

# SCHOOLPLAN

2015-2019



## Schoolplan Antoniuschool Alverna 2015 – 2019

- versie 3

**Naam:** Antoniuschool  
**Adres:** Heumenseweg 46  
6603 CZ Alverna  
**Telefoon:** 024 - 6453319  
**Website:** [www.antonius-alverna.nl](http://www.antonius-alverna.nl)  
**Mail:** [info@antonius-alverna.nl](mailto:info@antonius-alverna.nl)

**Brinnummer:** 12WN

**Directie:** Thea Alkemade

# VOORWOORD



## KANS & KLEUR, EIGENTIJD EN PASSEND - 2015-2019

*Dit schoolplan is een uitwerking op schoolniveau van Kans & Kleur, Eigentijds en Passend, het strategisch beleidsplan 2015 - 2019 van de Samenwerkingsstichting Kans & Kleur in Wijchen.*

*Kans & Kleur, eigentijds en passend is het strategisch beleidsplan 2015 -2019 van de Samenwerkingsstichting Kans & Kleur in Wijchen. Onze missie ligt in onze naam besloten: *Ieder kind een kans, elke school haar eigen kleur.* In *Kans & Kleur, eigentijds en passend* geven we aan welke ambities we nastreven in de toekomst en welke doelen we willen bereiken. Met onze ambities verwoorden we in welke richting we Kans & Kleur verder willen ontwikkelen en met onze doelen geven we aan welke mijlpalen we daarbij in de komende beleidsperiode willen bereiken.*

### Doelen en functies van het schoolplan

*In de **kaders** treft u het schoolplan 2015 – 2019 aan van de **Antoniuschool**.*

*De **doelen** die we in 2019 behaald willen hebben, zijn steeds te herkennen aan een **inspringing**.*

*Dit schoolplan beschrijft onze uitgangssituatie en de doelen voor de komende planperiode op het vlak van onderwijskundig beleid, personeelsbeleid en kwaliteitsbeleid. Het schoolplan is de concretisering van de uitgangspunten en doelen van het strategisch beleidsplan van Samenwerkingsstichting Kans en Kleur op schoolniveau. Het geeft dus het strategisch beleid weer van de Antoniuschool zelf, gebaseerd op haar eigen missie en visie, profiel en onderwijsaanpak.*

*Als **strategisch plan** dient het schoolplan als uitgangspunt voor de planvorming per schooljaar, vast te leggen in **jaarplannen**. Schoolplan en jaarplan worden jaarlijks geëvalueerd. Die evaluatie resulteert in een jaarverslag, het jaarplan voor het volgend schooljaar en een eventuele bijstelling van het schoolplan. Het schoolplan is bedoeld als basisdocument. Het benoemt enerzijds de kwaliteiten en verbeterpunten van de school en anderzijds de doelen voor de komende vier jaar. Een veranderproces gaat steeds door, en daarmee is het schoolplan nooit 'af'. Evenmin is het schoolplan uitputtend. Onderdelen van het schoolbeleid worden uitgewerkt in andere documenten en plannen en geconcretiseerd in planningen, afspraken, protocollen, kwaliteitskaarten en kijkwijzers die richtinggevend zijn voor het dagelijks handelen van directie en team.*

*Het schoolplan vormt samen met het jaarplan de basis voor de schoolgids. De **schoolgids** beschrijft naast het beleid ook praktische en actuele zaken en is zo een leidraad voor de ouders.*

Het strategisch beleidsplan *Kans & Kleur, eigentijds en passend* is tot stand gekomen door een gedachteswisseling tussen allerlei mensen die betrokken zijn bij Kans & Kleur: medewerkers, ouders, belanghebbenden, directeuren en bestuur van Kans & Kleur. Het strategisch beleidsplan van Kans & Kleur en de schoolplannen van de afzonderlijke scholen zijn tegelijkertijd ontwikkeling. Er is een wisselwerking geweest tussen de gesprekken die op schoolniveau in de teams hebben plaatsgevonden over het schoolbeleid en het schoolplan en de gesprekken die op het centrale niveau zijn gevoerd over het strategisch beleid. Ze hebben elkaar kunnen bevruchten. Op deze manier hebben we een verbinding kunnen leggen tussen de scholen en het centrale niveau van Kans & Kleur. Hierdoor hoeven scholen *Kans & Kleur, eigentijds en passend* niet te vertalen naar het schoolniveau en toch geeft het richting aan het gemeenschappelijk beleid van Kans & Kleur én het schoolbeleid. Het geeft aan wat ons bindt en drijft.

## Totstandkoming en status van het schoolplan

*Het schoolplan Antoniussschool 2015 – 2019 is opgesteld door de directie op basis van de uitkomsten van de teamstudieochtenden van 4 oktober 2014 en 3 april 2015. Samen formuleerden de leerkrachten de kernwaarden van de Antoniussschool, schetsten ze hoe ze deze kernwaarden in de school terug willen zien in 2019, stelden ze de (werk-)missie en schoolvisie bij, gaven ze de hoofdlijnen weer in de ontwikkeling van de school, formuleerden ze doelen voor de (middel)lange termijn en kozen en faseerden ze de speerpunten voor de komende schooljaren. Zo bleef schoolontwikkeling iets “van ons allemaal samen”.*

*Belangrijke input voor dit schoolplan vormden verder de Jaarverslagen en Opbrengstenanalyses van de afgelopen vier jaar, de teambesprekingen over de uitkomsten van de vragenlijsten uit WMK-PO en de rapportage van het onderzoek naar de kwaliteitsverbetering van het onderwijs op de Antoniussschool van de onderwijsinspectie (november 2013).*

*Het schoolplan is een verantwoordingsdocument naar belanghebbenden en overheid. Dit schoolplan geldt voor de periode 2015 -2019 en is door het bevoegd gezag, het college van bestuur van de Samenwerkingsstichting Kans en Kleur, vastgesteld na instemming van de Medezeggenschapsraad.*

*Overlap met overige schooldocumenten is in dit schoolplan zoveel mogelijk vermeden. Concrete uitwerkingen van en aanvullingen op de in dit schoolplan beschreven schoolontwikkeling zijn te vinden in de volgende documenten – allen ter inzage op school:*

- Jaarplannen
- Jaarverslagen (met als bijlage de Analyses van opbrengsten)
- Schoolgids en jaarbijlagen bij schoolgids
- Schoolondersteuningsprofiel
- Begrotingen inclusief meerjareninvesteringsplannen
- Beleidsplan Identiteit en Burgerschapsvormingen
- Beleidsplan Sociale Veiligheid
- Rapportages WMK-PO-Vragenlijsten leerlingen, ouders en leerkrachten en Veiligheidsvragenlijsten



## INLEIDING

We hebben *Kans & Kleur, eigentijds en passend* in interactie met medewerkers en andere belanghebbenden opgesteld om draagvlak te creëren. Via een vragenlijst hebben medewerkers, ouders, directeuren, leden van de Raad van Toezicht en samenwerkingspartners aan kunnen geven in hoeverre zij vinden dat de doelen uit het vorige strategisch beleidsplan *Samen voor elk kind* bereikt zijn. Vervolgens heeft een groep medewerkers samen met directeuren van Kans & Kleur onze zes kernwaarden geformuleerd:

- **Kleurrijk;**
- **Bevlogen;**
- **Zorgzaam;**
- **Ambitieus;**
- **Verbonden;**
- **Open.**

In het hoofdstuk *Waar wij voor staan, missie van Kans & Kleur* lichten we deze kernwaarden toe. Op de Kans & Kleurdag met medewerkers, samenwerkingspartners en ouders hebben we verkend in welke context we ons werk de komende jaren doen. Wij zien in de samenleving vier belangrijke maatschappelijke ontwikkelingen waartoe wij ons moeten verhouden:

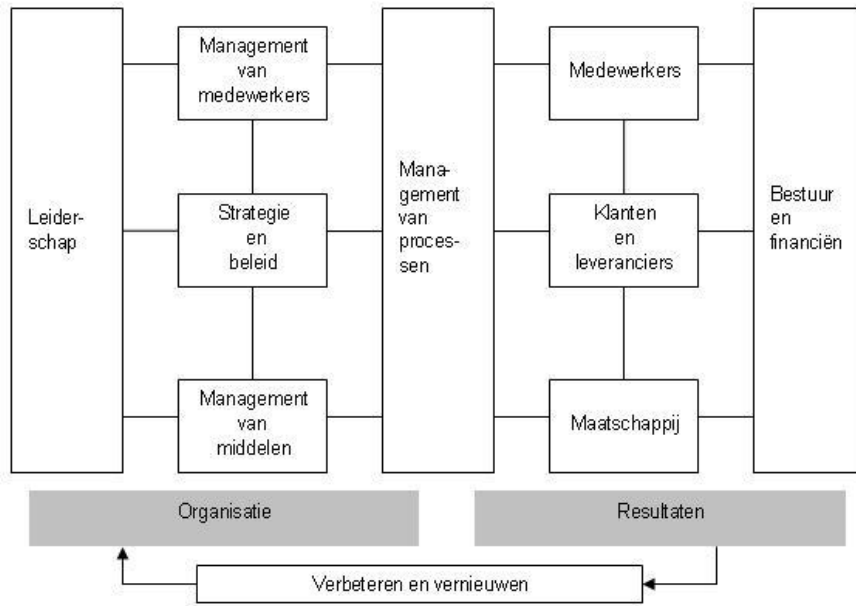
- **De samenleving stelt andere eisen aan de mensen;**
- **De samenleving verwacht een individuele aanpak voor leerlingen;**
- **De samenleving hecht grote waarde aan permanente professionalisering van medewerkers;**
- **Het aantal basisschoolleerlingen in Wijchen daalt.**

In het hoofdstuk *Waar wij ons toe verhouden, trends in de samenleving* lichten wij deze ontwikkelingen toe.

Een groep medewerkers en directeuren heeft vanuit de evaluatie, de kernwaarden en de maatschappelijke ontwikkelingen ambities voor onze organisatie geformuleerd en deze vertaald in doelstellingen voor de komende vier jaar. We presenteren deze ambities en doelen in het hoofdstuk *Wat wij willen bereiken: doelen en resultaten*. Alle teams hebben deze doelstellingen besproken en de feedback is verwerkt in het strategisch beleidsplan. In het laatste hoofdstuk *Hoe we ons doel bereiken* bespreken we op welke wijze wij onze doelen willen bereiken.

Met deze opbouw hanteren we in *Kans & Kleur, eigentijds en passend* het INK-model. Eerst verwoorden we waar Kans & Kleur voor wil staan, de missie en visie. Vervolgens noemen we de resultaten die Kans & Kleur wil realiseren voor de maatschappij; voor de kinderen, hun ouders en de samenwerkingspartners; en voor de medewerkers. Tenslotte geven we aan op welke wijze we de doelen willen realiseren in de organisatie.

## INK-model



Om er voor te zorgen dat ons strategisch beleidsplan en de schoolplannen levende documenten in onze organisatie zijn, hebben we het beleid in interactie met de verschillende groepen belanghebbenden ontwikkeld. Om het levend te houden is het strategisch beleid verankerd in onze besturingssystematiek en de beleidscyclus.

In deze besturingssystematiek geven het strategisch beleidsplan en de schoolplannen de richting en de doelen geeft voor de komende vier jaar. Ieder jaar stellen scholen voor het komend schooljaar een jaarplan op waarin de school doelen formuleert, afgeleid van het schoolplan en derhalve verbonden met het strategisch beleidsplan, en daar aangekoppeld een activiteitenplan opstelt. Aan het eind van het schooljaar evalueert het schoolteam het jaarplan en stelt op grond van deze evaluatie en het schoolplan weer een plan voor het komend jaar op. Het strategisch beleidsplan blijft een levend document doordat directeuren en schoolteams als zij de plannen opstellen, uitvoeren en evalueren telkens reflecteren of de ambities en doelen uit het schoolplan en daarmee uit het strategisch beleidsplan door de school voldoende uitgewerkt zijn in de jaarplannen en welke doelen zijn bereikt. Op centraal niveau werkt Kans & Kleur op dezelfde manier met het uitvoeringsplan gemeenschappelijk beleid en de evaluatie daarvan.

We hebben dit beleidsplan als titel meegegeven *Kans & Kleur: eigentijds en passend*. We bieden kansen aan leerlingen door *eigentijds* onderwijs. We bereiden leerlingen, samen met hun ouders, voor op een toekomst die we nog niet kennen. Dat doen we op een passende manier. *Passend* bij de onderwijsbehoeften van de kinderen, *passend* bij de opvoedingstaak waar ouders voor staan, *passend* bij de Wijchense samenleving en *passend* bij de medewerkers van Kans & Kleur.

Hennie Biemond, College van Bestuur  
Wijchen, juni 2015

## 1.1 Achtergrond en uitgangspunten

*De Antoniuschool komt voort uit een in 1896 opgerichte lagere school voor jongens en meisjes, die begin twintigste eeuw veranderde in een jongensschool. In 1929 kreeg Alverna een kleuterschool, en in 1933 een meisjesschool. In 1953 respectievelijk 1959 kregen de meisjesschool en de jongensschool elk een nieuw gebouw, beide aan de westkant van de Graafseweg. In 1977 mengden de eerste klassen en werden de Sint Antonius-meisjesschool en -jongensschool één school. Met de wet op het basisonderwijs in 1985 gingen de Sint Jozef-kleuterschool en de Sint Antonius-lagere school samen verder als Antoniuschool. In augustus 2000 betrok de school het uit beginjaren zeventig stammende gebouw van de voormalige Michielschool in het bos aan de oostelijke rand van Alverna.*

*De Antoniuschool is een katholieke basisschool. Alle 4- tot 12-jarigen uit Alverna en directe omgeving zijn welkom, ongeacht hun godsdienst of levensbeschouwing. Naast lessen catechese en (interreligieuze) levensbeschouwelijke vorming draagt het vieren van alle christelijke feestdagen bij aan de vormgeving van onze katholieke identiteit. Projecten en acties voor goede doelen zijn eveneens bouwstenen. De relatie met de katholieke geloofsgemeenschap is onder meer zichtbaar in de samenwerking rond de voorbereiding van de Eerste Heilige Communie.*

## 1.2 Schoolsamenstelling

*De leerlingenpopulatie van de Antoniuschool is een afspiegeling van de bevolking van Alverna. Ruim 90% van de kinderen uit Alverna bezoekt de Antoniuschool. Enkele leerlingen wonen in Wijchen, Beuningen of Nijmegen. Het opleidingsniveau van de ouders is uiteenlopend; vergeleken met de landelijke en Wijchense verdeling zijn middelbare beroepsopleidingen onder de ouders van de Antoniuschool oververtegenwoordigd. Het percentage leerlingen met een leerlinggewicht is de afgelopen vier jaar toegenomen van 4 naar 7.*

*De krimp in het leerlingenaantal loopt parallel aan de afname in het aantal vier- tot twaalfjarigen in Alverna. Waar we in 2010 nog 189 leerlingen telden, waren dat er in 2014 164. Naar verwachting schommelt het leerlingenaantal de komende jaren tussen de 165 en 155. Sinds 2014-2015 zijn de leerlingen verdeeld over 7 groepen. We werken nu in heterogeen samengestelde klassen met het concept Kansrijke Combinatiegroepen. De groepsgrootte ligt tussen de 20 en 30 kinderen met af en toe een kleiner of groter aantal.*

*Op de Antoniuschool werken 11 leerkrachten waarvan 3 in een LB-functie (de intern begeleider, de bouwspecialist onderbouw en de leerkracht met specialisme zelfsturing in de bovenbouw), 2 onderwijs-ondersteunende medewerkers (1 administratief medewerker en 1 conciërge/schoonmaker) en 1 directeur. De conciërge/schoonmaker is gedetacheerd vanuit Sociale Werkvoorziening Breed, het eigen personeel bezet samen iets meer dan 8,5 formatieplaatsen.*

*De directeur en bouwcoördinator vormen samen met de intern begeleider en de LB-leerkracht bovenbouw het beleidsteam. De directeur van de Antoniuschool is ook directeur van Basisschool Roncalli in Balgoy.*

*De Antoniuschool valt onder de verantwoordelijkheid van het bestuur van de Samenwerkingsstichting Kans & Kleur. Deze stichting beheert 15 scholen voor basisonderwijs en 1 school voor speciaal basisonderwijs in Alverna, Balgoy, Niftrik, Batenburg, Hernen, Bergharen en Wijchen.*



## **2. WAAR WIJ VOOR STAAN**

### **MISSIE VAN KANS & KLEUR**

Onze kerntaak is het verzorgen van primair onderwijs aan de kinderen die in de gemeente Wijchen wonen. In dit hoofdstuk schetsen wij wat ons in de vervulling van deze kerntaak drijft, wat wij belangrijk vinden in de dagelijkse onderwijspraktijk. Onze missie ligt in onze naam besloten. Samen bieden we ieder kind een kans. We vinden het belangrijk dat elke school haar eigen kleur heeft en behoudt. Onze kernwaarden zijn: kleurrijk, bevlogen, zorgzaam, ambitieus, verbonden en open.

#### **KLEURRIJK** - IEDER KIND EEN KANS, ELKE SCHOOL HAAR EIGEN KLEUR

Kans & Kleur is kleurrijk. We gaan uit van verschillen en zien meerwaarde in deze verscheidenheid. Leerlingen, ouders en leerkrachten verschillen. Ze hoeven niet allemaal hetzelfde te denken, te zijn en te doen. Ook de verschillen tussen scholen koesteren we. We willen de kwaliteit van mensen en scholen aanspreken en die samen verder ontwikkelen.

#### **BEVLOGEN** - MENSEN LATEN STRALEN

Kans & Kleur is bevlogen. We werken vanuit ons hart en met passie voor en met de kinderen. Vanuit die bevlogenheid ervaren we met de leerlingen en met elkaar dat plezier je kunt beleven aan leren, groei en nieuwsgierig zijn. We willen onze leerlingen en onze collega's laten stralen.

#### **ZORGZAAM** - IK KAN WAT, IK BEN WAT, ZIJ ZIEN DAT, IK HOOR ERBIJ

Kans & Kleur is zorgzaam. Wij zijn zorgzaam voor leerlingen, ouders en voor elkaar door ons naar elkaar kwetsbaar op te stellen en elkaar in kracht te steunen. Iedereen moet bij ons kunnen ervaren: ik kan wat, ik ben wat, zij zien dat, ik hoor erbij. Vanuit die ervaring heeft een mens zelfvertrouwen en voelt hij zich veilig.

#### **AMBITIEUS** - GOED KAN ALTIJD BETER

Kans & Kleur is ambitieus. We willen het optimale uit de leerlingen en uit onszelf halen en de kwaliteiten van iedereen aanspreken. We denken niet in problemen maar zien kansen tot groei. We geloven in de kracht van de mensen en verwachten dat iedereen een waardevolle bijdrage kan leveren. We hebben hoge verwachtingen. Ook als we concluderen dat het goed gaat, stellen we vast wat nog beter kan want goed kan altijd beter.

#### **VERBONDEN** - SAMEN STAAN WE STERK

Kans & Kleur voelt zich verbonden met leerlingen en hun ouders. Onze scholen voelen zich betrokken bij elkaar maar ook bij onze samenwerkingspartners. We werken met elkaar samen, we leren van elkaar en we zijn solidair met elkaar om meer doelen en betere resultaten te bereiken. We voelen ons gezamenlijk verantwoordelijk voor alle kinderen in Wijchen. We kunnen op elkaar bouwen. Samen staan we sterk.

#### **OPEN** - EERLIJK EN DOORZICHTIG

Kans & Kleur is open. We communiceren open met ouders, leerlingen, samenwerkingspartners en met elkaar. Wij vinden dat de samenleving van Wijchen het recht heeft te weten hoe Kans & Kleur het doet op allerlei verschillende gebieden. We willen ons werk legitimeren. Daarom leggen we publiek verantwoording af aan ouders, samenwerkingspartners en de Wijchense samenleving. Hierbij zijn we eerlijk en doorzichtig.

## 2.1 Missie: 'Waar staan we voor'

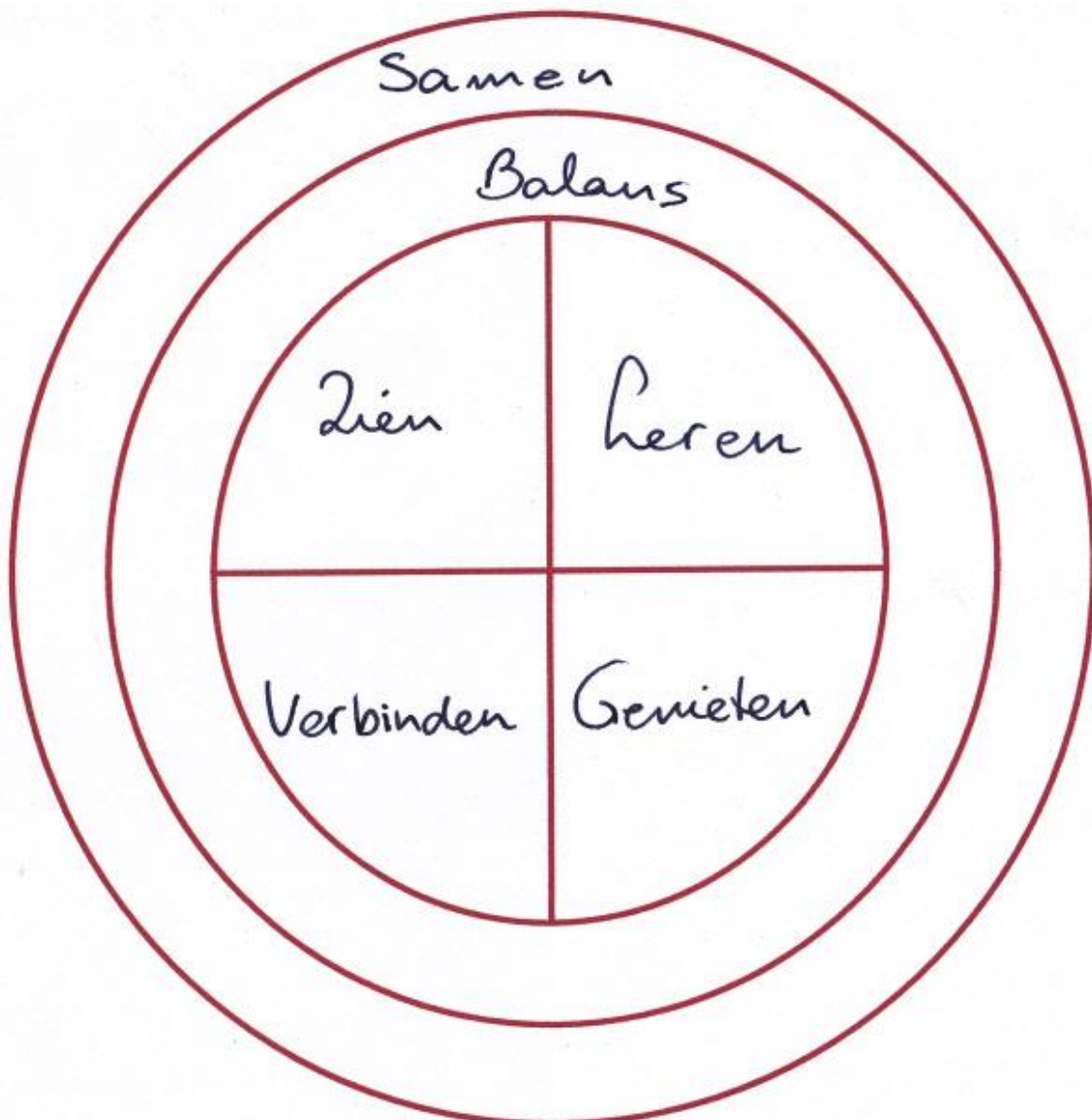
De missie van Kans & Kleur ligt in haar naam besloten: "Samen bieden we ieder kind een kans. We vinden het belangrijk dat elke school haar eigen kleur heeft en behoudt". De Antoniuschool omarmt deze missie van harte.

**Onze schooldeuren staan open voor alle kinderen van Alverna. We willen al onze leerlingen en hun talenten en mogelijkheden echt zien. In een plezierige, veilige, open en saamhorige leeromgeving dagen wij hen uit zich te ontwikkelen tot bekwame, bewuste en betrokken deelnemers aan onze huidige en toekomstige samenleving.**

## 2.2 Kernwaarden: 'Wat drijft ons'

De kernwaarden van Kans & Kleur zijn: kleurrijk, bevlogen, zorgzaam, ambitieus, verbonden en open.

**De drijfveren van de Antoniuschool zijn – vanuit de overkoepelende waarden 'balans' en 'samen' - :  
zien, leren, genieten en verbinden.**



<p><b>Zien</b></p> <p><i>Oog voor elk kind en voor wat het kan</i></p> <p><i>Oog voor ouders en hun kijk op hun kind</i></p> <p><i>Oog voor elkaar en ieders mogelijkheden</i></p> <p><i>Verschillen en het verschil maken</i></p>	<p><b>Zorgzaam</b>      Ik kan wat, ik ben wat, zij zien dat, ik hoor erbij</p> <p><b>Kleurrijk</b>      Ieder kind een kans, elke school haar eigen kleur</p>
<p><b>Leren</b></p> <p><i>Brede ontwikkeling</i></p> <p><i>Passend en doelbewust</i></p> <p><i>Talenten groeien</i></p> <p><i>Een open, reflecterend en lerend team</i></p>	<p><b>Ambitieuus</b>      Goed kan altijd beter</p>
<p><b>Genieten</b></p> <p><i>Passie voor onderwijzen, plezier in leren</i></p> <p><i>Vieren is inspireren en delen</i></p> <p><i>Creativiteit en ruimte</i></p> <p><i>Ontmoeting en voldoening</i></p>	<p><b>Bevlogen</b>      Mensen laten stralen</p>
<p><b>Verbinden</b></p> <p><i>Betrokkenheid en verantwoordelijkheid</i></p> <p><i>Samenhang en doorgaande lijnen</i></p> <p><i>Een saamhorig en veilig geheel</i></p> <p><i>Visie, uitstraling en weloverwogen keuzes</i></p>	<p><b>Verbonden</b>      Samen staan we sterk</p> <p><b>Open</b>              Eerlijk en doorzichtig</p>

### **3. WAAR WIJ ONS TOE VERHOUDEN: TRENDS IN ONZE SAMENLEVING**

Onze kerntaak voeren wij uit in een maatschappelijke context. Wij zien in de samenleving vier belangrijke maatschappelijke ontwikkelingen waartoe wij ons moeten verhouden:

- De samenleving stelt andere eisen aan de mensen;
- De samenleving verwacht een individuele aanpak voor leerlingen;
- De samenleving hecht grote waarde aan permanente professionalisering van medewerkers;
- Het aantal basisschoolleerlingen in Wijchen daalt. .

#### **DE SAMENLEVING STELT ANDER EISEN AAN MENSEN**

Een steeds groter deel van de beroepsbevolking is van de Generatie Y (1980-2000). Online is voor hun een tweede natuur geworden en ze zijn gewend online hun zaken te regelen. Zij hechten grote waarde aan authenticiteit van hun handelingen maar ook van de producten en diensten die zij afnemen.

Steeds meer mensen kunnen steeds vaker altijd en overal over gewenste en ongewenste informatie beschikken. De kreet 'Kennis is macht', van socioloog Michel Foucault, heeft een andere betekenis gekregen. Vroeger kon men zich onderscheiden door het bezitten van informatie. Wat mensen tegenwoordig onderscheidt is vooral de vaardigheid om informatie te vergaren en te duiden.

Het gebruik van tablets voor nieuwe doeleinden neemt nog altijd toe door de gemakkelijke bediening van de apparaten. Met een multi-touchscreen, de grafische mogelijkheden en gebruiksvriendelijkheid biedt een tablet een natuurlijke interactie met de gebruiker. Tablets worden nu al succesvol ingezet in de zorg aan oudere mensen.

De innovaties zijn niet alleen beperkt tot technologische vernieuwingen die processen slimmer en sneller maken. Er zijn ook sociale innovaties: veranderingen in de manier van werken waardoor effectiever en efficiënter gewerkt kan worden.

Mensen hebben (*denk*)*vaardigheden* nodig om succesvol deel te kunnen nemen aan de huidige (kennis)samenleving, zoals ict-geletterdheid, probleemoplossend vermogen, kritisch denken, creativiteit. Daarnaast wordt van mensen *sociale competenties* zoals samenwerking, communicatie, sociale vaardigheden en culturele sensitiviteit. Ten derde *metacognitie*, de kennis van het eigen cognitief functioneren en de vaardigheid om het eigen leren ook te kunnen sturen.

#### **DE SAMENLEVING VERWACHT EEN INDIVIDUELE AANPAK LEERLINGEN**

Mensen zijn steeds meer gewend dat zij als klant op maat bediend worden. Door de automatisering beschikken dienstverleners over steeds meer gegevens van hun klanten en kunnen zijn precies op tijd het juiste aanbod doen aan hun klanten. Ouders verwachten van het onderwijs ook een dergelijk op maat gesneden aanpak van hun kind. Bij ouders en leerkrachten neemt het geloof af dat kinderen 'maakbaar' zijn en in een systeem kunnen passen. Klassikale methodes zullen hierdoor verder in populariteit afnemen, nu er begrip is voor het individuele niveau van ieder kind. Er komt steeds meer oog voor de verschillen tussen kinderen op pedagogisch gebied. Aandacht voor de onderwijsbehoeften van ieder kind levert aanzienlijk betere resultaten op dan de klassikale methode. Om ieder kind zo goed mogelijk te laten leren wordt daarom een op het individuele kind gerichte aanpak steeds belangrijker. De leerling en het ontwikkelen van zijn of haar specifieke talent komt steeds vaker centraal te staan. Hoewel het toezicht op de hoofdlijnen streng zal zijn, worden scholen vrij gelaten om zelf leerlijnen in te richten naar aanleiding van hun specifieke leerlingen. Het idee wordt daarmee dat de structuur de leerling moet volgen en niet andersom. Een individuele aanpak bij het leren betekent niet

dat kinderen individueel moeten leren. Immers de samenleving vraagt ook van mensen dat zijn samen werken en samen leren. Leerkrachten staan voor de inspanning om een individuele aanpak voor leerlingen te realiseren binnen en sociale context voor het leren

Daarbij richten zij steeds meer en beter op het motiveren van de leerling om het beste uit zichzelf te halen. De sleutel tot de motivatie is een goede en intensieve begeleiding van de leerling door een enthousiaste docent.

## **PROFESSIONALISERING VAN MEDEWERKERS**

Nederland scoort al dertig jaar 'goed' op internationale onderzoeken naar het niveau van het basis- en voortgezet onderwijs, maar de ambitie is om 'excellent' te worden. Dit wordt bereikt door in te zetten op verbetering van de kwaliteit van

leerkrachten. Dit zal in Nederland de komende jaren in toenemende mate gebeuren.

Leerkrachten worden hun hele carrière bijgeschoold en getoetst voor het onderhoud van hun vakbekwaamheid. Door het behalen van een aantal opleidingspunten per periode, krijgen leerkrachten een licentie om hun beroep voor de komende periode te mogen uitoefenen. Cursussen omvatten bijvoorbeeld het omgaan met de nieuwste technologische hulpmiddelen, pedagogische technieken, jeugdpsychologische vraagstukken etc.

In de professionele educatie is 70-20-10 inmiddels een gevleugeld begrip, waarmee uitdrukking wordt gegeven aan het feit dat zeventig procent van het leren op de werkvloer gebeurt, twintig procent door feedback van collega's en coaches slechts de laatste tien procent middels cursussen, workshops, trainingen en opleidingen.

## **HET AANTAL BASISCHOOLLEERLINGEN IN WIJCHEN DAALT**

De bevolking op het platteland in Nederland vergrijsst en ontgroent. Mensen leven langer maar er worden minder kinderen geboren. Bovendien trekken jongeren voor hun opleiding naar de steden en een groot deel keert niet meer terug. Ook in de gemeente Wijchen doet deze ontwikkeling zich voor.

Bij het ontstaan van Kans & Kleur, 1 januari 2008, waren er 4269 leerlingen. Nu zijn dat er om en nabij 3800, een daling van 11 procent. Een aantal jaar geleden werden er in de gemeente Wijchen rond de 500 kinderen in een jaar geboren, vorig jaar waren dat er 327. Er stromen ieder jaar meer kinderen van groep 8 uit dan er in groep 1 instromen.

Deze trend zet de komende jaren door. De verwachting is dat er over tien jaar in de kleine kernen gemiddeld 25 procent minder kinderen zijn dan nu. In de kern Wijchen wordt een daling van 11 procent verwacht. De ontwikkeling is onmiskenbaar: het aantal kinderen in Wijchen neemt af. Nieuwbouwprojecten vangen deze afname niet op.

## 4. WAT WILLEN WIJ BEREIKEN: DOELEN EN RESULTATEN

*Wij realiseren ons goed, dat ons werk primair in dienst staat van de kinderen en hun ouders. Zij hebben als eersten belang bij ons onderwijs. Onze koers hierin is, dat het onderwijs goed is, eigentijds, en op maat. Dit dienstverlenend karakter heeft echter ook een breder belang, namelijk voor de samenleving als geheel. Wij zijn ons ervan bewust, dat ook samenwerkingspartners belang hebben bij ons onderwijs, en wij zoeken actief de dialoog en de samenwerking met hen. In dit hoofdstuk formuleren wij wat wij willen bereiken, welke doelen en resultaten wij ambiëren voor de kinderen en hun ouders, voor de maatschappij en voor de medewerkers.*

### ***Weloverwogen keuzes – borging en monitoring van schoolontwikkeling 2011 – 2015:***

*De doelen in ons Schoolplan 2011 – 2015 waren ambitieus en veelomvattend. Samen hebben we de afgelopen vijf jaar hard en doelgericht gewerkt.*

*Najaar 2013 leverde het inspectieonderzoek naar de kwaliteitsverbetering op de Antoniussschool niet alleen een basisarrangement op, maar ook een mooi rapport van bevindingen. Met uitzondering van het beleid op het gebied van burgerschap, dat we nog onvoldoende hadden beschreven, werden alle onderzochte indicatoren beoordeeld met een voldoende en zelfs vijf indicatoren met 'goed'.*

*Ook voor 'borging' kregen we de beoordeling 'goed', waarbij verwezen werd naar onze lerende teamcultuur met heldere afspraken waarop medewerkers elkaar aanspreken. Nog steeds zijn we trots op wat we bereikt hebben en op hoe we, ondanks een relatief groot aantal personele wisselingen, ons onderwijs als team samen dragen en vormgeven. Tegelijk constateren we in 2015 dat we het tempo en de intensiteit van de schoolontwikkeling uit de afgelopen vijf jaar, niet kunnen volhouden maar ook niet hoeven vol te houden.*

*De doelen uit ons Schoolplan 2011 – 2015 zijn grotendeels nog steeds van kracht. Veel van de beoogde ontwikkelingen uit het Strategisch Beleidsplan 2015 – 2019 van Kans & Kleur zijn op de Antoniussschool al in gang gezet. We verbinden ons met het nieuwe Strategisch Beleidsplan, juist door er weloverwogen voor te kiezen om terughoudend te zijn met het toevoegen van nieuwe schoolspecifieke doelen. We geven voorran aan het consolideren en verankeren van de verbeteringen in ons onderwijs uit de vorige schoolplanperiode.*

*We gaan de komende jaren vastleggen, verdiepen en monitoren waarom, hoe en wat we beogen en doen:*

- opbrengstbewust en doelgericht werken aan de brede ontwikkeling van kinderen vanuit hoge verwachtingen, op school-, groeps- en leerlingniveau,*
- passend onderwijs door afstemming op didactische en pedagogische onderwijsbehoeften van kinderen, vastgelegd in groepsoverzichten en groepsplannen met indien nodig individuele bijlagen,*
- een duidelijk, rustig en veilig pedagogisch klimaat dat steunt op het delen en afstemmen van pedagogisch handelen binnen het team enerzijds en het gericht ontwikkelen van zelfsturende en probleemoplossende vaardigheden van kinderen anderzijds,*
- een helder klassenmanagement en een heldere, krachtige en expliciete uitleg op basis van interactieve gedifferentieerde directe instructie (IGDI) met een actieve en verantwoordelijke rol voor leerlingen zelf en het volop benutten van activerende en coöperatieve werkvormen,*
- vertrekken vanuit leerlijnen en eind- en tussendoelen en verbinden van instructies, groepen en vakgebieden met het concept Kansrijke Combinatiegroepen,*
- proactief, open en uitnodigend samenwerken en communiceren met ouders, zowel wat betreft de ontwikkeling van hun kind als wat betreft ons onderwijs en onze school,*
- een professionele teamcultuur waarin we ons individueel en gezamenlijk verantwoordelijk voelen voor onze professionele ontwikkeling en voor de ontwikkeling van ons onderwijs, we met en van elkaar leren, we gebruik maken van elkaars kwaliteiten en verschillen en we elkaar durven aan te spreken.*

## 4.1 ONZE DOELEN VOOR DE MAATSCHAPPIJ

### 4.1.1. *Eigentijds curriculum*

Onze kerntaak is het bieden van eigentijds onderwijs waardoor we kinderen voorbereiden op een toekomst die we nog niet kennen.

- Aan het eind van de basisschool beheersen leerlingen op hun niveau (*denk*)*vaardigheden* zoals ict-geletterdheid, probleemoplossend vermogen, kritisch denken, creativiteit en beschikken ze over *sociale competenties* zoals samenwerking, communicatie, sociale vaardigheden en culturele sensitiviteit.
- De scholen ontwikkelen bij leerlingen *metacognitie*, de kennis van het eigen cognitief functioneren en de vaardigheid om het eigen leren ook te kunnen sturen. Kinderen reflecteren op hun eigen functioneren op het niveau dat bij hun ontwikkeling past.
- De gemiddelde leerwinst van kinderen op het gebied van taal en rekenen van iedere school liggen op of boven het landelijk gemiddelde.
- We hebben een implementatie- en investeringsplan voor onderwijs en ICT, gebaseerd op onze visie op onderwijs.
- De scholen beschikken over een goede ICT-infrastructuur als middel voor eigentijds onderwijs. Alle scholen gebruiken dagelijks digitaal leermateriaal in het primair proces.

*We hebben duidelijke en expliciet geformuleerde doorgaande lijnen in de wijze waarop we bij leerlingen denk- en ict-vaardigheden, sociale competenties, metacognitie en reflectie ontwikkelen.*

*N.B. Deze duidelijke doorgaande lijnen kunnen voortvloeien uit wat we nu al doen: onze begrippen (zelfsturing, taakwerkaanpak, expliciete instructie), onze modellen, methodieken en programma's (IGDI-instructie, structureel coöperatief leren, Kansrijke Combinatiegroepen, De Vreedzame School, Alles-in-1) en onze schoolorganisatie (één werkgroep onderwijs voor zowel didactisch als pedagogisch handelen, LB-functie Zelfsturing).*

*De doorgaande lijnen zijn vastgelegd in Beleidsnotities Identiteit & Burgerschapsvorming en Beleid Sociale Veiligheid*

*In ons opbrengstbewust en doelgericht werken staan de mogelijkheden en onderwijsbehoeften centraal van onze individuele leerlingen en van onze leerlingpopulatie. We werken met schoolspecifieke normen en kindspecifieke uitstroomperspectieven. Het begrip 'leerwinst' ('vaardigheidsgroei', 'toegevoegde waarde') heeft de vaardigheidsscore als normvervanger.*

*We hebben weloverwogen keuzes gemaakt voor het hoe en waarom van de inzet van notebooks óf tablets in ons onderwijs (ter vervanging van de huidige leerlingcomputers) en hebben naast onze ICT-infrastructuur ook ons gebouw aangepast aan het gewenste dagelijks gebruik ervan.*



<b>4.1.2 Onze methodes en programma's Nederlandse taal en rekenen-wiskunde</b>		
<b>Vakgebied</b>	<b>Groep</b>	<b>Methode en/of programma</b>
Alle ontwikkelingsgebieden  Taal  Rekenen en wiskunde	1-2	'Beredeneerd aanbod' rond <b>Thema's</b>  <b>Fonemisch Bewustzijn</b>  <b>Gecijferd Bewustzijn</b>
Technisch lezen / Taal / Spelling / Woordenschat en Leesbegrip	3	<b>Veilig leren lezen KIM-versie</b>  Aanvullend: Leesdas, Lettervos
Voortgezet technisch lezen	4 t/m 8	<b>Estafette</b>  Aanv.: leesboeken (fictie, non-fictie, poëzie, strips)
Begrijpend lezen	4 t/m 8	<b>Taal in Beeld / Nieuwsbegrip XL / Cito-hulpboek</b>  Aanvullend: 'Alles-in-1' en  (voor groep 7-8) A-B-C-D-E Begrijpend Lezen
Taal, taalbeschouwing en woordenschat	4 t/m 8	<b>Taal in Beeld</b> (boek, software, kaarten)  Aanvullend: Alles-in-1 en Slimme Taal
Spelling	4 t/m 8	<b>Spelling in Beeld</b>  Aanvullend : Stenvert Oefenblokken Spelling en Werkwoordspelling
Rekenen en wiskunde	3 t/m 8	<b>Wereld in Getallen</b> (boek en software)  Aanvullend: Rekenweb en Tafels Oefenen  Kien ! en (voor groep 8) Raak

### 4.1.3 Diversiteit aan onderwijsconcepten

Wij bieden diversiteit aan onderwijsconcepten op onze scholen. Nu het leerstofjaarklassensysteem steeds meer gaat knellen is het onze ambitie om meer alternatieven te bieden.

- Onze scholen met een specifiek onderwijsconcept onderhouden en behouden hun registratie.
- Scholen nemen de ruimte om pilots uit waarin zij alternatieven voor het leerstofjaarklassensysteem beproeven.
- Al onze scholen hebben in een identiteitsparagraaf in het schoolplan hun identiteit geëxpliciteerd en zijn door ouders en samenwerkingspartners hierop aanspreekbaar.
- Kans & Kleur biedt vrije schoolkeuze aan ouders.

*Combinatiegroepen en groepsoverstijgend werken zijn niet alleen voor het team en de kinderen, maar ook voor ouders vanzelfsprekend. Ondanks de wisselende samenstelling van groepen hebben ouders vertrouwen in de continuïteit in ons onderwijs, onze begeleiding en de leeromgeving van hun kind.*

*We verbinden instructies, groepen en vakgebieden volgens het model Kansrijke Combinatiegroepen.*

*In onze groep 2-3 leren kinderen spelend en handelend.*

*We onderzoeken of we het concept kansrijke combinatiegroepen willen verbreden met of vervangen door unit-onderwijs of een ander onderwijsconcept. Ons onderwijsconcept past bij zowel onze visie, doelen en werkwijze als onze populatie, onze omgeving en ons wisselende leerlingenaantal.*

#### **4.1.4 Bereikbaar onderwijs**

Wij bieden ook nu de bevolking in Wijchen krimp bereikbaar onderwijs voor alle kinderen in de gemeente.

- Wij ontwikkelen in samenspraak met alle belanghebbenden een scenario waarmee wij de gevolgen van de bevolkingskrimp op een verantwoorde wijze op kunnen vangen.
- De scholen krijgen de ruimte om onderwijs anders te organiseren als alternatief voor het leerstofjaarklassensysteem en zetten daarbij ICT-middelen in.

*Als school in de kleine kern Alverna voldoen we aan de voorwaarden uit de Krimp-notitie van Kans & Kleur. Door met hen in gesprek te blijven, zorgen we voor voldoende draagvlak onder de ouders in Alverna. Meer dan 80% van de kinderen uit Alverna gaat naar de Antoniuschool.*

*We onderzoeken of we het concept kansrijke combinatiegroepen willen verbreden met of vervangen door unit-onderwijs of een ander onderwijsconcept. Ons onderwijsconcept past bij zowel onze visie, doelen en werkwijze als onze populatie, onze omgeving en ons wisselende leerlingenaantal.*

#### **4.1.5 Maatschappelijke verantwoordelijkheid**

Wij willen met onze samenwerkingspartners van Passend Onderwijs en de transitie Jeugdzorg gezamenlijk werken aan de oplossing van problemen die kinderen in hun directe leefomgeving raken, waar nodig over de grenzen van onze eigen kerntaak heen. Wij voelen ons verantwoordelijk voor ieder kind in de gemeente Wijchen, ook voor de kinderen die elders onderwijs volgen.

- Wij bieden samen met anderen passende onderwijs- en zorgarrangementen voor leerlingen met specifieke behoeften.
- Wij dragen bij aan een effectieve samenwerking in de zorg voor kinderen en realiseren zo een efficiënte inzet van de beperkte financiële middelen.
- Wij beseffen dat samenwerking over de grenzen van onze scholen en onze organisatie heen om begrip en overleg vraagt. Wij zijn bereid om samen naar oplossingen te zoeken.
- Wij geven de grenzen aan van onze deskundigheid en mogelijkheden aan.

*Onze deuren staan open voor alle kinderen van Alverna, ook voor leerlingen met specifieke behoeften.*

*In de zorg voor kinderen werken we goed samen met anderen (Sociaal Wijkteam, Jeugdzorg, GGD).*

*Het centraal stellen van de mogelijkheden en onderwijsbehoeften van onze individuele leerlingen en onze leerlingpopulatie, gaat vanzelfsprekend samen met het benoemen en bewaken van onze grenzen.*

*Het dorp Alverna neemt een duidelijke plek in in ons onderwijs en als school nemen wij een duidelijke plek in in het dorp Alverna. Onze leerlingen leveren een bijdrage aan de vormgeving en uitvoering van het dorpsontwikkelingsplan.*

*Naast de peuterspeelzaal van de eerste stap en de muziekvereniging krijgen wij meer samenwerkingspartners. Samen ontwikkelen wij ons tot een Brede School.*

## 4.2 ONZE DOELEN VOOR DE KINDEREN EN HUN OUDERS

### 4.2.1 Sociale en zelfverantwoordelijke personen

Wij dragen er door ons onderwijs en onze begeleiding aan bij dat onze kinderen zich kunnen ontwikkelen tot sociale personen die zelf verantwoordelijk dragen voor hun leren en werken.

- Wij stimuleren de sociaal-emotionele ontwikkelingen en gebruiken daarbij onderbouwde methodieken en evaluatie-instrumenten.
- Wij laten leerlingen leren van en met elkaar;
- Wij stimuleren de eigen verantwoordelijkheid van leerlingen door zelfstandig werken, zelfstandig leren en zelfverantwoordelijk leren;
- Wij dragen bij aan de vorming van onze leerlingen tot burgers die een actieve rol spelen in de eigen leefomgeving in samenleving.

*De manier waarop we bij leerlingen sociale competenties, zelfsturing, verantwoordelijkheid en democratisch burgerschap ontwikkelen, expliciteren we, actualiseren we waar nodig en verankeren we.*

*Ons programma De Vreedzame School is zichtbaar en voelbaar in heel het dagelijks schoolleven.*

*We realiseren wat we beogen met ons programma Alles-in-1, waaronder zelfsturend, onderzoekend en samenwerkend leren en burgerschapsvorming.*

### 4.2.2 Passend Onderwijs

Passend onderwijs voor ieder kind in Wijchen voelen wij als onze verantwoordelijkheid. Wij zoeken samen met ouders naar een passend arrangement ook als wij dat zelf (nog) niet kunnen bieden.

- We hebben hoge verwachtingen van leerlingen en stellen hoge doelen. In de ontwikkelingsperspectieven van leerlingen die extra zorg nodig hebben, stellen we streefdoelen waarvan we niet zeker weten dat we ze halen.
- We werken op basis van de individuele onderwijsbehoeften van leerlingen zonder dat we volledig geïndividualiseerd onderwijs geven.
- We werken opbrengst- en handelingsgericht. Iedere leerling is opgenomen in een groepsplan of heeft een eigen ontwikkelingsperspectief met een plan van aanpak.
- We plannen in overleg met de ouders het onderwijs van leerlingen met speciale leerbehoeften vanuit de vraag wat de leerling nodig heeft om zich verder te ontwikkelen en niet vanuit de vraag naar de diagnose.
- Wij committeren ons aan de landelijke doelstelling van maximaal 2% zittenblijvers per jaar.

*Aanvullend op deze doelen uit het Strategisch beleidsplan, wil Kans & Kleur dat haar scholen samen met anderen passende onderwijs- en zorgarrangementen bieden voor leerlingen met specifieke behoeften en bijdragen aan een effectieve samenwerking in de zorg voor kinderen om zo een efficiënte inzet van de beperkte financiële middelen te realiseren.*

Samenwerkingsstichting Kans & Kleur hoort bij het ondersteuningsplatform Wijchen. Dit platform is een onderdeel van het samenwerkingsverband 2507 'Stromenland'. Stromenland heeft een ondersteuningsplan.

Het ondersteuningsplatform stelt jaarlijks een eigen ondersteuningsagenda op. In de agenda van het platform staat de werkwijze beschreven met de doelen en activiteiten voor het schooljaar.

Bij de ondersteuning binnen de basisscholen heeft de school de regie. De school bepaalt zelf hoe ze de ondersteuning inzet, welke deskundigheid zij hiervoor nodig heeft en met welk doel.

Ondersteuning wordt vastgelegd in een groeidocument. Hoofddoel van elke vorm van ondersteuning is het vergroten van de vaardigheden van de leerkracht. De ondersteuning wordt verzorgd door deskundigen uit het speciaal onderwijs, het speciaal basisonderwijs en excellente leerkrachten uit de basisscholen.

*Onze deuren staan open voor alle Kinderen van Alverna, ook voor kinderen met specifieke onderwijsbehoeften. We hebben oog voor elk kind en voor zijn mogelijkheden en perspectieven.*

*Voor de uitwerking van de doelen en plannen voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften die we in samenspraak met ouders opstellen, blijven we in gesprek met het kind zelf en geven we het een actieve rol, inbreng en verantwoordelijkheid.*

### 4.2.3 Talentontwikkeling

Kinderen met talenten die niet uitgedaagd worden, raken hun motivatie kwijt en gaan onderpresteren. Wij stimuleren de ontwikkeling van talent bij alle leerlingen. Het gaat hier niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, sociale, onderzoekende en praktische vaardigheden.

- We brengen voor alle leerlingen samen met hun ouders hun kracht, talenten, interesses en behoeften in kaart.
- Alle scholen herkennen toptalenten en bieden hen een uitdagend onderwijsaanbod.
- We bieden een brede vorming voor alle leerlingen door een rijk aanbod op het gebied van wetenschap en techniek en kunst- en cultuureducatie en bewegingsonderwijs.
- Wij committeren ons aan de landelijke doelstelling dat alle lessen bewegingsonderwijs worden gegeven door een bevoegde leerkracht en ontwikkelen de vakbekwaamheid van leerkrachten op dit gebied.
- We reflecteren met kinderen op werkplezier zodat zij inzicht krijgen wat hen werkplezier geeft en hoe zij hun werkplezier kunnen vergroten.

*Naast creatieve, sociale en praktische talenten herkennen we ook cognitieve 'top'-talenten van kinderen vroeg in hun schoolloopbaan, door goed te kijken en te luisteren naar de kinderen en hun ouders. Ons onderwijsaanbod is ook voor hen motiverend, plezierig en uitdagend.*

### 4.2.4 Oudergericht werken

Wij staan in ons contact met ouders consequent naast de ouders en stellen ons niet bovengeschiedt of ondergeschiedt op. Wij stellen ons als professionals, startend vanuit het kindperspectief, continu sensitief op voor het ouderperspectief.

- We werken met ouders samen aan de opvoeding en ontwikkeling van hun kind.
- We voeren gedurende de schoolloopbaan van een leerling gesprekken met de ouders.
- Wij geven aandacht aan ouders en volgen hun gedachtenlijnen.
- Wij communiceren open met ouders. We luisteren, stellen vragen en geven informatie.
- Wij bespreken de informatie over de ontwikkeling van de leerling goed met de ouders en leerlingen.
- Wij informeren ouders en leerlingen op eerlijke en begrijpelijke wijze over het onderwijs aan de leerling en het onderwijs in het algemeen.
- Wij bieden ouders de ruimte hun verwachtingen uit te spreken. Wij spreken onze verwachtingen naar ouders uit en geven onze grenzen aan.

*Voor het regelmatig, eerlijk en begrijpelijk informeren van ouders over de school, ons onderwijs en dagelijkse zaken, maken we gebruik van eigentijdse middelen als e-mail en internet.*

*Onze combinatiegroepen en onze groepsoverstijgende werkwijze zijn ook voor ouders vanzelfsprekend. Ondanks de wisselende samenstelling van groepen hebben ouders vertrouwen in de continuïteit in ons onderwijs, onze begeleiding en de leeromgeving van hun kind.*

*Door met hen in gesprek te blijven, zorgen we voor voldoende draagvlak onder de ouders. Minimaal 80% maar bij voorkeur meer dan 90 % van de kinderen uit Alverna gaat naar de Antoniussschool.*

## 4.3 DOELEN VOOR DE MEDEWERKERS

### 4.3.1 Medewerkers werken met plezier

We werken vanuit ons hart en met passie met elkaar. We steken energie in ons werk en we halen er energie uit. We zien ons werk als een grote verantwoordelijkheid en vinden het van belang dat door werkplezier en bevlogenheid ons werk ons lichter valt. We versterken elkaar, we geven de talenten van elkaar aandacht en zetten die in het licht.

- We reflecteren met elkaar op ons werkplezier zodat wij inzicht krijgen wat ons werkplezier geeft en hoe wij ons werkplezier kunnen vergroten.
- We tonen interesse in elkaar en zullen elkaar mede op die wijze inspireren.
- We herkennen kwaliteiten en talenten van medewerkers, brengen ze in kaart en benutten ze in de school en voor heel Kans & Kleur.
- We nemen werkplezier als doel op in onze beleidsplannen.
- Wij helpen onze collega's zo veel mogelijk.

*Aandacht en tijd voor consolidering en verankering van verbeteringen in ons onderwijs – “oogsten en genieten” – versterken de rust en voldoening en het werkplezier van onze leerkrachten.*

*Bij de uitwerking van nieuwe bepalingen in de CAO Primair Onderwijs op schoolniveau laten we ons leiden door de ‘geest’ en niet door de ‘letter’ van die CAO. We gaan uit van vertrouwen, eigenaarschap en ruimte. We bevorderen evenwicht en overzicht in onze jaarplanning.*

*We roosteren tijd in voor informele en formele momenten om elkaar te ontmoeten, elkaar te zien en te horen en van elkaar te blijven leren.*

### 4.3.2 Leerkrachten zijn pedagogisch en didactisch sterk

Onze leerkrachten doen ertoe en de kwaliteit van de leerkracht maakt voor de kinderen het verschil. Permanente en gerichte professionalisering door elke leerkracht is noodzakelijk om onze ambitie voor passend en eigentijds onderwijs te realiseren.

- Alle leerkrachten van Kans & Kleur zijn na drie jaar ervaring vakbekwaam en beheersen de complexe didactische vaardigheden voor differentiatie.
- Wij committeren ons aan de landelijke doelstelling dat dertig procent van onze leerkrachten een wo-bachelor of hbo-/universitaire masteropleiding afgerond heeft.

*De tijd en ruimte die we nemen om onze onderwijsontwikkelingen te borgen en te monitoren, benutten we om van en met elkaar te blijven leren. We kijken bij elkaar in de klas en gaan met elkaar het professionele gesprek aan.*

*We blijven onze visiegestuurde en lerende teamcultuur onderhouden en versterken. In ons dagelijks werk, onze beroepshouding, onze eigen ontwikkeling en onze schoolontwikkeling laten we ons leiden door onze missie en kernwaarden. Missie en kernwaarden, de samenhang die zij aanbrengen en de concrete vertaling die wij eraan geven, staan regelmatig op de agenda van ons teamoverleg.*

## 5. HOE WIJ ONS DOEL BEREIKEN

Dit hoofdstuk gaat over de wijze waarop wij onze doelen willen bereiken. We benutten de kracht van de gezamenlijkheid door gemeenschappelijke verbeterprojecten en door een sterke organisatie met duidelijke procedures en afspraken. We brengen hierin tot uiting dat we samen sterk(er) staan in onze missie ieder kind een kans te bieden en iedere school haar eigen kleur. Door de wijze waarop we de gehele organisatie laten functioneren én in de wijze waarop iedere medewerker zich hiertoe in gedrag en opvattingen verhoudt, maken we onze ambities van eigentijds en passend onderwijs waar.

### 5.1 DE ORGANISATIE

#### *Samen staan we sterk*

De scholen van Kans & Kleur voelen zich verbonden met elkaar. We werken met elkaar samen, we leren van elkaar en we zijn solidair met elkaar om meer doelen en betere resultaten te bereiken. We voelen ons gezamenlijk verantwoordelijk voor alle kinderen in Wijchen. Dat betekent dat we zaken van elkaar overnemen, dat we iets voor elkaar over hebben, dat we elkaar steunen in zware tijden en dat we met elkaar mee vieren bij successen. We kunnen op elkaar bouwen. Samen staan we sterk.

#### *Decentrale uitvoering van beleid*

Scholen verschillen. Scholen hoeven niet allemaal hetzelfde te zijn en te doen. We koesteren die verscheidenheid. We willen ruimte voor scholen behouden. Alleen als we de meerwaarde er van zien, bepalen we zaken op centraal niveau.

- De scholen geven binnen kaders invulling aan de doelen die we gezamenlijk geformuleerd hebben voor de maatschappij, de kinderen en hun ouders en voor de medewerkers.

#### *Centrale ondersteuning*

De decentrale uitvoering in de scholen wordt centraal ondersteund door het college van bestuur en het bestuursbureau.

- Op het bestuursbureau worden de volgende centrale beleidsgebieden belegd: bestuursondersteuning; kwaliteitszorg; integraal personeelsbeleid; financieel beleid; planning & control; en facilitaire zaken.

#### *Goed bestuur*

De kwaliteit van het bestuurlijk handelen is een belangrijke sleutel toot duurzaam goed onderwijs. Wij onderschrijven de noodzaak van permanente professionalisering van het bestuur.

- Wij leven de Code Goed Bestuur PO na.
- Wij voeren integraal beleid waarin we sturen op onderwijskwaliteit en waar we het financieel management en het HRM-beleid op afstemmen.



- Onze Raad van Toezicht werkt met een toezichtkader dat is vastgelegd in het toezichtplan.
- Onze bestuurder en intern toezichthouders stellen een professionaliseringsagenda op en voeren die uit.

### *Gemeenschappelijke verbeterprojecten*

Door verbeterprojecten gemeenschappelijk te doen, zijn we het beste in staat om verbeteringen te bewerkstelligen met een verantwoorde inzet van de middelen.

- Onderwijskundige en organisatorische verbeteringen en innovaties worden projectmatig in gemeenschappelijke projecten uitgevoerd.
- In de regel besluiten scholen zelf of ze deelnemen aan een gemeenschappelijk project. Verplichte deelname is de uitzondering.
- Projectresultaten worden via de lijn -de directies en het college van bestuur- vastgesteld en in uitvoering genomen.

### *Welbewust samenwerken*

Kans & Kleur voelt zich verbonden met de maatschappelijke omgeving. Wij kunnen doelen voor leerlingen en de samenleving niet alleen realiseren. Daarom werken we samen met andere partijen zoals onderwijsinstellingen, kinderopvang, welzijn, jeugdzorg en de gemeente Wijchen.

- Wij streven daadkrachtig en op georganiseerde wijze naar samenwerking met andere partijen, zoals gemeente, jeugdzorg, kinderopvang, welzijn, voortgezet onderwijs, speciaal onderwijs, pastoraal werk, en dergelijke.
- De horizontale samenwerking richt zich per wijk of dorp op de invulling van de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de scholen in relatie tot dagopvang, welzijn, sport, cultuur, wijkactiviteiten, of dergelijke.
- De verticale samenwerking richt zich op de doorlopende leerloopbaan van de kinderen van voorschoolse educatie via het primair onderwijs van Kans & Kleur naar het voortgezet onderwijs.

## 5.2 PERSONEELSMANAGEMENT

### *Permanente professionalisering door medewerkers*

Professionalisering is onontbeerlijk en niet vrijblijvend. Leerkrachten scholen zich voortdurend bij en laten zich toetsen voor het onderhoud van hun vakbekwaamheid. Zij moeten hun vakbekwaamheid op peil houden. Dat zijn ze aan hun stand verplicht. En door de verplichting ontstaat een paradox: scholen tegen wil en dank is minder effectief. Kans & Kleur wil een klimaat creëren waarvoor het voor iedereen ontwikkeling vanzelfsprekend is. Is deze onvoldoende dan moeten zij zich verbeteren. Dat zijn zij verplicht aan ouders en leerlingen. Die mogen verwachten dat alle leerkrachten kwaliteit bieden. Ons strategisch beleid moet zichtbaar worden in de houding en het handelen van medewerkers ten aanzien van het eigen werk, in hun omgang met leerlingen, ouders en collega's en samenwerkingspartners, en in de wijze waarop zij hun eigen functioneren optimaliseren.

- We hanteren een gesprekkencyclus met doelstellingen gesprekken waaronder persoonlijke ontwikkelingsdoelen, functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken.
- We werken voortdurend aan verbetering van ons eigen functioneren en ieder van ons heeft een persoonlijk ontwikkelingsplan.
- We hanteren een competentieset voor iedere functiegroep, waarop elk personeelslid gescoord zal worden.
- We maken in ons HRM-beleid gebruik van een gevalideerd instrument waarmee de didactische en pedagogische vaardigheden van leerkrachten in beeld gebracht worden.
- We bieden medewerkers die niet vakbekwaam zijn een (verplicht) professionaliseringsprogramma op maat.
- We grijpen kansen om jonge leerkrachten met talent te behouden voor onze organisatie en het onderwijs.

### *Talentontwikkeling bij leerkrachten*

Om onze ambities met ons onderwijs te realiseren, onderhouden al onze medewerkers hun vakbekwaamheid en ontwikkelen hun talenten. We leren van en met elkaar.

- We bieden medewerkers professionaliseringsmogelijkheden op het gebied van 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden.
- We brengen de talenten van al onze medewerkers in kaart en maken hiervan gebruik.
- We stimuleren dat medewerkers hun ambities verwezenlijken door (master-)opleidingen te volgen.
- We werken ons strategisch beleidsplan uit in een professionaliseringplan met een keur van professionaliseringsmogelijkheden zoals opleidingen, cursussen, teamgerichte scholingen, klassenbezoeken, coaching, uitwisseling, co-teaching en audits.

### *Sterke schoolleiders*

We willen de kwaliteit van schoolleiders voortdurend versterken. Er is een aantoonbaar verband tussen de kwaliteit van de schoolleiders en de kwaliteit van de lessen die leerkrachten geven. De schoolleider is bij uitstek degene die ervoor zorgt dat de teams een gezamenlijk beeld heeft van onderwijskwaliteit verbonden met de identiteit van de school.

- Al onze schoolleiders werken voortdurend aan verbetering van hun eigen functioneren en ieder van hen heeft een persoonlijk ontwikkelingsplan.
- Al onze schoolleiders werken aan het onderhoud van hun bekwaamheid en registreren zich in het schoolleidersregister.
- Alle schoolleiders hebben een afgeronde schoolleidersopleiding.

### **Mobiliteitsbeleid**

In het mobiliteitsbeleid van de Samenwerkingsstichting Kans & Kleur staan de uitgangspunten en procedures beschreven voor overplaatsing van personeel wegens formatietekort en/of –overschot op een school binnen Kans & Kleur. Bij onvrijwillige overplaatsing hanteren we stichtingsbrede criteria en vervolgens schoolspecifieke criteria. De schoolspecifieke criteria worden jaarlijks in samenspraak met het team bijgesteld en na goedkeuring door het College van Bestuur besproken met de MR.

### **Taakbeleid en CAO**

Binnen de nieuwe CAO juli 2014 wordt uitgegaan van een veertigurige werkweek. Hiermee komt de oude regeling van normjaartaak te vervallen. Er is gekozen voor het overlegmodel. Het overlegmodel wordt nog nader uitgewerkt en voorzien van aandachtspunten voor de toekomst om werkplezier te verhogen en werkdruk te verlagen. Voor de uitwerking van de kerntaken, schooltaken, professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid gebruiken we op de Antoniuschool het online programma Cupella.

### **Loopbaan en scholing**

Met het oog op de onderwijsvernieuwingen, de verbreding van het onderwijsaanbod en de kwaliteitszorg zal scholing een belangrijke rol spelen. Onder scholing verstaat de Samenwerkingsstichting Kans & Kleur al die activiteiten die bewust worden ondernomen om veranderingen en kennis, vaardigheden en gedrag te bewerkstelligen.

Belangrijke aspecten:

1. Signalering van opleidingsbehoeften zowel vanuit de school als vanuit de werknemers is verantwoordelijkheid van de schooldirectie.
2. Opleiden als directe taak (langdurig, met certificaat of diploma) is zowel verantwoordelijkheid voor de werkgever als voor de betreffende werknemer (in overleg met de schooldirectie).
3. Opleiden als directe taak vraagt beleid op lange termijn.
4. Opleiden als indirecte taak (vakliteratuur, korte cursussen) is zowel de verantwoordelijkheid van de werknemer als de schooldirectie.

### **Formatiebeleid**

Het stichtingsbestuur formuleert het meerjarenformatiebeleid dat jaarlijks wordt geactualiseerd in een formatieplan. De besteding van het formatiebudget geschiedt mede met inachtneming van het perspectief op behoud van werkgelegenheid.

### **Borging personeelsbeleid**

Borging vindt plaats door

- Overleg College van Bestuur en directeuren van de stichting
- Overleg in managementteam school
- Overleg met medezeggenschapsraad en GMR
- Overleg met team

## 5.3 MANAGEMENT VAN PROCESSEN

### *Werkbare kwaliteitszorg en informatiesystemen*

Kwaliteitszorg is er in de eerste plaats voor bedoeld om op stichtings-, school- en medewerkersniveau informatie te verschaffen, zodat op die niveaus zo nodig bijgestuurd kan worden. Als we dat goed doen, zijn we ook goed in staat om aan samenwerkingspartners verantwoording af te leggen, inclusief de vereisten die voortvloeien uit wet- en regelgeving.

- We werken volgens de PDCA<sup>1</sup>-cyclus en evalueren ons werk.
- De doelen van dit beleidsplan vertalen we in indicatoren en normen.
- We hebben administratieve procedures en systemen zodanig ingericht dat managementinformatie over personele, financiële, onderwijskundige en beleidszaken tijdig en adequaat beschikbaar zijn.
- We bevragen ouders, leerlingen en samenwerkingspartners over hun visie op de kwaliteit van ons werk.
- We houden onszelf een spiegel voor door interne of externe audits te doen.

#### **KWALITEITSBEWAKING SCHOLEN KANS & KLEUR**

In de interne governance van Kans & Kleur speelt het directiebestuur een belangrijke rol in de beleidsontwikkeling van Kans & Kleur. Om te voorkomen dat er een extra laag in de organisatie kwam, is bij de invoering van het Raad van Toezichtmodel het niveau van de algemene directie vervallen. Een deel van de verantwoordelijkheden die de algemene directie nu heeft, is nu belegd bij het college van bestuur en een ander deel bij het directiebestuur. Als het gaat om de beleidsvoering binnen Kans & Kleur dan zijn de verantwoordelijkheden als volgt toegedeeld.

#### *Verdeling verantwoordelijkheden in de beleidscyclus*

Beleidsfase	Verantwoordelijke
Beleidsvoorbereiding	Beleidscommissies van het directiebestuur
Beleidsvaststelling	College van Bestuur
Beleidsuitvoering	Schooldirecteuren, beleidscommissies, werkgroepen, netwerken, schoolteams
Beleidsbewaking	College van Bestuur

Zeker ook met het oog op de betrokkenheid en het draagvlak van de werkvloer is de beleidsontwikkeling en beleidsuitvoering belegd bij het directiebestuur. Het directiebestuur werkt met beleidscommissie die voor Kans & Kleur in het kader van het strategisch beleid van belang zijn. Alle directeuren participeren in één of meer beleidscommissie. Eén van de directeuren is voorzitter van de commissie. De beleidsvoorbereiding op het betreffende thema is door het directiebestuur volledig gemandateerd aan de commissie. De commissie brengt het beleidsadvies uit bij het College van Bestuur. Het college stelt het beleid vast. De beleidsuitvoering ligt of op schoolniveau of bij werkgroepen of netwerken van Kans & Kleur die onder de verantwoordelijkheid van de beleidscommissies vallen.

#### *Organisatie van de beleidsvoorbereiding*

Op schoolniveau vindt de beleidsontwikkeling plaats in het team. Het is aan de school zelf om te bepalen op welke wijze teamleden hierbij betrokken worden. De schooldirecteur stelt het schoolbeleid vast. Dit schoolbeleid moet passen binnen de kaders van het strategisch beleid van Kans & Kleur.

<sup>1</sup> De cyclus van plannen, uitvoeren, evalueren en bijstellen.



**Beleidsuitvoering vanuit kaders voor alle niveaus**

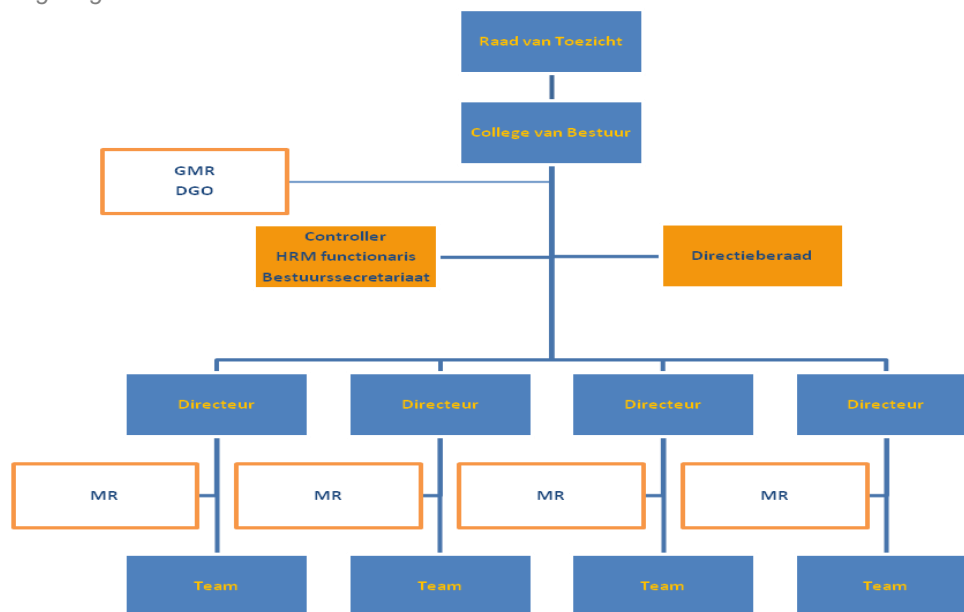
Voor de realisering van de doelen uit het strategisch beleidsplan worden afspraken gemaakt op alle niveaus in de organisatie. We onderscheiden daarbij 3 niveaus, te weten het stichtingsniveau, het schoolniveau en het medewerkersniveau.

Het hoogste niveau is het stichtingsniveau. Kans & Kleur staat onder leiding van het college van bestuur. Het college van bestuur wordt gecontracteerd door en legt verantwoording af aan de raad van toezicht. De scholen staan onder leiding van de schooldirecteuren. Zij worden gecontracteerd door en leggen verantwoording af aan het college van bestuur.

De meeste scholen kennen een interne coördinatiestructuur met bouwcoördinatoren, unitleiders, of dergelijke. In het kader van de besturingsfilosofie laten we hen vooralsnog buiten beschouwing. Daarmee is niet gezegd dat zij geen rol zouden hebben in de sturing van de organisatie. Integendeel. Maar zij zijn in het kader van de besturing geen organieke laag in de organisatie (behoudens in mandaatgevalen).

Ook op medewerkersniveau worden afspraken vastgelegd door de schooldirecteur (of in de mandaatsituaties gebeurt dit door de gemandateerde namens de schooldirecteur).

*Organogram Kans & Kleur*



### ***Beleids- en uitvoeringsplannen op ieder niveau***

In beleidsplannen wordt op alle drie niveaus het meerjarige beleid vastgelegd.

In uitvoeringsplannen wordt op alle drie niveaus vastgelegd wat gedaan wordt om de beleidsdoelen te realiseren.

Op centraal niveau bevat het strategisch beleidsplan de Kans & Kleurstrategie en de doelen en resultaten voor een termijn van vier jaren. Het beleid op centraal niveau wordt verder uitgewerkt in een personeelsbeleidsplan en een kwaliteitsbeleidsplan. Deze drie beleidsplannen worden vastgesteld door het college van bestuur. Het strategisch beleidsplan wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de raad van toezicht. Voor de uitvoering van het beleid wordt jaarlijks een uitvoeringsplan gemeenschappelijk beleid gemaakt. In dit uitvoeringsplan zijn ook de doelen, resultaten en activiteiten van de beleidscommissie en de daarbij behorende werkgroepen en netwerken opgenomen. De beleidscommissies van het directiebestuur stellen een paragraaf op over hun beleidsthema. Het college van bestuur stelt het Uitvoeringsplan Gemeenschappelijk beleid vast en bewaakt de uitvoering. Naast het uitvoeringsplan Gemeenschappelijk beleid wordt jaarlijk ook de financiële beleidsbegroting, het bestuursformatieplan en het zorgplan opgesteld.

Schoolplannen worden per school gemaakt. Zij bevatten binnen de kaders van het strategisch beleid het schoolspecifieke beleid (doelen en resultaten) voor een termijn van 4 jaren. Schoolplannen worden vastgesteld door de schooldirecteur en ter goedkeuring voorgelegd aan het college van bestuur.

De schooljaarplannen zijn de uitvoeringsplannen per schooljaar van iedere school.

Medewerkers leggen hun eigen ontwikkeling (hun persoonlijke 'beleid') in een POP vast, binnen de kaders van het schoolplan, en leggen dit POP ter goedkeuring voor aan de directeur (of gemandateerde).

### ***Contracteren op ieder niveau***

De managementcontracten hebben ten doel vast te leggen welke acties de desbetreffende directeur in het contractjaar zal uitvoeren en welke inspannings- en resultaatverplichtingen hij aan gaat. Het college van bestuur sluit jaarlijks, per kalenderjaar, een managementcontract met de raad van toezicht. Iedere schooldirecteur sluit jaarlijks, per schooljaar, een managementcontract met het college van bestuur. Iedere medewerker legt jaarlijks met zijn leidinggevende de eigen activiteiten (takenpakket, scholingsactiviteiten, en dergelijke) vast.

De voorzitters van de beleidscommissies van het directiebestuur nemen in hun managementcontract de inspannings- en resultaatverplichting van de commissie op en zij ondertekenen de paragraaf uit het uitvoeringsplan gemeenschappelijk beleid.

### ***Verantwoordingsverslagen op ieder niveau***

Het college van bestuur legt minimaal eens per jaar, in het onderwijsjaarverslag, verantwoording af over de resultaten van het stichtingsbeleid aan de raad van toezicht. Via het bestuursverslag en de jaarrekening legt het College van Bestuur verantwoording af over het inhoudelijk beleid en de besteding van de middelen.

De schooldirecteuren leggen minimaal eens per jaar, in het schooljaarverslag, verantwoording af over de resultaten van het schoolbeleid aan het college van bestuur.

De beleidscommissies leggen eens per jaar via een Rapportage Gemeenschappelijk Beleid verantwoording af.

Voor de schooljaarverslagen en het onderwijsjaarverslag worden formats vastgelegd. Medewerkers leggen eens per jaar, in het functioneringsgesprek, verantwoording af over hun eigen functioneren door middel van een eigen reflectieverslag.

### ***Kwaliteitszorgmodel***

Kans & Kleur hanteert het INK-model als sturings- en ontwikkelmodel voor haar kwaliteitsbeleid. De paragrafen van dit strategisch beleidsplan zijn opgezet volgens de resultaatgebieden en organisatie aspecten van het INK-model (zie schema bladzijde 6). Voor al deze gebieden en aspecten zijn doelen geformuleerd. Als instrumentarium voor de kwaliteitszorg werkt Kans & Kleur met de kwaliteitskaarten van het WMK-systeem. Dit kwaliteitszorgsysteem biedt een kader waarmee scholen jaarlijks over verschillende beleidsterreinen kwaliteitsinformatie verzamelen. Iedere school genereert hiermee kengetallen over centraal vastgestelde beleidsthema's, alsmede over eigen aanvullende beleidsonderwerpen.

Over een aantal kwaliteitsterreinen kaarten zijn of worden centraal geformuleerd en vastgesteld door werkgroepen die zich binnen de stichting met het betreffende terrein bezighouden. Dit betreft:

- Interne communicatie
- Externe communicatie

- Wet- en regelgeving
- Schoolleiding Kwaliteitszorg
- Taal-/leesonderwijs
- ICT
- Zorg en begeleiding
- Contacten ouders
- Brede scholen
- Levensbeschouwing en identiteit
- Integraal personeelsbeleid
- Beroepshouding
- Inzet van middelen

Voor de overige kwaliteitsterreinen:

- aanbod
- tijd
- pedagogisch handelen
- didactisch handelen
- afstemming
- actieve rol leerlingen
- schoolklimaat

stelt elke school afzonderlijk de kaarten vast.

Kwaliteitskaarten horen aan de volgende eisen te voldoen:

- ze sluiten aan bij het toezichtkader van de inspectie,
- ze sluiten aan bij de prestatie-indicatoren van het strategisch beleidsplan van Kans & Kleur en
- ze sluiten aan bij de prestatie-indicatoren van het eigen schoolbeleid.

Het is belangrijk is om de kwaliteitskaarten te auditen, te kijken of we ook doen wat we afgesproken hebben, of we de gewenste kwaliteit leveren. Elke school is in het schooljaar 2011-2012 geaudit op de kwaliteitskaart Taal.

Naast de kwaliteitskaarten en de quickscan worden er om de vier jaar vragenlijsten voor ouders, leerkrachten en leerlingen afgenomen. De rapportages van de vragenlijsten zijn verwerkt in de onderwijsrapportage van Kans & Kleur en opvraagbaar bij de directie.

De kwaliteitskaart opbrengsten wordt elk jaar bijgesteld aan de hand van nieuwe indicatoren. Iedere school werkt deze kaart jaarlijks uit in het document 'Opbrengsten in Beeld', een bijlage bij het jaarverslag.

De afspraken rond het WMK-systeem zijn vastgelegd in het document 'Reglement WMK'.

*In de volgende tabel ziet u de schoolspecifieke invulling en fasering van de WMK-onderdelen volgens de Kans & Kleur-afspraken. De monitoring binnen de school zelf is hierin niet opgenomen; deze is geïntegreerd in onze verbetertrajecten en terug te vinden in de jaarplannen en jaarplanningen.*

<b>Planning WMK-PO Antoniuschool Schoolplanperiode 2015 – 2019</b>				
	<b>2015-2016</b>	<b>2016-2017</b>	<b>2017-2018</b>	<b>2018-2019</b>
<b>Diagnose</b>	<i>Opbrengsten Sociale Veiligheid steekproef leerlingen</i>	<i>Opbrengsten Sociale Veiligheid leerlingen</i>	<i>Opbrengsten Sociale Veiligheid Steekproef leerlingen</i>	<i>Opbrengsten Sociale Veiligheid alle geledingen</i>
<b>Vragenlijst</b>	<i>Medewerkers- tevredenheid</i>	<i>Leerlingen- Tevredenheid</i>	<i>Oudertevredenheid</i>	<i>Medewerkers- tevredenheid</i>
<b>Kwaliteitskaart (school)</b>	<i>Pedagogisch handelen</i>	<i>Actieve en zelf- sturende rol lln.</i>	<i>Aanbod en vakdidactiek</i>	<i>Professionele cultuur</i>
<b>Audit</b>	<i>Zorg</i>	<i>Pedagogische huisstijl</i>		<i>Actieve en zelf- sturende rol lln.</i>

## *Publieke verantwoording*

Wij leggen publieke verantwoording af over ons werk als maatschappelijk organisatie. De publieke verantwoording naar samenwerkingspartners en de Wijchense samenleving is gericht op de versterking van de legitimatie van ons werk

- Onze scholen rapporteren jaarlijks over de leerresultaten, de resultaten van schoolverbetering en de activiteiten van de school aan hun samenwerkingspartners.
- Alle onze scholen leggen via Vensters PO publiek verantwoording af.
- Op stichtingsniveau verantwoorden wij jaarlijks aan onze samenwerkingspartners over onze resultaten door een sociaal, financieel en onderwijskundig jaarverslag.

*Tweemaal per jaar brengen wij onze opbrengsten in beeld door de resultaten van de methode-onafhankelijke toetsen in te brengen in het katern 'Opbrengsten in beeld', met het team te analyseren en verbeterpunten te formuleren.*

*De methodeonafhankelijke toetsen brengen we in in het CITO-leerlingvolgsysteem zodat ze toegankelijk zijn voor alle leerkrachten en de directie.*

*De methodegebonden toetsen brengen we in in Parnassys zodat ze toegankelijk zijn voor alle leerkrachten en de directie. Ouders kunnen als ze dat wensen de individuele resultaten van hun kinderen inzien.*

*Leerkrachten analyseren de opbrengsten, passen instructie en aanbod aan en geven aanpassingen weer in het groepsplan en pedagogisch-didactische groepsoverzichten.*

*In Antonieus publiceren we halfjaarlijks de tussenopbrengsten en jaarlijks de eindopbrengsten met een korte toelichting. Opbrengstenanalyses bespreken we met de medezeggenschapsraad. In de jaarbijlage bij de schoolgids geven we ze jaarlijks weer.*

*Over onze onderwijsontwikkeling leggen wij jaarlijks verantwoording af in ons jaarverslag met de bijlage 'Opbrengsten in beeld'.*

*In de jaarbijlage bij de schoolgids publiceren we jaarlijks een samenvatting van de opbrengsten en de schoolontwikkelactiviteiten.*



## 5.4 MANAGEMENT VAN MIDDELEN

### *Financieel gezond*

Het primair onderwijs kent een lumpsum-bekostiging, wij zijn autonoom in de besteding van die middelen. Vanzelfsprekend dient de financiële gezondheid van Kans & Kleur, ook op langere termijn, gewaarborgd te zijn.

- Onze interne risicobeheersings- en controlesystemen borgen de financiële gezondheid van Kans & Kleur op langere termijn.
- Begrotingen zijn de financiële vertaling van beleidsplannen, en beleidsplannen worden getoetst aan de financiële kaders.
- We zetten de financiële middelen in om inhoudelijke prioriteiten te bereiken.

### *Bestuurbaar en beheersbaar*

De sturing en beheersing van de organisatie is er op gericht dat we sturingsrisico's vermijden.

- We hanteren een besturingsystematiek van gemeenschappelijke kaders die leidraad zijn voor sturings- en beheersingsinstrumenten voor kwaliteitszorg, personeelsbeleid, planning & control en financiën.
- We inventariseren risico's die gekoppeld zijn aan de doelen van dit strategisch beleidsplan en stellen een plan voor risicobeheersing op.

In de **Notitie Financiële Kaders Kans & Kleur 2015 – 2018** zijn de visie, uitwerking en de afspraken beschreven rondom het financieel beleid van Kans en Kleur.

#### ***Uitgangspunten financieel beleid.***

Sinds 1 augustus 2006 kent het primair onderwijs een lumpsumbekostiging. Er is sinds die tijd een niet-geormerkt en in euro's uitgekeerd totaalbudget beschikbaar waarmee zowel de materiële als de personele kosten worden bekostigd. Het oude declaratiestelsel kwam definitief te vervallen.

Invoering van de lumpsumbekostiging vergrootte de vrijheid om financiële middelen naar eigen inzicht aan te wenden. Die vrijheid brengt naast kansen ook risico's en een groeiende verantwoordelijkheid met zich mee. Reden genoeg om regelmatig stil te staan bij het financiële beleid van onze organisatie en gestelde kaders met een zekere regelmaat te herijken of te actualiseren.

De kadernotitie geeft antwoord op o.a. de volgende vragen: -

- Welke doelen moeten richting geven aan ons financieel beleid?
- Welke financiële kaderafspraken passen bij onze doelen, stimuleren financiële gezondheid en zorgen voor een afdekking van risico's
- Welke inhoud geven we aan financiële solidariteit en autonomie

Het is een nadere actualisatie van de eerder vastgestelde kaders. Die zijn ook vandaag nog passend, maar zijn op onderdelen en details toe aan een verdere actualisatie.

#### ***Uitgangspunten en doelen***

Financiële kaders zijn onmisbaar voor een organisatie. Het zijn onze interne spelregels die gelden op financieel gebied. Hoeveel geld kan uitgegeven worden, hoe moet het geld worden besteed, welke regels gelden hierbij? Sommige organisaties noemen deze financiële kaders 'financiële doelen'. Maar geld kan nooit een doel zijn; het is een middel om inhoudelijke doelen te verwezenlijken.

Financiële kaders zijn er om de financiële gezondheid van Kans & Kleur te bewaken. De kaders geven duidelijkheid en bevatten de te stellen eisen aan vermogen, exploitatie, solidariteit enzovoorts. Ze geven ook

aan hoe binnen een meerschoolse organisatie de middelen over de individuele scholen verdeeld worden. En bovenal dragen ze bij aan inzet die leidt tot een goed onderwijs waarin elk kind zijn eigen kans krijgt en elk schoolteam zijn eigen kleur ontwikkelt.

Beleidsplannen en de bijbehorende begrotingen worden getoetst aan deze financiële kaders en worden zo nodig aangepast. Zo blijft Kans & Kleur in financieel opzicht gezond en wordt voorkomen dat middelen onnodig of ongericht worden ingezet.

De financiële kaderafspraken worden vastgesteld door het College van Bestuur. Het College van Bestuur is, onder toezicht van de Raad van Toezicht, belast met het besturen van de stichting en de uitoefening van het bevoegd gezag met betrekking tot de scholen die door de stichting in stand worden gehouden. Het meerjarenbeleidsplan, de begroting en de jaarrekening/bestuursverslag behoeven de goedkeuring van de Raad van Toezicht.

De financiële kaderafspraken vormen een uitwerking van de onderstaande hoofddoelen:

- Realiseer dat de bekostiging zoveel mogelijk daadwerkelijk wordt ingezet voor de primaire taak: het geven van goed onderwijs.
- Zorg dat de continuïteit van Kans & Kleur wordt gewaarborgd door het vormen van adequate reserves en voorzieningen en het realiseren van een duurzaam sluitende exploitatie.
- Herverdeel de beschikbare middelen op een manier die getuigt van onderlinge solidariteit en die maakt dat individuele scholen niet onnodig worden getroffen door niet-verwijtbare tegenvallers.
- Handhaaf een zinvolle mate van financiële autonomie voor individuele scholen, biedt hen ruimte om in te gaan op de behoeften van de gemeenschap van ouders en leerlingen en stimuleer onderwijskundig ondernemerschap.
- Maak dat alle betrokkenen zicht hebben op de hoofdlijnen van onze financiële werkelijkheid en biedt hen de mogelijkheid om een bij hun taken en verantwoordelijkheden passende rol te spelen bij het vormen of evalueren van de hoofdlijnen van ons financiële beleid.
- De middelen worden zo ingezet dat de doelen in het Strategisch Beleidsplan kunnen worden gerealiseerd.

### **Schoolbegroting**

Afspraken over de formatieve inzet van middelen.

Alle scholen worden geacht een sluitende exploitatie te realiseren. Het maakt daarbij in principe niet uit of de exploitatie (personeel of materieel) een verlies dan wel een overschot laten zien. Het gaat om de optelsom. De ervaring leert echter dat een tekort bij materieel steeds moeilijker te vermijden is. Een bescheiden overschot in de personele exploitatie is daarom dikwijls noodzakelijk.

Dit betekent dat er grenzen gesteld moeten worden aan de hoeveelheid middelen die formatief mag worden ingezet.

- De totale formatieve inzet mag in principe niet meer zijn dan 86 % bedragen van de totale aan de school toegekende rijksbekostiging. Voor een tijdelijke afwijking van dit maximum is toestemming nodig van het College van Bestuur. Omdat de rijksbekostiging voor personeel een jaar na-ijlt (t-1 systeem) wordt bij groei of krimp met het effect daarvan rekening gehouden.
- Voor formatieve inzet van projectsubsidies en vergelijkbare, tijdelijke baten is toestemming nodig van het College van Bestuur.

De schoolbegrotingen worden pas vastgesteld als ze aan deze eisen voldoen.

Verdere informatie zie notitie Financiële kaderafspraken Kans en Kleur 2015-2018.

### **Meerjaren-investeringen Antoniuschool 2015 – 2019**

*Voor het meerjaren-investeringsplan van de Antoniuschool verwijzen we naar de Begrotingen 2015 en 2016. Hier volstaat een korte toelichting.*

### **Leermiddelen**

*De afgelopen jaren zijn verschillende nieuwe methodes aangeschaft: voor Engels groep 7 en 8 Take it Easy, voor Rekenen & Wiskunde groep 3 tot en met 8 de nieuwste versie van Wereld in Getallen, voor Lezen en Taal groep 3 de nieuwe 'KIM'-versie van Veilig Leren Lezen, voor thematisch en geïntegreerd onderwijs in zaakvakken en creatieve vakken projecten van Alles-in-1, voor Begrijpend Lezen Nieuwsbegrip XL, voor Schrijfonderwijs groep 3 tot en met 8 Handschrift.*

*Methodes worden gemiddeld in negen jaar afgeschreven. Voor het overgaan tot vervanging van een methode zijn onderwijsinhoudelijke argumenten belangrijker dan afschrijftermijnen. De methoden voor de vakgebieden **taal en spelling** (Taal in Beeld en Spelling in Beeld) zijn dringend aan vervanging toe. In januari 2016 start het oriëntatie- en keuzetraject voor.*

### **Meubilair**

*De afschrijftermijn voor meubilair is twintig jaar. Het aantal leerlingen loopt iets terug. Er is voldoende leerlingmeubilair. Wel dienen verschillende kasten vervangen te worden en kunnen extra investeringen (innovatiegelden?) nodig zijn om de aula/bibliotheek te veranderen in een 'leerplein'.*

*Met de vervanging van meubilair voor personeel door meubilair dat voldoet aan de huidige ARBO-eisen, zoals beschreven in RI&E, gaan we de komende jaren door.*

### **ICT**

*Voor ICT verschillen de afschrijvingstermijnen: laptops en tablets drie jaar, computers en beamers vijf jaar en overige apparatuur zoals digiborden tien jaar. Een kleutergroep beschikt we sinds twee jaar over een touchscreen. Wanneer een beamer vervangen moet worden kiezen we sinds kort voor een LED-beamer.*

*Om de doelen voor ons onderwijs te bereiken moeten we extra investeren in de aanschaf van **tablets en laptops**. Hiertegenover staat dat een deel van de eerder geplande investeringen in computers kan vervallen. In 2015-2016 bekijken we of we voor de aanschaf van tablets en laptops een beroep moeten doen op de innovatiegelden van de Samenwerkingsstichting Kans & Kleur.*

### **Apparatuur**

*De overheveling van de schoonmaak van een extern schoonmaakbedrijf naar de vanuit Breed gedetacheerde conciërge, vroeg om extra investeringen in apparatuur. De meeste aan te schaffen apparaten kosten minder dan € 1000,- en worden vanuit de jaarlijkse begroting betaald.*