

# Schoolplan 2019-2023

**PCBO Het Kompas**  
APELDOORN



PCBO  
**HET KOMPAS**

---

Datum: 30 september 2019

**PCBO**  
RUIJTE VOOR GROEI

# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>2 Schoolbeschrijving</b>	<b>4</b>
Bijlagen	5
<b>3 Sterkte-zwakteanalyse</b>	<b>5</b>
<b>4 Risico's</b>	<b>5</b>
Risicoanalyse	6
Risicoanalyse Onderwijskundig beleid	6
Risicoanalyse Personeelsbeleid	6
Risicoanalyse Organisatorisch beleid	7
Risicoanalyse Kwaliteitsbeleid	7
<b>5 De missie van de school</b>	<b>7</b>
SAMEN	7
EIGENAARSCHAP	7
WELBEVINDEN	7
IDENTITEIT	8
<b>6 Onze parels</b>	<b>9</b>
<b>7 De grote doelen voor de komende vier jaar</b>	<b>9</b>
<b>8 Onze visie op lesgeven</b>	<b>9</b>
<b>9 Onze visie op identiteit</b>	<b>10</b>
<b>10 Onderwijskundig beleid</b>	<b>11</b>
Beoordeling	16
<b>11 Personeelsbeleid</b>	<b>16</b>
Beoordeling	19
Bijlagen	19
<b>12 Organisatiebeleid</b>	<b>19</b>
Beoordeling	21
Bijlagen	21
<b>13 Kwaliteitszorg</b>	<b>21</b>
Beoordeling	22
Beoordeling	22
Beoordeling	23
Beoordeling	23
<b>14 Basiskwaliteit</b>	<b>23</b>
Beoordeling	24
Bijlagen	24
<b>15 Onze eigen kwaliteitsaspecten</b>	<b>24</b>
<b>16 Strategisch beleid</b>	<b>24</b>
Bijlagen	24

<b>17 Aandachtspunten 2019-2023</b>	<b>25</b>
<b>18 Meerjarenplanning 2019-2020</b>	<b>26</b>
<b>19 Meerjarenplanning 2020-2021</b>	<b>27</b>
<b>20 Meerjarenplanning 2021-2022</b>	<b>28</b>
<b>21 Meerjarenplanning 2022-2023</b>	<b>29</b>
<b>22 Formulier "Instemming met schoolplan"</b>	<b>30</b>
<b>23 Formulier "Vaststelling van schoolplan"</b>	<b>31</b>
<b>24 Ondertekening instemming MR</b>	<b>32</b>
<b>25 Ondertekening instemming bevoegd gezag</b>	<b>33</b>

## 1 Inleiding

Voor u ligt het schoolplan '2019-2023' van basisschool PCBO Het Kompas.

In dit schoolplan leest u op welke wijze we ons onderwijs de komende vier jaar inrichten. Maatschappelijke ontwikkelingen hebben invloed op de reis die we hebben ingezet. Daarom werken we, vanuit dit plan, jaarlijks een plan uit, waarbij we onze koers kunnen bijstellen als dat nodig is.

De indeling van ons schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van PCBO Apeldoorn en de thema's die wij belangrijk vinden voor onze schoolontwikkeling. Naast schoolontwikkeling focussen we op de betrokkenheid van ouders en de ontwikkeling van ons personeel. Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren, resultaten evalueren en actualiseren (PDSA - Plan, Do, Study en Act). Ons schoolplan is opgesteld door de directie van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie van de school, een SWOT-analyse van input voorzien en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen.

PCBO 'Het Kompas' is een school aan de rand van het Zuiderpark, gevestigd in de multifunctionele accommodatie dok Zuid. In de school heerst een levendige en open sfeer en de school is steeds in ontwikkeling. Wij vinden het belangrijk dat kinderen met plezier naar school gaan. Het Kompas heeft ongeveer 147 leerlingen en 12 teamleden en 3 onderwijsassistenten. We benutten elkaars talenten en leren met elkaar, ten dienste van onze leerlingen. PCBO 'Het Kompas' is onderdeel van de Brede vleugelschool. Binnen en buiten de school worden veel activiteiten georganiseerd. Ouders zijn hier nauw bij betrokken. Samen met vele partners op het gebied van welzijn en zorg geven wij gestalte aan het motto: 'Ontmoeten, samenwerken, grenzen verleggen'.

Voor buitenschoolse opvang (BSO) en Voorschoolse opvang (VSO) is een samenwerkingsovereenkomst afgesloten met Kinderopvang Doomijn. In de ruimte van BSO de Kinderkajuit (eveneens gehuisvest in dok Zuid) kunnen kinderen zowel voor- als na schooltijd terecht. School en de medewerkers van Kinderopvang Doomijn hebben regelmatig contact over praktische én inhoudelijke zaken.

## 2 Schoolbeschrijving

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	PCBO Apeldoorn
Voorzitter Raad van Bestuur:	Esther Kopmels
Adres + nr.:	Jean Monetpark 27
Postcode + plaats:	7336 BA Apeldoorn
Telefoonnummer:	(055) 527 72 78
E-mail adres:	ekopmels@pcboapeldoorn.n
Website adres:	www.pcboapeldoorn.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	PCBO Het Kompas
Directeur a.i.:	Albert Oving
Adres + nr.:	1e Wormenseweg 460
Postcode + plaats:	7333 GZ Apeldoorn
Telefoonnummer:	(055) 533 44 05
E-mail adres:	kompas@pcboapeldoorn.n
Website adres:	kompas.pcboapeldoorn.nl

De directeur vormt samen met twee collega's die de taak van bouwcoördinator op zich hebben genomen (onderbouw en bovenbouw) het managementteam (MT) van de school. Onze school wordt bezocht door 147 leerlingen die verdeeld zijn over 7 groepen. Er zijn 15 mensen werkzaam op PCBO Het Kompas, waarvan 2 fulltime en 13 parttime. Dit is inclusief een intern begeleider en 3 onderwijsassistenten.

Van ons leerlingen heeft 13,7 % een gewicht voor zorgzwaarte. Hiervan hebben 14 leerlingen een gewicht van 0,3. Onze school staat in dokZuid. De kengetallen laten zien, dat onze school te maken heeft met veelal een MBO-populatie. Onze school is aangesloten bij St. Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Apeldoorn.

### Bijlagen

1. Schoolkalender 2019-2020

## 3 Sterkte-zwakteanalyse

Onze school kent een aantal sterke kanten, maar ook een aantal zaken die aandacht vragen. In schema:

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Positief mensbeeld</li> <li>• Zicht op leerlijnen en nieuwe ICT</li> <li>• Visie op spel in de onderbouw</li> <li>• Modern gebouw met veel faciliteiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Handelingsverlegenheid t.a.v. gedrag</li> <li>• Ouderbetrokkenheid</li> <li>• Weinig borging, veel plannen hap-snap</li> <li>• Lokalen verspreid door het gebouw</li> </ul>
KANSEN	BEDREIGINGEN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• The Leader in Me, een ontwikkeltraject met het CPS</li> <li>• Deel van het team is nieuw met frisse ideeën</li> <li>• Samenwerking in dokZuid op het gebied van zorg en sociale veiligheid</li> <li>• Opzetten van een praktijk plusklas met hands-on en brains-on</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verandering populatie gezinnen</li> <li>• Negatief beeld van de school door ouders/collega's</li> <li>• Vertrek van leerlingen vanuit onvrede of verhuizing</li> <li>• Veroudering van de wijk</li> </ul>

Met betrekking tot ons schoolplan voor de periode 2019-2023 willen we met de volgende ontwikkelingen rekening gaan houden:

1. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
2. Ouders als partners van de school
3. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden en onderzoekend leren
4. Eigenaarschap bij zowel de leerling als de leerkracht met The Leader in Me
5. Digitalisering. uitvoering geven aan het ICT-plan
6. Samenwerken in dokZuid

## 4 Risico's

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal risico's voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. Hieronder beschrijven we de risico's per beleidsterrein en de voorgenomen maatregelen.

#### Onderwijskundig beleid:

De twee afgelopen jaren waren er veel personele wisselingen van leerkrachten en vanaf mei 2019 een directiewisseling. Dit jaar starten we veel nieuwe leerkrachten en zal het onderwijskundig beleid dus opnieuw onder de loep worden genomen. Er zijn een aantal afspraken en werkwijzen geborgd, maar dit zal in de loop van de jaar kunnen veranderen door de inbreng van nieuwe expertise. Daarnaast zien wij een veranderde leerbehoefte van de leerlingen, het is een uitdaging voor de school om hier een passend antwoord op te gaan vinden. We doen dit door het traject van Leader in Me en onderzoekend leren, 21e eeuwse vaardigheden en het uitvoeren van ons ICT-plan.

#### Personeelsbeleid:

De opbouw van het team van PCBO Het Kompas is in mei 2019 samengesteld waarbij gekeken is naar verschillende aspecten o.a. expertise, ervaring, leeftijd, man/vrouw. Het team lijkt door deze aanpak goed in balans te zijn. Het dalende leerlingen aantal legt een druk op de formatie en de tijdelijke personeelsleden. We zullen na moeten denken over de inzet van 'verschillende' handen in de groepen en hoe we deze mensen aansturen en inzetten binnen ons team.

#### Organisatorisch beleid:

De school kent een dalend leerlingenaantal. Er zijn minder leerkrachten om de taken te verdelen. De tussenschoolse opvang (TSO) wordt geregeld door het inzetten van ouders en vrijwilligers. Dit loopt op dit moment goed maar vraagt wel onze voortdurende aandacht.

#### Kwaliteitsbeleid:

PCBO Het Kompas gaat een planmatig kwaliteitsbeleid voeren. We willen hier vanuit het management en de intern-begeleiding meer op sturen om zo vroegtijdig te signaleren om zo passende acties te ondernemen. De kwaliteitscyclus zullen we nauwgezet volgen, resultaten kritisch bekijken bevinding omzetten in passend handelen.

### Risicoanalyse

I M P A C T						
K A N S		Verwaarloosbaar (1)	Minimaal (2)	Gemiddeld (3)	Maximaal (4)	Catastrofaal (5)
	Zeer klein (1)	Laag	Laag	Laag	Midden	Midden
	Klein (2)	Laag	Laag	Midden	Midden	Midden
	Middel (3)	Laag	Midden	Midden	Midden	Hoog
	Groot (4)	Midden	Midden	Midden	Hoog	Hoog
	Zeer groot (5)	Midden	Midden	Hoog	Hoog	Hoog

#### Risicoanalyse Onderwijskundig beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Opnieuw kijken naar werkwijzen en afspraken door nieuwe teamsamenstelling	Klein (2)	Minimaal (2)	Laag
Maatregel: Een heldere structuur opzetten en hier open over communiceren			
Veranderende leerbehoefte van de leerlingen	Klein (2)	Minimaal (2)	Laag
Maatregel: Een cultuuromslag met de 7 gewoonten van The Leader in Me			
Uitvoering geven aan ons ICT plan	Middel (3)	Minimaal (2)	Midden
Maatregel: Focus pas in het volgende jaar om niet teveel te willen in het eerste jaar			

#### Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Formatie voor de komende jaren door leerlingenaantal	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Ouderbetrokkenheid verhogen, marketing en externen hierbij betrekken</i>			

### Risicoanalyse Organisatorisch beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Dalend leerlingenaantal	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>De school meer onder de aandacht brengen, branding.</i>			
Organisatie van de TussenSchoolseOpvang	Klein (2)	Minimaal (2)	Laag
Maatregel: <i>Koesteren wat we hebben en werven van nieuwe ouders/vrijwilligers.</i>			

### Risicoanalyse Kwaliteitsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Passend onderwijs voor elk kind	Klein (2)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>PDSA meer zichtbaar maken in de school werkend vanuit IMWR.</i>			

## 5 De missie van de school

Onze missie, visie en identiteit zijn afgeleid van die van PCBO Apeldoorn waar wij deel van uitmaken.

De PCBO Missie is: *“Wij zijn PCBO Apeldoorn. Wij zijn een vitale en dynamische christelijke onderwijsorganisatie. Wij bieden op onze scholen betekenisvol en toekomstgericht onderwijs aan basisschoolkinderen in Apeldoorn en omgeving.”*

Onze afgeleide schoolmissie is: **‘Met Het Kompas op koers’**.

*“Wij zijn PCBO Het Kompas. Een open christelijke basisschool op basis van het gedachtegoed van Stephen Covey, de 7 gewoonten van effectief leiderschap, met de naam The Leader in Me. We ondersteunen onze leerlingen bij het ontwikkelen of versterken van positief persoonlijk leiderschap. Waardoor leerlingen met vertrouwen een kompas zijn voor zichzelf en in de relatie met de ander. Onze school is een veilige baken en geeft leerlingen richting vanuit een open christelijke identiteit waar iedereen van harte welkom is.”*

**Onze kernwaarden zijn:**



#### **SAMEN**

Samenwerken aan de ontwikkeling van onze kinderen. Dat betekent niet alleen het personeel, maar samen met kinderen, hun ouders en andere instanties.



#### **EIGENAARSCHAP**

De leerlingen zijn eigenaar van hun eigen leerproces. Eigenaarschap is jezelf ergens over ontfermen en daarbij de volle verantwoordelijkheid nemen. Eigenaarschap motiveert en draagt bij aan een positiever zelfbeeld. Mensen die verantwoordelijkheid durven te nemen, kunnen makkelijker beslissingen nemen.



#### **WELBEVINDEN**

Een leerling met een hoog welbevinden straalt innerlijke rust uit en kan genieten van dingen. Welbevinden ontstaat als tegemoet gekomen wordt aan de basisbehoeften van kinderen. We vinden het als school belangrijk daar aan te werken.



## IDENTITEIT

Onze school is een open school, vanuit een christelijke levensovertuiging. Waarin het gaat om respect voor iedereen, ongeacht geloofsovertuiging, seksuele geaardheid en/of huidskleur. De boodschap van verzoening, wijsheid, verdraagzaamheid en tolerantie worden door middel van de Bijbelverhalen aan de kinderen meegegeven. De verhalen worden als spiegel naar de huidige tijd vertaald. De waarden en normen die daar het gevolg van zijn vertalen we als leefgemeenschap in de omgang met elkaar.

Onze missie, visie en identiteit zijn afgeleid van die van PCBO Apeldoorn waar wij deel van uitmaken.

De PCBO visie is: *“Wij bouwen met elkaar aan onderwijs die op het kind is gericht, vanuit een positief mensbeeld en benaderen onze kinderen, medewerkers en partners vanuit een positieve ontwikkelingsgerichte grondhouding om zo bij te dragen aan welzijn en geluk in opleiding, werk, en leven. Op deze manier bereiden we onze kinderen voor op waardevolle deelname aan de maatschappij van de toekomst.”*

Onze afgeleide schoolvisie is:

We zijn een school waarin kennis en vaardigheden die nodig zijn voor een toekomstbestendige generatie en een duurzame wereld dagelijks aan de orde komen. Wij doen dat door:

### **de leerling centraal te stellen**

De ontwikkeling van de leerlingen die doorgaande leerlijnen krijgt aangeboden bij alle vakgebieden te monitoren. De vorderingen in groep 3 tot en met 8 te beschrijven in een rapport en in groep 1/2 de ontwikkelingen te delen met ouders. Vanaf groep 3 is ook de leerling bij het gesprek aanwezig. zo leren onze leerlingen eigen verantwoordelijk te dragen en verantwoordelijk te zijn voor de ander. We werken in de hele school met hetzelfde symbool: De Boom van de 7 gewoonten.

### **kindvriendelijk te zijn**

Op Het Kompas nemen we de leerlingen serieus. Ze mogen meedenken en soms mee beslissen. We laten ze actief meedenken en hebben een leerlingenraad die periodiek vergadert met de directie. We nemen ook de tijd om met een kind apart te praten als er iets is. Kortom, we willen dat de kinderen zich hier thuis voelen. Wij vinden het prettig om een goed contact te hebben met ouders en verzorgers die zijn daarom altijd welkom op school.









### **te werken aan de kwaliteit van onze school**

Wij bekijken analyseren de resultaten van de leerlingen, zodat ons aanbod beter op hen afgestemd kan worden. We werken planmatig vanuit Plan-Do-Study-Act (PDSA), daarbij is het klimaat waarin een kind leert en zich ontwikkelt voorwaardelijk.



## 6 Onze parels

Onze school levert basiskwaliteit (zie het Onderzoekskader 2017), maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op onze parels:

Parel	Standaard
 We begeleiden onze leerlingen naar positief persoonlijk leiderschap.	OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]
 De route naar het VO en de instroom vanuit VVE zijn bij ons zeer goed geregeld.	OP2 - Zicht op ontwikkeling
 Er wordt op onze school gewerkt vanuit spelend en onderzoekend leren	OP3 - Didactisch handelen
 Er is een stevige cognitieve basis en werken met doorgaande leerlijnen.	OP1 - Aanbod
 Cultuur, creativiteit en sportiviteit. wordt groepsdoorbroken en professioneel aangepakt.	OP1 - Aanbod
 We zijn een kanjerschool en handelen vanuit een positief mensbeeld.	SK1 - Veiligheid
 Op onze school is extra ondersteuning aanwezig o.a. werken vanuit kernvisie	OP4 - (Extra) ondersteuning
 Driehoeksgesprekken en contactmomenten met ouders krijgen bij ons veel aandacht.	OP6 - Samenwerking

## 7 De grote doelen voor de komende vier jaar

Op basis van ons gehele strategische beleidsplan hebben we een aantal grote gedurfde doelen vastgesteld. Deze beschrijven wij in het strategisch meerjaren beleidsplan (2019-2023) en vormen de leidraad voor de komende vier jaar. De aandachtspunten die we oppakken op schoolniveau, verbinden we steeds met ons beleidsplan.

Op basis van het strategisch beleidsplan van PCBO Apeldoorn (2019-2023) zullen we het komende jaar werken aan vertrouwen. Daarnaast werken we de komende vier jaar aan de volgende ontwikkelingen:

1. The Leader in Me / Eigenaarschap: een drie-jarig traject met de implementatie vanuit een LightHouseTeam (LHT)
2. Ouderbetrokkenheid als basis om te werken aan hersteld vertrouwen
3. Onderzoekend leren / 21ste-eeuwse vaardigheden toegepast bij wereldoriëntatie
4. Samenwerken in dokZuid volgens een driejarig plan werken aan sociale veiligheid
5. ICT plan met een beschrijving voor de implementatie in de komende vier jaren

Streefbeelden
1. De 7 gewoonten van Stephen Covey met The Leader in Me zijn zichtbaar en merkbaar in het handelen van zowel de leerling als de leerkracht.
2. Onze ouders zijn partners van de school en hebben vertrouwen in onze aanpak, educatief partnerschap. We willen voor 2023 een certificaat voor ouderbetrokkenheid halen.
3. De bestaande leerlijnen worden aangevuld met vaardigheden van de 21ste eeuw en onderzoekend leren.
4. De samenwerking met alle participanten van dokZuid heeft een structureel karakter gekregen in de aanpak van sociale veiligheid en zorg.
5. Ons ICT-beleidsplan is uitgevoerd en is een onmisbaar middel om toekomstgericht onderwijs te kunnen geven.

## 8 Onze visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Voor een goede sfeer zijn duidelijke regels en afspraken nodig, die vinden we terug in de kanjertraining. Belangrijke pedagogische noties zijn:

zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. We schenken aandacht aan kennisoverdracht van de verschillende vakken en de ontwikkeling van vaardigheden zoals sociaal gedrag en het bevorderen van creativiteit, sport en muziek. We geloven in de talenten van alle kinderen.

Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven en eigenaarschap; de leerlingen betrekken bij het onderwijs;
- opbrengstgericht en onderwijs op maat door te differentiëren ;
- gevarieerde werkvormen hanteren zorgen voor actie en motivatie;
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie;
- kinderen zelfstandig laten werken met coöperatieve werkvormen samenwerkend leren bevorderen;
- hoge verwachtingen van elk kind en richten ons op zijn of haar talenten;
- ICT als belangrijk onderwijsmiddel;
- we willen onze leerlingen meer eigenaar laten zijn van hun eigen leerproces;
- zoveel mogelijk met leeftijdgenoten in een groep.

We geloven in de kracht van samen. We gaan hierbij uit van educatief partnerschap. Binnen de gesprekscyclus zijn driehoeksgesprekken (ouders/leerkracht/kind) ingepland. Samen bespreken we de leerresultaten in combinatie met het welbevinden van het kind. In de loop van de jaren leert het kind - met hulp van leerkracht en ouder of verzorger- eigenaar te worden van zijn of haar leerproces.

### **Opbrengst gericht werken**

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets is het de bedoeling om te gaan werken met eigen schoolnormen en de referentieniveaus hierbij in te sluiten. Dit document is nog een ontwikkelpunt. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem (Cito-LOVS). Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB-er en de leraar interventies afgesproken.

Deze interventies kunnen zijn:

- Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied;
- Instructie wijzigen en verbeteren;
- Meer automatiseren;
- Methode-aanbod uitbreiden;
- Differentiatie aanpassen.

De schoolleiding en de IB-er voeren vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leraren worden ook gekoppeld (collegiale consultatie) om good practice op te doen.

## **9 Onze visie op identiteit**

### **Identiteit:**

De PCBO/schoolidentiteit is Christelijk: "De C van PCBO Apeldoorn is in onze organisatie een levendige werkelijkheid. Christelijk onderwijs geven wij handen en voeten met behulp van rituelen, verhalen en liederen. We beschouwen de christelijke grondslag als een moreel kompas waar we ons handelen, denken en geloven op kunnen baseren en aan kunnen toetsen." Door dialoog geven wij hier invulling aan.

Onze school is een open school, vanuit een christelijke levensovertuiging. Waarin het gaat om respect voor iedereen, ongeacht geloofsovertuiging, seksuele geaardheid en/of huidskleur. De boodschap van verzoening, wijsheid, verdraagzaamheid en tolerantie worden door middel van de Bijbelverhalen aan de kinderen meegegeven. De verhalen worden als spiegel naar de huidige tijd vertaald. De waarden en normen die daar het gevolg van zijn vertalen we als leefgemeenschap in de omgang met elkaar. We werken met de methode Trefwoord voor godsdienstige en levensbeschouwelijke vorming. Vanzelfsprekend besteden we aandacht aan de Christelijke feesten en bijvoorbeeld de islamitische feesten zijn opgenomen in onze schoolkalender. We het belangrijk dat onze kinderen kennis maken met een diversiteit aan geloofsovertuigingen.

## 10 Onderwijskundig beleid

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen om een actieve rol te kunnen spelen in de eigen leefomgeving en de samenleving/ maatschappij, **burgerschap**. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). Die kennis leren ze niet uit een boekje, maar leren ze door oefening: de school als oefenplaats.

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een **passend aanbod** aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes en toetsen de leerstof door gebruik te maken van methode-onafhankelijke (Cito) en methodegebonden toetsen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs.

De **vakken, methodes en toetsen** die we gebruiken hebben we hieronder opgenomen en worden actueel gehouden in de jaarlijkse schoolgids.

Vakgebied	Methode	Toetsing
Aanvankelijk lezen	Lijn 3	AVI en DMT
Voortgezet technisch lezen	Estafette, Toneel lezen/samen lezen	AVI en DMT
Taalontwikkeling en woordenschat	Taal op Maat nieuwste versie	
Nederlandse taal	Zo leren kinderen lezen en spellen	Cito spelling 3.0 (groep 7 en 8 nog de oude versie)
Begrijpend en studerend lezen	Nieuwsbegrip	Cito begrijpend lezen 3.0 (groep 8 nog de oude versie)
Rekenen en wiskunde	Alles Telt, Snappet	Cito rekenen 3.0
Engels	Holmwoods	
Verkeerseducatie	Verkeerseducatielijn VVN	Toetsen van VVN en verkeersexamen in groep 7
Natuuronderwijs - techniek	Argus Clou	
Aardrijkskunde	Argus Clou	
Geschiedenis	Argus Clou	
Schrijven	Klinkers	
Muziek	Moet je doen!	
Godsdienst	Trefwoord	
Sociale vaardigheden (sova)	Kanjertraining	
Burgerschap en integratie	o.a. SamSam	
Bewegingsonderwijs	Bewegen Samen Regelen	

- Het Kompas biedt de leerstof van genoemde methodieken aan tot en met het niveau van groep 8. Dit geldt voor alle leerlingen tenzij een specifiek handlingsplan van een kind dit anders vermeldt;
- Het Kompas voldoet aan de in de wet gestelde eisen en biedt de leerlingen in de onderbouw (groepen 1 t/m 4) tenminste 880 uur en de leerlingen in de bovenbouw tenminste 1000 uur aan;
- De aanpak van de verschillende methodes en/of leerlijnen hebben als basis de 7 gewoonten van Stephen Covey zichtbaar gemaakt door het traject Leader in Me.
- Het Kompas kiest ervoor om, gezien de leerling populatie en de behoeften van de kinderen veel tijd te besteden aan lezen, rekenen en taal;
- Er is een doorgaande lijn binnen de school m.b.t. zelfstandig werken, lesopbouw, correctie, kring en

afspraken;

- Het zelfstandig werken staat centraal binnen alle groepen met een opbouw naar leerjaar. Dit resulteert o.a. in het werken met een taakbrief;
- Er is een goede samenwerking tussen de duo-partners;
- Elke groep beschikt over een aantal computers met daarop de software welke aansluit bij de methodieken die worden gebruikt. Ook in het tussenlokaal en op de gang kunnen kinderen gebruik maken van computers.

**Het vakgebied Nederlandse taal** krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Kinderen met een taalachterstand krijgen extra ondersteuning in het taalaanbod. In het algemeen krijgen zij extra instructie, extra aanbod en extra tijd. Daarnaast heeft onze school een samenwerking met Kentalis in het ondersteunen van jonge kinderen met Taalontwikkelingsstoornissen (TOS). Als school maken wij gebruik van de expertise van de medewerkers van Kentalis

#### *Intensieve Taalklas*

Op PCBO 'Het Kompas' is een Intensieve Taalklas in de onderbouw. Twee dagen worden besteed op Het Kompas.

- De nadruk ligt op interactie met en tussen kinderen.
- Uitgangspunt is dat taalproductie van belang is voor de taalontwikkeling.
- Taalonderwijs sluit aan bij het onderwerp in de groep.

Speerpunten:

- Mondelinge communicatie
- Woordenschat
- Geletterdheid
- ICT en multimedia
- Ouderbetrokkenheid

In overleg met de leerkracht wordt bepaald op welke momenten de kinderen in de kleine kring worden begeleid. Ook kunnen kinderen in een aparte ruimte taalondersteuning krijgen. De ITK leerkracht kan ook ondersteunen bij het spelwerken in de groep. Er wordt een groepsplan opgesteld op basis van groepsoverzichten, observaties en informatie van ouders. Het groepsplan wordt opgesteld voor de hele groep waarbij de ITK leerkracht activiteiten onderneemt met de sub groep.

**Rekenen en wiskunde** vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen).

De leraren zorgen voor een rekenrijke leeromgeving en geven rekenlessen aan de hand gedifferentieerde instructie. Wij bieden heldere strategieën voor het rekenen aan. Kinderen die dat nodig hebben krijgen verlengde instructie, weer andere kinderen krijgen extra instructie en extra verdieping. Wij differentiëren ook met betrekking tot de tijd die de kinderen krijgen. Wij besteden gericht aandacht aan alle aspecten van het rekenonderwijs. Hiervoor gebruiken wij de methode als richtlijn. Wij zien dat het rekenonderwijs steeds taliger wordt en dat dit een probleem kan zijn/ worden. Wij besteden extra aandacht aan de rekenbegrippen in de taal.

**Wereldoriëntatie** vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze kinderen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie, gezond gedrag en verkeer. Kinderen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op **kunstzinnige en culturele aspecten** die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging, en daarop kunnen reflecteren.

Op onze school hechten we veel belang aan **lichamelijke opvoeding**. Opvoeding is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd

samen. De kinderen van groep 1 en 2 krijgen een actief beweegaanbod. De kinderen van groep 3 t/m 8 bewegen 2x per week in de gymzaal van dokZuid.

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van **wetenschap en technologie**. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten wetenschap en techniek leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en technologie te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen. Voor de komende jaren is het vorm geven van wetenschap en technologie bij ons op school een aandachtspunt. De uitwerking van dit aandachtspunt zal vorm krijgen in onze jaarplan.

Beheersing van de **Engelse taal** vinden we van belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. Vanaf groep 1 leren de kinderen spelenderwijs Engels. Vanaf groep 1 werken we met de digitale methode Holmwoods. Er is daarmee sprake van een doorlopende leerlijn van groep 1 t/m 8.

Op onze school willen we de **leertijd** effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen.

Wij hebben voor het **pedagogisch-didactisch handelen** als team een visie ontwikkeld en deze vertaald in concrete gedragsindicatoren. De leraren weten daardoor wat "goed" onderwijs inhoudt. De indicatoren zijn opgenomen in een observatie-instrument (zie Personeelsbeleid) en vormen het hart van ons personeelsbeleid. Het pedagogisch handelen kenmerkt zich door de woorden: veilig, respectvol, zelfstandig en eigenaarschap. Het didactisch handelen is te typeren met de kernwoorden: actief, (directe) instructie, samenwerken(d), veel oefenstof en doelgericht. Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs (werken met groepsplannen). We differentiëren bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken.

De leerkrachten zorgen voor een veilig en opbouwend pedagogisch klimaat door:

- zorgvuldig te zijn in het taalgebruik;
- het respect tussen kinderen te bevorderen en een prettige sfeer te creëren in de groep;
- het zelfvertrouwen te ondersteunen door vertrouwen uit te spreken in het vermogen om te leren;
- het uitspreken van positieve verwachtingen en beschikbaar te zijn bij problemen;
- pesten tegen te gaan en bespreekbaar te maken;
- de op school- en groepsniveau afgesproken gedragsregels te hanteren;

De leerkrachten zorgen dat zij hun leerlingen voldoende stimuleren en uitdagen door:

- Een uitdagende leeromgeving te creëren in een ordelijk en opgeruimd lokaal;
- de zelfstandigheid van leerlingen te stimuleren.

### **Didactisch handelen**

De leerkrachten zijn ieder voor zich verantwoordelijk voor het presteren en de opbrengsten van de groep en de individuele leerlingen in de groep. Zij maken twee keer per jaar een trendanalyse, kennen de ontwikkelingsperspectieven van de leerlingen en werken met groepsplannen en (didactische) groepsoverzicht. Zij leggen twee keer per jaar verantwoording af aan hun leidinggevende over presteren en opbrengsten. Daarnaast hebben de leerkrachten een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor presteren van de leerlingen en de opbrengsten van het onderwijs in de gehele school. Hierover legt de directeur verantwoording af aan de Raad van Bestuur.

- De leerkrachten zorgen in hun lessen voor duidelijkheid en structuur in hun instructie en verwerking.
- De leerkrachten zorgen dat de leerlingen actief betrokken zijn bij het leerproces.
- De leerkrachten bespreken meerdere leerstrategieën en stimuleren het gebruik daarvan.
- De leerkrachten houden rekening met verschillen tussen leerlingen en passen hun lessen daarop aan.
- De leerkrachten organiseren hun lessen efficiënt en doelmatig.

## **Onderwijs passend en persoonlijk, strategie: van reactief naar proactief**

### Beter passend onderwijs

Veel mensen in het onderwijs hebben een grote passie voor de maatschappelijke opdracht die er ligt. Passend persoonlijk onderwijs willen we immers voor alle kinderen op school. We zien dat de kwaliteit van het onderwijs hier en daar op gespannen voet staat met de opgave om passend onderwijs te realiseren. We richten ons op het versterken van onze basisondersteuning en het optimaliseren van de lichte ondersteuning.

Op onze school vinden we dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling, dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. Onze school kent daarnaast ook een aanbod voor de meer- en hoogbegaafde leerling. Naast de mogelijkheid van het deelnemen aan de plusklas krijgen de leerlingen uitdagende lesmaterialen aangeboden. In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

### Educatief partnerschap

We zien ouders als educatief partner om passend onderwijs te kunnen bieden. We betrekken ouders vroegtijdig en regelmatig bij de leerontwikkeling van hun kind. Het managen van wederzijdse verwachtingen is hierbij een wezenlijk onderdeel. Op deze wijze blijven school en ouders, als educatieve partners samen optrekken bij de (specifieke) ondersteuningsbehoefte van hun kind. Wij streven naar een passende plek voor ieder kind. Lukt dat niet op onze school, dan gaan we samen met ouders op zoek naar een andere, passende onderwijsplek.

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind

### Differentiatie

Persoonlijk passend onderwijs is gedifferentieerd onderwijs. In toenemende mate ontwikkelen we naar onderwijs op maat, waarin de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte leidend zijn voor het onderwijsproces en de ontwikkeling van het kind.

### Zorgstructuur

We volgen de ontwikkeling van kinderen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (2x per jaar, na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komt de ontwikkeling van de groep als geheel, de ontwikkeling van het individuele kind en het leraargedrag aan de orde. De groepsbesprekingen worden gevoerd en geleid door de IB-er. Met betrekking tot het individuele kind wordt besproken waar de ontwikkeling (waarom) stagneert en wat de interventies (kunnen) zijn om de achterstand te verhelpen. Zie ook ons zorgdocument, deze is als bijlage toegevoegd.

### Ondersteuningsvormen

Wij zijn als school zelf verantwoordelijk voor de basisondersteuning van het kind. De norm voor deze basisondersteuning is beschreven in het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband. Ons schoolondersteuningsprofiel (SOP) beschrijft het aanbod van onderwijsdifferentiatie en ondersteuning op school. Wanneer een kind met specifieke onderwijsbehoeften ondersteuning nodig heeft die niet binnen onze basisondersteuning geboden kan worden, doen we een beroep op het samenwerkingsverband. Samen beoordelen we welke extra ondersteuning nodig is.

Daarnaast hebben wij de ambitie om de samenwerking met partners in de keten; sociaal domein en jeugdzorg te versterken. We heroverwegen in de komende planperiode hoe de middelen van de lichte ondersteuning het beste ingezet kunnen worden voor effectieve oplossingen en goede samenwerking in de ondersteuning van het kind.

Onze school heeft een samenwerkingsovereenkomst met Kentalis. Kentalis ondersteunt jonge leerlingen met een TaalOntwikkelingsStoornis (TOS).

## **Onderwijskwaliteit**

De PCBO Strategie is “van deficiëntie gericht naar potentiegericht vanuit een ontwikkelingsgericht mensbeeld”

### Eigenaarschap

Wij werken aan eigenaarschap voor kinderen en medewerkers. We streven naar een open, veilig leerklimaat waarin fouten maken mag, je uitgedaagd wordt om te leren en daarbij verantwoordelijkheid durft te nemen over je eigen leerproces. Vanuit (zelf)vertrouwen kom je tot leren. Een positieve samenwerking tussen ouders, kinderen en leerkrachten is een belangrijke voorwaarde om tot eigenaarschap te komen. Zo creëren we samen een ontwikkelgerichte cultuur.

Eigenaarschap van je (professionele) ontwikkeling mag je verwachten op alle niveaus van de organisatie.

### Voorbeeldgedrag

Om kwalitatief goed onderwijs te bieden, heeft iedere medewerker, vanuit zijn eigen rol een voorbeeldfunctie. Leidinggevend en als werkgever en onderwijsexpert een sleutelrol in het borgen en verbeteren van de onderwijskwaliteit. Alle medewerkers werken aan een veilig pedagogisch en didactisch klimaat en zijn eigenaar van hun eigen leerproces. Van medewerkers vragen we een professionele houding die bijdraagt aan dat ontwikkelgerichte leerklimaat. Hierbij hoort ook dat we feedback geven en ontvangen, je bijscholing volgt, coaching of training krijgt. In ons werk verwachten we dat je je altijd kan verantwoorden. We mogen elkaar bevragen op wat we doen en hoe we werken. Zo leren we van en met elkaar.

Met elkaar ontwikkelen we en geven we uitvoering aan ons meerjarenplan.

### Kwaliteitscultuur

We werken planmatig en gestructureerd aan onderwijskwaliteit. In onze plannen staan het continue leren, focus aanbrengen, verantwoordelijkheid nemen, maar ook verantwoording afleggen centraal. Dit kan alleen binnen een veilig teamklimaat.

### **Kansengelijkheid**

Er is een grotere kans op een optimale leerontwikkeling als kinderen in een veilige omgeving opgroeien. Een onstabiele of onveilige thuissituatie beïnvloedt de ontwikkeling van een kind. Een combinatie van een onveilige thuissituatie en een extra zorgbehoefte komt geregeld voor. Hiermee nemen de maatschappelijke kansen van kinderen af, nog voor ze het primair onderwijs uitstromen. Een positief schoolklimaat kan dan een veilige haven zijn in het leven en leren van een kind.

Als school willen we aandacht besteden aan onze rol als school in het creëren van kansengelijkheid. Dit doen we onder andere door het versterken van onze samenwerking met relevante ketenpartners (zie passend persoonlijk onderwijs). We kennen onze populatie en passen ons onderwijsaanbod hier op aan. In de komende jaren willen we onze leerlingenpopulatie nog meer in kaart brengen samen met de andere scholen van dokZuid.

### **Innovatie**

Strategie: van veel mooie initiatieven naar een brede innovatie

Trots op vandaag, op weg naar morgen. Onderwijsinnovatie is een cruciale maatschappelijke opgave voor de 21e eeuw. Om kinderen voor te bereiden op de maatschappij van de toekomst, maken we onderwijs persoonlijk en passend voor ieder kind. In de toekomst leidt dit tot dialoog over de inhoud van verschillende onderwijsvormen. Het aangaan van deze dialoog en het bouwen aan innovatief onderwijs vraagt lef van alle betrokkenen. Het vraagt betrokkenheid, een houding van nieuwsgierigheid en leerling gerichtheid. Dit vraagt de juiste randvoorwaarden, zoals tijd, middelen, adequate eigentijdse ICT-voorzieningen. Hiervoor hebben we een ict-beleidsplan ontwikkeld.

In ons schoolplan is beschreven waar we de komende vier jaar aan werken. We gaan in dit schoolplan geen kant-en-klare blauwdrukken geven voor de manier waarop we aan de ontwikkelingen gaan werken. Medewerkers krijgen de professionele ruimte om zelf keuzes te maken en initiatieven te ontplooiën binnen de kaders die dit schoolplan biedt. We willen vooral met elkaar in gesprek gaan en blijven over de manier waarop aan het bereiken van de gestelde doelen gewerkt wordt en daarbij de ontwikkeling van eenieder in beeld brengen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op onze school werken we in de groepen 1 en 2 vanuit focusdoelen.
2.	Op onze school werken de kinderen spelend aan hun rekendoelen.
3.	Op onze school kun je ook extra ondersteuning krijgen o.a. kernvisiemethode

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3,57
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3,1
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	3,33
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	4
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	3,5
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	4
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	4

Aandachtspunt	Prioriteit
Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen	gemiddeld
De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer de leerlingen onvoldoende profiteren van het onderwijs	hoog
De school heeft vastgesteld (in het SOP) welke voorzieningen de school kan bieden in aanvulling op de basisondersteuning	gemiddeld

## 11 Personeelsbeleid



### **Integraal personeelsbeleid**

Binnen PCBO Apeldoorn werken we sinds 2005 met competentie management als integraal onderdeel van het kwaliteitsbeleid. In de huidige visie op competentie management binnen PCBO is het de bedoeling dat de leidinggevende, bij voorkeur in overleg met de medewerker, bepaalt hoe de medewerker de betreffende competenties verder gaat ontwikkelen. Deze benadering maakt meer en meer plaats voor een aanpak gebaseerd op de in 2014 ontwikkelde sturingsfilosofie binnen de organisatie. De kern van deze sturingsfilosofie is dat de nadruk ligt op professionele ruimte en eigenaarschap voor de professional. Professionele ruimte kan gezien worden als, de mate van invloed hebben op het eigen werk en is van belang voor het vergroten van waardering en eigenaarschap (Hupe, 2009). Uit recente gesprekken (2018) met verschillende stakeholders is naar voren gekomen dat de PCBO wil komen tot een nieuwe, meer talentgerichte aanpak. In de komende vier jaar werken we deze werkwijze verder uit.

### **Gesprekkencyclus**

De keuze voor een werkwijze om vanuit een positief mensbeeld te sturen op het ontwikkelen van sterktes en het invoeren van een nieuw instrumentarium voor de gespreksvoering, ontstaat vanuit waardierend leiderschap, het creëren van positieve relaties en het sturen op zingeving. Deze opvatting sluit aan bij de theorie van Appreciative Inquiry (Cooperrider & Whitney, 2001) of Waarderend Onderzoeken, waarin wordt gesteld dat verandering begint bij het ontdekken van positieve krachten binnen een organisatie. Het waarderende gesprek leidt dan tot het creëren van een werkelijkheid waarbinnen succes en geluk centraal staan. Als het gaat om het selecteren van een instrument dat talentontwikkeling centraal stelt, worden met name de sturingselementen autonomie, zingeving, meesterschap en positieve relaties van belang geacht. Dit duidt erop dat een mogelijk nieuw instrument moet zorgen voor eigenaarschap, waarbij het sturen op sterktes leidend is. De volgende sturingselementen vormen de basis voor de richting die we met onze organisatie inslaan: zingeving, autonomie, meesterschap, positieve emoties, positieve relaties, betrokkenheid, voldoening en waardierend leiderschap (Seligman, 2000; Deci & Ryan, 1985; Pink 2010; Cooperrider & Whitney, 2001).

### **Professionele cultuur**

In een professionele cultuur zijn teams van leraren, onderwijsassistenten en leraar ondersteuners, ondersteund door hun schoolleiding, aan de slag om samen het onderwijs te verbeteren. Hoe ziet het eruit als in een professionele cultuur wordt samengewerkt? We zien leraren samen doelen stellen, om het onderwijs te verbeteren. Ze gaan samen aan de slag om deze doelen te realiseren door samen het curriculum te ontwikkelen, lessen voor te bereiden, elkaars lessen te bezoeken en te bespreken (collegiale consultatie) en elkaar feedback te geven. Door de onderwijspraktijk te onderzoeken en te reflecteren op hun eigen handelen. Bovendien betrekken de leraren hun leerlingen, allereerst door te kijken naar het effect dat zij hebben op de leerling, maar ook door de leerlingen om feedback te vragen. Tenslotte zien we teams samenwerken met externe stakeholders (zoals ouders, oud-leerlingen, vervolgscholen, bedrijven, jeugdzorg) en daarbij aan hen verantwoording af te leggen en om feedback vragen om hun eigen kwaliteit te verbeteren. Dit niet af en toe, maar regelmatig. Niet met een paar enthousiastelingen, maar met het hele team. En niet omdat het moet van de leiding, maar omdat ze het zelf willen en zich zelf eigenaar voelen van de ontwikkeling. Dat heet een professionele cultuur. Aan deze cultuur werken we binnen PCBO Apeldoorn op alle scholen.

### **Bekwaamheid**

Werken aan de eigen bekwaamheid, alleen gebaseerd op het wegwerken van tekorten sluit niet meer aan bij de wijze waarop de organisatie wil sturen op de ontwikkeling van haar medewerkers. In relatie tot de richtinggevende uitspraken en de gehanteerde sturingsfilosofie binnen PCBO, waarin gesproken wordt over het ontwikkelen van de talenten van medewerkers, het creëren van professionele ruimte en eigenaarschap en het benutten van samenwerking tussen professionals, is een benadering vanuit het sterke-puntenperspectief passender (Woerkom, et al., 2011). Daarom wordt binnen onze organisatie ruimte geboden voor groei en ontwikkeling, op basis van autonomie. Oftewel, de medewerker wordt uitgedaagd om zichzelf te ontwikkelen, waarbij er een wisselwerking is tussen persoonlijk belang en organisatiebelang. We hanteren de benaming startbekwaam, basisbekwaam, en vakbekwaam, zoals vastgesteld in de CAO Primair Onderwijs (2017).

### **Begeleiding**

Nieuwe collega's krijgen de mogelijkheid om begeleid te worden door een maatje of mentor, zodat zij zich snel kunnen inwerken in de organisatie. Zij krijgen 40 uur extra op jaarbasis als bijzonder budget en daarnaast is onze professionaliseringscoach betrokken bij startende leerkrachten. Zo kunnen zij zich op hun eigen manier en op hun eigen tempo ontwikkelen van startbekwaam naar basisbekwaam naar vakbekwaam.

## **Werkverdelingsplan**

In de CAO Primair Onderwijs zijn afspraken gemaakt over de werkverdeling. Uitgangspunt hierbij is de dialoog op school. Het team heeft een bepalende rol bij de werkverdeling. De school legt het beleid vast ten aanzien van de werkverdeling, werktijden en aanstellingsomvang, de duurzame inzetbaarheid en de professionalisering. Samenvattend noemen wij dit het 'werkverdelingsbeleid'.

PCBO Apeldoorn staat achter de gedachte dat de totstandkoming van het werkverdelingsplan volledig ligt bij het team. Er zijn nauwelijks centrale en bestuurlijke kaders en/of voorschriften. We gebruiken als PCBO scholen het stappenplan zoals dit is opgesteld bij de communicatie over en invulling van de afspraken uit de cao. Hierin is ook de rol van de medezeggenschap beschreven. Instemming ligt op het niveau van de personeelsgeleding van de MR. In het proces en de totstandkoming hanteren we binnen PCBO met elkaar de volgende uitgangspunten:

- Er is een duidelijk verband tussen het bereiken van de onderwijskundige, strategische en organisatorische doelen van de school en de inzet van medewerkers;
- We houden rekening met duurzame inzetbaarheid van medewerkers in relatie tot onder andere leeftijd, ervaring, of persoonlijke situatie;
- We borgen dat de (ervaren) werkdruk beheersbaar blijft;
- We zorgen voor een evenwichtige taakverdeling binnen een team.

Tijdens ontwikkelgesprekken met de personeelsleden is er cyclisch aandacht voor het welbevinden en werkplezier. Het thema werkdruk staat met enige regelmaat op de agenda.

## **Scholing**

In een professionele cultuur werken leerkrachten voortdurend aan hun eigen ontwikkeling, onder andere door het volgen van scholing. De schoolleiding steunt en stimuleert alle medewerkers hierin. In de jaartaak van een fulltime medewerker zijn uren gereserveerd voor scholing en/of professionele ontwikkeling (parttimers naar rato). In een individueel gesprek maken we hier afspraken over. Scholing is meestal gericht op de persoonlijke ontwikkeling en heeft daarnaast een link met de missie en visie van de school. Daarnaast wordt jaarlijks een teamscholing vastgesteld, waar alle teamleden aan deelnemen, om de gezamenlijke doelen te kunnen realiseren.

## **Topwerkgeverschap**

Strategie; van werkgever naar topwerkgever zijn! Ons hart gaat harder kloppen van persoonlijk passend, innovatief en kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Onze medewerkers maken elke dag het verschil voor de kinderen. Vanuit passie, betrokkenheid en professionaliteit werken we daar hard. Om de betrokkenheid met het vak en ons werk, te behouden en waar nodig nog te verbeteren, wil PCBO de komende jaren zich verder ontwikkelen als topwerkgever. Want mensen maken het vak. Wij, jij en ik, we doen ertoe en samen we het onderwijs sterk en betekenisvol. Het vijfde speerpunt van ons meerjarenbeleid is dan ook topwerkgeverschap. Dit speerpunt heeft een duurzame inbedding door de goede faciliteiten die we al aan medewerkers bieden. Een uitstekende basis om op verder te bouwen. Daarbij is het eerst belangrijk te benoemen wie wij als topwerkgever willen zijn. Wij willen een topwerkgever zijn die de medewerker kent en ziet. Wij hebben oog voor de ontwikkeling die hij of zij doorloopt. Onze medewerkers doen er toe. Wij geven de ruimte en het vertrouwen en we dagen iedereen uit om vanuit je kracht te werken. Onze kernwoorden verbinding, kracht van iedereen benutten en ruimte om te groeien en te stralen zijn daarbij van toepassing. Voor zowel de nieuwe als de huidige medewerker weten we waar we goed in zijn. Voor nieuwe medewerkers zijn we boeiend genoeg, omdat we keuzevrijheid geven, ontwikkelmogelijkheden bieden en continu werken aan waardering en werkplezier. Voor onze huidige medewerkers ontwikkelen we beleid gericht op duurzame verbinding en inzetbaarheid. Ook zetten we voor medewerkers veel middelen in om te scholen en te ontwikkelen. Voorwaarde voor dit alles is een professionele cultuur die open is en gericht is op PCBO als één organisatie. Door het organiseren van ontmoetingen in de school en tijdens teambuildingsmomenten, informeel en formeel, bouwen we aan een werkomgeving waarin een prettige en effectieve samenwerking wordt gestimuleerd.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op onze school werken leraren volgens de principes van the leader in me
2.	Op onze school werken we met een effectieve gesprekkencyclus
3.	Op onze school besteden we gericht aandacht aan collectieve scholing
4.	Op onze school hebben leerkrachten samen het werk verdeeld
★	Op onze school krijgen leerkrachten veel ondersteuning van de intern begeleider <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	Op onze school wordt gewerkt door leerkrachten en onderwijsassistenten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
7.	Op onze school hebben leerkrachten een professionele werkhouding

### Beoordeling

De kwaliteitsindicatoren worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Personeelsbeleid	(ruim) voldoende

Aandachtspunt	Prioriteit
Teamtraining van The Leader in Me en inrichten van een stuurgroep Light House Team.	hoog
Beschrijven van een professionele werkhouding en de daarbij behorende cultuur.	gemiddeld

### Bijlagen

1. werkverdelingsplan

## 12 Organisatiebeleid

Onze school is een van de 27 scholen van de PCBO Apeldoorn. De directie geeft, onder eindverantwoordelijkheid van de voorzitter Raad van Bestuur PCBO Apeldoorn, leiding aan de school. De directie is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De school heeft de beschikking over een ouderraad OR en een medezeggenschapsraad MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR. Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen.

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. Er zijn dit jaar geen combinatieklassen en ook geen parallelklassen. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen.

Op onze school hanteren we de volgende lestijden: we starten 's morgens om 8.30 uur en lunchen tussen 12.00 en 13.00 uur. 's Middags is er les van 13.00 – 15.00 uur. Op woensdag zijn de tijden: 08.30 – 12.15 uur. Voor groep 1 t/m 4 geldt dat ze alleen op vrijdag les hebben van 8.30 – 12.00 uur.

Gelet op het schoolklimaat, vinden we het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken.

In het kader van veiligheid beschikt de school over een aandachtsfunctionaris. Zij is het eerste aanspreekpunt daar waar het gaat om pesten, zij coördineert het pestbeleid en zorgt voor de actualisatie en uitvoer van het veiligheidsbeleid. De school waarborgt de sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers).

Aandachtspunt voor de school is het actualiseren van het veiligheidsbeleid en de taken in een functie-omschrijving van de aandachtfunctionaris.

PCBO Apeldoorn hecht aan goede relaties en een goede samenwerking tussen iedereen die bij PCBO Apeldoorn en/of een van de scholen van PCBO Apeldoorn betrokken is. We proberen door een open en constructieve communicatie, waarbij ook ruimte is voor opbouwende kritiek en feedback, te voorkomen dat er onenigheid of klachten ontstaan. Ons uitgangspunt is dat wij problemen die tussen betrokkenen binnen onze PCBO spelen, graag zo dicht mogelijk bij de bron willen oplossen. Lukt dit na herhaald proberen niet, dan kan contact gezocht worden met de interne begeleider of de directeur. De schoolleiding kan samen met de betrokkene(n) waarmee de problemen zich voordoen, proberen tot een oplossing te komen. Lukt dat, ook na herhaald proberen niet, dan kunnen een van de hierna volgende stappen aan de orde zijn: de contactpersoon, de vertrouwenspersoon, overleg op het niveau van de organisatie PCBO of de Landelijke Geschillencommissie Bijzonder Onderwijs.

Elke PCBO school heeft een klachtenregeling die op te vragen is of ter inzage ligt bij de directeur. De klachtenregeling is ook digitaal op de schoolwebsite terug te vinden. Hierin staat aangegeven hoe een klacht ingediend moet worden. In het kader van de klachtenregeling is er per school een contactpersoon aangesteld.

De school beschikt over een registratiesysteem: de aandachtfunctionaris registreert ongevallen en incidenten (met behulp van een format). Een incident wordt geregistreerd als de aandachtfunctionaris inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De aandachtfunctionaris analyseert jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stelt, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels. Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling, namelijk de Kanjertraining. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. In het leerlingvolgsysteem Kanvas houden we de resultaten bij.

Om de sociale veiligheid van de kinderen te waarborgen observeren we de leerlingen en nemen we twee keer per jaar de vragenlijsten van Kanvas af bij de leerlingen van groep 5 t/m 8. Aan de hand van de resultaten van de monitor krijgt de school inzicht in de feitelijke en ervaren veiligheid en het welbevinden van de kinderen. De resultaten worden geanalyseerd en verdiept bijvoorbeeld door middel van gesprekken met kinderen of ouders. Waar nodig worden maatregelen tot verbetering genomen. De monitoringsgegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids en op de website van school en van PCBO informeren we ouders over onze klachtenregeling. De school beschikt over 4 BHV-ers.

Onze school werkt samen met voorschoolse voorzieningen van dokZuid. In samenwerking met Doomijn is een peutergroep aanwezig. Voor de tweejarigen is daarmee de drempel richting de basisschool lager. De samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandssituaties, en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast is er een ouderkindgroep die mogelijk is gemaakt door inzet van het samenwerkingsverband Apeldoorn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Daarnaast heeft onze school een samenwerking met Kentalis. Kentalis is aanwezig in dokZuid waarbij zij jonge kinderen met Taalontwikkelingsstoornissen (TOS) ondersteunt. Als school maken wij gebruik van de expertise van de medewerkers van Kentalis.

We zorgen ervoor dat de kinderen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar de kinderen na groep 8 terecht komen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we kinderen leveren. Bij ons op school is beleid ontwikkeld op het gebied van geven van schooladvies, zie bijlage adviesprocedure. Wij volgen het vervolgsucces van onze oud-leerlingen in het VO middels diverse documenten. De analyse van deze gegevens kunnen we gebruiken om onze adviesprocedure te heroverwegen.

### **Privacy**

Onze school werkt conform de wet Algemene Gegevens Verordening (AVG). Op onze website staat in het privacyreglement vermeld hoe we omgaan met persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers.

In samenwerking met Doomijn is een peutergroep aanwezig in dokZuid. Voor de tweejarigen is daarmee de drempel

richting de basisschool lager. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. PCBO Het Kompas sluit met haar voerschoolse educatie in de groepen 1 en 2 aan bij het programma van de voerschoolse educatie. Niet alleen kinderen met een VVE-indicatie krijgen deze zorg op maat, maar de ondersteuning geldt voor álle kinderen die hier behoefte aan hebben. Een goede overdracht van voerschool naar onze school zorgt voor een doorgaande lijn in ondersteuning aan het kind.

Als kinderen naar de basisschool gaan, dan kunnen ze na schooltijd, op schoolvrije dagen en in de schoolvakanties worden opgevangen bij een voorziening voor buitenschoolse opvang (BSO). BSO bestaat uit voor- en naschoolse opvang. Voerschools is de opvang vanaf 7.30 uur. Naschools is de opvang na schooltijd tot 18.15 uur en in de vakantie hele dagen. Kinderen worden begeleid en verzorgd door gediplomeerde leid(st)ers. Om gebruik te maken van voor- en/of of naschoolse opvang, gaan ouders rechtstreeks met Doornijk een contract aan. Per opvangvorm is na te lezen hoe alles in zijn werk gaat

### Sponsoring

Onder sponsoring verstaan we het verstrekken van giften (geld en/of goederen) door de ene partij, de sponsor, met als doel het leveren van een tegenprestatie door de andere partij, de school. Doelen: naamsbekendheid en omzetting voor de sponsor en extra inkomsten voor de school. In bepaalde gevallen is sponsoring toegestaan, zoals bijvoorbeeld het plaatsen van advertenties in de schoolkrant. Voor de overige zaken is het convenant sponsoring zoals afgesloten door de staatssecretaris met vijftien organisaties in het primair en voortgezet onderwijs (zie bijlage)

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op onze school is er sprake van een duidelijke organisatiestructuur
2.	Op onze school is er sprake van een veilig en een prettig schoolklimaat
3.	Het schoolklimaat is (mede) sterk gericht op de ontwikkeling van de leraren
4.	Onze school werkt effectief samen met diverse (educatieve) partners (o.a. ouders)
5.	Bij ons op school is de privacy van gegevens goed geregeld
6.	Onze school onderhoudt gereguleerde contacten met voerschoolse voorzieningen
7.	Onze school biedt diverse mogelijkheden voor de opvang van leerlingen

### Beoordeling

De kwaliteitsindicatoren worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO). De aspecten Samenwerking, Veiligheid en Vervolgsucces komen ook aan de orde als we de basiskwaliteit meten (1x per 2 jaar)

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	4
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3,73
Zelfevaluatie - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen] (OR3)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
De school analyseert of de eindresultaten en de eerder gegeven schooladviezen in overeenstemming zijn met de loopbaan van de leerlingen	hoog

### Bijlagen

1. vervolg

## 13 Kwaliteitszorg

Onze school beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg: vanuit een meerjarenplanning beoordelen en verbeteren

we de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze. Daarnaast hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze verbeterdoelen. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten.

De schoolontwikkeling omvat alle activiteiten die de school onderneemt om de kwaliteit van het onderwijs en de professionaliteit van de leerkrachten te bevorderen. Het is een voortdurend ontwikkelingsproces. De school is een lerende organisatie, die er continu op uit is om de onderwijskwaliteit te verbeteren. Onderwerpen voor schoolontwikkeling zijn onder andere extra investeren in ICT en het verder professionaliseren van de leerkrachten. Hierbij wordt er planmatig gewerkt aan school specifieke streefdoelen en planmatig werkt aan het behalen van goede resultaten. Door steeds de kwaliteit van het onderwijsaanbod te evalueren, komen de ontwikkelpunten in beeld. Dit doen we door de opbrengsten te volgen in het leerlingvolgsysteem en de gesprekken over opbrengstgericht werken tussen leerkrachten, intern begeleider en directie.

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen.

Voor deze vestiging heeft de inspectie op 1 november 2016 een kwaliteitsonderzoek gedifferentieerd toezicht met stelsel met onderzoeksnummer 289251 gepubliceerd. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende). In januari 2019 heeft PCBO Apeldoorn een verificatie onderzoek gehad van de inspectie. Naar aanleiding van dit bezoek blijft het basisarrangement gehandhaafd.

#### Vragenlijst leraren:

De vragenlijst voor Leraren (WMK) is afgenomen in februari 2019. De vragenlijst is gescoord door 14 van de 17 leraren (n=20). Het responspercentage was 82%. De leraren zijn gemiddeld genomen matig tevreden over de school. Gemiddelde score: 2,88. Deze vragenlijst is ingevuld door het team dat werkzaam was op Het Kompas in het schooljaar 2018-2019. Er zijn hebben veel wisselingen plaatsgevonden, de beoordeling van het nieuwe team zal zeer zeker afwijken van dit resultaat.

#### Beoordeling

De vragenlijst (tevredenheid) voor leraren wordt 1x per vier jaar afgenomen (versie Zeer Compact) conform de meerjarenplanning (WMK).

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst leraren 2018-2019 - Kwaliteit	2,79
Vragenlijst leraren 2018-2019 - Schoolklimaat	2,64
Vragenlijst leraren 2018-2019 - Veiligheid	2,81
Vragenlijst leraren 2018-2019 - Welbevinden	2,96
Vragenlijst leraren 2018-2019 - Pedagogisch handelen	3,04
Vragenlijst leraren 2018-2019 - Lesgeven	2,93
Vragenlijst leraren 2018-2019 - Ondersteuning leerlingen	2,81
Vragenlijst leraren 2018-2019 - Informatie	3,04

De vragenlijst voor Leerlingen (WMK) is afgenomen in februari 2019. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 5, 6, 7 en 8 (97 ln). De leerlingen zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,35.

#### Beoordeling

De vragenlijst (tevredenheid) voor leerlingen wordt 1x per vier jaar afgenomen (versie Zeer Compact) conform de meerjarenplanning (WMK).

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst leerlingen 2018-2019 - Kwaliteit	3,41
Vragenlijst leerlingen 2018-2019 - Schoolklimaat	3,15
Vragenlijst leerlingen 2018-2019 - Veiligheid	3,1
Vragenlijst leerlingen 2018-2019 - Welbevinden	3,06
Vragenlijst leerlingen 2018-2019 - Pedagogisch handelen	3,59
Vragenlijst leerlingen 2018-2019 - Lesgeven	3,64
Vragenlijst leerlingen 2018-2019 - Ondersteuning leerlingen	3,36
Vragenlijst leerlingen 2018-2019 - Informatie	2,99

De vragenlijst voor Ouders (WMK) is afgenomen in januari-februari 2019. De vragenlijst is gescoord door ouders van de school (n=185). Het responspercentage was 52%. De ouders zijn gemiddeld genomen voldoende tevreden over de school: score 3,04. De ouders zijn ook betrokken bij de kwaliteitszorg van de school via de ouderraad en de MR.

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst ouders 2018-2019 - Kwaliteit	3,08
Vragenlijst ouders 2018-2019 - Schoolklimaat	2,89
Vragenlijst ouders 2018-2019 - Veiligheid	2,82
Vragenlijst ouders 2018-2019 - Welbevinden	3,2
Vragenlijst ouders 2018-2019 - Pedagogisch handelen	3,29
Vragenlijst ouders 2018-2019 - Lesgeven	3,23
Vragenlijst ouders 2018-2019 - Ondersteuning leerlingen	2,98
Vragenlijst ouders 2018-2019 - Informatie	2,82

Onze school beschikt over een meerjarenplanning voor de kwaliteitszorg van de school. Daarin opgenomen zijn de afname van de Quick Scan, de vragenlijsten etc. (zie bijlage). Met behulp van die planning plegen we systematische kwaliteitszorg. Op basis van de uitslagen van de diverse instrumenten voor kwaliteitszorg stellen we (als team) actiepunten vast die worden opgenomen in ons jaarplan.

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3,91
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3,4

Aandachtspunt	Prioriteit
Het systeem voor kwaliteitszorg richt zich op het onderwijsleerproces	hoog

## 14 Basiskwaliteit

Onze school levert basiskwaliteit gelet op het toezichtkader van de inspectie. De basiskwaliteit meten wij 1 x per twee jaar (zie onze meerjarenplanning). Op basis van de meting stellen we actiepunten vast die we verwerken in onze jaarplannen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Het aanbod bereidt de leerlingen voor op vervolgonderwijs en samenleving
2.	De school volgt de ontwikkeling van haar leerlingen zodanig dat zij een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen
3.	Het didactisch handelen van de leraren stelt leerlingen in staat tot leren en ontwikkelen
4.	Leerlingen die dat nodig hebben, ontvangen extra aanbod, ondersteuning en begeleiding

### Beoordeling

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

### Bijlagen

1. rapport basiskwaliteit 2018-2019

## 15 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten. De verzameling van de eigen kwaliteitsaspecten is opgenomen in een bijlage. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we "parels". Onze parels staan vermeld in het hoofdstuk 5: Onze parels.

## 16 Strategisch beleid

PCBO Apeldoorn beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). De aandachtspunten vanuit het strategisch beleidsplan die relevant zijn voor onze school worden hierin weergegeven.

Domein	Aandachtspunten beleidsplan 2019-2023	Prioriteit
Onderwijs	Kinderen leren de 21e eeuwse vaardigheden	gemiddeld
Topwerkgeverschap	Directeuren, locatieleiders en leidinggevenden zijn de belangrijkste schakel van ons als topwerkgever	gemiddeld

### Bijlagen

1. Strategisch Beleidsplan PCBO Apeldoorn



## 17 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	De 7 gewoonten van Stephen Covey met The Leader in Me zijn zichtbaar en merkbaar in het handelen van zowel de leerling als de leerkracht.	hoog
	Onze ouders zijn partners van de school en hebben vertrouwen in onze aanpak, educatief partnerschap. We willen voor 2023 een certificaat voor ouderbetrokkenheid halen.	gemiddeld
	De bestaande leerlijnen worden aangevuld met vaardigheden van de 21ste eeuw en onderzoekend leren.	gemiddeld
	De samenwerking met alle participanten van dokZuid heeft een structureel karakter gekregen in de aanpak van sociale veiligheid en zorg.	gemiddeld
	Ons ICT-beleidsplan is uitgevoerd en is een onmisbaar middel om toekomstgericht onderwijs te kunnen geven.	gemiddeld
Beleidsplan 2019-2023: Onderwijs	Kinderen leren de 21e eeuwse vaardigheden	gemiddeld
Beleidsplan 2019-2023: Topwerkgeverschap	Directeuren, locatieleiders en leidinggevendenden zijn de belangrijkste schakel van ons als topwerkgever	gemiddeld
PCA Personeelsbeleid	Teamtraining van The Leader in Me en inrichten van een stuurgroep Light House Team.	hoog
	Beschrijven van een professionele werkhouding en de daarbij behorende cultuur.	gemiddeld
PCA Onderwijskundig beleid	De school heeft vastgesteld (in het SOP) welke voorzieningen de school kan bieden in aanvulling op de basisondersteuning	gemiddeld
	Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen	gemiddeld
	De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer de leerlingen onvoldoende profiteren van het onderwijs	hoog
PCA Organisatiebeleid	De school analyseert of de eindresultaten en de eerder gegeven schooladviezen in overeenstemming zijn met de loopbaan van de leerlingen	hoog
PCA Kwaliteitszorg	Het systeem voor kwaliteitszorg richt zich op het onderwijsleerproces	hoog

## 18 Meerjarenplanning 2019-2020

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	De 7 gewoonten van Stephen Covey met The Leader in Me zijn zichtbaar en merkbaar in het handelen van zowel de leerling als de leerkracht.
	De samenwerking met alle participanten van dokZuid heeft een structureel karakter gekregen in de aanpak van sociale veiligheid en zorg.
	Ons ICT-beleidsplan is uitgevoerd en is een onmisbaar middel om toekomstgericht onderwijs te kunnen geven.
PCA Personeelsbeleid	Teamtraining van The Leader in Me en inrichten van een stuurgroep Light House Team.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

## 19 Meerjarenplanning 2020-2021

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	De 7 gewoonten van Stephen Covey met The Leader in Me zijn zichtbaar en merkbaar in het handelen van zowel de leerling als de leerkracht.
	De samenwerking met alle participanten van dokZuid heeft een structureel karakter gekregen in de aanpak van sociale veiligheid en zorg.
	Ons ICT-beleidsplan is uitgevoerd en is een onmisbaar middel om toekomstgericht onderwijs te kunnen geven.
PCA Personeelsbeleid	Teamtraining van The Leader in Me en inrichten van een stuurgroep Light House Team.
PCA Onderwijskundig beleid	Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen
	De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer de leerlingen onvoldoende profiteren van het onderwijs
PCA Organisatiebeleid	De school analyseert of de eindresultaten en de eerder gegeven schooladviezen in overeenstemming zijn met de loopbaan van de leerlingen

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

## 20 Meerjarenplanning 2021-2022

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	De 7 gewoonten van Stephen Covey met The Leader in Me zijn zichtbaar en merkbaar in het handelen van zowel de leerling als de leerkracht.
	Onze ouders zijn partners van de school en hebben vertrouwen in onze aanpak, educatief partnerschap. We willen voor 2023 een certificaat voor ouderbetrokkenheid halen.
	De bestaande leerlijnen worden aangevuld met vaardigheden van de 21ste eeuw en onderzoekend leren.
	Ons ICT-beleidsplan is uitgevoerd en is een onmisbaar middel om toekomstgericht onderwijs te kunnen geven.
Beleidsplan 2019-2023: Topwerkgeverschap	Directeuren, locatieleiders en leidinggevendenden zijn de belangrijkste schakel van ons als topwerkgever
PCA Personeelsbeleid	Teamtraining van The Leader in Me en inrichten van een stuurgroep Light House Team.
	Beschrijven van een professionele werkhouding en de daarbij behorende cultuur.
PCA Onderwijskundig beleid	Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen
	De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer de leerlingen onvoldoende profiteren van het onderwijs
PCA Kwaliteitszorg	Het systeem voor kwaliteitszorg richt zich op het onderwijsleerproces

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

## 21 Meerjarenplanning 2022-2023

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Onze ouders zijn partners van de school en hebben vertrouwen in onze aanpak, educatief partnerschap. We willen voor 2023 een certificaat voor ouderbetrokkenheid halen.
	De bestaande leerlijnen worden aangevuld met vaardigheden van de 21ste eeuw en onderzoekend leren.
PCA Personeelsbeleid	Beschrijven van een professionele werkhouding en de daarbij behorende cultuur.
PCA Onderwijskundig beleid	De school heeft vastgesteld (in het SOP) welke voorzieningen de school kan bieden in aanvulling op de basisondersteuning
PCA Kwaliteitszorg	Het systeem voor kwaliteitszorg richt zich op het onderwijsleerproces

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

## 22 Formulier "Instemming met schoolplan"

**Brin:** 17LT  
**Naam:** PCBO Het Kompas  
**Adres:** 1e Wormenseweg 460  
**Postcode:** 7333 GZ  
**Plaats:** APELDOORN

---

### VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

## 23 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

**Brin:** 17LT  
**Naam:** PCBO Het Kompas  
**Adres:** 1e Wormenseweg 460  
**Postcode:** 7333 GZ  
**Plaats:** APELDOORN

---

### VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

## 22 Formulier "Instemming met schoolplan"

**Brin:** 17LT  
**Naam:** PCBO Het Kompas  
**Adres:** 1e Wormenseweg 460  
**Postcode:** 7333 GZ  
**Plaats:** APELDOORN

---

### VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam C Spruit naam \_\_\_\_\_

functie Voorzitter MR Kompas functie \_\_\_\_\_

plaats Apeldoorn plaats \_\_\_\_\_

datum 30-9-2019 datum \_\_\_\_\_

handtekening C Spruit handtekening \_\_\_\_\_



## 19 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

**Brin:** 17LT  
**Naam:** PCBO Het Kompas  
**Adres:** 1e Wormenseweg 460  
**Postcode:** 7333 GZ  
**Plaats:** APELDOORN

---

### VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

*naam* E. Kopmels

*naam*

*functie* Voorzitter Raad van Bestuur

*functie*


*plaats* Apeldoorn

*plaats*

*datum* 12 september 2019

*datum*

*handtekening*



*handtekening*