



*Waar kinderen belangrijk zijn!*

## **Koersplan 2020-2024**

## INHOUD

1	Voorwoord .....	3
2	Inleiding .....	3
2.1	De Stichting en haar omgeving.....	5
2.1.1	De gemeente Wijk bij Duurstede.....	5
2.1.2	Landelijke ontwikkelingen .....	5
2.1.3	Samenwerking met stakeholders.....	6
3	Onze organisatie .....	8
3.1.1	Bestuursmodel .....	8
3.1.2	De Raad van Toezicht.....	8
3.1.3	Scholen en directies .....	9
3.1.4	Medezeggenschap.....	9
3.1.5	Stafbureau.....	9
3.1.6	Directieteam .....	9
3.1.7	Voortgangsoverleg .....	10
3.1.8	Organisatiestructuur .....	10
4	Speerpunten .....	11
4.1.1	Inclusief onderwijs: “geen kind Wijk uit” .....	11
4.1.2	Eigenaarschap.....	12
4.1.3	Opbrengstgericht werken .....	13
4.1.4	Klimaatbewustzijn, Duurzaamheid.....	14
4.1.5	Werken in een online leeromgeving, hybride werken .....	14
4.1.6	Voor- en vroegschoolse educatie.....	15
4.1.7	Anders organiseren .....	15
4.1.8	Evaluatie speerpunten .....	16
4.1.9	Personeelsbeleid binnen de stichting gekoppeld aan onze speerpunten .....	16
4.1.10	Lerarentekort.....	17
4.1.11	De scholen.....	18
5	Kwaliteitsdoelen Stichting Openbaar Onderwijs Wijk bij Duurstede 2020-2024 .....	19
6	Beleidsnotities 2020-2024 .....	21
7	Vaststelling en ondertekening .....	22
8	Bijlage 1: Evaluatie strategisch beleidsplan 2015-2019 .....	23
8.1	Kwaliteitsbeleid .....	23
8.2	Onderwijs.....	24
8.3	Personeelszorg.....	26
8.4	Financiën .....	30
8.5	Marktpositie.....	30
9	Bijlage 2: Een korte toelichting op het project Het Anker.....	33
10	Bijlage 3: Aanbevelingen uit onderzoeksverslag: Taalaanbod onderbouw.....	36

## 1 Voorwoord

Voor u ligt het Koersplan van de Stichting Openbaar Onderwijs Wijk bij Duurstede. Met onze vijf scholen staan we voor ambitieus en innovatief onderwijs; we richten ons op ontwikkeling. Wij willen het verschil maken voor onze leerlingen zodat zij hun talenten kunnen ontwikkelen.

Elk kind heeft recht op goed onderwijs. Het is onze ambitie hen dat te bieden. Daarvoor levert een ieder binnen de organisatie zijn aandeel. We staan voor een open samenleving waarin iedereen erbij hoort. Samen sta je sterk.

Ons motto: "Waar kinderen belangrijk zijn" past in ons streven elk kind de kans te geven zich te ontwikkelen binnen hetgeen hij of zij kan. We leggen de lat hoog omdat een hoge ambitie kinderen uitdaagt en sterker maakt wel altijd passend bij het kind. Dat kan alleen in een veilige omgeving. We gaan de uitdaging aan om na te denken over het anders organiseren van het onderwijs om zo op een creatieve manier om te gaan met het lerarentekort. De ontwikkelingen in de samenleving gaan snel. Dit vraagt dat we kinderen daarin meenemen. Het is bijzonder dit binnen de Stichting met zo'n gemotiveerd team van mensen op te pakken. Dat doen we samen met de ouders en al de anderen in de omgeving waarmee we samenwerken.

We maken het motto "It takes a village to raise a child" graag waar.

De coronaperiode heeft een groot effect gehad op ons handelen in de scholen het afgelopen jaar. Terugkijkend zijn we vooral bezig geweest met handelen naar bevind van zaken, met altijd in ons achterhoofd wat is goed voor onze leerlingen. We ervaren hoe flexibel we als organisatie zijn en hoe flexibel onze leerlingen zijn. De samenwerking met ouders is daarbij van essentieel belang. Dit alles maakt dat we vol vertrouwen en goed voorbereid de toekomst in gaan.

## 2 Inleiding

Dit koersplan is een dynamisch document. Eind 2016 is bij een tussenevaluatie van het strategisch beleidsplan 2015-2019 met de directeuren, de Raad van Toezicht (RvT) en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) gekozen voor een aantal kaders van waaruit we binnen de stichting werken. Deze kaders zullen we ook in de komende jaren als leidraad blijven houden. Dit vraagt om continue evaluatie. De wereld om ons heen verandert zo snel dat plannen die vier jaar geleden heel relevant leken nu ingehaald worden door de nieuwe realiteit. Dat vraagt om flexibele sturing. Voor nu zijn de kaders ook richtinggevend voor de ambitieplannen die alle vijf de scholen hebben ontwikkeld of ontwikkelen. We zullen echter ook de komende jaren dit koersplan steeds tegen het licht houden en waar nodig bijsturen of onze koers verleggen.

## **“Waar kinderen belangrijk zijn”**

Als Stichting Openbaar Onderwijs Wijk bij Duurstede willen wij van toegevoegde waarde zijn voor het creëren van onderwijskansen en toekomstperspectieven voor de kinderen in Wijk bij Duurstede, Cothen en Langbroek. Onze stichting bestaat uit vijf openbare basisscholen met elk een eigen kleur en identiteit, en toch met elkaar verbonden. Die verbinding komt voort uit een missiegedrevenheid die zich karakteriseert in: “Waar kinderen belangrijk zijn, waar iedereen welkom is.” Die verbinding komt ook voort uit de drie kernwaarden die onze leidraad zijn:

- Ieder kind mag zijn wie het is.
- Met een open blik de wereld tegemoet.
- Op je eigen niveau uitgedaagd.

En natuurlijk komt die verbinding ook voort uit onze openbare identiteit. Samen met de strategische pijlers beschouwen wij missie, identiteit en kernwaarden als onze belangrijkste inhoudelijke en strategische richtinggevende kaders.

Openbare scholen: Waar verhalen samenkomen, een ontmoetingsplaats bij uitstek. Gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting gebruiken we als toetssteen of kompas. “Past wat wij doen bij onze waarden”. “Draagt het bij aan onze fundamentele opdracht richting samenleving”. Deze reflectievragen zijn voortdurend aan de orde op de diverse niveaus binnen de stichting. Zingeving als onderdeel van het dagelijks leven. Alle waarden komen dag in dag uit terug.

Basis voor dit koersplan zijn de beleidsplannen die ontwikkeld zijn in het strategisch beleidsplan 2015-2019 en die we volgens de Plan-Do-Act-Check (PDCA)-cyclus steeds herzien. Zij vormen de onderliggende structuur binnen de Stichting.

Van onze vijf openbare basisscholen staan drie scholen in de kern Wijk bij Duurstede, één school in Cothen en één school in Langbroek. Op elke school is een direct eindverantwoordelijke. Ongeveer 90 medewerkers verzorgen hier het onderwijs aan iets meer dan 900 kinderen van 4 tot en met 13 jaar. De scholen hebben elk hun eigen kleur en onderwijsvisie. Verschil mag er zijn. De scholen zijn verschillend in grootte. Van 92 leerlingen in Langbroek tot 306 leerlingen op één van drie scholen in de kern van Wijk bij Duurstede.

In Wijk bij Duurstede gaat 44 % van de leerlingen naar het openbaar onderwijs.

De scholen functioneren elk als een zelfstandige gemeenschap voor kinderen en ouders, met een eigen directie en onderwijsteam. De stichting wordt geleid door een College van Bestuur, ondersteund door een stafbureau. Het toezicht vindt plaats door een Raad van Toezicht.

## **2.1 De Stichting en haar omgeving**

### **2.1.1 De gemeente Wijk bij Duurstede**

Een school is de afspiegeling van de maatschappij. Voor kinderen zijn de unieke kenmerken van Wijk bij Duurstede dan ook van invloed op hun ontwikkeling en dat geldt ook voor de inrichting van ons onderwijs.

Wijk bij Duurstede, een kleine gemeente met ongeveer 24.000 inwoners heeft door haar wat geïsoleerde ligging met aan de ene kant de rivier met de pont, geen station en maar één provinciale weg richting A12 met een vrij grote afstand met de naastliggende dorpen en de stad Utrecht een geheel eigen karakter. Dat is iets waar de "Wijkenaren" trots op zijn. Het is daarnaast ook een bruisend stadje met veel innovatieve en creatieve ontwikkelingen. De dorpskern Cothen is van oudsher katholiek en de dorpskern Langbroek vrij streng protestantschristelijk. De bevolking van alle drie de kernen verandert omdat er nu een grotere groep forenzen komt wonen. Binnen het "relatief kleine" Wijk bij Duurstede is het voor de meeste kinderen een fijne plek om op te groeien met veel natuur en ontspanningsmogelijkheden en mogelijkheden om te sporten. Buurtsportcoaches en maatjesprojecten stimuleren de saamhorigheid. Verder zien we ook in Wijk de soms minder fijne aspecten van onze samenleving terug. Er is zorg om segregatie en we zien hangjongeren met name in de puberleeftijd.

Voor beide aspecten is aandacht in onze scholen. Er is veel aandacht voor onderwijs buiten de klas, aandacht voor gezonde voeding, gezonde scholen en creativiteit in de lessen. Er is een goede samenwerking met instanties in Wijk bij Duurstede die zich ook op de jeugd richt. We zien dat het aantal leerkrachten op de scholen die zelf in Wijk bij Duurstede wonen stijgt. Het lerarentekort maakt dat mensen kunnen kiezen en hun wens om dichterbij hun woonplaats te wonen en niet dagelijks in de file te hoeven staan kunnen realiseren.

De gemeenteraad heeft ambitieuze doelstellingen met name op het gebied van duurzaamheid en inclusie. Dat zien we terug in ons koersplan waar veel aandacht is voor duurzame schoolgebouwen en frisse scholen. Inclusie is het thema in "geen kind Wijk uit" waarin we streven naar opvang van alle kinderen binnen de scholen in Wijk bij Duurstede. De kleine schaal; één gemeente, één samenwerkingsverband, één stichting die voor de gemeente het jeugdzorgloket verzorgt, maakt dat de lijnen kort zijn. Dat maakt ook dat een project dat we nu uitvoeren "geen kind Wijk uit" juist door deze kleine schaal succesvol kan zijn.

### **2.1.2 Landelijke ontwikkelingen**

Er zijn vele landelijke ontwikkelingen die van invloed zijn op ons onderwijs. We staan bij een aantal stil.

- Het is een zorg dat de leesprestaties van jongeren daalt. Uit de Pisaonderzoeken blijkt dat de Nederland nu tot de middenmoot behoort qua prestaties. Dit komt deels

omdat andere landen nu de vruchten plukken van hun inzet op het verhogen van de leesprestaties maar het betekent ook dat ons leesonderwijs onvoldoende resultaat oplevert.

- Het aantal functioneel analfabeten (laaggeletterden) in Nederland groeit. Het kunnen lezen is een basisvoorwaarde om actief te kunnen acteren in onze maatschappij. Dit vraagt inspanning van zowel het basis- als het voortgezet onderwijs. Het basisonderwijs dient voldoende begeleiding te bieden aan kinderen zodat ze zowel op het gebied van technisch lezen als op het gebied van begrijpend lezen een goede start kunnen maken in het voortgezet onderwijs. Dit vraagt ook dat het voortgezet onderwijs zich hierop focust.
- Het lerarentekort begint steeds manifester te worden. Dat vraagt naast inzet vanuit de politiek dat we oplossingen zoeken in regionale samenwerking, goed werkgeverschap en onderwijsvernieuwingen. We gaan aan de slag met het onderwijs anders organiseren\*, profilering en werving, herstarters en nieuwstarters richting klas leiden en naast het regulier opleiden, opleiden in de praktijk. Alleen door samen te werken kunnen we dit probleem tackelen. Dat doen we ook door samen te werken met stakeholders.

\*Bij anders organiseren gaat zowel over het veranderen van de organisatie van het onderwijs (zoals het werken in grotere groepen leerlingen met meerdere leerkrachten, leraarondersteuner en onderwijsassistenten) als over het anders inzetten bij het lesgeven van leerkrachten of mensen met een diverse achtergrond. Het is denken vanuit een ander perspectief.

### **2.1.3 Samenwerking met stakeholders**

Als stichting werken we samen of houden we contact met diverse instanties en groepen in Wijk bij Duurstede, in de regio en landelijk.

Vanzelfsprekend zijn ouders van leerlingen en inwoners van Wijk bij Duurstede belangrijke stakeholders.

In de doorgaande leerlijn 0-13 is dat met:

- Kinderopvang: met onze partners KMN Kind & Co, Partou en SKDD en andere plaatselijke aanbieders.
- Revijs Wijk en Voortgezet Onderwijsscholen in de regio. Met Revijs Wijk gaan we de komende jaren naast de reguliere overleggen met name op het gebied van Wetenschap en Techniek samenwerken.
- Collega besturen: via het besturenoverleg dat gemeentelijk is georganiseerd en via het overleg betreffende het IHP en klimaatbewust gedrag.
- In het project het Anker zijn we een speciale samenwerking aangegaan met Stichting Gewoon Speciaal Onderwijs en Stichting KMN Kind & Co. Dat resulteert in deelname aan de experimentregeling samenvoeging BAO/SBO waar we vanaf augustus 2020 in participeren.

In het kader van een goede aansluiting zorg onderwijs is dat met:

- Jeugdloket
- SWV Zout
- Gemeente

In het kader van onderdeel van de samenleving is dat met:

- College en raad van Wijk bij Duurstede
- Stichting Binding
- Taalhuis
- Politie

In het kader van eigen ontwikkeling van de Stichting is dat met:

- RTC Gelderland- Midden Nederland
- Opleidingsraad HU
- PO-Raad
- VOSABB
- Externe aanbieders op het gebied van professionalisering

## **3 Onze organisatie**

### **3.1.1 Bestuursmodel**

Het College van Bestuur wordt gevormd door één persoon, de voorzitter. Deze voorzitter is mevrouw H.J. (Henny) Sikken.

Het bestuur werkt vanuit een heldere visie. Deze visie wordt gevoed vanuit alle geledingen van de stichting: directeuren, stafleden, onderwijzend personeel, ondersteunend personeel en ouders. Op deze manier streven we naar een optimaal draagvlak en gezamenlijkheid. Ook actuele onderwerpen of maatschappelijke ontwikkelingen worden hierbij meegenomen. Denk daarbij aan de instroom van vluchtelingenkinderen. Vanuit deze visie worden ontwikkelingen binnen de stichting, vanuit de grotere lijnen, ingezet en aangestuurd.

### **3.1.2 De Raad van Toezicht**

De Raad van Toezicht ziet toe op het functioneren van de stichting en heeft als bevoegdheden: het goedkeuren van het strategisch beleidsplan, de begroting, de jaarrekening, het financieel jaarverslag en het algemeen jaarverslag van de stichting. De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor het benoemen, schorsen en ontslaan van de leden van het College van Bestuur, alsmede het nemen van disciplinaire maatregelen. Daarnaast heeft de Raad van Toezicht een belangrijke klankbordfunctie voor de Voorzitter College van bestuur. De raad van toezicht heeft haar visie neergelegd in een notitie. Dit vormt de basis voor hun werk binnen de stichting.

De Raad van Toezicht bestaat uit vijf leden.

De volgende personen maken deel uit van de Raad van Toezicht;

G. (Giel) van de Kuil, voorzitter

M. (Margret) van der Mast, lid

B. (Bep) van der Linden, lid

E. (Elisabeth) van Oostrum, lid

J. W. (Jan Willem) van den Boogert, lid

- De stichting hanteert de code goed bestuur van de PO-Raad en is lid van het VTOI. De Raad van toezicht evalueert jaarlijks het eigen functioneren en beoordeelt het functioneren van de bestuurder. De Raad van toezicht en de bestuurder overleggen regulier vijf keer per jaar waarbij met regelmaat een directeur aansluit en er is minimaal één gezamenlijke themabijeenkomst met de GMR en het MT. Daarnaast bezoekt de RvT de scholen minimaal 1 keer per twee jaar.



### 3.1.3 Scholen en directies

De onderstaande scholen maken deel uit van het openbaar onderwijs Wijk bij Duurstede.

Brinnr.	Instelling	Kern	Directeur
23DF	De Horn	Wijk bij Duurstede	Dhr. J. Heijman
09DW	De Werkschuit	Wijk bij Duurstede	Mw. B. Hoogsteijns
09ZU	OBS Het Anker	Wijk bij Duurstede	Mw. I. Westerveld
04HS	De Toermalijn	Cothen	Mw. B. Hoogsteijns
18FF	Piet de Springer	Langbroek	Mw. J. Brinksma

Mw. I. Westerveld is tevens directeur van SBO Het Anker.

### 3.1.4 Medezeggenschap

Om medezeggenschap van ouders en personeel te waarborgen is er een medezeggenschapsraad op elke school. Op Stichtingsniveau bestaat er een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad. De (Gemeenschappelijke) Medezeggenschapsraad heeft als bevoegdheden het uitoefenen van het instemmings- en adviesrecht ten aanzien van voorgenomen besluiten door het College van Bestuur, dan wel de directie van de school, conform de Wet Medezeggenschap op Scholen.

### 3.1.5 Stafbureau

Het College van Bestuur laat zich ondersteunen door een stafbureau op het terrein van personeelsbeleid en (uitvoerende) personele en financiële zaken. De financiële administratie en de salarisadministratie zijn ondergebracht bij een administratiekantoor.

Het stafbureau van de stichting wordt gevormd door;

C. (Claudia) van Wijk, bureaumanager

A. (Annemarie) Maasse, beleidsmedewerker personeelszaken

M. (Martina) Hardeman, beleidsmedewerker financiën

### 3.1.6 Directieteam

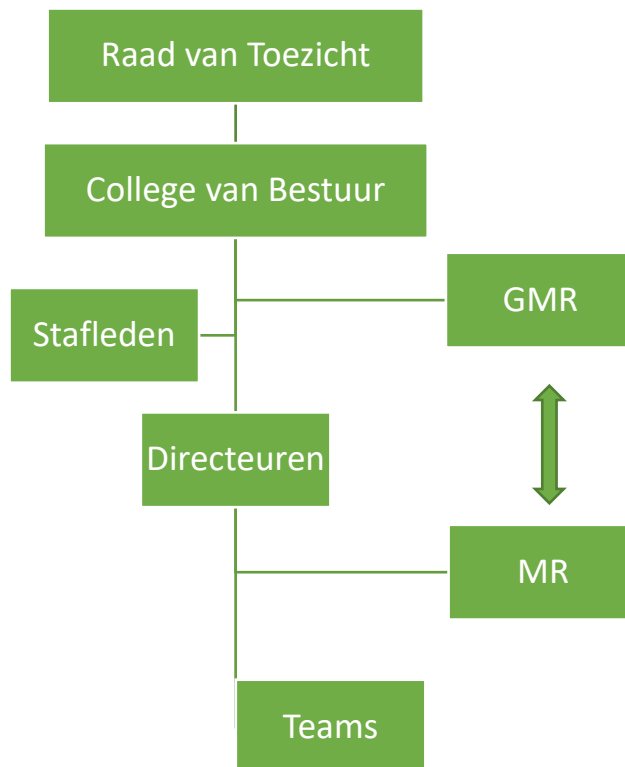
De directeuren komen ongeveer 6 keer per jaar bijeen in het Managementoverleg. De stafleden maken ook deel uit van het managementteam. De Voorzitter College van Bestuur is voorzitter van dit overleg. Het doel van dit overleg is te komen tot afstemming tussen de verschillende scholen, het inspelen op actuele gebeurtenissen, het opstellen van beleid en het leren van elkaar. De directeuren consulteren elkaar met regelmaat over diverse onderwerpen.

### 3.1.7 Voortgangsoverleg

De voorzitter van het College van Bestuur komt daarnaast regelmatig naar de afzonderlijke scholen voor een voortgangsoverleg met de directeur van de school. Naast de bespreking van (de uitvoering van) de beleidsvoornemens van de school, wordt onder andere aandacht besteed aan de leeropbrengsten, de financiële en personele ontwikkelingen en diverse actuele ontwikkelingen.

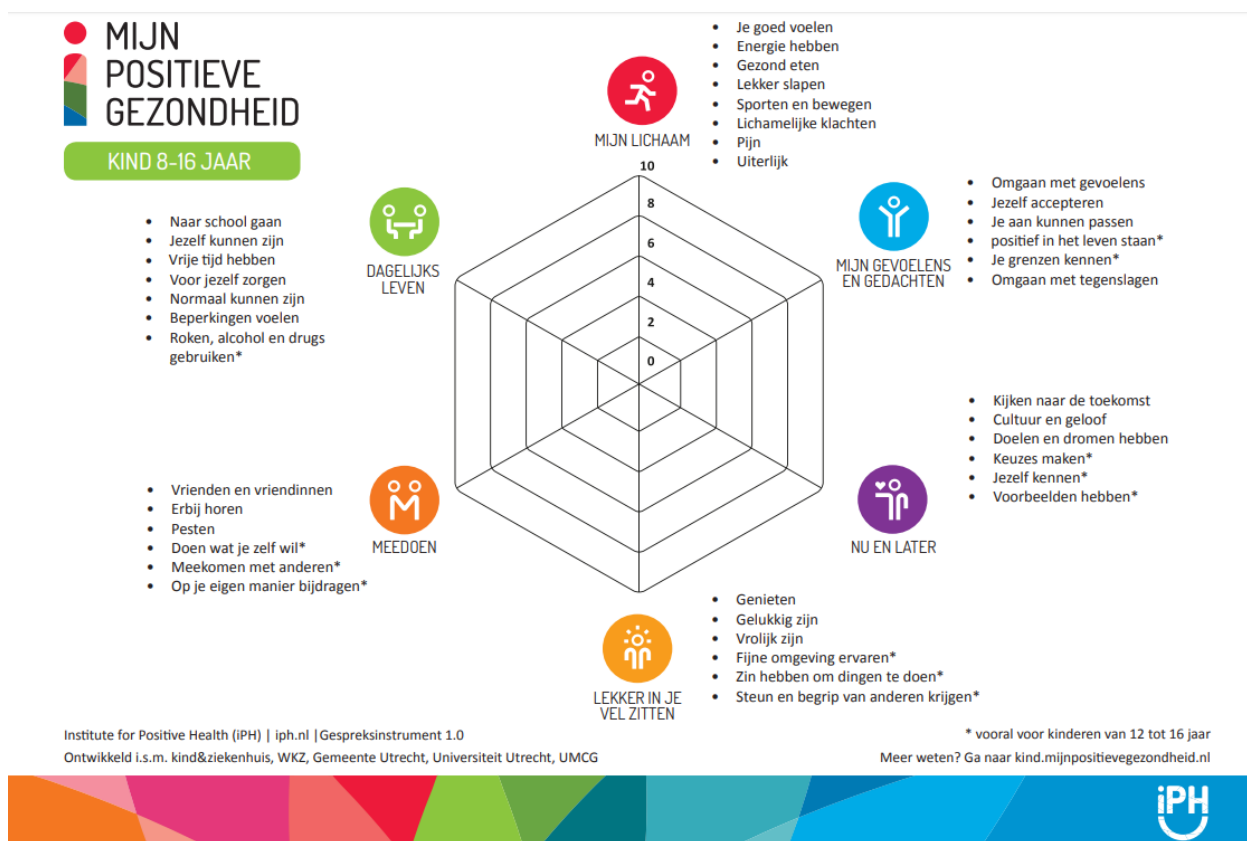
Daarnaast is er 5 x per jaar bovenschools Intern Begeleidersoverleg waar de voorzitter van het College van Bestuur op een aantal momenten bij aansluit.

### 3.1.8 Organisatiestructuur



## 4 Speerpunten

Binnen de stichting werken we vanuit de gedachte dat het van belang is dat mensen, kinderen zich zo breed mogelijk kunnen ontwikkelen. Daarvoor maken we gebruik van de basisprincipes van het model positieve psychologie uitgewerkt specifiek voor de leeftijdsgroep van onze leerlingen.



Het uitgangspunt van de positieve psychologie is dat het voor menselijke groei veel effectiever is om aandacht te besteden aan positieve ervaringen en kwaliteiten van mensen. Veerkracht, the Growth Mindset zijn uitwerkingen van deze manier van kijken naar ontwikkeling en groei. Daarbij is het werken aan de kernkwaliteiten een belangrijke insteek. In de hierna genoemde speerpunten is dit het uitgangspunt van waaruit wordt gewerkt.

Binnen Stichting Openbaar Onderwijs Wijk bij Duurstede werken wij, waar nodig in samenwerking met partners, aan de volgende speerpunten:

### 4.1.1 Inclusief onderwijs: "geen kind Wijk uit"

Uitgangspunt is dat kinderen welkom zijn op elke school binnen Wijk bij Duurstede ongeacht hun leer- en opvoedingsvraag. Doel is dat het aantal verwijzingen binnen Wijk bij Duurstede naar de een of andere vorm van Speciaal (basis) onderwijs de komende jaren gaat dalen. Daarnaast betekent dit dat we Passend Onderwijs en een goede basisondersteuning steeds

beter willen vormgeven. Voor elke school betekent dat dat ze daarin een volgende stap gaan zetten. We werken met vele partners samen (de andere schoolbesturen binnen Wijk bij Duurstede, het Samenwerkingsverband, het voortgezet onderwijs, de kinderopvang, Loket Wijk en de gemeente) om hier de basis voor te leggen. Inclusief onderwijs heeft nu een start gemaakt in het project Het Anker: Passend onderwijs in een unieke praktische vertaling. De doelstelling wordt verder uitgezet richting alle scholen in Wijk bij Duurstede. Wat leren we van de lessen op Het Anker? Hoe leren we van hetgeen er op de andere scholen wordt ontwikkeld? Elke school neemt in de komende jaren de stap die hen past. Voor meer inzicht in het project Het Anker verwijzen we naar de bijgevoegde notitie Het Anker en de tussenevaluatie.

We monitoren het aantal verwijzingen per school; we monitoren de veiligheid van leerlingen; we monitoren de leerresultaten van leerlingen; we monitoren de groei in bekwaamheid van leerkrachten; we monitoren de oudertevredenheid om het effect van onze inspanningen te meten. In de tussenevaluatie van het project zien we dat er nu meer leerlingen in Wijk bij Duurstede naar school kunnen gaan. Ook op de andere onderdelen zien we positieve ontwikkelingen.

Op basis van deze cijfers volgen we jaarlijks hoe binnen alle scholen Passend onderwijs en inclusie is vormgegeven en wat bereikt is. Op basis van deze evaluatie worden de stappen in het jaar erop gekozen.

#### **4.1.2 Eigenaarschap**

De leerling is zich bewust van zijn/haar eigen inbreng in het leerproces. Leren wordt zichtbaar en leerlingen worden gestimuleerd hun eigen leerproces vorm te geven. Dit vraagt ander gedrag van de leerkracht en werkt door in de hele organisatie.

Als de leerling eigenaar is van zijn eigen leerproces, de leerkracht eigenaar is van zijn inbreng daarin dan staan zij beiden centraal. Dat vraagt een actieve samenwerking binnen de school en met de omgeving/ouders. Aandacht voor het vergroten van veerkracht bij kinderen en leerkrachten waarbij positieve psychologie en de Growth mindset worden gebruikt.

Dit is verder uitgewerkt in de schoolplannen en wordt daarin geëvalueerd.

Eigenaarschap betekent binnen onze organisatie dat er bottom-up wordt gewerkt. De leerkracht zorgt dat die informatie beschikbaar komt die nodig is om het onderwijs goed vorm te geven en de ontwikkeling van de kinderen goed te volgen. Ditzelfde geldt voor de intern begeleider, de directie en het bestuur. We verzamelen die informatie die nodig is en bruikbaar is en niet meer.

Wat is de kern van eigenaarschap? Hoe kantelen we ons onderwijs zo dat we voldoende tegemoetkomen aan de individuele behoefte van kinderen en van degenen die lesgeven?

Dat betekent dat we binnen de scholen naast het summatief toetsen (CITO's) ook aandacht hebben voor de persoonlijke groei van kinderen. Het is van belang gericht te zijn op de ontwikkeling van de leerlingen: wat gaat goed en hoe kun je het nog beter maken?

Binnen de scholen is ruimte om daarin eigen keuzes te maken. Het werken aan het formatief toetsen is een belangrijk instrument hierbij. Eigenaarschap van leerlingen heeft consequenties voor het eigenaarschap van leerkrachten en het onderwijsondersteunend personeel. Het vraagt van elke geleding een kritische feedback op het eigen gedrag. De komende jaren zal daar binnen de stichting steeds aandacht voor zijn.

Door jaarlijks te evalueren wat de vorderingen per school zijn op dit thema werken we zowel op school als op stichtingsniveau de volgende stappen uit.

#### **4.1.3 Opbrengstgericht werken**

Het is een belangrijke taak van onze basisscholen om kinderen voldoende didactisch en pedagogisch te scholen zodat ze een goede basis hebben voor hun verdere ontwikkeling en schoolloopbaan. Daarom blijven we innoveren en aandacht houden voor die ontwikkelingen die bijdragen aan de goede leerontwikkeling van kinderen. Van belang is wat de school aan toegevoegde waarde biedt voor leerlingen. Daarvoor is in het kwaliteitsbeleid van de stichting permanente monitoring van de resultaten opgenomen en heeft elke school haar streefdoelen verwoord passend bij haar populatie. (zie voor de meetinstrumenten en doelen de notitie kwaliteitsbeleid). Een leerkracht heeft andere informatie nodig dan de intern begeleider, directeur of bestuurder om de kwaliteit te volgen en te borgen. Het is van belang dat alleen wat nodig is wordt verzameld en bijgehouden. Dit gebeurt voornamelijk in ParnasSys.

Het is van belang het lees- en spellings- en rekenonderwijs op een juist kwalitatief niveau te brengen en dit te blijven borgen. We zorgen dat we via allerlei kanalen bijhouden wat de belangrijke ontwikkelingen zijn voor deze vakgebieden en wat dit betekent voor ons lesgeven. Daarvoor wordt vakliteratuur bijgehouden en conferenties bezocht. De relevante informatie wordt binnen de stichting op diverse manieren uitgewisseld.

We hebben een resultaatsverplichting om ervoor te zorgen dat alle leerlingen kunnen lezen op het vereiste niveau (alle leerlingen zijn dan voldoende geletterd in lezen, dat wil zeggen voldoende toegerust om als zelfstandige en mondige burger deel te nemen aan de huidige samenleving). Naast het kwaliteitszorgsysteem waar we de resultaten monitoren voegen we voor de komende jaren een onderwijsresultatenmodel toe. In november is de beginsituatie al in kaart gezet. Daarin baseren we ons op de referentieniveaus voor taal en rekenen. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen 2 indicatoren, waarin we de behaalde referentieniveaus voor lezen, taalverzorging en rekenen samennemen:

- Het percentage leerlingen dat aan het einde van het basisonderwijs het fundamentele niveau 1F haalt voor taal en rekenen. Het streven is dat elke leerling dit niveau aan het einde van de basisschool beheerst.
- Het percentage leerlingen dat aan het einde van het basisonderwijs het hogere niveau (streefniveau) 1S voor rekenen en 2F voor taalverzorging en lezen haalt. Het streven is dat zoveel mogelijk leerlingen dit niveau beheersen passend bij het gewicht dat is toegekend aan de verschillende scholen.

Om een stabiel beeld te krijgen wordt er gekeken naar de gezamenlijke resultaten van de laatste 3 jaar, zodat trends zichtbaar worden.

In het kader van pedagogische resultaten is er binnen de scholen veel aandacht voor sociale vorming en burgerschap. Daarvoor worden methodes ingezet die vooral gericht zijn op het aanleren van gewenst gedrag. De resultaten worden gemonitord en waar nodig worden er curatieve acties ingezet. De monitoring van resultaten wordt tweejaarlijks in het managementteam besproken en indien nodig worden extra acties op school of stichtingsniveau ingezet.

#### **4.1.4 Klimaatbewustzijn, Duurzaamheid**

Op onze scholen is aandacht voor wat de gevolgen zijn van ons handelen voor het klimaat. Er is aandacht binnen de lessen voor duurzaamheid. We willen tevens een comfortabele werkomgeving voor onze medewerkers en leerlingen creëren. Daarbij horen ook groene schoolpleinen. In de schoolgebouwen die uit de jaren 70/80 stammen vraagt dit een extra opgave en is niet alles realiseerbaar.

We werken aan het verduurzamen van onze schoolgebouwen. We hebben aandacht voor duurzaamheid binnen de school waardoor leerlingen en het team en ouders aandacht hebben en blijven houden voor een duurzame leefomgeving. We meten het gas/elektriciteitsgebruik, we werken aan klimaatneutraal waar het kan, we zijn bezig met de plaatsing zonnepanelen op de scholen waar het kan, we meten de binnen kwaliteit in de scholen. We zijn alert op wat er aan afval wordt geproduceerd en hoe we hierop in kunnen grijpen, met als doel: goede afvalscheiding, minder plastic/restafval. Dit wordt vooral op schoolniveau uitgevoerd waar nodig acteren we hierop bovenschols. Jaarlijks worden de bereikte resultaten per school in het managementteam besproken en gaan we na welke nieuwe acties nodig zijn.

#### **4.1.5 Werken in een online leeromgeving, hybride werken**

Alle scholen zijn gestart of starten met het werken in een online leeromgeving. De scholen werken met Cloudwise en de leerlingen en leerkrachten hebben voldoende devices (Chromebook, I-pad's) tot hun beschikking. Er is een intern adviseur, tevens leerkracht van

één van de scholen, beschikbaar die leerkrachten schoolt en adviseert in het inzetten van digitale leermiddelen tijdens de lessen. Dit is permanent in ontwikkeling. Doel is niet de online leeromgeving an sich maar de mogelijkheden die het biedt voor leerlingen en leerkrachten.

We vinden het van groot belang om, bij het gebruik van het internet, kinderen leren hier mediawijs mee om te gaan.

#### **4.1.6 Voor- en vroegschoolse educatie**

Binnen het Lokaal Educatief overleg is de voorschoolse en vroegschoolse educatie een belangrijk onderwerp. Dit is verwoord in de notitie 'Voor- en Vroegschoolse Educatie, 2017' van de Gemeente Wijk bij Duurstede. Er zijn afspraken gemaakt over de doelgroepkinderen, de toeleiding, de doorlopende leerlijn en de resultaten van de vroegschoolse educatie en hoe dit wordt geborgd.

In het overleg met de diverse scholen en instellingen voor kinderopvang, geïnitieerd door de gemeente, worden afspraken gemaakt over de afstemming, warme overdracht, werkwijze en de monitoring.

Daarnaast is vanuit onze stichting een onderzoek uitgevoerd door een leerkracht van één van de scholen met als onderzoeksopdracht: "Hoe sluit de overgang van peuter naar kleuter binnen de scholen van Stichting Openbaar Onderwijs Wijk bij Duurstede op dit moment aan in het onderwijs bij kinderen met een (risico op) taalachterstand" (zie bijlage 3: aanbevelingen uit onderzoeksverslag: Taalaanbod onderbouw; de overgang van peuter naar kleuter door mw. S Wiegers-Vernooij 2019.)

De aanbevelingen uit het onderzoek geven richting aan de ontwikkelingen op de verschillende scholen m.b.t. de aansluiting tussen peuterspeelzaal en kleuteronderwijs.

#### **4.1.7 Anders organiseren**

Innoveren binnen het onderwijs betekent ook kritisch kijken naar de wijze waarop het onderwijs nu is georganiseerd. Wat past het beste bij de doelen die de school wil halen. Is de huidige organisatie het best passend?

Bij anders organiseren kan gedacht worden aan het anders inzetten van leerkrachten of het inzetten van mensen met een niet-onderwijsachtergrond. Het kan gaan om het samenvoegen van groepen binnen één lokaal waar meerdere leerkrachten, leraarondersteuners en/of onderwijsassistenten beschikbaar zijn. Een mogelijkheid is ook het geven van hybrideonderwijs met behulp van digitaal onderwijs. Uitgangspunt is dat het moet passen binnen de schoolorganisatie, dat het passend is bij wat nodig is voor leerlingen. Daarbij is de veiligheid en het welbevinden van de kinderen het uitgangspunt. Je experimenteert niet met kinderen maar wel voor kinderen.

#### **4.1.8 Evaluatie speerpunten**

Bovengenoemde speerpunten zijn bedoeld als kader waarbinnen de scholen hun eigen beleid uitzetten passend bij de ontwikkelingen op schoolniveau.

In de schoolplannen en de daarop gebaseerde jaarplannen geeft elke school aan welke de doelen zij willen bereiken. Deze worden jaarlijks zo SMART mogelijk geformuleerd.

Op stichtingsniveau evalueren we jaarlijks of de speerpunten terugkomen in het jaarplan en welke vorderingen we zien. Waar nodig leidt dit tot consequenties op Stichtingsniveau.

De aanpak waarin de doelen op schoolniveau het uitgangspunt zijn past bij ons streven om eigenaarschap te stimuleren.

#### **4.1.9 Personeelsbeleid binnen de stichting gekoppeld aan onze speerpunten**

Hoe zorgen we voor permanente scholing en ontwikkeling van onze medewerkers? Wat heb je als leerkracht, directeur of ondersteuner nodig om je vak goed uit te oefenen maar ook hoe ontwikkel je persoonlijke vaardigheden die maken dat je je werk met plezier blijft doen.

Dit zijn vragen die we binnen de tichting willen beantwoorden. Onze inzet is om kinderen acht jaar te begeleiden en ze met een goede bagage richting het voortgezet onderwijs te laten gaan. Tevens zijn onze scholen de leer-/werkplaatsen waar kinderen oefenen in het samenwerken, leren leren en waar ze verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leerproces. We leiden kinderen op voor een wereld die we nu nog niet kennen. Ze hebben vaardigheden en kennis nodig zodat ze zich goed staande kunnen houden.

Dat vraagt van onderwijskrachten en ook van ouders inspanning om hen hierin te begeleiden.

De school is een integraal onderdeel van de samenleving. Dat betekent dat we permanent onze blik naar buiten richten. Hoe sluiten we aan bij hetgeen kinderen na schooltijd meemaken? We zijn daarbij blijvend op zoek naar de verbinding tussen de leefwerelden van kinderen.

Ook voor leerkrachten verandert de wereld om hen heen. Voor jonge startende leerkrachten is een coachende stimulerende omgeving van belang. Er moet daarnaast voldoende uitdaging blijven voor leerkrachten die al lange tijd in het vak zitten. Hoe rondt een leerkracht zijn/haar loopbaan op een goede manier af. Daarom willen we leerkrachten voor elke leeftijdsfase goede ondersteuning bieden.

Een ieder is eigenaar zijn van zijn/haar eigen leerproces. Samen zijn teamleden verantwoordelijk voor het proces in het team.

Voor kinderen betekent het dat ze bezig zijn met hun eigen ontwikkeling en dat ze bezig zijn met het samen leren. Dit geldt ook voor de medewerkers. Ze werken op allerlei manieren op stichtingsniveau samen.

De focus op passend onderwijs en inclusief onderwijs betekent dat we steeds monitoren wat scholen en leerkrachten nodig hebben om dit te realiseren. Dit zal de komende jaren onze volle aandacht hebben. Om als school goed te functioneren hebben we systemen nodig. We



borgen de kwaliteit van onze lessen, zorgen voor een frisse leeromgeving, zorgen voor een veilige omgeving waar eenieder gezien wordt, zorgen voor voldoende ondersteuning zodat iedereen zijn/haar werk kan doen.

Maar een systeem is nooit leidend. Als we de mens centraal zetten vraagt dit van ons een andere inspanning. Daar zullen we de komende jaren samen naar gaan zoeken.

Dit is het uitgangspunt voor de professionalisering binnen onze organisatie.

We vinden het van belang dat medewerkers van en met elkaar leren. Dat betekent het leren in leernetwerken ook buiten de school of buiten de organisatie. We stimuleren dat mensen over de grens van hun eigen organisatie kijken. Ons mobiliteitsbeleid geeft mensen de ruimte om dit te verkennen.

#### **4.1.10 Lerarentekort**

In het kader van het lerarentekort is het boeien en binden van medewerkers een belangrijk aandachtspunt. Onze stichting heeft zich in 2016 aangesloten bij het Regionaal Transfer Centrum (RTC) Gelderland Midden Nederland bestaande uit 15 schoolbesturen. Eind 2019 is dit de vereniging RTC geworden. De doelstelling van het RTC is het bundelen van krachten en kiezen voor een samenwerking waarbij goed werkgeverschap uitgangspunt is. Vanuit deze gezamenlijke basis kan de werkgelegenheid worden bevorderd, de kwaliteit van het personeel worden vergroot, het aanbod aan personeel toenemen, loopbaanontwikkeling van het personeel gestimuleerd worden en de kwaliteit van het onderwijs verder worden uitgebouwd. Deze samenwerking heeft geen vrijblijvend karakter. In eerste instantie was de insteek vooral gericht op het gebied van personeel inclusief vervangingspool. Het lerarentekort en gezamenlijke aanpak van scholing zijn daar bij gekomen. Ook hier leren we van en met elkaar.

Het RTC heeft een projectleider en een beleidsmedewerker ingehuurd. Daarnaast nemen diverse leden van het RTC deel aan werkgroepen. Als Stichting zijn we door middel van de bestuurder vertegenwoordigd in de denktank, een groep waarin de diverse projecten worden geïnitieerd en gevolgd voor ze in de ALV van de vereniging worden geaccordeerd.

Naast de financiële bijdrage van de leden worden meerdere subsidies ingezet vanuit de overheid die gericht zijn op een regionale aanpak van het lerarentekort. Deze subsidies worden ingezet om meerdere projecten uit te voeren.

Eén van de projecten is dat met vier Hogescholen een divers aanbod gerealiseerd wordt voor startende leerkrachten waaronder Traineeships voor startende leerkrachten. Daarnaast scholen en begeleiden we gezamenlijk zijinstromers en herintreders. Er worden bovenbestuurlijke coaches ingezet en er vinden gezamenlijke wervingscampagnes plaats.

Met een viertal besturen uit het RTC is de stichting nu lid geworden van de opleidingsraad van de Hogeschool Utrecht. Op vrijwel alle scholen is een schoolopleider aanwezig. Voor de toetreding zullen de scholen de komende jaren geaudit worden. We zullen ons gehele personeelsbeleid hierop toetsen en waar nodig aanpassen.

Op stichtingsniveau is daarnaast:

1. De bedrijfsvoering op orde.
2. Het financieel beleid op orde.
3. Aandacht voor personeelsbeleid gericht op ontwikkeling en professionalisering van de leerkracht; een gerichte aanpak van het lerarentekort.
4. Geïnvesteed in projecten gericht op ontwikkeling in het onderwijs zoals;
  - ICT/online werken
  - Jonge kind café
  - Hoogbegaafdheid
  - Traineeship startende leerkracht/ begeleiden zijinstromers/ actief werven invalleerkrachten in samenwerking met het RTC
  - Taalklas
  - Explora
  - De ib-er 2-0
  - 3D printer in het kader van wetenschaps- en techniekonderwijs

#### **4.1.11 De scholen**

De ambities van de scholen zijn uitgewerkt in de individuele schoolplannen.

## 5 Kwaliteitsdoelen Stichting Openbaar Onderwijs Wijk bij Duurstede 2020-2024

<u>Domeinen</u>	<u>Doelen</u>	<u>Meetbaar of merkbaar</u>	<u>Instrument of methode</u>	<u>Frequentie/ wanneer</u>
<i>Onderwijs-proces</i>	Ons onderwijsaanbod is afgestemd op de kerndoelen, gericht op een brede ontwikkeling en is eigentijds.	Het oordeel van buitenstaanders en deelnemers	Leerlingenraad Ouders (MR) Audit Inspectie Scholen met Succes	Jaarlijks (alle methoden doornemen) 1x per 3 jaar 1x per 4 jaar 1 x per 4 jaar
	We kennen de ontwikkeling van onze leerlingen en stemmen het onderwijs daarop af.	Leerling populatie ParnasSys (PDCA-cyclus zichtbaar op groeps- en leerling niveau/ notities). CITO-analyses/ methodetoetsen. Planning in klassenmap.	Analyse leerling populatie  Opbrengstenvergaderingen Bespreken PDCA-cyclus (groeps-en leerling besprekingen) Audit Inspectie	We monitoren jaarlijks; bij veranderende populatie wordt dit vastgelegd (wat betekent dit voor ons onderwijsaanbod?) 2x per schooljaar  4x per schooljaar  1x per 3 jaar 1x per 4 jaar
<i>Leerlingen</i>	De leerlingen voelen zich veilig	De kinderen geven aan dat zij zich veilig te voelen; school heeft doelen opgesteld. (Ouders geven dit ook aan)	Elke school beschikt over een instrument om dit te volgen. Enquête Scholen met succes	Minimaal 1x per schooljaar  1 x per 4 jaar
	De leerlingen behalen resultaten op de kernvakken die passen bij de leerling- populatie	De resultaten bij taal en rekenen liggen op of boven het gemiddelde van vergelijkbare scholen Elke school hanteert een eigen standaard	Tussentoetsen Eindtoets Referentieniveaus.	2x per schooljaar (jan/juni); analyse door IB-ers, op groepsniveau Directie 1x per schooljaar een schoolanalyse over drie schooljaren Eindtoets in april; dit wordt geanalyseerd.
	De leerlingen vervolgen met succes hun loopbaan in het VO.	We streven naar een hoog ambitieniveau in de doorverwijzing van leerlingen. Dat betekent dat we goed monitoren in welke stroom leerlingen na twee jaar zitten. Als meer dan 95 % in de stroom zit die geadviseerd is zullen we onze verwijzingen kritisch analyseren Waar nodig zullen we onze wijze van advisering aanpassen	Doorstroom 'scholen op de kaart'. Eigen evaluatie (op basis van info VO)	Jaarlijks op basis van gegevens DUO/ NRO (zie: ook 'Scholen op de kaart')

	De leerlingen zijn tevreden over de school	Het streven is dat de leerlingen de school beoordelen met een 7 of hoger.	Tevredenheidsonderzoek Scholen met succes Leerlingenraad	1x per vier schooljaren Mei 2022
<i>De medewerkers</i>	De medewerkers voelen zich veilig	Elke medewerker dient zich veilig te kunnen voelen. Dit monitoren we en waar nodig wordt actie ondernomen. Preventief worden acties ondernomen om de werkomgeving en de werkomstandigheden veilig te maken	RI & E Tevredenheidsonderzoek	1 keer per twee jaar 1 keer per 4 jaar
	Het ziekteverzuim is acceptabel	Het streven is het ziekteverzuim onder het landelijk gemiddelde te houden	Percentage ziekteverzuim kan dagelijks opgevraagd worden maar wordt in ieder geval per kwartaal besproken in het MT	Via systeem RAET
	De medewerkers zijn tevreden over de werkomstandigheden		Tevredenheidsonderzoek "scholen met Succes Tevredenheidspeiling op de individuele scholen	1 keer per vier schooljaren Per school verschillend
	De medewerkers houden hun bekwaamheid op peil door professionalisering	Met elke medewerker wordt jaarlijks een functionerings- of beoordelingsgesprek gevoerd waarin een pop wordt opgesteld	POP via functioneren en beoordelen door de direct leidinggevende	Jaarlijks
<i>Ouders en belanghebbenden</i>	Ouders zijn tevreden over de school van hun kinderen	De ouders beoordelen de school met een 7 of hoger	Tevredenheidsonderzoek 'Scholen met succes' Raadplegen ouders. MR/AC	1x per vier schooljaren Mei 2022
	De scholen werken effectief samen met partners	Partners beoordelen de samenwerking als effectief	Vragenlijst	Stichtingbreed opzetten jan. 2020
<i>Financiën</i>	De scholen en de stichting benutten de financiële middelen volledig	De exploitatie is sluitend en de middelen worden doelmatig besteed	Begroting  Jaarplan	Jaarlijks oktober/  Directies presenteren aan bestuur. Jaarlijks aug/sep
<i>Gebouwen</i>	De schoolgebouwen zien er aantrekkelijk uit en worden optimaal benut voor het onderwijs	Belanghebbenden beoordelen de aankleding en het gebruik positief.	Tevredenheidsonderzoek leerlingen, ouders, en leerkrachten.  RI&E	1x per vier schooljaren Mei 2022  1x per vier schooljaren (verschilt per school)
<i>Stabiel leerlingaantal</i>	Het openbaar onderwijs heeft een stabiel leerlingaantal	We meten jaarlijks het aantal leerlingen ten opzichte van het totaal aantal leerlingen	Gegevens duo	1 keer per jaar

## 6 Beleidsnotities 2020-2024

De komende vier jaar zijn de volgende beleidsnotities actueel. Deze zullen we waar nodig herzien. We zullen ernaar streven deze herzieningen evenwichtig over de jaren te verdelen, mede afhankelijk van prioriteitstelling.

<b>Beleid</b>	<b>Opgesteld in</b>	<b>Wordt(eventueel) herzien in en waar nodig eerder aangepast</b>
AVG	2017	Jaarlijks geëvalueerd en aangepast
Lief en leed	2017	2022
Medezeggenschap	2017	2021
Protocol bij overlijden (herzien)	2017	2022
Gesprekkencyclus	2018	2020
Klokkenluidersregeling	2018	2022
Cafetariareglement (actueel)	2018	2020
Professionaliseringsbeleid (gericht op interne medewerkers)	2018	2022
Klachtenregeling	2019	2020
Gevolgen Wet normalisering Ambtenaren	2019	
Ziekteverzuimbeleid	2019	2023
Arbobeleid	2019	2023
Taakbeleid (nu werkverdelingsplan, pijlers taakbeleid blijven uitgangspunt)	2019	2023
Werving, selectie en mobiliteit	2020	2024
Functieboek (wordt herzien i.v.m. inclusief onderwijs/ IB-er) en de nieuwe CAO	2020	2024
Behouden van werkplezier (wordt geïntegreerd in de gesprekkencyclus)	2020	
Levensfasebewust personeelsbeleid (herzien)	2020	2024

Opleidingsschool (opzetten beleid, incl. stagebeleid)	2020	2024
Startende leerkrachten	2020	2024
Beloningsbeleid	2020	2024
Medicijnverstrekking en medische handelingen	2021	2025

## 7 Vaststelling en ondertekening

Door ondertekening wordt akkoord gegaan met de inhoud van dit beleid 'Koersplan 2020-2024'.

College van Bestuur



H.J. Sikken

Voorzitter College van Bestuur

Datum: ..... 2021

Namens de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad



B. van Rijswijk

Voorzitter Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Datum: ..... 2021

## 8 Bijlage 1: Evaluatie strategisch beleidsplan 2015-2019

Hieronder evalueren we de doelen van het strategisch beleidsplan 2015-2019.

### 8.1 Kwaliteitsbeleid

Kwaliteitsbeleid doelstelling 1	Schooljaar	Stichting/school
Er is een gezamenlijke invulling gegeven aan de identiteit 'openbaar onderwijs in Wijk bij Duurstede' en deze is waarneembaar op alle scholen en bij alle medewerkers binnen de stichting.	2016-2017	Stichting/school

#### **Evaluatie doelstelling 1:**

Er is in de afgelopen drie jaar met regelmaat gesproken over de identiteit van het openbaar onderwijs met de RVT, en het MT en medewerkers. Dit is terug te zien in onze presentatie op de Website OBS Wijk en heeft geleid tot een meer bij de stichting passende invulling.

Kwaliteitsbeleid doelstelling 2	Schooljaar	Stichting/school
Binnen de stichting en op alle individuele scholen wordt gewerkt volgens een actief uitgevoerd kwaliteitsbeleid. Er wordt gebruik gemaakt van eenduidige instrumenten zodat kwaliteit op klassen-, school- en stichting niveau integraal goed bewaakt en onderling uitgewisseld kan worden.	2015-2016	Stichting/school

#### **Evaluatie doelstelling 2:**

Met de keuze om één van de directeuren te vragen het kwaliteitsbeleid als aandachtsgebied uit te werken heeft het gehele kwaliteitsbeleid een nieuwe impuls gekregen. Het kwaliteitsbeleid is herschreven. Alle scholen volgen de kwaliteitskalender en leveren dit aan de voorzitter van het CvB aan. Er is duidelijk wat en wanneer inzichtelijk moet zijn en welke acties volgen als dit niet het geval is.

Er ligt een auditplan. De interne audits door de interne auditor zijn gestart en het auditplan wordt in het komend jaar verder uitgewerkt in samenwerking met een collega-bestuur.

Kwaliteitsbeleid doelstelling 3	Schooljaar	Stichting/school
Directeuren bezoeken en waarderen elkaars scholen en stellen zich hierbij op als een 'kritische vriend' t.a.v. de uitvoering van de kwaliteitszorg.	2015-2016	Stichting

### **Evaluatie doelstelling 3:**

Het auditproces is gestart. Daarnaast consulteren de directeuren elkaar waar nodig.

Kwaliteitsbeleid doelstelling 4	Schooljaar	Stichting/school
Naast de verantwoording zoals beschreven in het kwaliteitsbeleid, verantwoorden scholen zich op transparante wijze door gebruik te maken van Vensters-PO: zij plaatsen de indicatoren met een eigen toelichting zoveel mogelijk binnen de eigen context.	2015-2019	Stichting/school

### **Evaluatie doelstelling 4:**

Dit wordt permanent bijgehouden

## **8.2 Onderwijs**

Onderwijs doelstelling 1	Schooljaar	Stichting/school
Op elke school is sprake van een veilig pedagogisch klimaat waarin leerlingen zich veilig en gewaardeerd voelen.	Naar keuze van school	School

### **Evaluatie doelstelling 1:**

Op alle scholen wordt hier veel aandacht aan besteed. Op vier van de vijf scholen is een sociaal emotioneel programma ingevoerd: Vreedzame school en KIVA en Pedagogische Tact. De vijfde school beraadt zich op het programma. De veiligheidsbeleving van leerlingen wordt gemonitord en waar nodig wordt hier actie op ingezet. Dit blijft een actueel thema.



Onderwijs doelstelling 2	Schooljaar	Stichting/school
<p>Volledige implementatie van het handelings- en opbrengstgericht werken, waaronder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In alle groepen wordt dagelijks handelingsgericht en opbrengstgericht gewerkt. Hierbij wordt van alle kinderen de onderwijsbehoeften in kaart gebracht en wordt het onderwijs hierop afgestemd, zodat elke leerling een passend onderwijsaanbod krijgt. Er wordt een realistisch maar ambitieus onderwijsaanbod gerealiseerd waarin kinderen, binnen de eigen mogelijkheden, optimaal leren.</li> <li>• Op alle scholen worden ten minste de door de inspectie aangegeven minimumdoelen behaald.</li> <li>• Op alle scholen worden door de scholen zelf realistische, maar ambitieus geformuleerde streefscores behaald bij de vakken lezen, spelling, begrijpend lezen en rekenen. Dit gebeurt op leerling-, groeps- en schoolniveau.</li> <li>• Leerlingen worden, op eigen niveau, medeverantwoordelijk gemaakt voor het eigen leerproces.</li> <li>• Ouders worden als pedagogische partners betrokken bij het onderwijs aan hun kind.</li> </ul>	2015-2016	Stichting/school

### Evaluatie doelstelling 2:

Dit is een continu proces waar binnen alle scholen en op stichtingsniveau veel aandacht voor is en wat jaarlijks in de schoolevaluaties en het bestuursverslag wordt geëvalueerd. Deze evaluaties zijn de basis van de notitie kwaliteitszorg.

Onderwijs doelstelling 3	Schooljaar	Stichting/school
De scholen herkennen toptalenten en bieden hen een uitdagend onderwijsaanbod.	Naar keuze van school	School

### Evaluatie doelstelling 3:

Alle scholen hebben een aanbod gericht op toptalenten en door het vormen van Explora binnen Het Anker is er binnen de stichting de mogelijkheid voor leerlingen voor continu onderwijs voor hoogbegaafden. Hier zal in de komende vier jaar nog een verdere slag in gemaakt worden.

Onderwijs doelstelling 4	Schooljaar	Stichting/school
Op stichtingsniveau wordt onderzocht of er middelen beschikbaar zijn of gemaakt kunnen worden om ruimte te geven voor extra handen in de klas. Hiertoe onderzoeken we of we op stichtingsniveau eenduidige afspraken kunnen maken over de formatieopbouw op de scholen.	2015-2016	Stichting

#### **Evaluatie doelstelling 4:**

Dit is een continu aandachtspunt in de formatiebesprekingen.

### **8.3 Personeelszorg**

Personeelszorg doelstelling 1	Schooljaar	Stichting/school
Alle leerkrachten beschikken aantoonbaar over goede didactische vaardigheden en over goede differentiatievaardigheden.	2016-2017	Stichting/school

#### **Evaluatie doelstelling 1:**

Dit is en blijft een voortdurend punt van aandacht tijdens de gehele gesprekken cyclus.

Personeelszorg doelstelling 2	Schooljaar	Stichting/school
Uiterlijk vanaf 2017 wordt gebruik gemaakt van een gevalideerd instrument waarmee de didactische vaardigheden van de leerkrachten in beeld worden gebracht.	2016-2017	Stichting/school

#### **Evaluatie doelstelling 2:**

Het beleid functioneren en beoordelen is herzien en wordt uitgevoerd en gemonitord. Er is ruimte voor elke directeur om binnen de vastgestelde gesprekkencyclus te kunnen werken aan het begeleiden en coachen van de medewerkers om zo tot optimale inzet te komen. Daarvoor kunnen scholen individuele keuzes maken.

Personeelszorg doelstelling 3	Schooljaar	Stichting/school
Leraren zijn in 2017 ingeschreven bij het lerarenregister en onderhouden zelf hun eigen bekwaamheid.	2017-2018	Stichting/school

### Evaluatie doelstelling 3:

Dit is niet meer aan de orde omdat het lerarenregister niet meer bestaat.

Personeelszorg doelstelling 4	Schooljaar	Stichting/school
Alle personeelsleden hebben inzicht in de eigen vaardigheden en kunnen deze vergelijken met de vaardigheden die van hen verwacht worden. Zij hebben een persoonlijk ontwikkelingsplan dat hen in staat stelt hun vaardigheden te vergroten.	2015-2016	Stichting/school

### Evaluatie doelstelling 4:

Met alle personeelsleden wordt dit besproken binnen de gesprekkencyclus en ze stellen een POP op die binnen het professionaliseringsplan van de scholen zichtbaar wordt gemaakt.

Personeelszorg doelstelling 5	Schooljaar	Stichting/school
Aan de gesprekkencyclus (bestaande uit lesobservaties, feedbackgesprekken, functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken en gesprekken gericht op persoonlijke ontwikkeling) wordt voortdurend met alle personeelsleden uitvoering gegeven.	2015-2019	Stichting/school

### Evaluatie doelstelling 5:

Gerealiseerd maar blijft voortdurend aandacht voor nodig.

Personeelszorg doelstelling 6	Schooljaar	Stichting/school
Personeelsleden worden in staat gesteld en gefaciliteerd om zich te professionaliseren; voor het behalen van doelen op niveau van de organisatie en voor het verwezenlijken van persoonlijke ambities.	2015-2019	Stichting/school

### Evaluatie doelstelling 6:

Hier is zowel binnen de school als op stichtingsniveau ruim aandacht en middelen voor.

Personeelszorg doelstelling 7	Schooljaar	Stichting/school
Er wordt, zowel binnen de individuele scholen als tussen de scholen onderling, gebruik gemaakt van peer review, collegiale consultatie en collegiale visitatie.	2017-2018	Stichting/school

### **Evaluatie doelstelling 7:**

Dit wordt op diverse manieren handen en voeten gegeven via IB-ers, het jonge kind café, de bovenschoolse onderwijs/ICT-coach, de taalcoach maar blijft punt van aandacht.

Personeelszorg doelstelling 8	Schooljaar	Stichting/school
Directeuren zijn vanaf 2015 ingeschreven bij het schoolleidersregister en onderhouden zelf hun eigen bekwaamheid, conform de herregistratie-eisen zoals beschreven in de CAO-PO.	2015-2016	Stichting

### **Evaluatie doelstelling 8:**

Is geregeld.

Personeelszorg doelstelling 9	Schooljaar	Stichting/school
Het beleid voor startende leerkrachten wordt voor 2017 verstevigd, conform de bepalingen zoals deze in de CAO-PO 2014 worden aangegeven. Door toepassing van dit beleid hebben zij zich binnen een periode van 3 jaar ontwikkeld van basis bekwame tot vakbekwame leerkrachten.	2016-2017	Stichting/school

### **Evaluatie doelstelling 9:**

Hier wordt binnen de stichting en in de samenwerking binnen het RTC veel aandacht aan gegeven en initiatieven voor ontplooid.

Personeelszorg doelstelling 10	Schooljaar	Stichting/school
Het personeelsbeleid wordt planmatig geëvalueerd en verbeterd, conform onderstaande lijst.	Zie hieronder	Stichting

<b>Beleid</b>	<b>Opgesteld in</b>	<b>Is herzien in</b>
Internetprotocol/ nu AVG	2013	2017
Lief en leed	2013	2017
Medezeggenschap	2013	2017
Protocol bij overlijden	2013	2017
Taakbeleid	2013	2017
Werving, selectie en mobiliteit; veel aandacht voor in kader lerarentekort in samenwerking binnen RTC	2013	2015
Behouden van werkplezier; in relatie tot werkdrukmiddelen	2014	2018
Functiemix; niet meer van toepassing	2014	2018
Leeftijdsbewust personeelsbeleid	2014	2018
Medicijnverstrekking en medische handelingen	2014	2018
Gesprekkencyclus	2014	2018
Ziekteverzuimbeleid	2014	2018
Arbobeleid	2015	2019
Functieboek	2015	2019
Klachtenregeling	2015	2019

## 8.4 Financiën

Financiën doelstelling 1	Schooljaar	Stichting/school
Volledige herziening van het financiële beheer, waaronder: <ul style="list-style-type: none"><li>• We maken jaarlijks een begroting, waarin baten en lasten voor het komend jaar zijn opgenomen.</li><li>• We leggen jaarlijks verantwoording af over baten en lasten van het afgelopen jaar.</li><li>• We hanteren hierbij tevens een continuïteitsparagraaf, waarin we bekijken hoe de financiële situatie voor de komende jaren eruitziet.</li><li>• We maken jaarlijks een meerjarenbestuursformatieplan, waarin we drie jaar vooruitkijken en in kaart brengen met welke financiële consequenties we te maken krijgen.</li></ul>	2015-2016	Stichting

### Evaluatie doelstelling 1:

Gerealiseerd en goed op orde. Tevens wordt de notitie risicomanagement in februari 2020 vastgesteld.

## 8.5 Marktpositie

Marktpositie doelstelling 1	Schooljaar	Stichting/school
De vijf scholen worden in stand gehouden, desnoods als dislocatie.	2015-2019	Stichting

### Evaluatie doelstelling 1:

Gerealiseerd. Alle scholen hebben voldoende leerlingen

Marktpositie doelstelling 2	Schooljaar	Stichting/school
<p>Het leerlingenaantal van 't baken ligt uiterlijk op 1 oktober 2016 boven de opheffingsnorm.</p> <p>Daartoe wordt ingezet op:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• het doorzetten van de bouw van de Brede school De Horden;</li> <li>• het blijven werken aan verbetering van de kwaliteit en het imago van de school;</li> <li>• de voortzetting en verdere versteviging van Explora.</li> </ul>	2015-2016	't Baken

### Evaluatie doelstelling 2:

Gerealiseerd mede door vorming Brede school Het Anker

Marktpositie doelstelling 3		schooljaar	Stichting/school
<p>De stichting telt op 1 oktober 2016 en op 1 oktober 2017 862 leerlingen, wat gelijk staat aan een marktaandeel van 45%.</p> <p>Daartoe wordt ingezet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• het doelgericht implementeren van het opgestelde HGW-OGW beleid en het verhogen van de leerresultaten (8.2.2);</li> <li>• het verstevigen van de samenwerking met en tevredenheid van ouders (8.5.6);</li> <li>• het verstevigen van de samenwerking tussen directeuren en scholen (8.1.1. / 8.1.3 / 8.3.7);</li> <li>• het inzetten van de juiste PR-faciliteiten;</li> <li>• indienen verzoek toepassing gemiddelde schoolgrootte uiterlijk 1 februari 2016.</li> </ul>		2015-2017	Stichting

### Evaluatie doelstelling 3:

Het marktaandeel blijft vrij stabiel. Het concurrentie model binnen Wijk bij Duurstede blijft een goede ontwikkeling van het gehele onderwijs in Wijk bij Duurstede in de weg staan.

Marktpositie doelstelling 4	schooljaar	Stichting/school
<p>Een fusie tussen 't baken en de Piet de Springerschool wordt voorbereid, om een oplossing te bieden mochten bovenstaande doelen niet worden bereikt.</p> <p>Daartoe wordt ingezet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• voorbereiden van een fusie per 1 augustus 2016 in samenwerking met de medezeggenschapsraden van 't baken en de Piet de Springer. Besluitvorming dient begin juni 2016 te zijn afgerond;</li> <li>• het betrekken en informeren van de gemeente bij dit proces.</li> </ul>	2015-2016	Stichting 't Baken Piet de Springer

#### Evaluatie doelstelling 4:

Niet gerealiseerd, is niet meer aan de orde.

Marktpositie doelstelling 5	schooljaar	Stichting/school
Ouders worden op alle scholen actief betrokken bij het onderwijsproces aan hun kind(eren), alsmede bij de onderwijskundige ontwikkelingen van de school als geheel. Zij zijn tevreden over de kwaliteit van de school.	2015-2019	School

#### Evaluatie doelstelling 5:

Wordt op zeer diverse manieren vorm aan gegeven binnen de scholen passend binnen hun activiteitenplan

Marktpositie doelstelling 6	schooljaar	Stichting/school
Wij realiseren een optimale afstemming voor opvang van kinderen van 4 tot 13 jaar; waar mogelijk door gebruik te maken van integrale kindcentra.	Naar keuze van school	Stichting/school

#### Evaluatie doelstelling 6:

De samenwerking met de voorschoolse voorzieningen is goed gerealiseerd.

Er is geen IKC gerealiseerd maar over de samenwerking zijn afspraken gemaakt die waar nodig zijn vastgelegd in samenwerkingsovereenkomsten.



## 9 Bijlage 2: Een korte toelichting op het project Het Anker

Het Anker is een in Nederland uniek concept om kinderen – vanuit het concept Passend Onderwijs – samen naar school te laten gaan.

De school voor speciaal basisonderwijs De Driehoek (Stichting Gewoon Speciaal), basisschool 't baken (Stichting Openbaar Onderwijs Wijk bij Duurstede), medewerkers vanuit het zorgloket van de gemeente én opvangorganisatie KMN Kind & Co hebben begin 2017 samen hun intrek genomen in het prachtige nieuwe gebouw aan de Hordenweg in Wijk bij Duurstede.

Het Samenwerkingsverband Zuid Oost Utrecht steunt deze samenbundeling van kennis en kunde, vanuit haar visie om te streven naar meer inclusief onderwijs.

Vanuit deze vijf partners wordt Het Anker idee gedragen: meer inclusief onderwijs en een efficiënte, effectieve verbinding van onderwijs, kinderopvang en jeugdhulp.

Wat maakt dat Het Anker voor kinderen, ouders en gemeenschap zo'n bijzondere invulling geeft aan passend onderwijs?

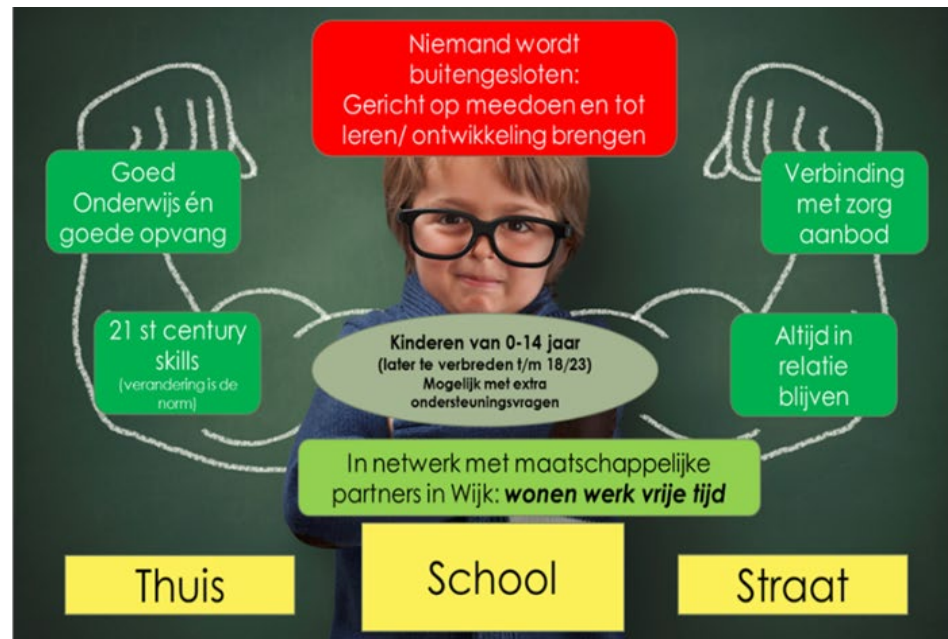
De kinderen van 0-13 jaar leren en leven hier samen: zo integratief mogelijk.

1. De kinderen zitten allemaal in één gebouw.
2. Ze volgen, waar ook maar mogelijk, door elkaar heen de lessen: kinderen van 'regulier BAO', SBO en SO.
3. Zorg is in de school: deskundige hulp ter plekke en snelle doorverwijzing met korte lijnen naar specialisten.
4. Kinderen worden eerder en sneller geholpen: de school heeft de expertise in huis om dat te doen.

Samen met ouders, team en directie werken de vijf dragende organisaties stapsgewijs aan de kwaliteit van onderwijs, zorg en ondersteuning in Het Anker. Door dit te doen realiseren we meerwaarde in Wijk bij Duurstede. Immers, verwacht wordt;

- ✓ Minder segregatie omdat leerlingen uit Wijk bij Duurstede met diverse onderwijsbehoeften samen leven en leren;
- ✓ minder leerlingen die moeten reizen om buiten Wijk bij Duurstede passend onderwijs te krijgen en dus minder kosten voor leerlingenvervoer buiten Wijk bij Duurstede (passend onderwijs thuisnabij).
- ✓ minder doorverwijzing naar het speciaal onderwijs;
- ✓ minder inzet en doorverwijzing naar zwaardere zorg;
- ✓ minder de noodzaak tot aparte behandelsetting;
- ✓ minder bureaucratie omdat meer onder één dak plaats vindt: rapportage, specialistisch overleg en regellast.

## Speerpunten



Om alles uit het concept (de gedeelde visie) van Het Anker te halen dat erin zit, is tijd, ruimte, leergierigheid, samenwerking, ondersteuning, vasthoudendheid, doorzettingsvermogen en financiën nodig. En een gerichte focus om van de startfase naar het gewenste eindmodel te komen.

Er is een stuurgroep gevormd met daarin:

- de wethouder onderwijs van de gemeente Wijk bij Duurstede.
- de voorzitter van SWV Zout PO.
- de beide bestuursvoorzitters van Gewoon Speciaal en Openbaar Onderwijs Wijk; en Kind & Co en vanaf december 2019 alle bestuurders Basisonderwijs in de gemeente Wijk bij Duurstede.

Deze stuurgroep zal het proces en de te bereiken resultaten volgende de komende jaren van invoering en doorontwikkeling. Deze kunnen worden samengevat in het onderstaande overzicht met daarin drie speerpunten, een aantal randvoorwaarden én de project- en ontwikkelorganisatie voor de uitvoering binnen Het Anker.

1. **Van integratie naar inclusie: units en basisgroepen**
2. **Verduurzaming en uitbreiding Onderwijs Zorg Arrangement**
3. **Structureren en integreren in Het Anker concept van lopende arrangementen**

***Investing in randvoorwaarden, om de bovenstaande speerpunten succesvol verder***

***te kunnen brengen:***

- A. Professionalisering Team en
- B. Versterking comakership ouders  
geholpen door een **Projectorganisatie** bestaande uit een aantal vaste overleg, monitoring- en 'aanjaag- mechanismes:
  - a. Directie-zorg overleg
  - b. Thematisch werkgroepen-overleg met directie:
  - c. Projectgroep-overleg: Onderwijs-Zorg-Opvang-Loket Wijk 1x 3 maanden:
  - d. Stuurgroep: 2 x jaar
  - e. inzet procesbegeleider: als aanjager, klankbord: voorzitter projectgroep/ rapporteur stuurgroep

## **10 Bijlage 3: Aanbevelingen uit onderzoeksverslag: Taalaanbod onderbouw.**

### **De overgang van peuter naar kleuter door mw. S Wiegers-Vernooij; 2019.**

#### *Aanbeveling 1:*

Om kinderen met een (risico op) taalachterstand nog eerder in beeld te krijgen is het invoeren van logopedische screening aan te bevelen. Het is niet voor alle onderbouw leerkrachten duidelijk waar precies op gelet moet worden. Er worden in groep 3-4 regelmatig kinderen doorverwezen naar de logopedist wegens taal- of spraakachterstand (Goorhuis- Brouwer, 2007). Als deze taal-spraakachterstand in groep 1-2 wordt gesignaleerd kunnen kinderen sneller en beter geholpen worden.

#### *Aanbeveling 2:*

Om de signalering van leerlingen met een taal- en/of spraakachterstand vlot te laten verlopen, is het advies een workshop te geven aan onderbouwleerkrachten. Deze workshop kan de leerkrachten beter inzicht geven in waar zij op kunnen letten en wat er verwacht mag worden van 4 tot 7-jarigen op het gebied van taal en spraak. Zo kunnen leerkrachten gemakkelijker en wellicht eerder hierop handelen.

#### *Aanbeveling 3:*

Het is van belang met de gemeente te bespreken hoe zij het zicht op de kwaliteit en de uitvoering van het beleid met betrekking op VVE-programma's op peuterscholen vaststellen. Deze vraag is vanuit de peuterspeelzalen gesteld. Zo kunnen zij de kwaliteit van hun peuteronderwijs verantwoorden aan ouders.

#### *Aanbeveling 4:*

Het is belangrijk om te kiezen voor gezamenlijke jaarlijkse bijeenkomsten van leerkrachten en pedagogische medewerkers. Zo kunnen zij ervaringen en kennisoverdracht delen met elkaar, blijven zij van elkaar leren en blijft er een korte lijn in communicatie tussen beide partijen.

#### *Aanbeveling 5:*

Veel basisscholen schaffen de CITO voor kleuters af en gaan over op observatielijsten waarmee ze de vorderingen van leerlingen meten. De peuterspeelzalen werken met CITO toetsen. Op dit moment wordt in het gezamenlijk overleg tussen gemeente, scholen en kinderopvangorganisaties gekeken hoe de doorgaande lijn voor kinderen met een VVE-indicatie geborgd kan worden.