsvinden. Hiervoor is het nodig dat individuele scholen, die deel uitmaken van de samenwerkingsverbanden, een zorgprofiel van hun school samenstellen. Op grond van deze zorgprofielen kunnen de samenwerkingsverbanden beoordelen of er binnen hun gebied een zorgcontinuüm is en de financiële middelen onder de scholen verdelen.

De 1-zorgroute is een systeem, dat zowel door het samenwerkingsverband als door het bestuur is gekozen om het handelingsgericht werken en het werken met groepsplannen vorm te geven en hierdoor het passend onderwijs.

Een goede voorbereiding op deelname aan de samenleving vanuit de Notitie "*Burgerschap en sociale integratie*", blijft aandacht vragen.

Kwaliteit

Vanuit de overheid wordt meer druk gelegd op prestatiegericht onderwijs. De referentieniveaus van taal en rekenen zullen hierbij een grote rol spelen. Dit betekent dat het werken aan concrete doelen met de daarbij horende resultaten verder zal worden uitgebouwd.

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 én 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.

Personeel

De functiemix, gestart in 2010, zal verder volgens voorschriften van de overheid, moeten worden ingevoerd. Financieel gezien zal hier geld voor moeten worden vrij gemaakt. Als school kunnen we hogere eisen aan opleiding en kwaliteit van het personeel stellen en dit ten goede laten komen van de ontwikkeling van de school.

Binnen het basisonderwijs werken vrijwel alleen nog vrouwelijke leerkrachten. Als team moet men zich bewust blijven van de verschillen tussen jongens en meisjes en tegemoet blijven komen aan de individuele behoeften van leerlingen, daarbij rekening houdend met de eigen stijl van lesgeven (al dan niet afhankelijk van het feit of je man of vrouw bent).

Een tekort aan leerkrachten wordt verwacht. Door een goede begeleiding van studenten kan vroeg contact gelegd worden met toekomstige leerkrachten. De ONS is opleidingsschool voor studenten van de Marnix Academie. Naast dat de teamleden van de ONS als mentor fungeren, krijgen de studenten extra feedback van de ICO (=intern coördinator opleidingen). Dat is een leerkracht van de ONS die daar voor opgeleid is en ambulante tijd heeft om de studenten te begeleiden.

ICT

Op digitaal gebied is steeds meer mogelijk; tegelijkertijd ontstaat er digitale afhankelijkheid. De sociale media zullen een steeds grotere rol gaan spelen. Ook basisschool leerlingen zullen hier steeds meer mee te maken krijgen. Van de basisschool zal een stuk begeleiding hierin noodzakelijk zijn; tegelijkertijd zullen ook de mogelijkheden hiervan aandacht krijgen.

Externe ontwikkelingen

De behoeften van ouders en de omgeving zullen steeds meer richting continuooster gaan. Betrokkenheid/hulp ouders wordt minder. Basisscholen zullen moeten onderzoeken hoe zij hier het beste op in kunnen spelen.

Leerkrachten krijgen meer te maken met problemen binnen gezinnen; een goede samenwerking met diverse hulpverleningsinstanties zal nog belangrijker worden.

De middelen voor cultuureducatie in de vorm van subsidies, zullen verminderen of verdwijnen. Individuele scholen of besturen zullen zich moeten beraden op welke manier de cultuureducatie voorgang kan hebben.

Scholen houden vrijheid om meer zelf te bepalen hoe vorm te geven aan kerndoelen.

Het toezichtkader van de inspectie is gewijzigd. De inspectie werkt nu risicogericht. Scholen met meer risico krijgen meer toezicht en scholen zonder risico's minder. Daarnaast beschouwt de inspectie nu het bestuur als eerste aanspreekpunt en niet de schoolleider.

Door de Arbowetgeving moeten er vierjaarlijks, onder leiding van Hoofd Bedrijfs Hulpverleners (HBHV-ers), inspecties (RI&E) worden uitgevoerd om de veiligheid en gezondheid van zowel leerkrachten als leerlingen te bewaken.

Bezuinigingsmaatregelen van het ministerie.

Er is meer wetenschappelijke kennis toegankelijk. Deze kennis zullen we moeten gebruiken om te blijven reflecteren op onze handelwijzen.

Meer aandacht voor excellentie; Nederland wil af van de zesjescultuur.

Identiteit

Hoewel er minder kerkgang is/komt, wordt de druk op de school om de Christelijke normen en waarden te bewaken, groter. Ouders kiezen, ondanks het feit dat zij zelf niet kerkelijk meelevend zijn, bewust voor een Christelijke school, omdat zij het belangrijk vinden dat hun kinderen de beginselen van het geloof en de bijbel meekrijgen.

3.3 De missie van onze school

3.3.1 Welke herkenbaarheid streeft de ONS na in de komende 4 jaar

Onze kinderen groeien anno 2011 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. De ONS vindt daarom dat de kinderen geholpen moeten worden om hier goed mee te leren omgaan. In het dagelijks handelen met de kinderen, zal er dan ook naar gestreefd worden dat er rust, regelmaat en structuur terug te vinden is in de school. Ook wil de ONS dat 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 de ONS de doelen die het beeld van de toekomst bepalen.

3.3.2 De missie van de ONS laat zich vertalen in vijf V's:

Vernieuwing door **V**eranderingsbereidheid (als het doel binnen onze visie past)

Voor alle doelgroepen is het belangrijk te blijven vernieuwen/verbeteren als de situatie daarom vraagt en/of als er nieuwe kennis is, waardoor verbeteringen mogelijk zijn. Als team streven we ernaar om 'bij' te blijven qua kennisontwikkeling en dit ten goede te laten komen aan onze leerlingen.

Veiligheid

Onze houding en werkwijze is erop gericht veiligheid te creëren voor zowel de leerlingen, het team en de ouders met als doel een optimale ontwikkeling voor ieder kind te bewerkstelligen. Een goed bedrijfsvoering/financiële situatie ligt hieraan ten grondslag.

Vieringen

Vieringen zijn een manier om onze christelijke identiteit tot uiting te laten komen; daarnaast zorgt het voor een prettige, sociale omgeving binnen de school, waarbij het gezamenlijke centraal staat.

Veel expertise (hebben en houden)

Binnen de ONS is veel expertise aanwezig. Het beleid is erop gericht de mensen met expertise voldoende uitdaging te blijven bieden binnen de ONS. Het scholingsbeleid is erop gericht de teamleden voldoende kansen te bieden en voldoende uit te dagen tot een leven lang leren.

3.3.3 Wat kan van de ONS verwacht worden?

Waar kunnen de kinderen op de ONS op rekenen:

Het team van de ONS wil alle leerlingen tot optimale ontwikkeling laten komen. Aan behoeften van de leerlingen wordt zo veel mogelijk tegemoet gekomen.

Het team van de ONS wil door de manier van werken de kinderen in hun ontwikkeling uitdagen, maar wil dit niet ten koste laten gaan van het welzijn van het kind. Voor de ONS geldt dat ieder kind zijn/haar eigen talenten en ontwikkelingsmogelijkheden heeft en als waardevol wordt gezien, ongeacht zijn/haar mogelijkheden.

Door samen met het kind (of zonder) te kijken naar wat er goed is gegaan, wil de ONS de kinderen eigenwaarde en zelfvertrouwen meegeven. Door onder andere samenwerken, wordt de kinderen geleerd rekening te houden met hun eigen vermogens en gevoelens en daarbij ook met die van een ander.

Het team van de ONS wil in hun gedrag laten zien dat er waardering en interesse is voor ieder kind. Door te luisteren en aandacht te geven, wordt geprobeerd het kind een competent gevoel te geven en het leert zichzelf sociaal en weerbaar op te stellen.

Waar kunnen de ouders van de ONS op rekenen:

Het team van de ONS vindt het belangrijk dat ouders betrokken zijn bij wat de kinderen op school leren en doen, zodat daar thuis zo goed mogelijk op ingespeeld kan worden. De ouder mag er op rekenen dat de school bereid is om een gesprek aan te gaan over het kind. De school streeft ernaar dat ouders en school op een lijn zitten daar waar het gaat om de zorg van het kind en ouders als 'partner' te beschouwen.

De ouder wordt tijdig op de hoogte gesteld van de gebeurtenissen op school (tijdens informatieavonden, kijkavond, ouderavond, etc.). De individuele ontwikkeling van het kind wordt besproken op vaste momenten in het schooljaar (3x een 10-minutengesprek).

Het team van de ONS vindt het belangrijk om met elke ouder een open gesprek aan te kunnen gaan over de gemeenschappelijke zorg aan het kind. De ouder mag er dan ook op rekenen dat er getracht wordt goed te communiceren:

- leerkrachten gaan met ouders in gesprek over de behoeften van hun kind;
- de school neemt het initiatief voor een ‘telefoontje’;
- er zijn vaste voortgangsgesprekken: rapportage, vooraf geplande zorggesprekken etc.
- de ouder wordt tijdig geïnformeerd over de voortgang van eventuele ingebrachte problemen:
- er wordt naar de ouder/verzorger geluisterd en hierbij worden duidelijk (gezamenlijke) grenzen afgesproken;
- er is de mogelijkheid om via de MR mee te denken over het beleid van de school;
- er is de mogelijkheid deel te nemen in en aan de activiteiten die de OR inzet;
- het team staat open voor hulp van ouders.

Het team van de ONS vindt het belangrijk dat de ouders de mogelijkheid hebben om bij te dragen aan de (leer)ontwikkeling van het kind door de school te ondersteunen als leesouder, creaouder, schoolreisouder, OR-ouder, MR-ouder, etc. Deze ondersteuning wordt tijdens het schooljaar aangeboden.

Waar kan het team van de ONS op rekenen:

Het team van de ONS vindt het belangrijk dat er ruimte is voor feedback geven; door hier regelmatig tijd voor vrij te maken kan er van de ander geleerd worden en elkaars talenten benut worden. Bovendien geeft dit meer vertrouwen in eigen functioneren. Startende leerkrachten worden in het eerste jaar door een mentor en een directielid begeleid.

Het team van de ONS vindt het belangrijk dat er balans is in de beleefde werkdruk. Er wordt dan ook voor gewaakt dat er genoeg tijd en aandacht overblijft voor de primaire taak: de kinderen begeleiden in hun ontwikkeling. In het samenwerken wordt gestreefd naar een zo eerlijk en evenredig mogelijke taakverdeling.

Het team van de ONS vindt het belangrijk dat er betrokkenheid wordt gevoeld en dat een ieder weet wat er van hem of haar wordt verwacht. Duidelijkheid is een basis voor beter functioneren. Door duidelijkheid te creëren in werkwijzen, taken, rollen, besluitvorming, etc., weet iedereen waar hij of zij aan toe is. Deze duidelijkheid werkt ook bevorderlijk voor de sfeer. De teamleden kunnen op team-, locatie-, parallel- en werk/stuurgroep niveau functioneren.

Het team van de ONS vindt 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. De waardering en steun van de directie is hierbij onontbeerlijk.

Het team van de ONS vindt het belangrijk dat er didactisch en vakbekwaam gehandeld wordt en om in ontwikkeling te blijven. Daarom werken we aan nieuwe werkvormen die aansluiten bij de al bestaande werkvormen. Daarnaast wordt het team in de gelegenheid gesteld zich te blijven professionaliseren. (Zie bijlage 2)

3.3.4 De ONS in 2015

In 2015 willen we als ONS de 1-zorgroute voor alle vakgebieden hebben ingevoerd. Er wordt handelingsgericht gewerkt, waarbij groepsoverzichten en groepsplannen belangrijke elementen zijn.

We bieden passend onderwijs, hetgeen inhoudt dat de meeste leerlingen die op onze school worden aangemeld, kunnen worden geplaatst en dat we aan de behoeften van deze leerlingen tegemoet kunnen komen. Leerlingen leren van en met elkaar en iedereen wordt gerespecteerd.

In 2015 zijn we klaar om het continu rooster in te voeren of het is reeds ingevoerd, waardoor we beter tegemoet kunnen komen aan de behoeften van de ouders en effectief met de naschoolse tijd kunnen omgaan om onze kwaliteit van onderwijs te verbeteren.

De waarden en normen vanuit onze Christelijke identiteit blijven de bouwstenen waarop wij verder bouwen.

3.4 De weg naar kwaliteit (kritische succesfactoren)

3.4.1 Kwaliteit van omgevingsbewustzijn

De ONS zal zich de komende 4 jaar oriënteren op een continu rooster en dit combineren met aandacht voor activiteiten in de wijk waarin de ONS staat. (Jonge) ouders hebben behoefte aan een meer continue opvang voor hun kinderen. Doordat ouders, veelal door hun werk, veel minder in staat zijn als hulpouder te fungeren, zal getracht worden de hulp van opa's, oma's en oppas te stimuleren.

Om goed te kunnen blijven reflecteren op onze handswijzen zullen directie en specialisten binnen de school de wetenschappelijke kennis volgen en toegankelijk maken voor het team.

Door goed naar ouders te blijven luisteren, rechtstreeks, via OR, MR en oudertevredenheid peilingen, willen we ons onderwijs blijven verbeteren.

Om de cultuureducatie met minder of zonder subsidie vorm te blijven geven, zullen we als school creatief moeten omgaan met de middelen die ons ter beschikking staan en prioriteiten moeten stellen. Hierbij moeten we gebruik maken van de instellingen en verenigingen in Culemborg.

Bestuurlijke ontwikkelingen hebben ook invloed op onze school. (zie bijlage 1)

Als christelijke basisschool willen wij onze verantwoording hierin blijven nemen met betrekking tot onze christelijke identiteit.

3.4.2 Kwaliteit van medewerkers

Om de kwaliteit van het personeel goed te kunnen blijven volgen en het scholingsplan jaarlijks gericht inhoud te kunnen geven, zal in de komende 4 jaar een gesprekkencyclus worden ingevoerd.

Tevens zal ons beleid erop gericht zijn kwalitatief goed personeel binnen de school te halen en te houden. O.a. de LB functies zullen hiervoor een middel kunnen zijn.

Het integraal personeelsbeleid wordt verder gestalte gegeven door vaste intervisiemomenten en persoonlijke activiteitenplannen (PAP) en persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP), die worden gebundeld in het bekwaamheidsdossier van individuele leerkrachten.

In een te ontwikkelen personeelsplan zal het beleid hieromtrent vastgelegd worden.

3.4.3 Onderwijskwaliteit

Ook de ONS vindt prestatiegericht onderwijs belangrijk, zo lang de capaciteiten en behoeften van het individuele kind hierbij leidend zijn. De referentieniveaus van taal en rekenen zullen (mede) bepalen naar welk niveau wij toewerken met onze leerlingen.

Zorg

De ONS zal, net als allen scholen in het samenwerkingsverband Culemborg en omstreken (Samverkan) en volgens afspraken op CPOB niveau, de 1-zorgroute invoeren en op deze manier nog meer vorm geven aan Passend onderwijs. De plannen die hieromtrent gemaakt zijn/worden zullen wel kunnen worden beïnvloed door bezuinigingsmaatregelen, maar hier niet van afhangen. Dit zorgbeleid zal worden vastgelegd.

Een zorgprofiel zal eind 2011 worden opgesteld; vanuit deze 0-meting zullen we als school ambities bepalen en ons verder ontwikkelen.

Professionalisering van leerkrachten krijgt binnen deze ontwikkelingen een vast punt op de agenda. Een en ander volgens de afspraken die in het scholingsplan zijn vastgelegd.

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.

Door het beleid meer- en hoogbegaafdheid en het aanbod van de plusklassen willen we 'goed presteren' meer ruimte geven.

3.4.4 Kwaliteit van bedrijfsvoering en financieel beheer

Ondersteund door de richtlijnen van het CPOB wordt jaarlijks een begroting opgesteld. Door een periodieke afschrijving van investeringen is kwaliteit van deze investeringen geborgd.

Het formatieplan wordt jaarlijks ter goedkeuring aangeboden aan de MR en uiteindelijk beoordeeld in de GMR

Bij de beleidsvoornemens staan de onderwerpen genoemd (3.4.1 t/m 3.4.4) die we in het jaarplan verder uitwerken.

In de actieplannen die door de werk- en stuurgroepen worden gemaakt, worden de prestatie-indicatoren en de normen die we daarvoor hanteren, beschreven.

Hoofdstuk 4 EVALUATIE VAN HET VORIGE SCHOOLPLAN

thema	ons streefdoel 2007-2011	opbrengsten
Kwaliteit	<ul style="list-style-type: none"> - spellingsniveau eindevaluatie leerlingvolgsysteem verhogen; door gerichter didactische aanpak van de leerkracht - niveau begrijpend lezen verhogen; door didactische aanpassingen in het gebruik van de methode 	Zowel het niveau van spelling als begrijpend lezen is omhoog gegaan. Op dit moment wordt het dyslexiebeleid herzien. Bewaking van het niveau van de resultaten blijft aandachtspunt en vraag van directie en IB/RT een goede monitoring.
Zorgstructuur	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.	In de afgelopen planperiode hebben we de zorgstructuur verbeterd. Een gerichte studiedag met een externe deskundige heeft niet gebracht wat we verwacht hadden. De collegiale uitwisseling van scholen vanuit het samenwerkingsverband bracht juist wel goed in beeld waar we nu staan en heeft geleid tot een eerste aanzet van een zorgprofiel van onze school. (zie bijlage4). In 2009 is besloten binnen Samverkan en CPOB om de 1-zorgroute als zorgstructuur te gaan invoeren. Alle CPOB-scholen hebben in 2010 Esis B ingevoerd en met behulp dit programma zal in de nabije toekomst (zeker in het kader van de 1-zorgroute) de kwaliteit structureel verbeteren.
ICT	-school werkt en handelt (ook financieel) volgens de afgesproken beleidsafspraken	Hoewel het ICT-beleidsplan nog steeds niet is afgerond, hebben we wel enorme sprongen vooruit gemaakt. Zeker nu alle lokalen sinds augustus 2010 een digitaal schoolbord hebben, neemt ICT een prominenter plaats in binnen onze school. Ook de invoering van een digitaal programma voor leerlingen met dyslexie is een voorbeeld van vooruitgang. Steeds meer vakgebieden krijgen digitale ondersteuning.
Meer begaafdheid	<ul style="list-style-type: none"> -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 	Het beleid MHB heeft een duidelijke plaats in onze schoolorganisatie. De afspraken zijn helder, de stuurgroep informeert het team regelmatig en goed. Naast de Plusklas – die vanuit het ONS-beleid is ontstaan en nu CPOB breed wordt ingezet - hebben we kinderen die meer aan kunnen steeds beter in beeld en hebben we ze wat te bieden.

thema		ons streefdoel 2007-2011	opbrengsten
Zelfstandig Leren	school	- jaarlijks staat 'klassenconsultatie' op de planning - de leerlijn is zichtbaar en toetsbaar aanwezig	Als team hebben we niet expliciet gekozen voor zelfstandig leren, maar is zelfstandig werken (ZW) geborgd. De afspraken zijn duidelijk en ZW neemt een belangrijke plaats in het weekprogramma. Met name de weektaken geven de leerlingen meer autonomie. Voor de leerkrachten biedt deze vorm van ZW extra mogelijkheden voor verlengde instructie / begeleiding.
	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	
	leerkracht	- werken volgens afgesproken didactisch werkmodellen -in min. 3 niveaugroepen werken -de leerkracht bepaalt m.b.v. de doelstelling of methodisch lesgeven nodig is. -de leerkracht is bekend met de leerstijl van het kind	
Sociaal Emotionele ontwikkeling gr 1,2	school	- leerlingvolgsysteem wezenlijk onderdeel m.b.t. rapportage over ontwikkeling van het kind (de kleuter)	Het LVS is na veel opstartproblemen ingevoerd. Hoewel het webbased programma helaas veel problemen opleverde, is men (weer) overgegaan op de papieren versie. Deze voldoet. Omdat in het cursusjaar 2011-2012 de methode Kleuterplein wordt ingevoerd, zal bekeken worden of het daarbij horende LVS een aanvulling of verbetering is. In samenhang met de Kanjertraining, waarvoor we als totale team in 2008 zijn gecertificeerd, zal door de werkgroep SOVA gekeken worden hoe we voor de hele school kunnen komen tot een LVS S.E.O.
	leerkracht	- leerlingvolgsysteem + observatie geïmplementeerd in het dagelijks handelen	
Methoden	school	- school gebruikt nieuw materiaal of methode voor het vakgebied geschiedenis - werkafspraken hieromtrent liggen vast	De geplande invoering van een nieuwe geschiedenis methode is gerealiseerd. Kinderen en leerkrachten zijn enthousiast. Verder hebben we de aanvankelijk leesmethode voor groep 3 en de technisch leesmethode voor de groepen 4 t/m 6 geïmplementeerd. (In 2011-2012 gebeurt dit voor de groepen 7 en 8)
Financiën	school	- verschillende 'groepen en commissies' zijn verantwoordelijk voor de geldstroom binnen de organisatie - meer lijn in uitgaven van de organisatie (investeringsoverzichten, etc.)	Sinds het cursusjaar 2010-2011 is iedere leerkracht budgetverantwoordelijk. De locatiecoördinatoren hebben op aangeven van de directie de verantwoordelijkheid voor de budgetten en delegeren dat naar de groepsleerkrachten. Er is een stuk bewustwording en ook meer duidelijkheid wat wel en niet mogelijk is.

thema		ons streefdoel 2007-2011	opbrengsten
Personeel	school	-Jaarlijks worden functioneringsgesprekken gehouden n.a.v. P.A.P's (= pers. actie plannen)	De functioneringsgesprekken (FG) hebben een duidelijkere plaats ingenomen binnen onze organisatie. Tijdens FG komt het persoonlijk ontwikkelingsplan en de daarvan afgeleide actieplannen aan de orde. In de nieuwe gesprekscyclus van CPOB zal dit onderdeel een aparte plaats in gaan nemen en gaan leiden tot verhoging van de kwaliteit van de leerkracht. In 2012 zal de nieuwe gesprekscyclus gestart worden.
	leerkracht	- de leerkrachten werken aan hun eigen bekwaamheid mbv werken met intervisie groepen - de leerkrachten leren door en van elkaar	
Deskundigheid bevordering	school	-de school hanteert scholingsplan om deskundigheid van de leerkracht te verhogen	In afgelopen planperiode hebben meerdere leerkrachten zich geprofessionaliseerd. Met name op het gebied van leerlingenzorg. Onze huidige adjunct directeur heeft na een 3 jarige studie Ecologische Pedagogiek ook de schoolleider opleiding met succes afgerond. Verder heeft een groepsleerkracht de opleiding IB gehaald. Er is een scholingsplan geschreven. Dat plan zal in de nieuwe planperiode leiden tot een structurele aanpak van de deskundigheidsbevordering. Sinds 2010 zijn we gestart met de functiemix en zijn 2 leerkrachten inmiddels naar de LB-schaal gegaan.
	leerkracht	-de leerkracht is in staat om op grond van het scholingsplan zich te oriënteren op gerichte persoonlijke deskundigheidsbevordering	
Rapportage		-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	Op het onderdeel Taal is het rapport aangepast. Gezien alle opstartproblemen met het LVS in de groepen 1 en 2, zijn de rapporten nog niet direct gekoppeld aan het LVS. Wel is er naar tevredenheid een nieuw kleuterrapport ingevoerd
Markt onderzoek		De school heeft een beeld gekregen van hoe de kinderen en hun ouders de school zien.	In de afgelopen planperiode is er op CPOB-niveau een ouder-tevredenheidonderzoek gehouden en daarop is een plan van aanpak geschreven. (zie samenvatting van het onderzoek en het plan van aanpak in bijlage 3)
CPOB strategisch beleidsplan		Beleid CPOB op alle scholen herkenbaar terug laten komen	Het SBP is gerealiseerd in 2007 en geldt voor de periode 2007-2012

Hoofdstuk 5 CONSEQUENTIES VAN ZELFEVALUATIE VOOR SCHOOLONTWIKKELING

5.1 *Analyse ken- en stuurgetallen en opbrengsten van andere evaluatiebronnen*

5.1.1 Jaarlijkse kwaliteitsmeting (van der Camp) en de daaruit voortvloeiende werkpunten

2-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 en deze worden 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:

Positief komt naar voren (dit zullen we bewaken en vasthouden):

- de communicatie en afstemming met ouders
- het enthousiasme waarmee teamleden werken
- zich thuis voelen in de organisatie
- elkaar helpen bij problemen
- mogen zijn wie je bent
- individuele aandacht voor het kind
- een positieve instelling t.o.v. collega's

Minder positief komt naar voren (ontwikkelpunten):

- het werken volgens dezelfde strategieën
- dubbel werk verrichten
- duidelijkheid in taken en bevoegdheden
- loopbaanperspectief
- werkdruk

Aan de taakomschrijvingen van directie en loco's wordt gewerkt; als hier meer duidelijkheid ontstaat, hopen we het gevoel van dubbel werk te verrichten ook te ondermijnen.

De implementatieprogramma's van de verschillende methodes en de interne audits worden ingezet om het werken volgens dezelfde strategieën nog meer op één lijn te krijgen.

Werkdruk is een punt, waar we ons als organisatie constant van bewust zijn en daar waar mogelijk, proberen we die te verlichten.

Het loopbaanperspectief kan door de LB functie positief beïnvloed worden.

Zowel positief als negatief komt het inwerken van nieuwe medewerkers naar voren. Dit lijkt dus afhankelijk te zijn van de begeleider/coach en is dus ook een aandachtspunt.

5.1.2 Oudertevredenheidpeiling (OTP)

In 2010 hebben we een OTP gehouden. De ouders/verzorgers beoordelen de Oranje Nassauschool heel positief. De aandachtspunten hebben we verwerkt in een plan van aanpak (zie bijlage 3).

5.1.3 Medewerkerstevredenheidpeiling (MTP)

De teamleden van de ONS hebben in het najaar van 2010 een MTP ingevuld en de uitslag was heel positief. Enkele aandachtspunten (o.a. werkdruk en interne communicatie) worden CPOB-breed opgepakt.

5.2 Conclusies inspectierapport

5.2.1 Huidige stand van zaken.

De inspectie heeft onze school sinds november 2005 niet meer bezocht. Als directie zijn we er zo goed als zeker van dat dit te maken heeft met een goed Schoolplan 2007-2011 en de daaruit voort vloeiende jaarplannen. Verder geven de resultaten van het Cito leerlingvolgsysteem, de entreetoetsen van de groepen 7 en de eindtoetsen van de groepen 8 geen aanleiding tot een eerdere inspectie. Wel hadden we – omdat we onder het normale toezicht vallen – verwacht dat de Oranje Nassauschool inmiddels weer eens bezocht zou zijn.

5.2.2 De werk-/aandachtspunten uit het Inspectierapport november 2005

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

De in het inspectierapport van 2005 genoemde punten zijn inmiddels gerealiseerd. Een goed leerlingvolgsysteem voor de sociaal emotionele ontwikkeling van alle leerlingen van de school, blijft nog een belangrijk aandachtspunt. Nu hebben we dat alleen voor de groepen 1 en 2. De werkgroep SOVA zal dit aandachtspunt in het cursusjaar 2011-2012 concreet uitwerken.

Hoofdstuk 6 BELEIDSVOORNEMENS M.B.T. ONDERWIJSLEERPROCES

6.1 De beleidsvoornemens voor 2011-2015

WAT ?	WAARTOE ?	HOE ?	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
1. Kwaliteit						
1.1 Referentieniveaus taal en rekenen	Opbrengst van deze vakgebieden verhogen	Rekenen (zie 4.3.1) Taal (zie 4.1) Bespreken met het team en borgen	In div. groot teamverg.	idem		
1.2 Interne audits	Kwaliteitsbewaking van de diverse vakgebieden	Directie kiest onderwerp (eerste 2 jaar bekend; laatste 2 afhankelijk van ontwikkeling) (De manier van auditeren is aan de interne auditoren.)	Rekenen	Taal	Begrijpend lezen	????
1.3 Kwaliteitshandboek	Afspraken borgen	Na evaluaties aanpassen	Voortdurend	Voortdurend	Voortdurend	Voortdurend
2. Zorg						
2.1 Invoeren 1-zorgroute	Invoering handelingsgericht werken ; vormgeven passend onderwijs	Per jaar een vakgebied uitzoeken conform handelingsgericht werken.	⇒ Rekenen ⇒ Lezen Beleid op papier zetten	Taal/spelling Idem	Sova Idem	???? Idem
2.2 Zorgprofiel	Voor "klanten" en voor ons als team van de ONS helder verwoorden waar we voor staan en wat onze grenzen zijn	Studiedag "Kind op de gang " die door AVS verzorgd wordt	Studiedag 24 oktober 2011, waarna uitwerking.			
2.3 Nieuwe zorgstructuur	Afstemming op 1-zorgroute	IB/RT meer inde groep; Maximaal aantal groepen per IB/RT	Implementatie	Evaluatie		

WAT ?	WAARTOE ?	HOE ?	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
3. ICT						
3.1	Direct zicht op absentie en leerling-resultaten; Computervaardigheid leerkr. verhogen. Verhogen didactisch gebruik computers door leerlingen/leerkrachten.	Activiteiten worden geïnitieerd en ondersteund door stuurgroep ICT	⇒ Absenten invoeren in Esis. ⇒ Toetsgegevens in Esis invoeren. ⇒ Lkr. gr. 6 t/m 8 leren dysl. progr. ClaroRead. ⇒ Efficiënter gebruik computers.	Idem Idem ⇒ Informatieverwerking leerl.	Idem idem	Idem idem
4. Vakgebieden						
4.1 Taal/spelling	Methode is verouderd; voldoet niet aan ref.niveau	Oriëntatie; keuze; implementatie	Oriëntatie	Aanschaf + implementatie		
4.2. Schrijven	De huidige schrijfmethode wordt niet meer geleverd. Nieuwe versie methode implementeren.	Begeleiding leerkrachten in parallelgroepverband.	Invoering + begeleiding			
4.3 Rekenen						
4.3.1 Interne audit	Informatie krijgen over leerkrachtgedrag	Te bepalen door interne auditoren Hieruit voortvloeiende acties	Audit rekenen			
4.3.2 Keuze rekenmethode	Methode is 2014 afgeschreven.	Oriëntatie; keuze; implementatie			Oriëntatie	Aanschaf + implementatie
4.4. Begrijpend lezen	Informatie krijgen over leerkrachtgedrag d.m.v. interne audit	Te bepalen door interne auditoren Hieruit voortvloeiende acties			Auditing	
4.5 Invoering kleutermethode	Verbetering doorgaande lijn vanaf groep 1	Invoering methode <i>Kleuterplein</i> o.l.v. Marant Educatieve diensten	Implementatie	Evaluatie	Borgen	

WAT ?	WAARTOE ?	HOE ?	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
4.6 Zaakvakken						
4.6.1 Natuuronderwijs incl. techniek	Methode is afgeschreven in 2013	Oriëntatie; keuze; implementatie		Oriëntatie	Aanschaf + implementatie	
4.6.2 Aardrijkskunde	Methode is afgeschreven in 2014	Oriëntatie; keuze; implementatie			Oriëntatie	Aanschaf + implementatie
4.7 Bewegingsonderwijs	Expertise leerkrachten met uitgebreide gymopleiding breder inzetten.	Werkgroep gym onderzoekt mogelijkheden verbetering kwaliteit gym	Onderzoek	Verbetertraject		
4.8 Sociaal emotionele vorming	Behoeft aan leerlingvolgsysteem (LVS)	Werkgroep SOVA onderzoekt mogelijkheid	Onderzoek; voorstel + keuze	Invoering LVS		
4.9 Engels	Moeten we onze visie t.a.v. het onderwijs in Engels aanpassen?	Werkgroep onderzoekt dit		Werkgroep aanstellen	Oriëntatie + advies	Indien nodig aanpassing
4.10 Godsdienstige vorming	Nieuwe methode nodig??	Studiemomenten van en door werkgroep identiteit nader uitwerken	Uitwerking + voorstel			
4.11 Informatieverwerking	Competenties leerlingen verhogen	Concreter aanbod voor leerlingen	Oriëntatie + aanschaf + inzetten	Evaluatie + borgen		
4.12 Creatieve vakken	Methode niet meer compleet	Oriëntatie; keuze; implementatie	Oriëntatie	Aanschaf + implementatie		
5. Financiën						
Budgetverantwoordelijk handelen	Leerkrachten en commissies verantwoordelijk voor uitgaven eigen groep(en)	Loco's in loco-overleg	Monitoren	Monitoren	Monitoren	Monitoren

WAT ?	WAARTOE ?	HOE ?	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
6. Personeel						
6.1 Taakbeleid	Welbevinden teamleden	Taakbeleid borgen	Monitoren loco / directie	Monitoren loco / directie	Monitoren loco / directie	Monitoren loco / directie
6.2 Gesprekkencyclus	Kwaliteit leerkracht verhogen	Scholing directies CPOB; uitvoering volgens cyclus	Scholing directie	Invoering gesprekscyclus		
6.3 Scholingsplan/ professionalisering	Kwaliteit leerkracht verhogen	Uitvoering volgens scholingsplan	Plan invoeren	Actualiseren en monitoren	Actualiseren en monitoren	Actualiseren en monitoren
6.4 Personeelsbeleidsplan	Kwaliteitsbewaking	Uitwerking door directie		Oriëntatie	Uitwerking	
7. Externe ontwikkelingen						
7.1 Continu rooster	Gewijzigde behoefte ouders	Oriëntatie en advies		Oriëntatie	Uitwerking	
7.2 Omgevingsgerichtheid	Optimale afstemming op wensen van omgeving	Ontwikkeling Brede School volgen	Voortdurend	Voortdurend	Voortdurend	Voortdurend
7.3 Instroom	Grootte groepen ½ beheersbaar houden	Volgens opgezet plan	Plan uitvoeren	Evaluatie en continuering		
8. Identiteit						
8. Chr. identiteit	Visie team heroverwegen	Studiemomenten + stappenplan	Studiemoment			

FORMULIER Instemming met schoolplan door MR

Oranje Nassauschool - Culemborg

Verklaring

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het schoolplan 2011 - 2015.

Namens de medezeggenschapsraad,

plaats:

datum:

naam:

functie:

handtekening:

FORMULIER Instemming met schoolplan door bestuur

Oranje Nassauschool - Culemborg

Verklaring

Hierbij verklaart het bevoegd gezag van bovengenoemde school in te stemmen met het schoolplan 2011 - 2015.

Namens het bevoegd gezag,

plaats:

datum:

naam:

functie:

handtekening:

.

BIJLAGEN

Bijlage 1 Overige beleidsvoornemens (veelal op CPOB-niveau)

1.1 *Personeelontwikkeling (ONS)*

Het personeel van de ONS is gegroeid tot een aantal van 49 medewerkers. Naast de directie (directeur en adjunct directeur) hebben we 39 groepsleerkrachten (waarvan er 6 [ook] rugzakleerlingen begeleiden), 5 IB/RT-ers, een ICT-er, een administratief medewerker en een assistent conciërge.

De laatste 6 jaar zijn er niet of nauwelijks teamleden vertrokken, zodat we onze onderwijskundige vernieuwingen uitstekend konden uitvoeren en borgen. Dit is de kwaliteit van het onderwijs op de ONS ten goede gekomen.

Mede door de invoering van een goed onderbouwd Scholingsplan bij de start van het cursusjaar 2011-2012 zal de kwaliteit van het personeel(sbeleid) alleen maar groeien.

1.2. *Overig personeelsbeleid*

1.2.1 **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.

1.2.2 **De huidige situatie binnen de stichting CPOB**

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.

1.2.3 Toekomstige doelen personeelsbeleid binnen de stichting CPOB

Het primair onderwijs mag zich “verheugen” in de warme belangstelling van de overheid en daaraan gekoppeld een heel contingent aan beleidsmakers. Duidelijk is de boodschap dat schoolbesturen en schooldirecties het vooral zelf moeten uitzoeken maar tegelijkertijd wel een fors aantal opdrachten meekrijgen.

1. Invoering van 1-zorgroute en de beschrijving van het zorgprofiel zijn forse onderwijskundige veranderingen die de komende jaren uitgewerkt en geïmplementeerd dienen te worden en deze behoeven dus zondermeer aandacht in het meerjarenplan
2. Ook de invoering van de referentieniveaus zullen de komende aandacht behoeven.
3. Verantwoording over beschikbare VVE-middelen en afstemming met voorschoolse voorzieningen in verband met de wet Ontwikkelings Kansen door Educatie (wet OKE) verdient met name voor die scholen met veel leerlingen met een veronderstelde achterstand de komende jaren aandacht.
4. Parallel aan de invoering van de 1-zorgroute zal wellicht ook de verdere uitbouw van het opbrengstgericht werken aandacht verdienen evenals het werken met het “model effectieve instructie”. De afgelopen jaren hebben geleerd dat hier nog wel wat “(leer)winst te halen valt.
5. Elke leerling is uniek en leert op zijn/haar eigen wijze. Wat kunnen wij bijdragen aan de (rijke) school(leer)omgeving waarin deze leerling dagelijks aanwezig is en hoe kunnen we daarin ook de leerlingen betrekken en mee verantwoordelijk maken voor het eigen leerproces

1.2.4 Doelen van personeelsbeleid binnen de stichting CPOB

Er is in meerdere mate ervaring van (feitelijke) werkdruk onder met name directieleden en groepsleerkrachten. Het gevoel alles te moeten en dat elke vernieuwing een stapeling is op allerlei ander zaken maakt dat er veel onrust en onmacht wordt geconstateerd. Wellicht is naast het besef dat werken in het onderwijs een “volle job” is ook duidelijkheid m.b.t. het zicht op de koers van de school/stichting van belang om de gevoelens van onrust en onmacht weg te nemen.

1. Opnieuw beschrijven/ laten herleven van visie en missie van de school.
2. Bepalen van bijbehorende competenties van de medewerkers (wat hebben we nodig om “onze droom”waar te maken). Het reeds geaccordeerde basis competentiemenu kan hiervoor als uitgangspunt dienen.
3. Duidelijk en eenduidig taakbeleid op schoolniveau middels het reeds gekozen instrument
4. Eenduidige gesprekscyclus waarbij functionerings- en beoordelingsgesprekken bijdragen tot verder professionalisering van de medewerkers en waarbij we ook de “goede dingen” weer in beeld krijgen.

1.2.5 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;

1.2.6 Evaluatie en borging CPOB

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.
- Door medewerkers wordt aangegeven dat er voldoende ondersteuning en scholingsaanbod aanwezig zijn

1.3 Ouders (ONS)

We willen graag de ouders bij de school betrekken. De school heeft van de ouders een afgeleide verantwoordelijkheid gekregen ten aanzien van opvoeding en onderwijs. Wij leggen tegenover de ouders verantwoording af van onze handelwijze. Hulp van ouders op verschillende terreinen en in het onderwijsleerproces is van harte welkom. In hoofdstuk 6 van de Schoolgids geven we nadere informatie over betrokkenheid, inspraak, participatie en informatie. Wij vinden het belangrijk dat ouders met de school meeleven en -denken, omdat dit goed is voor ons onderwijs. Hun betrokkenheid is ook van invloed voor een goede sfeer in de school.

In 2010 hebben we een oudertevredenheidonderzoek gehouden en de uitslag verwerkt in een plan van aanpak. (zie bijlage 3)

1.4 *Beleid t.a.v. huisvesting, materiële en financiële voorzieningen* **CPOB**

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

Een belangrijke wijziging in de overheidsbekostiging die daarmee samenhang was 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. Na een uitvoerige interne discussie daarover, met betrokkenheid van GMR, directies en Stichtingsadviesraad, werden in de loop van 2009 besluiten genomen. Die besluiten beoogden enerzijds om de beschikbare middelen voluit voor het primaire proces in te zetten en anderzijds om de gezamenlijke verantwoordelijkheid en solidariteit vorm te geven.

Niet lang nadat al deze besluiten werden uitgevoerd in praktijk, formatieplannen en begrotingen, werden we plotseling geconfronteerd met forse rijks bezuinigingen. Met name de volledige afschaffing van de vergoeding voor Bestuur & Management en de forse ingreep in de groeiregeling van scholen per 01-08-2010 zorgen inmiddels voor flinke tekorten op de begroting en in de jaarrekening 2010.

Op basis van de landelijk sinds 2006 beschikbare kengetallen, via de sindsdien voorgeschreven Elektronische Financiële Jaarrekening (EFJ), ontstaat landelijk een beeld van de financiële situatie van scholen en schoolbesturen. De Commissie Don heeft de minister daarin van advies voorzien. Belangrijke onderdelen van dat advies die door de minister zijn overgenomen zijn: publieke middelen moeten voor de kwaliteit van het onderwijs worden ingezet en de deskundigheid van scholen/besturen op financieel gebied zou vergroot moeten worden. De commissie heeft een "Kapitalisatiefactor" geïntroduceerd waarmee de omvang van het Eigen Vermogen van schoolbesturen gerelateerd kan worden aan de eveneens door de commissie aanbevolen grenswaarden.

1.4.1 De huidige situatie (CPOB)

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. De kapitalisatiefactor ligt boven de grenswaarde die de cie. Don heeft vastgesteld voor een schoolbestuur met deze grootte.

Onder andere vanwege de invoering van de lumpsumbekostiging in het basisonderwijs werd de aanwezige inrichting van scholen geïnventariseerd en gewaardeerd (zgn. 0-meting). Daaraan gekoppeld zijn meerjaren-investeringsplannen gemaakt. Op basis van extern onderzoek worden de gebouwen elke drie jaar geïnspecteerd en een meerjaren-onderhoudsplan opgesteld. De jaarlijkse dotatie aan de onderhoudsvoorziening, die inmiddels bovenschools worden beheerd, wordt met die plannen in overeenstemming gebracht, waarbij scholen naar draagkracht aan bijdragen.

In verband met zowel de forse bezuinigingen als de adviezen van de commissie Don heeft het CPOB-bestuur besloten meerjarig naar de financiën van CPOB te kijken en daarvoor een werkgroep in het leven geroepen met vertegenwoordigers van bestuur, directies en GMR. Die werkgroep is thans bezig de diverse aspecten van e.e.a. in beeld te brengen.

De scholen worden aangestuurd op een taakstellende begroting die in nauw overleg met het bestuur wordt opgesteld. In toenemende mate trachten we de begroting in verband te brengen met de jaarplannen van zowel CPOB als van de individuele scholen. Verantwoording vindt plaats via de jaarrekening. Tussentijds (per kwartaal) vindt een rapportage plaats van de realisering van de begroting en binnenkort ook van de vorderingen van de jaarplannen.

CPOB heeft voor de scholen gezamenlijke contracten afgesloten voor bijvoorbeeld kopieerapparatuur, telefonie, veiligheid, afvalverwijdering, ICT, Arbobeleid, personele- en loonadministratie, tevredenheidsonderzoeken, verzuim- en gebouwbeheer. Voor schoonmaak is een centrale (Europese) aanbesteding gerealiseerd. Waar nodig vindt boven schoolse ondersteuning plaats bij de aanvraag van subsidies. Het huisvestingsoverleg met de gemeenten (nieuwbouw, uitbreiding, renovatie, groot onderhoud) gebeurt in z'n geheel bovenschools, 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-Oost en Tiel-Oost. CPOB-scholen zijn in diverse gevallen al gehuisvest in gebouwen met Brede Schoolactiviteiten/partners: Culemborg-West, Tiel-West, Maurik en Zaltbommel. Diverse scholen hebben voorts hun gebouwen opengesteld voor zaken als Buitenschoolse Opvang.

1.4.2 Toekomstige doelen van financieel- en materieel beleid (CPOB)

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

- 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 lumpsumdiscussie -die voor een belangrijk deel is afgestemd op het SBP- zijn als basis voor het te voeren beleid o.a. de volgende uitgangspunten geformuleerd in een notitie:

- a. 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 zo nodig een beroep mag worden gedaan op onderlinge solidariteit.
- b. 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 vacaturevervullingen 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.
- c. 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.
- d. 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 worden ontwikkeld.
- e. 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.
- f. vermindering van de werkdruk op het Stichtingsbureau

1.4.3 De operationele uitwerking van de doelen (CPOB)

In diezelfde notitie zijn bovenstaande doelen en uitgangspunten vertaald naar meer operationele doelen. In veel gevallen zijn concrete voorstellen gedaan die in de planperiode gerealiseerd zijn of verder ontwikkeld en of uitgevoerd zullen worden.

We volstaan hier met het noemen van de operationele doelen en de realisatie daarvan:

1. Inhoud staat voorop en middelen zijn volgend binnen de grenzen van de zorg voor financiële continuïteit; blijvend aandachtspunt
2. Het SBP en de Jaarplannen zijn een belangrijk uitgangspunt voor het te voeren beleid.
3. Solidariteit binnen de CPOB-organisatie (reeds vorm gegeven in de uitwerking van de discussie; o.a.. gezamenlijk risico van de jaarlijkse formatieresultaten, boven schoolse kosten, dito onderhoudsvoorziening en bijdragen ion kosten naar draagkracht)
4. Maximale groeps grootte; op zichzelf niet vastgesteld, maar wel de bezuinigingsmaatregel van het rijk m.b.t. de groeiregeling voor scholen opgevangen.

5. Deskundigheidsbevordering; in toenemende mate wordt CPOB-breed aan scholing gedaan. Ook de kosten daarvan worden via de boven schoolse begroting gedragen, waarbij scholen naar draagkracht bijdragen.
6. Innovatie; er is een innovatiebudget gerealiseerd waarmee o.a. de opstart van de CPOB-Plusklassen mogelijk is gemaakt.
7. Verdeling personeelsbudgetten; t.b.v. de formatieplannen zijn gezamenlijke budgettaire uitgangspunten vastgesteld. Overschrijding daarvan kan slechts in onderling overleg met het bestuur en wordt verantwoord in een vergadering van het Directeurenberaad. Scholen nemen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor de totale eindresultaten.
8. Voorzieningen/reserves; die zijn in de meeste gevallen op orde. Discussie over de gewenste hoogte op langere termijn vindt plaats in de genoemde werkgroep meerjarig financieel beleid.
9. Kweekvijver directieleden CPOB; is zowel budgettair al inhoudelijk gerealiseerd.
10. Stages en goed (potentieel) werkgeverschap. Via het zgn. ICO-project worden op planmatige wijze studenten van de Marnix Academie op de CPOB-scholen geplaatst. Professionele koffievoorziening is voor het personeel gerealiseerd.
11. Goede en moderne leermiddelen; in alle CPOB-klassen zijn digitale schoolborden aangebracht en het personeel is en wordt geschoold in het gebruik daarvan. Vernieuwing van overige onderdelen van de inrichting van scholen vindt plaats op basis van de meerjaren-investeringsplannen.
12. Veilige gebouwen en terreinen waar het goed toeven is. Veel middelen zijn besteed aan zaken rond brandveiligheid. Omdat het onderhoud meer planmatig wordt aangepakt krijgt de veiligheid ook meer systematisch aandacht. Controle van speel- en gymtoestellen vindt jaarlijks plaats. Om het gebruik van de digitale schoolborden beter tot zijn recht te laten komen is in alle scholen extra verduistering aangebracht.
13. Vermindering werkdruk SB; extra mankracht is gerealiseerd.
14. Overschrijdingsuitkeringen; voor zover die nog beschikbaar komen worden deze bovenschools weggezet.

1.4.4 Evaluatie en borging (CPOB)

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; gepeild via OTV en MTV en op basis daarvan zijn actieplannen per school en bovenschools ontwikkeld.
- Tevredenheid van medewerkers over een prettige en inspirerende werkomgeving; idem.
- Begroting en jaarrekening.
- Bestuursformatieplan.
- Meerjaren investerings- en onderhoudsplan; gerealiseerd en periodiek te herzien
- Gerealiseerd hebben van een innovatiebudget; gereed
- Financieel beleidsplan; wordt aan gewerkt
- Openbaar CPOB-jaarverslag wordt aan gewerkt

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.).

1.5 Het beleid t.a.v. externe relaties en communicatie/samenwerking CPOB

Mede in verband met de start van CPOB als nieuwe onderwijsorganisatie in 2004 en de nieuwe bestuursvorm sinds januari 2011 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 uiten.

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.

1.5.1 De huidige situatie (CPOB)

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 (het huidige bestuur) 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 directeuren eveneens actief zijn voor school overstijgende zaken.

1.5.2 Toekomstige doelen m.b.t. externe relaties en communicatie (CPOB)

Voor de komende jaren heeft CPOB de belangrijkste doelstellingen van beleid verwoord in een SBP. Daaruit zijn 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 bevordert 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.

1.5.3 Evaluatie en borging (CPOB)

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 m.b.t. 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.

1.6 Het beleid t.a.v. schoolorganisatie en interne communicatie (ONS)

Als directie zijn we zoekende naar een bijstelling van de schoolorganisatie. Hoewel het werken met werk- en stuurgroepen de organisatie enorm ten goede is gekomen, blijkt uit de medewerkerstevredenheidpeiling dat men de directie meer op locatie zou willen zien. Gezien het feit dat we 2 directieleden hebben en 3 locaties, is de oplossing van dit verzoek niet eenvoudig. Als directie zijn we erg tevreden over het functioneren van de locatiecoördinatoren (loco's), maar zien teamleden hen (nog) niet als directe aanspreekpunten.

Bijlage 2 Scholingsplan Oranje Nassauschool

1. Het scholingsbeleid

1.1. Schoolorganisatie

Het scholingsbeleid is onderdeel van de bredere beleidscyclus binnen de school. Dit beleid wordt afgeleid van de visie en de missie van de school op het onderwijs en de leerlingen en gevoed door interne en externe evaluaties. De concrete uitwerking wordt geformuleerd in te behalen ontwikkelingsdoelen en de daarvoor benodigde scholing. Jaarlijks wordt dit opgenomen in een scholingsplan als onderdeel van het jaarplan op schoolniveau.

Studiemomenten en studiedagen in teamverband zijn verplicht voor alle personeelsleden. Deze momenten worden ook opgenomen in voornoemd scholingsplan als onderdeel van het jaarplan. De verplichte deelname van alle personeelsleden geldt mits deze studiemomenten en studiedagen voor het schooljaar zijn ingeroosterd en met de individuele personen zijn besproken. Wijzigingen gedurende het schooljaar zijn mogelijk in overleg met de werknemer.

1.2. Individuele werknemer

Elk personeelslid is verantwoordelijk voor zijn eigen professionalisering. Naast het bestuderen van vakliteratuur is het volgen van na- en bijscholing onderdeel van het werken op onze school. Tevens is het onderdeel van de taakkenmerk normfunctie leraar, zie bijlage VII in de CAO-PO.

Tijdens het functioneringsgesprek wordt gesproken over de wensen van de werknemer ten aanzien van loopbaan en scholingsbehoeften, scholingsnoodzaak en scholingsmogelijkheden. In het functioneringsgesprek vindt wederzijds afstemming plaats tussen de wensen van de werknemer met betrekking tot zijn professionele ontwikkeling en de ontwikkelingsdoelen van de schoolorganisatie. Afspraken hierover worden vastgelegd in het Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP) of Persoonlijke Actieplan (PAP) als onderdeel van het functioneringsgesprek

2. Doelstellingen van het scholingsbeleid

Het scholingsbeleid dient een bijdrage te leveren aan de verbetering van de onderwijskwaliteit. De doelstellingen van ons scholingsbeleid zijn daarom:

- Het onderhouden van de vastgestelde bekwaamheidseisen, conform Wet BIO, voor zover van toepassing voor directie, leraren en onderwijsondersteunend personeel.
- Verbetering van de onderwijskwaliteit door kennis en competenties van de personeelsleden te vergroten en te versterken, zodat zij in staat zijn veranderingen en vernieuwingen in te voeren.
- Planmatig wederzijds afstemmen van de persoonlijke ontwikkelingswensen van de werknemer en de ontwikkelingsdoelen van de organisatie.

3. Scholing

Bij scholing wordt onderscheid gemaakt tussen schoolbelang en individueel belang:

- A. scholing in het belang van de schoolorganisatie met als doel verbetering van de onderwijskwaliteit en
- B. scholing waarbij de ontwikkeling van de kwaliteiten van werknemers overwegend gericht is op eigen ontplooiing en loopbaanplanning.

Verzoeken om scholingsfaciliteiten voor opleidingen en cursussen worden eerst herleid tot een van de hierboven genoemde categorieën.

Het schoolbelang geldt als het gaat om scholing die gericht is op het terrein waarop de werknemer werkzaam is. Ook als het gaat om scholing die gericht is op een functie of taken waarvoor de werknemer op een later tijdstip in aanmerking kan komen, is er sprake van schoolbelang.

Onder scholing in het belang van de schoolorganisatie kan zowel scholing worden verstaan die wordt opgelegd door de werkgever als scholing op verzoek van de werknemer.

De inhoudelijke beoordeling van het belang van de scholing ligt bij de directie.

4. Criteria ten aanzien van inhoudelijke beoordeling

De criteria voor het verstrekken van scholingsopdrachten en het honoreren van verzoeken om studiefaciliteiten hangen nauw samen met de scholingsdoelen. School overstijgende scholing moet mede verband houden met landelijk en/of bestuurlijk beleid of beleid vanuit Samverkan (Samenwerkingsverband Culemborg en omstreken).

- De nascholing wordt opgenomen in het scholingsplan als onderdeel van het jaarplan dat jaarlijks opgesteld wordt. Het bevoegd gezag geeft goedkeuring aan uitgaven voor scholing zoals deze zijn opgenomen in de begroting van de school.
- De samenhang tussen de scholing en de kwaliteitsverbetering van het onderwijs op de betreffende school moet duidelijk zijn.
- De scholing moet tevens samenhangen met doelen die zijn opgenomen in het schoolplan en/of andere beleidsstukken van de school.

5. Toewijzingscriteria

Als de budgetten het toelaten en de scholing is afgestemd op de plannen van de school en/of stichting CPOB of Samverkan, dan komt in principe ieder personeelslid in aanmerking voor scholing. Naast scholing opgedragen vanuit de organisatie worden er ook faciliteiten toegekend aan de op loopbaanontwikkeling gerichte scholingsverzoeken.

Bij toewijzing van scholingsverzoeken worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- als het scholingsbudget en de gestelde ontwikkelingsdoelen van de schoolorganisatie het toelaten, kunnen alle verzoeken worden gehonoreerd;
- aanvragen worden bij voorkeur gebundeld, zowel op school als op stichtingsniveau en op het niveau van het samenwerkingsverband;

- op CPOB niveau is een kweekvijver voor belangstellenden voor een directiefunctie; afspraken hierover zijn op CPOB niveau vastgelegd.
- schoolbelang gaat voor individueel belang.

Bij het toewijzen van scholingsverzoeken is onderstaande volgorde richtinggevend:

1. scholing in het kader van het onderhouden van bekwaamheidseisen;
2. scholing in het kader van nieuwe ontwikkelingen;
3. scholing in het kader van nieuwe taken;
4. scholing om redenen van loopbaanontwikkeling.

Alle aanvragen cq. verzoeken worden door de directie getoetst aan het geldende scholingsbeleid.

Scholing in het kader van re-integratie neemt een specifieke plaats in en wordt besproken en vastgesteld in overleg met de directeur, bovenschool manager Personeelszaken, betrokkene en mogelijk de bedrijfsarts (bij medische gronden). De bekostiging van deze specifieke scholing wordt bovenschools gedekt. Scholing cq. omscholing in het kader van overplaatsing op grond van re-integratie of disfunctioneren naar een andere sector of beroep neemt een specifieke plaats in en wordt besproken en vastgesteld in overleg met het bovenschools manager Personeelszaken, schooldirecteur, betrokkene en mogelijk de bedrijfsarts (bij medische gronden). De bekostiging van deze specifieke scholing wordt bovenschools gedekt.

6. Begroting van het scholingsplan

In het jaarplan wordt aangegeven welke voorgenomen scholing er gepland staat in relatie met de doelen uit het schoolplan. Tevens wordt de planning van de scholingsactiviteiten en een begroting van de kosten opgenomen. Binnen de begroting van de school zijn de kosten van de voorgenomen scholing opgenomen. Door de scholingskosten binnen de begroting van de school op te stellen wordt gewaarborgd dat binnen het schoolbudget cursuskosten weloverwogen worden ingezet en dat vooraf afwegingen gemaakt worden indien budgetten niet toereikend zouden zijn.

7. Vergoeding van scholingskosten en overige faciliteiten

Als onderdeel van de permanente loopbaanontwikkeling kan scholing vrijwillig zijn, de z.g. niet opgedragen scholing. Daarnaast kan scholing het karakter hebben van een opgedragen taak.

7.1. Opgedragen scholing

Als de scholing is opgedragen worden alle kosten door de school/de stichting vergoed. Voor aanvang van de scholing worden afspraken over scholing gemaakt tussen werknemer en directeur, inzake de aard, tijd, duur, aanvang en kosten van de scholing.

7.2. Niet-opgedragen scholing

Bij individuele scholingsverzoeken wordt facilitering afhankelijk gesteld van de relevantie die de betreffende scholing heeft voor de functie-uitoefening; afbakening hiervan vindt plaats tijdens het functioneringsgesprek.

7.3. Faciliteiten die voor vergoeding in aanmerking komen Indien vergoeding van scholingskosten aan de werknemer wordt toegekend, komen de volgende faciliteiten voor vergoeding in aanmerking:

A. cursusgeld en/of collegekosten, examengeld en/of diplomakosten.

B. noodzakelijkerwijs te maken reis- en verblijfkosten.

C. aanschaffingskosten van verplicht gesteld studiemateriaal.

Bij instemming van directeur dan wel stichting wordt scholing aangemerkt als professionalisering en opgenomen in de normjaartaak van betrokkene en als zodanig ingepast binnen het taakbeleid. Ter vastlegging van de gemaakte afspraken wordt een scholingsovereenkomst opgesteld bij die scholing waarbij de kosten meer dan € 1.000,- bedraagt. (zie bijlage).

7.4. Studieverlof

Scholing die in het belang van de instelling plaatsvindt, valt binnen de normjaartaak van de leerkracht op zodanige wijze dat de onbelemmerde voortgang van het onderwijs blijft gegarandeerd. Valt een studie, met instemming van de directeur, onder de lesgevende taak van de leerkracht dan zal vervanging van de betrokken leerkracht voor zijn lesgevende taak geregeld moeten worden.

8. Terugbetalingsregeling scholingskosten

Indien vergoeding van scholingskosten wordt toegekend zijn deze voor rekening van de werkgever. Er wordt ervan uitgegaan dat de betrokken werknemer de studie met goed gevolg doorloopt en afrondt met het behalen van het examen c.q. diploma of certificaat. Tevens is daarbij de verwachting dat de werknemer nog geruime tijd werkzaam zal zijn bij de ONS, zodat de gevolgde scholing bijdraagt aan de verbetering van de onderwijskwaliteit binnen de ONS of stichting CPOB.

In de dagelijkse praktijk kunnen zich echter andere situaties voordoen. In die gevallen is er sprake van een terugbetalingsverplichting van de werknemer aan de werkgever.

8.1. Situaties waarin sprake is van terugbetalingsverplichting

De belanghebbende verplicht zich tot terugbetaling van de scholingskosten;

A. ingeval hem/haar ontslag wordt verleend voordat de studie met goed gevolg is afgesloten.

B. indien de scholing niet met goed gevolg is afgesloten op grond van omstandigheden die naar het oordeel van de directie dan wel de stichting, aan de belanghebbende te wijten zijn.

C. indien hij/zij binnen 3 jaar na afloop van de studie besluit vrijwillig over te stappen naar een werkkring buiten de stichting.

8.2. Hoogte van terugbetalingsverplichting

Bij de terugbetalingsverplichting betreft het de totale scholingskosten. Hierbij wordt een drempelbedrag van € 1.000,- gehanteerd. De totale scholingskosten die uitstijgen boven een bedrag van € 1.000,- worden volgens de volgende verdeelsleutel terugbetaald aan de werkgever:

bij situatie A en B:

- in het eerste jaar van de scholing moet het totale bedrag terugbetaald worden;
- in het tweede jaar van de scholing moet 2/3 deel terugbetaald worden;
- in het derde jaar van de scholing moet 1/3 deel terugbetaald worden.

bij situatie C:

- binnen een jaar na het afronden van de scholing moet het totale bedrag terugbetaald worden;
- binnen twee jaar na het afronden van de scholing moet 2/3 deel terugbetaald worden;
- binnen drie jaar na het afronden van de scholing moet 1/3 deel terugbetaald worden.

8.3. Situaties waarin de terugbetalingsverplichting vervalt

De verplichting tot terugbetaling vervalt indien de belanghebbende na afsluiting van de scholing nog minimaal 3 jaar binnen de stichting werkzaam is.

De verplichting tot terugbetaling is eveneens niet van toepassing;

- indien de belanghebbende bij evt. ontslag recht heeft op een ontslaguitkering;
- indien door niet voorzienbare omstandigheden voortzetting van de studie redelijkerwijs niet kan worden verlangd, voorstaande ter beoordeling aan de bovenschools manager Personeelszaken na overleg met de directeur;
- indien het bestuur besluit, op grond van schriftelijk aangegeven argumentatie, geheel of gedeeltelijk en al dan niet tijdelijk, betrokkene te ontheffen van de terugbetalingsverplichting.

Item	Pag. nr. OTP	Resultaat vanuit OTP	Acties	Door	Planning
Kennisontwikkeling	12-13	+/- Aandacht voor wereldoriëntatie - Aandacht voor rekenen, taal en goede prestaties	Bespreken in parallelgroepvergaderingen Ouders inhoudelijk beter informeren Oriëntatie op aanschaf nieuwe taalmethode Oriëntatie op referentieniveaus taal en rekenen	Team ONS Directie Werkgroep Directie	In parallelgroepverg. Maandinfo en website Zie jaarplan Directieoverleg CPOB Culemborg
Persoonlijke ontwikkeling	14-15	+ Aandacht voor creatieve vakken + Aandacht voor godsdienst/ levensbesch. + Aandacht voor soc./ emot. ontwikkeling - Aandacht voor gym - Aandacht voor uitstapjes/excursies	Borgen Nieuwe impulsen bewegingsonderwijs Evalueren en waar nodig bijstellen	Team ONS Werkgroep Team ONS	 Zie jaarplan Tijdens locatievergaderingen
Schooltijden	16-17	+ Opvang na schooltijd - TSO	Borgen Borgen wat goed gaat agendapunt op ouderavond Werven nieuwe overblijfkrachten Consequent hanteren regels en afspraken	SKPC TSO/SKPC en directie directie SKPC/directie Overblijfkraft en	Regulier overleggen 19 januari van 19.00-20.00 uur Bij vacatures Dagelijks

Item	Pag. nr. OTP	Resultaat vanuit OTP	Acties	Door	Planning
Item	Pag. nr. OTP	Resultaat vanuit OTP	Acties	Door	Planning
Schoolregels, rust en orde	18-19	- Opvang bij afwezigheid leraar - Regels, rust en orde	Borgen wat goed gaat. Bij langdurige afwezigheid proberen nog sneller met een stabiele oplossing te komen Zie onderdeel sfeer	Directie	
De leerkracht	20-21	+	borgen	Team	constant
Contact met de school	22-23	- informatievoorziening over het kind - informatievoorziening over de school - gelegenheid om met de directie te praten	Tussentijds ouders (nog) meer informeren, o.a. over het werkend handelingsplan van hun kind. Meer informatievoorziening via de mail en website. Afwezigheid directie via de maandinfo kenbaar blijven maken. Aanwezigheidsrooster nakomen; afwijkingen daarvan staan op het whiteboard in de betreffende directiekamer. Ouders er attent op blijven maken, dat de loco aanspreekpunt is. Ouders/verzorgers er attent op maken, dat zij ook via de mail een afspraak kunnen maken.	Leerkrachten Team ONS Directie Directie Directie Ouders	Volgens schema handelingsplan. Vanaf januari 2011. Constant Dagelijks Regelmatig in maandinfo en op de website Naar behoefte
Betrokkenheid	24-25	+ Actief als hulpouder / commissielid + Hulp aan kind met huiswerk + Lezen van informatiebulletins + Bezoek ouderavonden	Borgen	Team en ouders	Constant

Item	Pag. nr. OTP	Resultaat vanuit OTP	Acties	Door	Planning
Item	Pag. nr. OTP	Resultaat vanuit OTP	Acties	Door	Planning
Imago	26-27	+/- Aantrekkelijkheid schriftelijke informatie	Handhaven	Directie	Constant
		+ Enthousiasme leerkrachten	Borgen	Team	Constant
		+ Duidelijkheid aanbod school	Borgen	Directie/team	Constant
Schoolkeuze	28-29		PR aandacht blijven geven.	CPOB/directie/team	Regelmatig
Algemene tevredenheid	30-31	+ Thuis voelen op school +/- Plezier van kind met school +/- Vorderingen van kind	Borgen Borgen en aandacht blijven geven	Team/directie	Constant

Bijlage 4 Zorgprofiel ONS (nov. 2008)

ZORGNIVEAU ORANJE NASSAUSCHOOL CULEMBORG		
Zorgniveau	Omschrijving	Onze schoolsituatie nu: november 2008
BASISZORG	<p>Deze onderwijszorg geldt voor alle kinderen op de school en behoort tot het standaardpakket van de school.</p> <p>De school heeft deskundige groepsleerkrachten die binnen de klas op handelingsgerichte wijze in de specifieke leer en/of zorgbehoefte van kinderen kunnen voorzien. (handelingsgericht werken / groepsplannen)</p> <p>De school heeft een zorgsysteem, dat ondersteuning biedt aan de groepsleerkrachten (handelingsgerichte diagnostiek / schoolplannen)</p> <p>Elke school in het samenwerkingsverband biedt deze zorg!</p>	<p>In de groep geeft de leerkracht verlengde instructie voor leerlingen, die dat nodig hebben.</p> <p>In de groep wordt een compactings/verrijkings pakket aangeboden voor leerlingen die op dat niveau kunnen werken. Er wordt stof geminimaliseerd voor de kinderen die minder dan de basisstof aankunnen.</p> <p>Naar aanleiding van leerling-besprekingen, die drie keer per jaar met de IB-er plaatsvinden, worden afspraken over handelingsgericht werken met individuele (of groepjes) kinderen gemaakt; dit wordt verwerkt in een werkend handelingsplan.</p> <p>De basiszorg heeft een plaats binnen het 5-stromenmodel waarmee het zorgsysteem beschreven wordt; volgens dit model wordt door alle leerkrachten gewerkt.</p> <p>De ONS heeft als doel de kinderen zo zelfstandig mogelijk te laten werken. Bij het zelfstandig werken (ZW) worden de kinderen op hun eigen niveau ingedeeld.</p>
EXTRA ZORG	<p>Deze onderwijszorg is onderdeel van het zorgsysteem van de school, waarmee de school kinderen met een bijzondere leer en/of zorgbehoefte (leer/gedragsprobleem) kan opvangen, bv structurele opvang van dyslexie / dyscalculie, van achterblijvende onderwijs uitdaging voor meer begaafde kinderen; etc</p> <p>Deze zorg is verdeeld over de scholen van het samenwerkingsverband en wordt verzorgd ten behoeve van de scholen in de wijk/dorp of alle scholen van het samenwerkingsverband.</p>	<p>De zorg voor onderwijs leerlingen met extra leer en/of zorgbehoefte wordt voor een deel gegeven door RT-ers; binnen en buiten de groep. Tijdens ZW wordt door de leerkracht in de groep RT gegeven aan kinderen die dat nodig hebben.</p> <p>De ONS is gespecialiseerd in hulp aan en diagnosticering van dyslectische kinderen; hiervoor wordt samengewerkt met het OPPU.</p> <p>Op de ONS wordt binnen de groep extra zorg besteed aan meer- en hoogbegaafde kinderen d.m.v. compacten en verrijken. Daarnaast zijn er 3 plusklassen; een kleine groep hoogbegaafde kinderen van verschillende scholen van de stichting CPOB werken één ochtend per week onder begeleiding van een leerkracht op de ONS. Er is een onderbouw, middenbouw en bovenbouw groep. Daarnaast wordt er met groepjes meer begaafde kinderen of kinderen die meer uitdaging nodig hebben omdat zij bijvoorbeeld gedoubleerd hebben, gewerkt; aan hen wordt meer uitdagende stof aangeboden. Dit kan al starten in groep 1.</p>
SUPER ZORG	<p>Deze onderwijszorg is bedoeld voor kinderen met een ernstige leer en/of gedragsmatige beperking (handicap)</p> <p>De zorg richt zich op opvang, ontmoeting, verzorging en onderwijs.</p> <p>De zorg wordt vormgegeven in specifieke schoolvoorzieningen en in het beschikbaar hebben van specialisten op het terrein van onderwijs en verzorging.</p> <p>Tussen Bao, SBO en SO worden afspraken gemaakt over de wijze waarop deze zorgvorm beschikbaar komt voor kinderen (onderwijsvoorziening / expertisecentrum / symbiosesamenwerking)</p>	<p>Op de ONS zijn 19 leerlingen met een rugzakje. Zij hebben een vaste begeleider binnen de school en er is ondersteuning van een ambulante begeleider. Ook de niet geïndiceerde kinderen proberen wij (super)zorg te verlenen door een combinatie van de hulpverlening aan deze kinderen met de hulp aan wel geïndiceerde kinderen.</p> <p>Waar nodig roepen wij hulp in van de KJS.</p>