

Schoolplan 2023-2027

CBS De Sterrenboog Doorn



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	3
2 Strategisch beleid	4
3 Schoolbeschrijving	9
4 Sterkte-zwakteanalyse	11
5 Risico's	12
6 De missie van de school	14
7 Onze parels	16
8 Onze grote verbeterdoelen	17
9 Onze visie op lesgeven	18
10 Onze visie op identiteit	19
11 Onderwijskundig beleid	20
12 Personeelsbeleid	25
13 Organisatiebeleid	27
14 Financieel beleid	30
15 Kwaliteitsbeleid	32
16 Basiskwaliteit	36
17 Stelselkwaliteit	38
18 Onze eigen kwaliteitsaspecten	39
19 Onze prestatie-indicatoren	40
20 Actiepunten 2023-2027	42
21 Meerjarenplanning 2023-2027	44
22 Formulier "Instemming met schoolplan"	45
23 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	46
24 Koersplan 2023-2027	47
25 Ons beleidsplan 2023-2026 Stichting De Oorsprong	58

1 Inleiding

1.1 Inleiding

De indeling van ons schoolplan 2023-2027 is afgestemd op het Koersplan van de Stichting De Oorsprong en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling.

Naast de schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. In dit schoolplan beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam (Cao-PO). Op basis van onze 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 en evalueren.

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. Het proces van het tot stand komen van het schoolplan wordt in samenwerking met de teamleden gerealiseerd. Ze hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school 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.

2 Strategisch beleid

2.1 Strategisch beleid

De Stichting De Oorsprong beschikt over een Koersplan (zie bijlage). De looptijd van het Koersplan is 2023-2027. In het Koersplan staan de vier ambities beschreven.

In het strategisch beleidsplan staan (o.a.) de speerpunten van het beleid van het bestuur en de onderstaande ambities.

Ambities:

1. Onderwijskwaliteit

Doelen Ambitie 1: Onderwijskwaliteit

Steen voor steen – hoe voeren we onze ambities uit?

Kwalitatief hoogwaardig onderwijs

Met ruim 250 vakmensen maken we onze belofte van kwalitatief hoogwaardig onderwijs waar, met ons kwaliteitshandboek als leidraad. Hierin staan kwaliteitseisen vanuit het bestuur omschreven vanuit een brede visie op onderwijskwaliteit. Op basis van de eigen leerlingpopulatie vult iedere school deze kwaliteitseisen aan met onder andere de eigen referentieniveaus. Wij verwachten daarbij dat iedere school streeft naar de beoordeling 'goed' volgens het inspectiekader. optimaal resultaat en vooruitgang.

Ontwikkelingsaspecten

Op de scholen van De Oorsprong is aandacht voor alle ontwikkelingsaspecten van leerlingen: cognitieve, sociaal-emotionele, fysieke, creatieve en culturele. De kerndoelen en referentieniveaus van het basisonderwijs zijn richtinggevend. Voor alle kinderen geldt optimale ontwikkeling tot het voor hen hoogst bereikbare niveau als doelstelling.

Eigentijds onderwijs

Ons onderwijs sluit aan bij de manier waarop kinderen leren, waarbij we gebruik maken van de nieuwste wetenschappelijke inzichten, middelen en technologieën.

Daarnaast dragen wij zorg voor het ontplooiën van hun toekomstgerichte vaardigheden: het ontwikkelen van zelfstandigheid, het dragen van verantwoordelijkheid en het in staat zijn tot samenwerken. Daarbij gaan wij uit van de kwaliteiten van kinderen en houden we rekening met hun verschillen.

Zorg voor de leerling

Elke school biedt basisondersteuning, zoals omschreven in het schoolondersteuningsprofiel. Op plaatselijk niveau maken wij met elkaar, lokale partners zoals andere basisscholen, het samenwerkingsverband en de gemeente, afspraken voor extra zorg en ondersteuning op verschillende thema's. Door deze thema's te verdelen bieden we samen een lokaal dekkend netwerk van specifieke zorg voor alle leerlingen. We bieden zoveel mogelijk ondersteuning aan op de eigen basisschool, maar mocht de behoefte van de leerling daar om vragen, dan verwijzen we naar gespecialiseerd onderwijs.

Actief burgerschap

Elke school werkt planmatig aan actief burgerschap, passend bij de eigen schoolpopulatie en pedagogische en didactische kleur. Hiervoor ontwikkelt iedere school een leerlijn en brengt deze planmatig onder in het curriculum. Burgerschapscöördinatoren van de verschillende scholen komen in een netwerk bijeen om hun kennis en ervaring te delen en van elkaar te leren.

2. Personeel

Ambitie 2: Personeel

Blik op het bouwwerk – waar willen we in 2027 staan?

De leerkracht vormt het goud van onze organisatie. Leerlingen op onze scholen ontvangen goed onderwijs dankzij de expertise en de inspanningen van al onze medewerkers. De inzet van personeel staat echter onder druk. Als gevolg van het landelijke personeelstekort is het steeds lastiger om voldoende en goede medewerkers aan ons te binden. Daarom zetten wij de komende vier jaar vol in op het binden en boeien van onze medewerkers en op het aantrekken van nieuwe medewerkers.

De Oorsprong is een aantrekkelijke en betrouwbare werkgever, waar mensen graag werken en waar we creatief en meedenkend zijn. Wij zijn bereid om van gebaande paden af te wijken en ons flexibel op te stellen ten opzichte van

specifieke wensen vanuit het individu. Door maatwerk te leveren en op creatieve wijze in oplossingen te denken, zijn wij in staat mensen aan ons te binden en ons onderwijs anders te organiseren. Daarmee spelen wij in op wat de actualiteit van ons vraagt.

Hiermee kunnen wij ons goede werkgeverschap verder ontwikkelen, zodat we de aantrekkingskracht om bij De Oorsprong te komen of te blijven werken vergroten. Tevens bieden wij carrièreperspectief aan talentvolle medewerkers. De stichting is een overkoepelende paraplu boven de scholen. Je kiest voor een school én wilt onderdeel uitmaken van De Oorsprong. De eigenheid blijft bij de scholen, tegelijkertijd opereren wij als eenheid.

De Oorsprong biedt ruimte voor kennisdeling binnen onze interne netwerken, de zogenaamde professionele leergemeenschappen, waar collega's vanuit betrokkenheid en synergie aan een gezamenlijk doel werken. Wij bieden mogelijkheden voor scholing, onder andere binnen onze interne academie De Voorsprong.

Tevens willen wij ons profileren als werkgever die aandacht heeft voor de vitaliteit van medewerkers. Een werkgever die oog heeft voor medewerkers, zodat zij zich gezien en gewaardeerd voelen en die medewerkers vraagt naar en waardeert om hun inbreng. Medewerkers werken met plezier bij De Oorsprong en ervaren 'het Oorsprong-gevoel'.

Doelen Ambitie 2: Personeel

Steen voor steen – hoe voeren we onze ambities uit?

De weg naar het realiseren van deze ambitie kent twee routes: via de werving van nieuwe medewerkers en het binden en boeien van bestaande medewerkers. Werving

- Wij zijn een aantrekkelijke werkgever en laten dat zien. Met een nieuwe, aansprekende en herkenbare huisstijl in al onze communicatie-uitingen, zowel op stichtingsniveau als op schoolniveau, zijn wij aantrekkelijk voor werkzoekenden.
- Salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden positioneren wij op onderscheidende wijze in onze wervingscampagnes.
- Voor een succesvolle start in het onderwijs hebben wij bovenschools een starterscoach en een opleidingscoördinator.

Binden en boeien

- Wij bieden een vitaliteitspakket waarmee we aansluiten op verschillende behoeften van werknemers in uiteenlopende fases van hun carrière, zoals werkdruk verminderen, coaching en fysieke fitheid. Preventie speelt hierbij een belangrijke rol. Wij faciliteren fysiek en mentaal sterkere medewerkers, met het doel ziekteverzuim af te laten nemen.
- Wij schakelen bij (gedrags)problematiek deskundigheid in, gebruikmakend van interne expertise of zo nodig door externe inhuur. Dit met als doel onze medewerkers hulp en ondersteuning te bieden in de dagelijkse klassenpraktijk.
- Wij zetten medewerkers met een bepaalde expertise of ervaring in hun kracht, doordat zij deze expertise via interne samenwerking met collega's kunnen delen. Voorbeelden zijn intervisie op stichtingsniveau tussen leerkrachten die lesgeven aan dezelfde leerjaren, of flexibele inzet van medewerkers op verschillende scholen binnen De Oorsprong. Dit alles op basis van expertise en talent als oplossing voor specifieke uitdagingen.
- Met strategisch personeelsbeleid binden wij talentvolle medewerkers voor langere tijd aan onze organisatie.
- Vacatures zetten wij altijd eerst intern uit. Zo bieden wij onze talentvolle medewerkers de kans om een andere uitdagende baan te vinden binnen De Oorsprong.
- Wij bieden doorgroeimogelijkheden. Wij onderzoeken vroegtijdig welke collega's voor vrijkomende taken of functies in aanmerking komen en anticiperen hierop. Hen begeleiden we in dit traject en bieden zo een nieuw toekomstperspectief binnen De Oorsprong. Hiervoor formuleren wij een loopbaanbeleid.
- Wij maken ons sterk voor een veilige omgeving in goede, schone en moderne schoolgebouwen met fijne werkplekken en faciliteiten.
- Bij de Oorsprong dagen wij medewerkers uit het beste uit zichzelf te halen door hoge verwachtingen te stellen. Zo blijven zij groeien en zich ontwikkelen als professional. Hiervoor bieden wij kansen om expertises te ontwikkelen en hun kennis over recente inzichten over leren op peil te houden. Daarmee kunnen zij zich sterker positioneren binnen de stichting. Medewerkers en leidinggevenden blijven periodiek met elkaar in gesprek over deze persoonlijke ontwikkelingen.

3. Samenwerking

Ambitie 3: Samenwerking

Blik op het bouwwerk – waar willen we in 2027 staan?

Bij De Oorsprong bereiden we kinderen voor op een leven na school. Niet alleen na de basisschool, ook na het voortgezet onderwijs. Leerlingen hebben bagage nodig om in de toekomst werk en een betaalbare woning te kunnen vinden en te kunnen genieten van vrije tijd. Daarom richten wij onze blik naar buiten en onderhouden we warme contacten met bijvoorbeeld de politiek, zorg, sportkoepels, ondernemers en woningcorporaties. Samen zorgen wij ervoor dat er straks een vitale samenleving is waar plaats is voor de kinderen die nu bij ons op school zitten. Ook de samenwerking met ouders is essentieel. Scholen en ouders werken nauw samen, zodat het kind zich optimaal kan ontwikkelen. Samenwerken is een werkwoord: we doen dit om tot ontwikkeling te komen. Door duurzame samenwerking ontstaat waardering, vertrouwen en vooruitgang.

Als stevig schoolbestuur met een professioneel stafbureau richten wij ons op samenwerking met andere onderwijsorganisaties in onze omgeving, de gemeenten Utrechtse Heuvelrug en Wijk bij Duurstede en omliggende gemeenten. Als educatieve partner zijn wij een belangrijke schakel in de samenleving, een krachtige speler met een open benadering, gericht op verbinding. Samenwerkingspartners vinden wij zowel in het onderwijs, het maatschappelijk middenveld als in de kinderopvang. Zij vullen ons onderwijs aan en vormen onze connectie met de samenleving. Vanuit onze eigen drijfveren werken wij samen, onderzoekend en elkaar aanvullend, om zo een compleet aanbod te realiseren.

Wij willen brede scholen bieden waar de ontwikkeling van het kind centraal staat. Wij vormen kindcentra, al dan niet in één gebouw, met een doorlopende leerlijn en focussen ons daarbij in eerste instantie op het jonge kind. De komende vier jaar richten wij ons op kinderen van 0-12 jaar, daarna – in lijn met de landelijke ontwikkeling – kijken we verder vooruit naar de mogelijkheden onderwijs te bieden tot en met 18 jaar. Dit doen wij door te onderzoeken hoe we de samenwerking met het VO kunnen versterken. Via samenwerkend onderwijs willen wij uiteindelijk ieder kind begeleiden in de gehele ontwikkeling tot en met 18 jaar.

De scholen van De Oorsprong maken onderdeel uit van de wijk waarin ze staan. Afhankelijk van de mogelijkheden van het gebouw kunnen wijkbewoners in overleg daarvan dan ook gebruik maken. Hetzelfde geldt voor het schoolplein.

Bij De Oorsprong staan zowel onderwijs als de zorg voor het kind centraal. Ouders zijn daarin onze educatieve partners. Bij problemen wordt gezamenlijk naar oplossingen gezocht. Zo dragen wij onze steen bij aan het vergroten van kansengelijkheid, vergroten we onze maatschappelijke spilfunctie in de wijken en zorgen we voor verbinding.

Doelen Ambitie 3: Samenwerking

Steen voor steen – hoe voeren we onze ambities uit?

De weg naar het realiseren van deze ambitie speelt zich af op twee niveaus: intern en extern.

Intern

- Onze scholen vormen professionele leergemeenschappen die relatief autonoom opereren op basis van hun eigen leerlingpopulatie. Dit maakt deel uit van onze onderwijskwaliteit.
- Wij leren van en met elkaar. De medewerkers van de scholen werken als team samen aan onderwijsverbetering op basis van planmatige kwaliteitszorg. Collegiale consultaties vinden zowel op school- als stichtingsniveau plaats en interne audits en zelfevaluaties maken deel uit van onze kwaliteitscyclus. Specialisten uit de scholen komen bij elkaar in bovenschoolse netwerken of professionele leergemeenschappen.

Extern

- Wij nemen het initiatief om met andere schoolbesturen vormen van bestuurlijke samenwerking te onderzoeken in een zorgvuldig, respectvol en open proces. Daarbij blijven wij als geheel een aantrekkelijke werkgever voor medewerkers en hebben scholen ruimte om hun identiteit te behouden of te ontwikkelen. Er is een goede balans tussen de zorg vanuit het bestuur naar de scholen toe en de autonomie van de scholen.
- Door betekenisvolle interactie met organisaties zoals het consultatiebureau, peuterspeelzalen, kinderopvang, buitenschoolse en voorschoolse opvang zijn de eerste kindcentra (0-12 jaar) binnen de stichting een feit. Leerpunten uit dit proces worden meegenomen bij de transformaties van andere scholen binnen de stichting, die in volle gang zijn.

- Samenwerking met sportkoepels en -verenigingen vergroot de aandacht voor de fysieke ontwikkeling en gezondheid van leerlingen, zowel binnen als buiten schooltijd
- Samenwerking met externe zorgpartijen is van kracht. Ieder kind is op de juiste plek in beeld. Het contact met de gemeenten is optimaal, waardoor zorg en onderwijs samenkomen. Er is een actief samenspel met het samenwerkingsverband. Het is van uiterst belang dat wij als organisaties met elkaar in gesprek gaan, zijn en blijven over hoe ons partnerschap eruit ziet en wat onze gezamenlijke doelen zijn.
- Wij richten ons op versterking van het stafbureau ter ondersteuning van scholen bij organisatorische en administratieve processen en inhoudelijke deskundigheid op het gebied van onderwijs, personeel, huisvesting en financiën. Hiertoe zien wij mogelijkheden om op te trekken met andere partijen, bijvoorbeeld in de vorm van combinatiefuncties.

4. Duurzaamheid

Ambitie 4: Duurzaamheid

Blik op het bouwwerk – waar willen we in 2027 staan?

In de wereld waar het leven van onze leerlingen zich afspeelt, heeft duurzaamheid een prominente betekenis. Wij zijn het aan onze leerlingen verplicht duurzaamheid hoog op de agenda te plaatsen. Vanuit onze identiteit, vanuit goed rentmeesterschap, willen wij ervoor zorgen dat de wereld voor iedereen leefbaar is en blijft en dat wij deze beter achterlaten voor onze leerlingen en volgende generaties. Wij willen onze leerlingen helpen ook zelf goed voor de wereld te zorgen. Daarom maakt De Oorsprong duurzame keuzes.

Door onderwijs te geven over duurzaamheid en het goede voorbeeld te geven, ontstaat bewustwording bij onze leerlingen waarnaar ze kunnen handelen. Wij leven een duurzame levensstijl voor. Dit helpt onze leerlingen nu en later bij het bewust maken van keuzes.

Duurzaamheid is integraal verweven in alle systemen en processen, in de lesinhoud en in onze manier van handelen. Leerlingen en medewerkers werken hierbij samen: iedereen op onze scholen werkt aan een betere wereld voor onszelf en voor volgende generaties. Met elkaar zijn wij ons ervan bewust dat ons handelen effect heeft. Dat betekent dat we verantwoord omgaan met het verbruik van grondstoffen, energie en ook met elkaar en onze omgeving.

Doelen Ambitie 4: Duurzaamheid

Steen voor steen – hoe voeren we onze ambities uit?

Vanzelfsprekend duurzaam

Op de scholen van De Oorsprong is duurzaamheid een vanzelfsprekendheid, in de volledige breedte van het begrip. We werken aan een groen klimaat, energieneutrale schoolgebouwen, een gezonde werkomgeving en levensstijl. Wij geven het goede voorbeeld door duurzaam te handelen en keuzes te maken. Wij gaan bij (ver)nieuwbouw dan ook uit van Energie Neutrale Gebouwen. Bij bestaande gebouwen gebruiken wij bij onderhoud energiezuinige, verantwoorde materialen. Samen met gemeenten onderzoeken wij mogelijkheden voor investeringen in groene energie, zoals zonnepanelen. Wij streven naar de vergroening van al onze schoolpleinen.

Junior Global Goals

De komende vier jaar werken wij binnen alle scholen van stichting De Oorsprong aan de Junior Global Goals. Dit is een vertaling van de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties. Deze doelen zijn onderverdeeld in zeven thema's: Gezond en happy, Beter benutten, Schone energie, Schone natuur, Gezonde bron, Alles rond – circulair, Goed met geld. Vanuit dit model brengen de scholen zelf focus aan. Zo maken wij gebruik van wat er is, vanuit de kracht ons te verplaatsen in de denkwereld van kinderen.

Duurzaamheidscoördinatoren

Duurzaamheidscoördinatoren van de verschillende scholen komen in een netwerk bijeen om hun kennis en ervaring te delen en van elkaar te leren. Dit netwerk richt zich op de implementatie van duurzaamheid in de volgende aandachtsgebieden: Pedagogiek en Didactiek, Gebouw en Bedrijfsvoering, Professionele ontwikkeling, Omgeving en Curriculum.

Acties vanuit het Koersplan

Het koersplan van De Oorsprong voor de planperiode 2023-2027 heeft de titel "Worden wie je bent - bouwen aan jezelf, vanuit de oorsprong" meegekregen.

Op vier gebieden zijn duidelijke ambities en doelen beschreven, die zijn plek in dit schoolplan hebben gekregen. De

ambities vindt u op de juiste plaats verderop in het schoolplan terug, hieronder zijn de bijbehorende actiepunten beschreven. Daarover de volgende opmerkingen: voor de gezamenlijkheid en ontwikkeling binnen De Oorsprong, staan alle bovenschoolse actiepunten geprioriteerd op "hoog". Dat is in de schoolpraktijk bij meerdere actiepunten niet het geval op schoolniveau, ook al werken we de komende planperiode gemotiveerd aan het behalen van deze doelen. Dat betekent dat we de prioritering voor De Sterrenboog hebben aangepast. Verder zijn er een aantal actiepunten, die we voor het ingaan van de planperiode als De Sterrenboog reeds geborgd hebben. Die zijn op schoolniveau direct gewaardeerd als (ruim) "voldoende" of "goed / uitstekend" in orde.

Domein	Actiepunten beleidsplan 2023-2027	Prioriteit
Duurzaamheid	De Junior Global Goals staan opgenomen in de schoolplannen met een inventarisatie van concrete speerpunten	gemiddeld
Duurzaamheid	Streven naar vergroening schoolpleinen	laag
Onderwijskwaliteit	Aanvullen kwaliteitseisen vanuit het bestuur op basis van de eigen leerlingpopulatie	gemiddeld
Onderwijskwaliteit	Iedere school streeft naar optimaal resultaat en vooruitgang	hoog
Onderwijskwaliteit	Er is aandacht voor alle ontwikkelingsaspecten van leerlingen: cognitieve, sociaal-emotionele, fysieke, creatieve en culturele. De kerndoelen en referentieniveaus van het basisonderwijs zijn richtinggevend.	hoog
Onderwijskwaliteit	Elke school biedt basisondersteuning, zoals omschreven in het schoolondersteuningsprofiel	hoog
Onderwijskwaliteit	Op plaatselijk niveau maken wij met elkaar, lokale partners zoals andere basisscholen, het samenwerkingsverband en de gemeente, afspraken voor extra zorg en ondersteuning op verschillende thema's	gemiddeld
Onderwijskwaliteit	Elke school werkt planmatig aan actief burgerschap, passend bij de eigen schoolpopulatie en pedagogische en didactische kleur. Hiervoor ontwikkelt iedere school een leerlijn en brengt deze planmatig onder in het curriculum	hoog
Personeel	Ons personeel vakbekwaam en gemotiveerd houden	hoog
Personeel	Creatief maatwerk toepassen om personeel binnen te halen en/of te behouden	gemiddeld
Personeel	Inhuren van (gedrags)specialisten voor hulp en ondersteuning in de dagelijkse klassenpraktijk	laag
Personeel	Medewerkers en leidinggevenden blijven periodiek met elkaar in gesprek over persoonlijke ontwikkelingen	gemiddeld
Samenwerking	Toestaan van medegebruik, afhankelijk van de mogelijkheden van het gebouw en/of schoolplein, door wijkbewoners in overleg	laag
Onderwijskwaliteit	De medewerkers van de scholen werken als team samen aan onderwijsverbetering op basis van planmatige kwaliteitszorg	hoog
Samenwerking	Door samenwerking met sportkoepels en -verenigingen de aandacht voor de fysieke ontwikkeling en gezondheid van leerlingen vergroten, zowel binnen als buiten schooltijd	laag
Onderwijskwaliteit	Bij ons onderwijs maken wij gebruik van de nieuwste wetenschappelijke inzichten, middelen en technologieën	gemiddeld

3 Schoolbeschrijving

3.1 Algemeen

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	De Oorsprong
Algemeen directeur:	Uitvoerend bestuurder ai dhr. B. Tuk
Adres + nr.:	Abrikozengaard 18
Postcode + plaats:	3941 LL Doorn
Telefoonnummer:	0343-579155
E-mail adres:	secretariaat@de-oorsprong.nl
Website adres:	www.de-oorsprong.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	CBS De Sterrenboog
Directeur:	Mw. W. Monincx-Sinkgraven
Adres + nr.:	Tromplaan 1
Postcode + plaats:	3941 VR Doorn
Telefoonnummer:	0343-413183
E-mail adres:	info@desternenboogdoorn.nl
Website adres:	www.desternenboogdoorn.nl

De directie van de school bestaat uit de directeur. De directie vormt samen met de Intern begeleider en de 3 bouwcoördinatoren het SMT (schoolmanagement team).

Het team bestaat uit:

- 1 voltijd directeur
- 5 voltijd groepsleerkrachten
- 20 deeltijd groepsleerkrachten
- 2 OOP-ers
 - 1 intern begeleider
 - 1 remedial teacher
 - 1 SE remedial teacher
- 3 bouwcoördinatoren
- 2 trainers Rots en water
 - 1 administratief medewerker OOP
 - 1 conciërge OOP

Onze school wordt bezocht door ongeveer 230/240 leerlingen. Van deze leerlingen heeft 0% een gewicht. De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, hebben we beschreven in het document Kenmerken Leerlingen (zie bijlage).

Het hoge bosgebied waarin de school ligt, was het jachtgebied van het Kasteel Moersbergen, dat ten zuiden van Doorn ligt. Het is nu een prachtig woongebied geworden waar middenin onze school ligt. Op dit moment hebben we een stabiel leerlingaantal.

3.2 Schoolweging

De directie van onze school bestaat uit de directeur en intern begeleider. De directie vormt samen met drie collega's, die de taak van bouwcoördinator op zich hebben genomen, (onderbouw-middenbouw-bovenbouw) het

schoolmanagementteam (SMT) van de school. Onze school wordt bezocht door 233 leerlingen.

De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, hebben we beschreven in het document Kenmerken Leerlingen (zie bijlage). Onze school staat in een villawijk in Doorn.

De schoolweging voor onze school is:21.23

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2022 / 2023	21,04	21-22	4,47	21,23	21-22
2021 / 2022	21,04	21-22	4,47		
2020 / 2021	21,23	21-22	4,7		
				19/20 - 21/22	19/20 - 21/22

Open data van de Inspectie van het Onderwijs berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)

4 Sterkte-zwakteanalyse

4.1 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
1. Het onderwijsconcept: The Leader in Me 2. Zorgaanbod - zorgverbreding - IB; RT; SE-RT 3. Plusgroep 4. Engels vanaf groep 1 t/m 8 5. Kinderraad 6. Aandacht voor expressie activiteiten, o.a. Muziek Impuls en ateliermiddagen 7. Positieve sfeer binnen het team, delen van gezamenlijke verantwoordelijkheid 8. Positief pedagogisch klimaat 9. Maatjes klassen 10. Rust en structuur binnen de school	1. Waarborgen ontwikkelingstrajecten 2. Groepsdoorbrekend werken 3. Minder vakleerkrachten
KANSEN	BEDREIGINGEN
1. Burgerschap 2. Gesprekcyclus 3. ICT-vernieuwingen 4. Leerling in beeld 5. Duurzaamheid	1. Personeelstekort (landelijk en regionaal) 2. Passend onderwijs 3. Huisvesting

Met betrekking tot ons schoolplan voor de periode 2023-2027 willen we met de volgende ontwikkelingen rekening houden:

1. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
2. Een sterk toenemende aandacht voor executieve functies
3. Een sterk toenemende aandacht voor burgerschap
4. Een sterk toenemende aandacht voor digitale geletterdheid

Van belang voor de komende jaren is ook de Kennisagenda voor het onderwijs (NRO). De kennisagenda geeft aan dat de volgende thema's relevant zijn voor het onderwijs:

1. De school als lerende en professionele organisatie
2. Kennis en vaardigheden van leerlingen
3. Toegang tot een inclusieve(re) leeromgeving
4. Gelijke kansen
5. Technologie voor het onderwijs
6. Kwalificaties van leraren

5 Risico's

5.1 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.

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
Digitale geletterdheid	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Kennis en vaardigheden verder ontwikkelen d.m.v. extra devies aanschaffen en extra uren ICT-er</i>		Kosten: 20.000	
Burgerschap	Groot (4)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Een leerlijn voor burgerschap vaststellen, extra taakuren voor de leerkracht</i>		Kosten: 5.000	
Duurzaamheid	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>ontwikkelen van het beleid m.b.t. duurzaamheid</i>		Kosten: 5.500	

Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Personeelstekort	Zeer groot (5)	Catastrofaal (5)	Hoog
Maatregel: <i>Aantrekkelijke werkgever zijn, te denken valt aan een vitaliteitspakket</i>		Kosten: 10.000	
Team samenstelling	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Teambuilding</i>		Kosten: 3.000	
Nieuwe leerkracht, concept The Leader in Me	Zeer groot (5)	Minimaal (2)	Midden
Maatregel: <i>Scholing nieuwe leerkrachten en borging voor ervaringen leerkrachten</i>		Kosten: 2.000	

Risicoanalyse Organisatorisch beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Voldoende divisies	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Opnemen in het meerjarenbeleidsplan</i>		Kosten: 15.000	

Risicoanalyse Financieel/materieel beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Voldoende divisies	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Opnemen in het meerjarenbeleidsplan</i>		Kosten: 15.000	

Risicoanalyse Kwaliteitsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Meer aandacht voor het individuele kind	Klein (2)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Teamtraining</i>		Kosten: 3.000	

6 De missie van de school

6.1 De missie van de school

Onze school is een christelijke basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar.

Wij hanteren het B.O.O.G. concept, de letters staan voor:

B is Basis: wij geven in de ochtend de basisvakken taal, spelling, rekenen en begrijpend lezen. Naast kennisoverdracht besteden we veel aandacht aan de sociale, culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen. Dit alles met veel aandacht voor het individuele kind. Onze school staat open voor alle leerlingen die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers. Ons streven is om voor elk kind een passende plek te creëren, zoveel mogelijk binnen ons onderwijssysteem. Het is ons doel om leerlingen de mogelijkheid te bieden om zich cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs.

O is Ouders en verzorgers: wij voelen een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de kinderen. Samen leren wij de kinderen om op een goede wijze met anderen om te gaan en maatschappelijk verantwoordelijk te handelen

O is Onderscheidend onderwijs: wij zijn een 'The Leader in Me' school en werken met de 7 gewoonten van Stephen Covey. Aan de hand van de 7 gewoonten oefenen de kinderen hoe zij verantwoordelijkheid kunnen nemen op sociaal en cognitief gebied. Hiermee reiken we de kinderen mogelijkheden aan om de regie te nemen over hun persoonlijke ontwikkeling.

G is Geloof en groei: wij zijn een christelijke basisschool en wij proberen de kinderen vanuit de christelijke normen en waarden voor te leven en op te voeden. Respect voor andere culturen en religies vinden wij belangrijk.

Slogan "De Sterrenboog is samen groeien en stralen"

Onze slogan

De Sterrenboog is samen groeien en stralen!

Onze kernwaarden:



GROEIEN

Op de Sterrenboog denk je in kansen en durf je te groeien



TALENTEN

Op de Sterrenboog leer je je eigen talenten ontdekken en leer je andermans talenten zien



CREATIVITEIT

Op de Sterrenboog is er ruimte om nieuwe dingen te ontdekken en uit te proberen



GEZIEN EN GEHOORD

Op de Sterrenboog vind je een veilige omgeving waarin ieder kind echt gezien en gehoord wordt



SAMEN

Op de Sterrenboog groei je samen en ontdek je, vanuit je eigen kracht. De waarde van samen zijn is samenwerken



STRUCTUUR

Op de Sterrenboog bieden we stabiliteit en structuur. Houd de zaag scherp.

7 Onze parels

7.1 Onze parels

Onze school levert basiskwaliteit (zie Inspectie van het Onderwijs, Het Onderzoekskader 2021), maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op onze parels:

	Parel	Standaard
	Op onze school werken we met The Leader in Me	SK2 - Kernfunctie Socialisatie
	Op onze school is er oog voor het individuele kind	OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen
	Op onze school is zorgstructuur breed uitgezet, IB; RT; SE-RT	OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding
	Op onze school werken wij vanaf groep 5 met ateliermiddagen	OP1 - Aanbod
	Op onze school is er aandacht voor muziek o.a. met het schoolkoor	OP1 - Aanbod
	Op onze school werken we met een Kinderraad	VS2 - Schoolklimaat

8 Onze grote verbeterdoelen

8.1 Grote verbeterdoelen

Onze school heeft voor de komende vier jaar (2023-2027) de onderstaande grote verbeterdoelen vastgesteld. Ze vormen de focus voor ons handelen in de periode 2023-2027.

Speerpunten	
1.	Op onze school werken wij volgens de visie van Stephen Covey
2.	Op onze school beschikken alle leerlingen over een gestructureerde leiderschapsmap
3.	Onze school gaat een plan van aanpak opstellen m.b.t. het kindgesprek (The Leader in Me)
4.	Op onze school geven wij burgerschapsonderwijs conform de wet: vanuit de visie en heldere doelen en competenties bieden wij een samenhangend programma aan en monitoren wij de ontwikkeling van de school en de leerlingen
5.	Op onze school zetten wij de digitale middelen in om ouders optimaal te informeren over de ontwikkeling van hun kind
6.	Op onze school maken alle kinderen kennis met verschillende vormen van muziek mede door de inzet van muziek impuls
7.	Onze school is gehuisvest in een nieuw gebouw
8.	Op onze school bieden wij basisondersteuning, zoals beschreven in het schoolondersteuningsprofiel
9.	Op onze school is ons team vakbekwaam en gemotiveerd

9 Onze visie op lesgeven

9.1 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. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken
- efficiënt gebruik maken van de leertijd
- werken vanuit leerlijnen en doelen

10 Onze visie op identiteit

10.1 Onze visie op identiteit

De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Wel besteden we structureel en expliciet aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving- ontwikkeling sociale vaardigheden) en actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen.

We proberen vanuit de christelijke waarden de normen te leven en op te voeden. Samenwerking, waardering, aandacht voor het individu, met oog voor een rechtvaardige samenleving. Daarbij gaat het niet om starre waarheden, maar om het in praktijk proberen te brengen van begrippen, zoals:

- Geloof: Kracht waaruit wij leven
- Hoop: Geloof is de zekerheid van wat men hoopt en het bewijs van wat men niet ziet
- Liefde: Liefde die schenkt en er niets voor terug verwacht
- Geborgenheid: Ieder kind tot zijn echt laten komen vanuit de beste intenties
- Verantwoordelijkheid: De verplichting om ervoor te zorgen dat iets goed verloopt

Wij hopen daarmee respect voor de ander, voor andere culturen en levensovertuigingen, voor de kinderen een vanzelfsprekendheid wordt.

Ouder(s)/verzorger(s) kunnen ons hierop altijd aanspreken.

Beoordeling

De visie op identiteit wordt een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).

11 Onderwijskundig beleid

11.1 Identiteit

De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. We besteden structureel en expliciet aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving – ontwikkeling sociale vaardigheden) en burgerschap.

We vinden het belangrijk, dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. De inrichting van ons onderwijs in burgerschap is beschreven in de module Burgerschap.

11.2 Burgerschap

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. 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). Vanuit onze visie hebben we doelen geformuleerd voor burgerschap en vervolgens hebben we een curriculum (een samenhangend programma) vastgesteld en afspraken gemaakt ten aanzien van de evaluatie. Zie de module Burgerschap.

11.3 Aanbod

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. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. We hechten veel waarde aan de kernvakken lezen, taal, rekenen en burgerschap.

11.4 Vakken en methodes

De vakken, methodes en toetsen die we gebruiken hebben we opgenomen in de schoolgids (zie bijlage). Voor taalonderwijs gebruiken we de methodes Beginnend geletterdheid (groep 1 en 2), Veilig Leren Lezen (groep 3) en Taal Actief (groep 4-8); bij het Rekenonderwijs gebruiken we Pluspunt (groep 3-8). Voor de overige vakken: **zie de schoolgids.**

11.5 Taallees/spellingsonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. Lezen en taal behoren tot de kernvakken bij ons op school. We besteden daar veel tijd aan en we beschikken over leraren die effectief lees- en taalonderwijs kunnen geven.

11.6 Rekenen en wiskunde

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 enkele leerlingen kan leiden tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). Rekenen beschouwen we als een kernvak op onze school. We besteden veel tijd aan rekenen.

11.7 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden we van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie, gezond gedrag en verkeer.

11.8 Kunstzinnige vorming

We 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: we 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. In ons aanbod besteden we daarom expliciet en

gestructureerd aandacht aan kunstzinnige vorming in samenwerking met Kunst Centraal.

11.9 Bewegingsonderwijs

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.

11.10 Wetenschap en technologie

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en technologie. We willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten m.b.t. wetenschap en technologie leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en technologie te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen. Dit komt o.a. naar voren tijdens het werken met de 3D-printer, de techniek torens.

11.11 Digitale geletterdheid

Onze leerlingen leven in een digitale samenleving. Daarin spelen technologie en media een belangrijke rol. We vinden het daarom van belang dat onze leerlingen digitaal geletterd zijn, omdat ze dan pas als actieve, verantwoordelijke en zelfstandige burgers optimaal kunnen functioneren in de maatschappij. We besteden op onze school planmatig aandacht: ICT-basisvaardigheden, mediawijsheid, computational thinking en informatievaardigheden. We vinden leerlingen digitaal geletterd wanneer ze bewust, verantwoordelijk, kritisch en creatief gebruik kunnen maken van digitale technologie, digitale media en andere technologieën.

11.12 Engels

De 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. De Engelse lessen worden gegeven in de groepen 1 t/m 8. De aandacht die we besteden aan de Engelse taal zorgt ervoor, dat onze school zich onderscheid van andere scholen.

11.13 Leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief en efficiënt besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook plannen we weloverwogen voldoende leertijd voor de verschillende vakken, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken.

11.14 Pedagogisch-didactisch handelen

We hebben voor het pedagogisch-didactisch handelen als team een visie ontwikkeld en deze vertaald in concrete gedragsindicatoren. De leraren weten daardoor wat "goed lesgeven" 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. Het pedagogisch-didactisch handelen van de medewerkers komt ook aan de orde bij de groepsbesprekingen. Onze gedachte is dat we de resultaten van de leerlingen (o.a.) kunnen verbeteren door goed les te geven.

11.15 Afstemming (differentiëren)

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen, en de bevorderende en belemmerende factoren. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de B-groep (de basis), de A-groep (verdiept arrangement) en de C-groep (intensief arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken en het niveau van de leerlingen in een groep. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model Directe Instructie.

11.16 Ononderbroken ontwikkeling

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun cognitieve,- emotionele- en sociale ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LOVS Leerling in Beeld. Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven (zie bijlage). In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) [zie bijlage] staat beschreven welke basisondersteuning we kunnen leveren en welke extra ondersteuning. Om de ononderbroken ontwikkeling te waarborgen, hanteren we normen voor verlengen (12%), zittenblijven (3%) en de schoolloopbaan (5%). Als de normen overschreden worden, stellen we interventies vast.

11.17 Passend onderwijs

We vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn we het eens met de stelling, dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. We 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. In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke extra ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

11.18 De zorgstructuur

We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (2x per jaar, na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (A,B en C niveau) en de ontwikkeling van individuele leerlingen.

De groepsbesprekingen worden gevoerd aan de hand van een agenda en geleid door de IB-er. Met betrekking tot de individuele leerlingen wordt besproken waar de ontwikkeling (waarom) stagneert en wat de interventies (kunnen) zijn om de achterstand te verhelpen. Zie verder het zorgplan van de school.

11.19 Bieden van gelijke kansen

Op onze school willen we in beginsel alle leerlingen gelijke kansen geven. Echter, aan het begin van een cursusjaar bepalen de leraren welke leerlingen extra aandacht krijgen in relatie tot het geven van gelijke kansen. Veelal gaat dit om leerlingen uit lage SES-gezinnen, uit gezinnen waarin de ontwikkeling van de talenten van een kind niet gezien en niet ontwikkeld worden (geen stimulerend thuisclimaat).

11.20 Toetsing

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. methodegebonden toetsen en het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LOVS Leerling in Beeld Voor een toetsoverzicht: **zie schoolgids**. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden tijdens de tien minutengesprekken en via Parro geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de Doorstroomtoets Leerling in Beeld (Cito). Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids.

11.21 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Lezen, Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school werken we resultaatgericht: we beschikken over normen voor de eindtoets, de tussentoetsen en de sociale resultaten. Op basis van een analyse van de resultaten stellen we interventies vast. Jaarlijks worden de gegevens opgenomen in Melior, waarin normen en toetsuitslagen zijn verwerkt. (zie bijlage).

11.22 Opbrengst gericht werken

Opbrengst gericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito toetsen. Per Cito toets is een doel (een ambitie) vastgesteld. In bepaalde gevallen is deze afgeleid van de inspectienormen en waar dat niet het geval is, hebben wij zelf doelen (ambities) vastgesteld. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem Leerling in Beeld . Bij de bespreking van de groep wordt de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore vergeleken met de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore. Als de score structureel onder de gewenste score is, worden er door de Intern Begeleider 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 directie of de Intern Begeleider zullen observaties uitvoeren om te kijken of de interventies effect hebben gehad.

Onze ambities zijn:

- De leraren richten hun aanbod op het realiseren van de doelen van de les
- De leraren kunnen de analyse van toetsuitslagen relateren aan hun eigen handelen en zijn daarbij sterk gericht op het bijstellen van het eigen lesgedrag
- De leraren kunnen effectief omgaan met LOVS ParnasSys
- De leraren kunnen toetsgegevens adequaat analyseren

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

11.23 PCA Onderwijskundig beleid

In deze paragraaf beschrijven we de **doelen** (kwaliteitsindicatoren) van onze school ten aanzien van het onderwijskundig beleid. Het is onze **ambitie** om ervoor te zorgen dat het onderwijskundig beleid op orde is.

Kwaliteitsindicatoren	
★	Op onze school werken de kinderen van groep 1/2 met ontwikkelings- en thematisch onderwijs (Parnassys leerlijnen) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
★	Onze school zorgt voor een breed aanbod met behulp van eigentijdse methodes <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
3.	Onze school (de leraren) realiseren passende opbrengsten (resultaten) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>
★	Op onze school bieden wij een efficiënte zorgstructuur <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i>
★	Op onze school bieden wij expliciet aandacht aan The Leader in Me middels de zeven gewoontes <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i>
★	Op onze school bieden wij expliciet aandacht aan atelieronderwijs voor de groepen 5 t/m 8, o.a. techniek en wetenschap <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
7.	Op onze school bieden wij aandacht aan de kunstzinnige vorming <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
8.	Op onze school bieden wij Engels aan van groep 1 t/m 8 <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
9.	Op onze school bieden wij de basisvakken taal, rekenen, lezen en spelling aan via het expliciete instructie model <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
10.	Op onze school werken wij met HGW - directie instructie model <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i>
11.	Op onze school geven wij passend onderwijs, middels verschillende specialisten: RT, SE-RT, leerkracht ondersteuning <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i>

Beoordeling

De doelen met betrekking tot onderwijskundig beleid worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan WMK-PO. De doelen worden geëvalueerd (gesprek) met het team.

Omschrijving	Resultaat
Onderwijskundig beleid	goed / uitstekend
Techniek en wetenschap meer systematisch opnemen in het curriculum	(ruim) voldoende

Actiepunt	Prioriteit
Implementeren en borgen van de leerlijnen van Parnassys	gemiddeld
Uitbreiden en borgen van het aanbod m.b.t. de techniek lessen	gemiddeld
Bieden van een efficiënte zorgstructuur d.m.v. IB, RT, SE-RT	gemiddeld
Aanbieden aan nieuwe leerkrachten en borgen van The Leader in Me	gemiddeld
Continueren van het Atelier onderwijs aan de groepen 5 t/m 8	gemiddeld

12 Personeelsbeleid

12.1 Integraal personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school, en aan de vastgestelde competenties. De competenties en criteria waarop we ons richten hebben we vastgelegd en vormgegeven.

1. Gebruik Leertijd
2. Pedagogisch handelen
3. Didactisch handelen
4. Instructie geven
5. Differentiëren
6. Klassenmanagement
7. Zelfstandig werken
8. Opbrengstgericht werken
9. Beroepshouding
10. Omgaan met ouders
11. Vormgeven aan de identiteit van de school

12.2 De gesprekkencyclus

De vastgestelde criteria bij de elf competenties zijn verdeeld naar start- basis- en vakbekwaam (conform de CAO Primair Onderwijs) en daarna vormgegeven in een kijkwijzer. Deze kijkwijzer is verwerkt in het instrument Mijnschoolteam (MST - WMK-PO), waardoor we zicht hebben op de ontwikkeling van de individuele leraar en het team als geheel. MST gebruiken we bij de groepsbezoeken. Onze school kent een gestructureerde gesprekkencyclus. Iedere leraar krijgt lesbezoeken aan de hand van een rooster en jaarlijks een FG (functioneringsgesprek). Er volgt een BG (beoordelingsgesprek) met nieuwe medewerkers die van een tijdelijke naar een vaste aanstelling gaan. Bij de lesbezoeken wordt de leraar geobserveerd met behulp van MST. Er staat dan minstens 1 ontwikkelpunt centraal.

(zie bijlage Gesprekkencyclus De Oorsprong)

12.3 Professionele cultuur

Onze school hecht veel belang aan een professionele cultuur, aan het samen leren en samen werken, In het taakbeleid is er ruimte om dit in te zetten voor o.a. klassikale consultatie. Daarom werken we met zogenaamde professionele werkgroepen. Op deze wijze is geborgd dat de leraren betrokken zijn bij het ontwikkelen van het (onderwijskundig) beleid van de school.

12.4 Bekwaamheid

Onze school stelt (indien mogelijk) alleen leraren aan die bevoegd zijn, en start bij nieuwe leraren per direct met de ontwikkeling van de bekwaamheid. De leraren houden hun eigen ontwikkeling bij in You-Force onderdeel van OSS. De schoolleider is geregistreerd schoolleider. Wij hebben een aantal medewerkers met een bepaalde functie/taak. Deze medewerkers hebben specifieke scholing gevolgd om de functie/taak effectief te kunnen vervullen.

12.5 Begeleiding

Nieuwe leerkrachten krijgen een mentor die de begeleiding van de nieuwe leerkracht(en) op zich neemt. De nieuwe collega wordt meegenomen en op de hoogte gesteld van de missie, visie en de doelen van de school.

Nieuwe leerkrachten worden de eerste drie jaar begeleid door de starterscoach van onze stichting. Hierin is ook het starters café in opgenomen.

Nieuwe leerkrachten ontwikkelen zich op het gebied dat zich richt op het leren beheersen van de criteria dat gerelateerd is aan de fase 'startbekwaam'.

12.6 Taakbeleid

Op onze school overleggen we jaarlijks met elkaar over de taakverdeling. Iedereen krijgt dan taken toebedeeld op basis van wensen, talenten en beschikbaarheid. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lessen of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken. Voor het vaststellen van het taakbeleid gebruiken we het instrument Cupella.

12.7 Scholing

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de speerpunten en de actiepunten van de school, de competentieset en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team twee keer per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering.

Vanuit de stichting De Oorsprong is een eigen academie De Voorsprong ingericht voor de personeelsleden. De intentie is dat ieder personeelslid minimaal 1 training bijwoont per jaar.

12.8 PCA Personeelsbeleid

In deze paragraaf beschrijven we de **doelen** (kwaliteitsindicatoren) van onze school ten aanzien van het personeelsbeleid. Het is onze **ambitie** om ervoor te zorgen dat het personeelsbeleid op orde is.

Kwaliteitsindicatoren	
★	Op onze school hanteert de directie een effectieve gesprekkencyclus <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
★	Op onze school is er sprake van een professionele cultuur <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
3.	Op onze school worden nieuwe leraren effectief begeleid <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
4.	Op onze school is het taakbeleid helder beschreven <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
5.	Op onze school besteden we gericht aandacht aan scholing (professionalisering) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
★	Op onze school werken we volgens The Leader in Me <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>

Beoordeling

De doelen met betrekking tot personeelsbeleid worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan WMK-PO. De doelen worden geëvalueerd (gesprek) met het team.

Omschrijving	Resultaat
Personeelsbeleid	(ruim) voldoende

Actiepunt	Prioriteit
Hanteren een effectieve gesprekkencyclus door de directie	gemiddeld
Stimuleren en borgen van een professionele schoolcultuur	gemiddeld
Werken we met de zeven gewoonten van The Leader in Me	gemiddeld

13 Organisatiebeleid

13.1 De schoolleiding

Onze school is een van de 7 scholen van de Stichting De Oorsprong. De directie (directeur en IB-er) geven – onder eindverantwoordelijkheid van de uitvoerend bestuurder van de Stichting- leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door drie bouwcoördinatoren voor de onder- midden- en bovenbouw (taken) coördinator. De school heeft de beschikking over een kinderraad, een oudercommissie en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

13.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd, soms is er sprake van parallelklassen. De indeling van klassen vindt dan plaats op basis van een sociogram, verdeling zorgzwaarte van de leerlingen en of broertjes/zusjes gescheiden. De school plaatst de leerlingen dus tactisch. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij Rekenen, Taal en Lezen wordt het klassenverband –indien noodzakelijk- doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau rekenen, taal of lezen.

13.3 Lestijden

Op onze school hanteren we de volgende lestijden:

maandag, dinsdag, donderdag, vrijdag 08.30 - 12.00 en 13.00 - 15.00 uur

woensdag 08.30 - 12.15 uur

vrijdag groep 1 hele dag vrij

vrijdag groep 2, 3 en 4 middag vrij

13.4 Schoolklimaat

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.

13.5 Veiligheid

In het kader van veiligheid beschikt de school over een aandachtsfunctionaris/vertrouwenspersoon. Zij is het eerste aanspreekpunt daar waar het gaat om pesten. Zij coördineert het Respectbeleid en zorgt voor de actualisatie en uitvoer van het veiligheidsbeleid (zie Veiligheidsplan). Haar taken zijn vastgelegd in een taak/functie-omschrijving. De school waarborgt de sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen en medewerkers.

13.6 Registraties

De school beschikt over een registratiesysteem: de aandachtsfunctionaris/vertrouwenspersoon registreert ongevallen en incidenten in de AVG map. Een incident of een ongeval wordt geregistreerd wanneer de aandachtsfunctionaris/vertrouwenspersoon inschat dat het werkelijk een incident/ongeval is, of na een officiële klacht. De aandachtsfunctionaris/vertrouwenspersoon analyseert jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stelt, in overleg met de directie, op basis daarvan actiepunten vast.

13.7 Preventie

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt over de methode The Leader in Me die is gelinkt aan de sociaal-emotioneel ontwikkeling. De lessen hiervan staan in teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. In het programma Leerling in Beeld van Cito houden we de resultaten bij.

- Klassenmissies die met de leerlingen gevormd worden
- Kringgesprekken Trefwoord waarin sociale thema's terugkomen
- Bij preventief denk ik ook aan 'de week tegenpesten', HALT

- n.a.v. de observaties worden leerlingen die meer ondersteuning nodig hebben begeleid bij de sociale RT
- Rots en water als (preventief) middel

13.8 Monitoring

De school bevraagt de leerlingen jaarlijks op de veiligheidsbeleving met behulp van een gestandaardiseerde vragenlijst die valide en betrouwbaar is. De gegevens worden aangeleverd bij de inspectie. Leraren worden ook jaarlijks bevraagd op veiligheid. En ouders 1 x in de 2 jaar. De uitkomsten worden geanalyseerd en voorzien van actiepunten. De uitkomst wordt gedeeld in de nieuwsbrief naar de ouders.

Beoordeling

De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemeten in groep 6 t/m 8 met behulp van WMK.

13.9 Informatie veiligheid

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over negen BHV'ers.

13.10 De vertrouwenspersoon

Onze school kent twee interne vertrouwenspersonen. Zij zijn bekend bij de leerlingen, omdat zij twee keer per jaar een bezoek brengen aan elke groep en dan uitleggen wat hun werkzaamheden zijn. Zij beschikken over een informatieposter (gang) met daarbij een brievenbusje waarin leerlingen (anoniem) zaken kunnen aangeven.

De vertrouwenspersonen komen 1 x per jaar langs in de klas, waarbij groep 5 extra instructie krijgt over de taken van de vertrouwenspersoon.

Daarnaast zorgen de vertrouwenspersonen voor uitwerkingen van de week tegen pesten. Zij hebben een brievenbus en mailadres. vertrouwensjuf@desterrenboogdoorn.nl

Verder bezoeken zij jaarlijks het ICP contactmoment waardoor zij up-to-date blijven.

13.11 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met tussenschoolse- en naschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda.

13.12 Educatief partnerschap

Goede contacten met ouders vinden we 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.

13.13 Uitstroom naar VO

Op onze school hanteren we een zorgvuldige adviesprocedure PO-VO. Een procedure voor de heroverweging. Deze procedure (die uitgaat van het principe 'kansrijk adviseren') is opgenomen in de schoolgids. We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen 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 leerlingen leveren. Ieder jaar stellen we -met behulp van Scholen op de kaart en de NRO-rapportage- ons vervolgsucces vast (zijn onze adviezen uitgekomen gelet op de plaats in VO-3) en bepalen we of er acties nodig zijn.

13.14 Privacy

Onze school beschikt over een privacyreglement (zie schoolgids) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen, medewerkers en ouders en hoelang deze

gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze website en in onze schoolgids.

13.15 Voorschoolse voorzieningen

Onze school heeft contact met twee peuterspeelzalen in de buurt van onze school. De samenwerking bestaat uit overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. We onderhouden een relatie met de peuterspeelzalen (voorscholen) en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een schriftelijke overdracht die ouders afgeven.

13.16 Opvang op school

Onze school beschikt over de voorziening met betrekking tot de naschoolse opvang. Momenteel hebben we te maken met één aanbieder van naschoolse opvang, dat is SKDD Driebergen-Doorn en één aanbieder voor de tussen schoolse opvang, dat is Lunchkidz.

13.17 PCA Organisatiebeleid

In deze paragraaf beschrijven we de **doelen** (kwaliteitsindicatoren) van onze school ten aanzien van het organisatiebeleid. Het is onze **ambitie** om ervoor te zorgen dat het organisatiebeleid op orde is.

Kwaliteitsindicatoren	
★	Op onze school is er sprake van een duidelijke organisatiestructuur <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>
★	Op onze school is er sprake van een veilig en een prettig schoolklimaat <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>
3.	Onze school is een veilige school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>
4.	Onze school werkt effectief samen met diverse partners (o.a. ouders en externe organisatie) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties</i>
5.	Op onze school beschikken wij over twee vertrouwenspersonen en een aandachtsfunctionaris <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>
★	Op onze school werken wij met het leerjaarclassen systeem <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i>
7.	Op onze school bestaat het School Management Team (SMT) uit de directeur, de IB-er en de bouwcoördinatoren <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>

Beoordeling

De doelen met betrekking tot organisatiebeleid worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan WMK-PO. De doelen worden geëvalueerd (gesprek) met het team.

Omschrijving	Resultaat
Organisatiebeleid	(ruim) voldoende

Actiepunt	Prioriteit
Borgen van de duidelijke organisatiecultuur	gemiddeld
Borgen en blijven werken aan een veilig en prettig schoolklimaat	gemiddeld

14 Financieel beleid

14.1 Algemeen

Bij De Oorsprong is de controller de staffunctionaris die grip houdt op financiën en beheer. De controller maakt onderdeel uit van de werkgroep Financiën & Beheer, die werkt met een taakstelling waarin de doelen vanuit de organisatie en het koersplan zijn uitgezet in de tijd.

Wij vinden het van belang dat vrijwel alle middelen die we inzetten ten goede komen aan het versterken van de kwaliteit van het onderwijs. Wij gaan daarom zorgvuldig om met onze financiën. Tevens zorgen we ervoor dat onze uitgaven binnen de gestelde budgetten vallen. Zowel op Oorsprong- als op schoolniveau beheren we de financiën effectief, doelmatig en rechtmatig. De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het financieel beleidsplan van de stichting.

De uitvoerend bestuurder is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Hij zorgt – in samenspraak met de controller en de directeuren - voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Belangrijk aandachtspunt is zoveel mogelijk beleidsrijk te begroten, zodat er zo doelgericht mogelijke keuzes kunnen worden gemaakt. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door administratiekantoor ObM.

14.2 Rapportages

Per kwartaal bespreken de Uitvoerend bestuurder en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim.

De directeur werkt in het programma van OSS -Tobias en heeft continue inzage in de eigen financiële positie van de school.

Tijdens DTO (directeuren team overleg) wordt er samen met de controller alles doorgenomen op stichtingsniveau.

14.3 Begroting(en)

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel door de voorzitter van het toezichthoudend bestuur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de uitvoerend bestuurder en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

14.4 Exploitatiebegroting

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de uitvoerend bestuurder een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het schoolplan van de school. Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Onze school beschikt vervolgens over een meerjaren exploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.

14.5 PCA Financieel beleid

In deze paragraaf beschrijven we de doelen (kwaliteitsindicatoren) van onze school ten aanzien van het financieel beleid. Het is onze ambitie om ervoor te zorgen dat het financieel beleid op orde is.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De schoolleiding beheert de financiën effectief
2.	De schoolleiding beheert de financiën doelmatig
3.	De schoolleiding beheert de financiën rechtmatig

Beoordeling

De financiële situatie wordt per kwartaal met de controller van de stichting doorgenomen.

Onze stichting is aangesloten bij Onderwijsbureau Meppel (OBM)

Omschrijving	Resultaat
Financieel beleid	(ruim) voldoende

15 Kwaliteitsbeleid

15.1 Kwaliteitszorg

Onze school pleegt kwaliteitszorg aan de hand van de zogenaamde PDCA-cirkel.

De fase To Plan beschouwen we als een fase waarin we onze kwaliteit vastleggen (wat beloven we?) [zie de paragraaf Kwaliteitskaarten].

De fase To Do zien we als een fase van samen-lerend onze kwaliteit implementeren, dan wel ontwikkelen.

De fase To Check is de meet- en evaluatiefase: doen we wat we beloven? Onze school beschikt over een meerjarenplanning die verheldert wat we wanneer meten en/of evalueren. We voeren zelfevaluaties uit, maar we betrekken ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit (o.a. vragenlijsten voor de stakeholders). Vanuit de stichting De Oorsprong is het streven om planmatig de scholen te auditeren. Op basis van data (de uitkomsten van de metingen en/of de evaluaties) stellen wij actiepunten vast.

Deze worden opgenomen in ons jaarplan en/of ons schoolplan (To Act). De uitkomsten van de metingen en/of evaluaties, onze keuzes voor actiepunten etc. worden besproken met ons bestuur en de MR (dialoog) en vastgelegd in onze schoolgids en ons jaarverslag (verantwoording). Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze actiepunten. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze actiepunten en de behaalde resultaten.

15.2 Kwaliteitskaarten

Op onze school ontwikkelen we kwaliteitskaarten. Een kwaliteitskaart geeft de visie en de doelen van onze school bij een bepaald thema. De allerbelangrijkste kwaliteitskaarten hangen samen met het lesgeven van de leraren, zie ook het hoofdstuk Personeelsbeleid. Daarmee onderstrepen we dat de kwaliteit van het lesgeven cruciaal is voor de kwaliteit van onze school. Onze kwaliteitskaarten worden één keer per vier jaar beoordeeld (zelfevaluatie) met behulp van een Quick Scan. Op basis van de uitkomsten en keuzes stellen we actiepunten vast. Zie onze meerjarenplanning voor kwaliteitszorg.

De kwaliteitskaarten die samenhangen met het (les)gedrag van de leraren worden ook gebruikt bij ons personeelsbeleid. Leraren voeren zelfevaluaties uit, ontwerpen persoonlijke plannen en gaan daarover in gesprek met collega's en leidinggevendenden (gesprekkencyclus). Op deze manier hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons personeelsbeleid. We borgen daardoor dat schoolontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling parallel verloopt.

15.3 Leiderschap

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 doelen, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen. Dit is gekoppeld aan de The Leader in Me van Stephen Covey, waar wij als school meewerken.

15.4 Kwaliteitscultuur

Op onze school werken de medewerkers samen in een professionele kwaliteitscultuur. De directie van de school zorgt voor een cultuur waarin de medewerkers samenwerken. We gaan uit van het idee dat de schoolleiding de architect is van een leeromgeving waarin medewerkers met en van elkaar leren.

15.5 Professioneel statuut

Op onze school hebben we op schoolniveau een professioneel statuut samen met de leraren opgesteld. In het professioneel statuut hebben we afspraken gemaakt over het respecteren van de professionele ruimte van de leraar. Het professioneel statuut geeft een nadere invulling aan de wijze waarop de zeggenschap van de leraren op onze school is georganiseerd. Wij hebben daarbij gebruik gemaakt van de module Professioneel statuut op Mijn Schoolplan.

15.6 Inspectie

Onze school heeft op 4 april 2019 een schoolbezoek gehad van de inspectie betreft een themaonderzoek extra ondersteuning in het basisonderwijs. Hiervan is, zoals is aangegeven in de brief, geen schriftelijke rapportage voor opgesteld.

Op 8 september 2015 heeft de inspectie een schoolbezoek afgelegd. We beschikken over een rapport met de bevindingen. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze

school heeft een basisarrangement (voldoende).

15.7 Quick Scan

De Quick Scan (ParnasSys WMK-PO) is conform onze meerjarenplanning afgenomen in februari 2022.

Dit keer is het de vragenlijst basiskwaliteit leerkrachten.

Het aantal deelnemers bedroeg 16 (responspercentage: 88%). De gemiddelde score was: 3.58

Beoordeling

De Quick Scan wordt jaarlijks afgenomen conform de meerjarenplanning (WMK)

15.8 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor leerkrachten (ParnasSys WMK-PO) is afgenomen in april 2022. De vragenlijst is gescoord door 16 leraren. Het responspercentage was 94%. De medewerkers zijn gemiddeld genomen tevreden over de school.

Gemiddelde score: 3,74. Daarmee scoort de school goed.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst Sociale Veiligheid	3,74

15.9 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor Leerlingen (ParnasSys WMK-PO) is afgenomen in februari/maart 2023. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 6, 7 en 8. Het responspercentage was 100% . De leerlingen zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school. Gemiddelde score: 3.61. Onze leerlingen zijn ook betrokken bij de kwaliteitszorg van de school: de kinderraad bespreekt één keer per maand allerlei zaken die van belang zijn voor de ontwikkeling van de school.

Beoordeling

De vragenlijst sociale veiligheid en Welbevinden voor leerlingen wordt 1x per jaar afgenomen conform de meerjarenplanning (WMK).

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst Sociale Veiligheid en Welbevinden	3,61

15.10 Meerjarenplanning

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.

15.11 Kwaliteitshandboek en kwaliteitskalender

We handelen zoals in het kwaliteitshandboek van de stichting De Oorsprong beschreven staat.

Hierin is ons beleid beschreven.

Daarnaast beschikken we over een kwaliteitskalender. Deze kalender geeft inzicht in al onze kwaliteitsactiviteiten (wat doen we wanneer?)

15.12 Verantwoording en dialoog

De inhoud van de metingen, de uitslagen (data), de keuzes voor actiepunten en de voorgang met betrekking tot de verbeterplannen (en de effecten) daarvan bespreken we met ons bestuur, de ouders (MR) en de leerlingen (kinderraad). De hoofdlijnen publiceren we in ons jaarverslag en in de nieuwsbrief De SterrenTaal.

15.13 PCA Kwaliteitsbeleid

In deze paragraaf beschrijven we de **doelen** (kwaliteitsindicatoren) van onze school ten aanzien van het

kwaliteitsbeleid. Het is onze **ambitie** om ervoor te zorgen dat het kwaliteitsbeleid op orde is.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een visie, ambitie en doelen voor het lesgeven (kijkwijzer inspectie) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>
2.	Onze school beschikt over visie, ambitie en doelen voor het onderwijskundig beleid, personeelsbeleid en kwaliteitsbeleid <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>
3.	Onze school neemt deel aan de audit cyclus van de stichting <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>
4.	Op onze school inventariseren wij de wensen van de personeelsleden <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>
5.	De doelen voor het onderwijskundig beleid, personeelsbeleid en kwaliteitsbeleid beoordelen via WMK (Quickscan) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>
★	De doelen voor het lesgeven beoordelen wij met behulp van WMK en via klassenbezoeken (kijkwijzer) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>
★	Op onze school bieden wij de leerkrachten ruimte om zich te ontwikkelen o.a. binnen de Voorsprong (eigen Academie) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i>
★	Op onze school is het taakbeleid evenredig verdeeld middels Cupella <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
9.	Op onze school werken wij aan de professionalisering van de personeelsleden o.a. tijdens de studiedagen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i>
10.	Op onze school zetten wij collegiale consultatie in voor de professionele houding van de leerkracht <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>
★	Op onze school werken wij met een gesprekken cyclus (personeel) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
12.	Op onze school is er ruimte voor ontspanning - en teambuilding <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>
13.	Op onze school is er aandacht voor duurzaamheid <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties</i>
14.	Onze school heeft een kinderraad <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>
15.	Onze school heeft kind- ouder- en leerkrachtgesprek aan het begin van het schooljaar

Beoordeling

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

Wij evalueren de doelen een keer per twee jaar via een gesprek,

Omschrijving	Resultaat
Personeelsbeleid	(ruim) voldoende

Actiepunt	Prioriteit
Opstellen van plan van aanpak voor de collegiale consultatie	gemiddeld
Inventariseren wij de wensen van de personeelsleden middels de wensboom	gemiddeld
Ontwikkelen van het beleid voor het aanscherpen van duurzaamheid	gemiddeld
Opstellen plan van aanpak m.b.t. het kindgesprek (The Leader in Me)	hoog

16 Basiskwaliteit

16.1 Basiskwaliteit

Onze school levert basiskwaliteit gelet op het toezichtkader van de inspectie.

Onze eigen scores zijn:

OP2: Zicht op ontwikkeling en begeleiding 3,38

OP3: Pedagogisch-didactisch handelen 3,59

OP4: Onderwijstijd 3,71

OP6: Afsluiting 3,84

VS1: Veiligheid 3,72

OR1: Resultaten 3,65

OR2: Sociale en maatschappelijke competenties 3,50

SKA2: Uitvoering en kwaliteitscultuur 3,57

SKA3: Evaluatie, verantwoording en dialoog 3,51

CBS De Sterrenboog scoort als school een 3,58. Daarmee scoort de school goed.

De respons op de Basiskwaliteit was 88%: 14 van de 16 respondenten heeft de Basiskwaliteit ingevuld. Het responspercentage is uitstekend; de Basiskwaliteit werd door heel veel respondenten ingevuld. Daardoor geven de uitslagen een zeer betrouwbaar beeld van de mening van de respondenten.

16.2 PCA Basiskwaliteit

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op onze school is er sprake van een effectief onderwijsleerproces <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - Onderwijstijd</i>
2.	Op onze school is er sprake van een prettig en veilig schoolklimaat <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i>
3.	Op onze school realiseren we voldoende resultaten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>
4.	Op onze school is er sprake van systematische kwaliteitszorg <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i>

Beoordeling

De basiskwaliteit wordt twee keer per vier jaar gemeten: 1 x met WMK en 1x met MSP

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Aanbod (OP1)	4
Basiskwaliteit PO 2021 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2)	3,92
Basiskwaliteit PO 2021 - Pedagogisch-didactisch handelen (OP3)	3,61
Basiskwaliteit PO 2021 - Onderwijstijd (OP4)	3,7
Basiskwaliteit PO 2021 - Afsluiting (OP6)	4
Basiskwaliteit PO 2021 - Veiligheid (VS1)	3,63
Basiskwaliteit PO 2021 - Schoolklimaat (VS2)	3,7
Basiskwaliteit PO 2021 - Resultaten (OR1)	4
Basiskwaliteit PO 2021 - Sociale en maatschappelijke competenties (OR2)	3,38
Basiskwaliteit PO 2021 - Visie, ambities en doelen (SKA1)	3,83
Basiskwaliteit PO 2021 - Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2)	3,91
Basiskwaliteit PO 2021 - Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3)	3,85

17 Stelselkwaliteit

17.1 Stelselkwaliteit

Onze school levert stelselkwaliteit gelet op het toezichtkader van de inspectie. Onze eigen scores zijn:

17.2 PCA Stelselkwaliteit

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Het onderwijs brengt leerlingen kennis, houdingen en vaardigheden bij die aansluiten bij de behoeften van de samenleving en bij de mogelijkheden en talenten van leerlingen (kwalificatie). <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK1 - Kernfunctie Kwalificatie</i>
2.	Het onderwijs draagt bij aan de verwerving van de sociale en maatschappelijke competenties die nodig zijn om optimaal te kunnen deelnemen en bijdragen aan de samenleving (socialisatie). <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Kernfunctie Socialisatie</i>
3.	Leerlingen volgen een onderwijsloopbaan die past bij hun mogelijkheden en talenten én bij de arbeidsbehoeften van de samenleving (allocatie). <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK3 - Kernfunctie Allocatie</i>
4.	Het onderwijs is zodanig toegerust en georganiseerd dat het voor continuïteit kan zorgen en kan bijdragen aan de drie kernfuncties (voorwaarden). <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK4 - Voorwaarden voor realisatie van de kernfuncties</i>

Beoordeling

De stelselkwaliteit wordt één keer per vier jaar gemeten met behulp van MSP

Omschrijving	Resultaat
Stelselkwaliteit PO 2021 - Kernfunctie Kwalificatie (SK1)	3,9
Stelselkwaliteit PO 2021 - Kernfunctie Socialisatie (SK2)	3,75
Stelselkwaliteit PO 2021 - Kernfunctie Allocatie (SK3)	4
Stelselkwaliteit PO 2021 - Voorwaarden voor realisatie van de kernfuncties (SK4)	3,91

18 Onze eigen kwaliteitsaspecten

18.1 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. Het document Eigen kwaliteitsaspecten geeft per standaard (zie Waarderingskader 2021 en zie Stelselkwaliteit):

1. Ambities overheid
2. Wettelijke eisen overheid
3. Visie van de school
4. Ambitie van de school
5. Doelen van de school
6. Beoordeling van de standaard
7. Bijlagen

19 Onze prestatie-indicatoren

19.1 Onze prestatie-indicatoren

Het onderzoekskader 2021 (Inspectie van het Onderwijs) bevat o.a. de standaard SKA1: Visie, ambities en doelen. In deze standaard wordt aangegeven dat scholen moeten beschikken over een (gedragen) visie, (gedragen) ambities en (gedragen) doelen voor goed onderwijs. En ook: de schoolleiding zou moeten sturen op de realisatie van de visie, de ambities en de doelen. Sturen op kwaliteit begint inderdaad met het vaststellen van (kwaliteits)doelen: wat willen we, waar willen we naartoe? Naast de specifieke doelen die zijn opgenomen in de PCA-paragrafen (onderwijskundig beleid, personeelsbeleid, organisatie- beleid en kwaliteitsbeleid) hebben we op onze school dertig meer prestatie-indicatoren -verdeeld over vijf domeinen- vastgesteld voor ons onderwijs. Aan de hand van deze prestatie-indicatoren kunnen en willen we monitoren of ons onze school voldoende kwaliteit levert.

Onderwijs

Prestatie-indicator
O1. Onze school biedt een breed, kerndoelen-dekkend en op de onderwijsbehoeftes van de leerlingen afgestemd onderwijsaanbod aan.
O2. De leraren hebben zicht op de ontwikkeling van de leerlingen en bieden passende begeleiding aan.
O3. De leraren geven effectief les, passend bij de missie, de visie en de pedagogisch-didactische doelen van de school.
O4. De school zorgt ervoor dat de leerlingen voldoende onderwijstijd krijgen en de leraren besteden de toegekende onderwijstijd effectief.
O5. De leraren zorgen voor een goede afsluiting van een lesblok, een periode en/of een schooljaar.
O6. De school zorgt voor een goede afsluiting van de periode op de basisschool.

Leerlingen

Prestatie-indicator
L1. De leerlingen voelen zich veilig op school en er is sprake van welbevinden.
L2. De leerlingen zijn tevreden over de kwaliteit van de school. Ze zijn m.n. tevreden over het aanbod, het lesgeven en de begeleiding.
L3. De resultaten van de leerlingen (cognitief) zijn voldoende.
L4. De resultaten van de leerlingen (sociaal-emotioneel) zijn voldoende.
L5. De resultaten van de leerlingen (maatschappelijke competenties) zijn voldoende.
L6. De leerlingen zitten aan het begin van VO-3 (klas 3 in het voorgezet onderwijs) conform het advies van de school.

Medewerkers

Prestatie-indicator
M1. De medewerkers voelen zich veilig op school en er is sprake van welbevinden.
M2. De medewerkers zijn tevreden over de kwaliteit van de school. Ze zijn m.n. tevreden over de leiding, de werkplek, de arbeidsomstandigheden, de ontwikkelmogelijkheden en de begeleiding.
M3. De medewerkers zijn bekwaam.
M4. De medewerkers ontwikkelen zich voortdurend in hun vak.
M5. De medewerkers werken en leren met elkaar samen.
M6. De medewerkers zijn ambassadeurs van de school.

Leiding

Prestatie-indicator
D1. De leiding van de school zorgt voor een stimulerend schoolklimaat en een professionele kwaliteitscultuur.
D2. De leiding van de school zorgt voor effectief kwaliteits- en personeelsbeleid.
D3. De leiding van de school zorgt voor voldoende materialen, middelen en faciliteiten, en voor een aantrekkelijk en functioneel gebouw.
D4. De leiding van de school zorgt voor onderwijskundig leiderschap.
D5. De leiding van de school zorgt voor een goede communicatie en opereert transparant en integer.
D6. De leiding van de school zorgt ervoor dat de financiën volledig, doelmatig en rechtmatig worden besteed.

Ouders/Verzorgers

Prestatie-indicator
OV1. De ouders/verzorgers zijn tevreden over de school. Ze zijn m.n. tevreden over de veiligheid, het lesgeven, de resultaten en de begeleiding.
OV2. De ouders/verzorgers worden optimaal betrokken bij de ontwikkeling van hun kind(eren).
OV3. De ouders/verzorgers worden effectief geïnformeerd over praktische zaken en over de ontwikkeling van de school.
OV4. De ouders/verzorgers merken dat de school wil samenwerken en dat de ouders/verzorgers beschouwd worden als partners.
OV5. De ouders/verzorgers worden serieus genomen als ze opmerkingen, aanmerkingen en/of klachten hebben.
OV6. De ouders/verzorgers merken dat de school meer doet dan zij kunnen verwachten.

20 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	Op onze school werken wij volgens de visie van Stephen Covey <ul style="list-style-type: none"> Aanbieden aan nieuwe leerkrachten en borgen van The Leader in Me 	gemiddeld
	Op onze school beschikken alle leerlingen over een gestructureerde leiderschapsmat	gemiddeld
	Onze school gaat een plan van aanpak opstellen m.b.t. het kindgesprek (The Leader in Me) <ul style="list-style-type: none"> Opstellen plan van aanpak m.b.t. het kindgesprek (The Leader in Me) 	hoog
	Op onze school geven wij burgerschapsonderwijs conform de wet: vanuit de visie en heldere doelen en competenties bieden wij een samenhangend programma aan en monitoren wij de ontwikkeling van de school en de leerlingen <ul style="list-style-type: none"> Ontwikkelen van het beleid voor het aanscherpen van duurzaamheid De Junior Global Goals staan opgenomen in de schoolplannen met een inventarisatie van concrete speerpunten Elke school werkt planmatig aan actief burgerschap, passend bij de eigen schoolpopulatie en pedagogische en didactische kleur. Hiervoor ontwikkelt iedere school een leerlijn en brengt deze planmatig onder in het curriculum 	gemiddeld
	Op onze school zetten wij de digitale middelen in om ouders optimaal te informeren over de ontwikkeling van hun kind <ul style="list-style-type: none"> Bij ons onderwijs maken wij gebruik van de nieuwste wetenschappelijke inzichten, middelen en technologieën 	gemiddeld
	Op onze school maken alle kinderen kennis met verschillende vormen van muziek mede door de inzet van muziek impuls	gemiddeld
	Onze school is gehuisvest in een nieuw gebouw	hoog
	Op onze school bieden wij basisondersteuning, zoals beschreven in het schoolondersteuningsprofiel <ul style="list-style-type: none"> Bieden van een efficiënte zorgstructuur d.m.v. IB, RT, SE-RT Borgen van de duidelijke organisatiecultuur Aanvullen kwaliteitseisen vanuit het bestuur op basis van de eigen leerlingpopulatie Iedere school streeft naar optimaal resultaat en vooruitgang Er is aandacht voor alle ontwikkelingsaspecten van leerlingen: cognitieve, sociaal-emotionele, fysieke, creatieve en culturele. De kerndoelen en referentieniveaus van het basisonderwijs zijn richtinggevend. Op plaatselijk niveau maken wij met elkaar, lokale partners zoals andere basisscholen, het samenwerkingsverband en de gemeente, afspraken voor extra zorg en ondersteuning op verschillende thema's De medewerkers van de scholen werken als team samen aan onderwijsverbetering op basis van planmatige kwaliteitszorg 	hoog
	Op onze school is ons team vakbekwaam en gemotiveerd <ul style="list-style-type: none"> Opstellen van plan van aanpak voor de collegiale consultatie Inventariseren wij de wensen van de personeelsleden middels de wensboom Hanteren een effectieve gesprekkencyclus door de directie Borgen en blijven werken aan een veilig en prettig schoolklimaat Creatief maatwerk toepassen om personeel binnen te halen en/of te 	hoog

	behouden • Medewerkers en leidinggevenden blijven periodiek met elkaar in gesprek over persoonlijke ontwikkelingen	
PCA Onderwijskundig beleid	Uitbreiden en borgen van het aanbod m.b.t. de techniek lessen	gemiddeld
	Continueren van het Atelier onderwijs aan de groepen 5 t/m 8	gemiddeld

21 Meerjarenplanning 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	'23-'24	'24-'25	'25-'26	'26-'27
Speerpunt	Op onze school werken wij volgens de visie van Stephen Covey				
	Onze school gaat een plan van aanpak opstellen m.b.t. het kindgesprek (The Leader in Me)				
	Op onze school geven wij burgerschapsonderwijs conform de wet: vanuit de visie en heldere doelen en competenties bieden wij een samenhangend programma aan en monitoren wij de ontwikkeling van de school en 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.

22 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 12HN
Naam: CBS De Sterrenboog
Adres: Tromplaan 1
Postcode: 3941 VR
Plaats: Doorn

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

23 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 12HN
Naam: CBS De Sterrenboog
Adres: Tromplaan 1
Postcode: 3941 VR
Plaats: Doorn

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

Opdrachtgever De Oorsprong
Projectnummer 20499
Onderwerp Koersplan DEF Versie
Datum 23 maart 2023

Worden wie je bent

Bouwen aan jezelf, vanuit de oorsprong



Voorwoord

Met een groot aantal betrokkenen binnen onze stichting hebben we nagedacht over onze toekomst. Met medewerkers, toezichthouders, leden van (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraden, bestuur, directeuren, externe stakeholders, ouders en leerlingen hebben we samen in meerdere bijeenkomsten een nieuwe koers uitgestippeld. Al deze waardevolle bijdragen hebben wij verwerkt in de ambities en doelen waar we in de periode 2023-2027 aan werken.

Dit koersplan is de opvolger van het strategisch beleidsplan 2019-2023 '*Ruimte, richting en resultaat*'. Het vorige beleidsplan gaf leidraad tijdens een roerige periode, onder andere vanwege een wisselend bestuur en de coronapandemie. Hierdoor kreeg het plan binnen onze stichting niet de betekenis die we bij de totstandkoming voor ogen hadden. Die tijd ligt nu gelukkig achter ons en daarom kijken we vooruit aan de hand van ons nieuwe koersplan dat hier voor u ligt.

Onze kernwaarden zijn de bouwstenen voor dit nieuwe koersplan: Verbinding in vertrouwen en veelzijdigheid. Deze kernwaarden zijn wat ons als De Oorsprong drijft. Ze bieden ruimte voor groei. Wij weten dat de wereld verandert en dat we geen vier jaar vooruit kunnen kijken. Daarom is er de mogelijkheid om onze plannen gaandeweg aan te passen als de omstandigheden daar om vragen. Flexibel anticiperen op ontwikkelingen in de samenleving, zoals wij dat de afgelopen jaren ook hebben gedaan.

Met die wens in gedachten gaan we dit koersplan zien als het bouwen van een kathedraal, zoals we ook onze bijeenkomsten hebben vormgegeven. Bouwen met een doelgericht resultaat voor ogen, zonder vastomlijnd plan, op een stevig fundament, maar ook met muurtjes die soms omvallen en weer worden opgebouwd, constructies die soms (deels) instorten, maar dan toch ook weer herrijzen. Geen werk van dagen of maanden, maar van meerdere jaren. Altijd met de blik op het bouwwerk, gericht op de toekomst, met als uiteindelijk doel: Worden wie je bent – Bouwen aan jezelf, vanuit de oorsprong.

Bij De Oorsprong geven wij kwalitatief hoogwaardig onderwijs op zeven scholen: De Sterrenboog, De Wijngaard, De Kring, De Uilenburcht, De Zonheuvel, De Regenboog en De Wegwijzer. Interne samenwerking tussen onze scholen is een krachtig kenmerk van De Oorsprong. Wij zijn loyaal naar elkaar en voelen ons verbonden, als scholen, stafbureau en bestuur. Dit koersplan is een plan waarin de hoofdlijnen zijn vastgelegd, die verder geconcretiseerd en uitgewerkt worden in de (school)(jaar)plannen en andere documenten.

Op de scholen van De Oorsprong krijgen onze leerlingen de kans zich optimaal te ontwikkelen, te leren, te ontdekken, te groeien. Te worden wie je bent, in de basis, vanuit je eigen oorsprong. Het is in het belang van al onze leerlingen dat wij daarbij kijken naar de effecten op de langere termijn. Bij alle besluiten die wij nemen hebben we deze kinderen voor ogen. En vragen wij ons af: is dit goed voor hen? Dat doen wij door hard te werken en plezier te hebben met elkaar. En ons te verbinden met datgene wat er nodig is om ons doel te bereiken.

Bert Tuk
Uitvoerend bestuurder a.i.



Uitgangspunten

Identiteit – dit zijn wij

De Oorsprong is een christelijke stichting voor basisonderwijs. Wij werken aan een betekenisvolle en waardevolle samenleving. Wij halen inspiratie uit christelijke waarden en normen en leven deze voor.

Wij:

- tonen waardering en respect voor onze medemensen en onze omgeving
- behandelen anderen zoals we zelf behandeld willen worden
- doen wat we beloven
- laten anderen in hun waarde en oordelen of veroordelen niet
- spreken met eerbied en weten wat we zeggen

Bij De Oorsprong gebruiken wij verhalen rond en uit de Bijbel als inspiratie voor het gesprek over waarden en normen. Samen werken wij aan een veilige leefomgeving met oog voor de wereld om ons heen. Er is ruimte voor verschillen in geloofsbeleving voor zowel ouders/verzorgers als collega's. Ouders/verzorgers en medewerkers die geen christelijke achtergrond hebben zijn van harte welkom op onze scholen, met respect voor onze uitgangspunten en gewoonten.

Missie – hier staan we voor

Wij voorzien kinderen in het hier en nu vanuit christelijke waarden en normen van houding, kennis en vaardigheden ter voorbereiding op hun volwassen leven in de toekomst.

Visie – hier gaan we voor

De Oorsprong is een christelijke onderwijsorganisatie die veelzijdig is en ruimte geeft aan groot en klein. Wij werken aan en in een schoolklimaat met respect en tolerantie voor de (geloofs-)overtuiging en mening van de ander. Op deze manier leren kinderen (nu en later) een positieve bijdrage te leveren aan een samenleving waarin iedereen meetelt en zich gezien, geaccepteerd en gerespecteerd weet. De scholen van De Oorsprong bieden een rijke, stimulerende en verbindende omgeving. Wij hebben geloof en vertrouwen in de kinderen en bieden ze individuele uitdaging en ondersteuning. Het onderwijs op de verschillende scholen is zo ingericht dat al onze leerlingen, ongeacht hun ontwikkelingsniveau of individuele kwaliteiten, zich kunnen verrijken. Wij bieden een sociaal en fysiek veilig opvoedingsklimaat, waarbinnen iedereen zich prettig kan voelen en zichzelf mag zijn. Pestgedrag tolereren wij niet. Slachtoffers, pesters en omstanders worden gehoord en gezien om pesten aan te pakken en proberen te voorkomen. Onze scholen zijn een ontmoetingsplaats voor leerlingen en ouders en nemen daarmee een verbindende plaats in binnen de samenleving. Leerkrachten hebben een voorbeeldfunctie en stimuleren leerlingen om respectvol met elkaar om te gaan.

Kernwaarden – zo handelen wij

'Verbinding in vertrouwen en veelzijdigheid'

- **Verbinding**
Wij leren van elkaar in een veranderende omgeving waar we met energie werken, we open staan voor elkaar en waar ontmoeting en verwondering plaatsvinden.
- **Vertrouwen**
Door te bouwen aan vertrouwen creëren wij een veilige basis waar je wordt gezien, er mag zijn en kunt worden wie je bent.
- **Veelzijdigheid**
Wij geven ruimte aan persoonlijke ontwikkeling, waarbij we eigenheid van personen en scholen, groot en klein, respecteren en eenieder stimuleren om te groeien.



Ambitie 1: Onderwijskwaliteit

Blik op het bouwwerk – waar willen we in 2027 staan?

Goede onderwijskwaliteit bieden is de kern van waar wij voor staan. Hierbij richten we ons op brede onderwijskwaliteit, met aandacht voor kwalificatie, socialisatie en persoonsontwikkeling.

De Oorsprong realiseert met vakbekwame en gemotiveerde professionals kwalitatief hoogwaardig en eigentijds onderwijs voor alle kinderen in de regio, samen met ouders en de betrokken partners in en om de scholen.

Wij hebben zicht op de kwaliteit van onze scholen en blijven doelgericht werken aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs, zoals opgenomen in ons kwaliteitshandboek. Op alle niveaus leggen wij actief verantwoording af over de kwaliteit van ons onderwijs en voeren we het gesprek over de manier waarop we dat doen. Hiermee is iedereen binnen De Oorsprong gericht op het continu verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. Zo vergroten we het lerend vermogen van de organisatie.

Bij De Oorsprong dragen we zorg voor onze leerlingen en leiden we kinderen op tot verantwoordelijke wereldburgers in een veilige, inclusieve omgeving. Goed onderwijs in de basisvaardigheden taal, lezen, rekenen en burgerschap en in eigentijdse en toekomstgerichte vaardigheden zijn voor ons een vanzelfsprekendheid. Hiermee geven wij onze leerlingen een fundamentele basis mee en laten we ze plezier ervaren in het leren. Daarnaast richten wij ons met ons onderwijs op brede ontwikkeling, sociaal welbevinden en het stimuleren van talenten. Dit helpt onze leerlingen te 'worden wie je bent'. We kennen onze leerlingen persoonlijk, resultaat zien we in hun groei en ontwikkeling.

Wij streven ernaar dat iedere leerling een waardevolle bijdrage kan leveren aan de maatschappij en een aantrekkelijk toekomstperspectief heeft. Wij dagen onze leerlingen daartoe uit en stimuleren hen zich te ontwikkelen. Onze bestuurlijke opdracht stopt niet als ze het basisonderwijs verlaten. Het is onze taak om leerlingen handvatten mee te geven die hen helpen het vervolg op het voortgezet onderwijs en daarna succesvol aan te kunnen gaan.

Doelen Ambitie 1: Onderwijskwaliteit

Steen voor steen – hoe voeren we onze ambities uit?

Kwalitatief hoogwaardig onderwijs

Met ruim 250 vakmensen maken we onze belofte van kwalitatief hoogwaardig onderwijs waar, met ons kwaliteitshandboek als leidraad. Hierin staan kwaliteitseisen vanuit het bestuur omschreven vanuit een brede visie op onderwijskwaliteit. Op basis van de eigen leerlingpopulatie vult iedere school deze kwaliteitseisen aan met onder andere de eigen referentieniveaus. Wij verwachten daarbij dat iedere school streeft naar optimaal resultaat en vooruitgang.

Ontwikkelingsaspecten

Op de scholen van De Oorsprong is aandacht voor alle ontwikkelingsaspecten van leerlingen: cognitieve, sociaal-emotionele, fysieke, creatieve en culturele. De kerndoelen en referentieniveaus van het basisonderwijs zijn richtinggevend. Voor alle kinderen geldt optimale ontwikkeling tot het voor hen hoogst bereikbare niveau als doelstelling.



Eigentijds onderwijs

Ons onderwijs sluit aan bij de manier waarop kinderen leren, waarbij we gebruik maken van de nieuwste wetenschappelijke inzichten, middelen en technologieën. Daarnaast dragen wij zorg voor het ontplooiën van hun toekomstgerichte vaardigheden: het ontwikkelen van zelfstandigheid, het dragen van verantwoordelijkheid en het in staat zijn tot samenwerken. Daarbij gaan wij uit van de kwaliteiten van kinderen en houden we rekening met hun verschillen.

Zorg voor de leerling

Elke school biedt basisondersteuning, zoals omschreven in het schoolondersteuningsprofiel. Op plaatselijk niveau maken wij met elkaar, lokale partners zoals andere basisscholen, het samenwerkingsverband en de gemeente, afspraken voor extra zorg en ondersteuning op verschillende thema's. Door deze thema's te verdelen bieden we samen een lokaal dekkend netwerk van specifieke zorg voor alle leerlingen. We bieden zoveel mogelijk ondersteuning aan op de eigen basisschool, maar mocht de behoefte van de leerling daar om vragen, dan verwijzen we naar gespecialiseerd onderwijs.

Actief burgerschap

Elke school werkt planmatig aan actief burgerschap, passend bij de eigen schoolpopulatie en pedagogische en didactische kleur. Hiervoor ontwikkelt iedere school een leerlijn en brengt deze planmatig onder in het curriculum. Burgerschapcoördinatoren van de verschillende scholen komen in een netwerk bijeen om hun kennis en ervaring te delen en van elkaar te leren.



Ambitie 2: Personeel

Blik op het bouwwerk – waar willen we in 2027 staan?

De leerkracht vormt het goud van onze organisatie. Leerlingen op onze scholen ontvangen goed onderwijs dankzij de expertise en de inspanningen van al onze medewerkers. De inzet van personeel staat echter onder druk. Als gevolg van het landelijke personeelstekort is het steeds lastiger om voldoende en goede medewerkers aan ons te binden. Daarom zetten wij de komende vier jaar vol in op het binden en boeien van onze medewerkers en op het aantrekken van nieuwe medewerkers.

De Oorsprong is een aantrekkelijke en betrouwbare werkgever, waar mensen graag werken en waar we creatief en meedenkend zijn. Wij zijn bereid om van gebaande paden af te wijken en ons flexibel op te stellen ten opzichte van specifieke wensen vanuit het individu. Door maatwerk te leveren en op creatieve wijze in oplossingen te denken, zijn wij in staat mensen aan ons te binden en ons onderwijs anders te organiseren. Daarmee spelen wij in op wat de actualiteit van ons vraagt.

Hiermee kunnen wij ons goede werkgeverschap verder ontwikkelen, zodat we de aantrekkingskracht om bij De Oorsprong te komen of te blijven werken vergroten. Tevens bieden wij carrièreperspectief aan talentvolle medewerkers. De stichting is een overkoepelende paraplu boven de scholen. Je kiest voor een school én wilt onderdeel uitmaken van De Oorsprong. De eigenheid blijft bij de scholen, tegelijkertijd opereren wij als eenheid.

De Oorsprong biedt ruimte voor kennisdeling binnen onze interne netwerken, de zogenaamde professionele leergemeenschappen, waar collega's vanuit betrokkenheid en synergie aan een gezamenlijk doel werken. Wij bieden mogelijkheden voor scholing, onder andere binnen onze interne academie De Voorsprong.

Tevens willen wij ons profileren als werkgever die aandacht heeft voor de vitaliteit van medewerkers. Een werkgever die oog heeft voor medewerkers, zodat zij zich gezien en gewaardeerd voelen en die medewerkers vraagt naar en waardeert om hun inbreng. Medewerkers werken met plezier bij De Oorsprong en ervaren 'het Oorsprong-gevoel'.

Doelen Ambitie 2: Personeel

Steen voor steen – hoe voeren we onze ambities uit?

De weg naar het realiseren van deze ambitie kent twee routes: via de werving van nieuwe medewerkers en het binden en boeien van bestaande medewerkers.

Werving

- Wij zijn een aantrekkelijke werkgever en laten dat zien. Met een nieuwe, aansprekende en herkenbare huisstijl in al onze communicatie-uitingen, zowel op stichtingsniveau als op schoolniveau, zijn wij aantrekkelijk voor werkzoekenden.
- Salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden positioneren wij op onderscheidende wijze in onze wervingscampagnes.
- Voor een succesvolle start in het onderwijs hebben wij bovenschools een starterscoach en een opleidingscoördinator.



Binden en boeien

- Wij bieden een vitaliteitspakket waarmee we aansluiten op verschillende behoeften van werknemers in uiteenlopende fases van hun carrière, zoals werkdruk verminderen, coaching en fysieke fitheid. Preventie speelt hierbij een belangrijke rol. Wij faciliteren fysiek en mentaal sterkere medewerkers, met het doel ziekteverzuim af te laten nemen.
- Wij schakelen bij (gedrags)problematiek deskundigheid in, gebruikmakend van interne expertise of zo nodig door externe inhuur. Dit met als doel onze medewerkers hulp en ondersteuning te bieden in de dagelijkse klassenpraktijk.
- Wij zetten medewerkers met een bepaalde expertise of ervaring in hun kracht, doordat zij deze expertise via interne samenwerking met collega's kunnen delen. Voorbeelden zijn intervisie op stichtingsniveau tussen leerkrachten die lesgeven aan dezelfde leerjaren, of flexibele inzet van medewerkers op verschillende scholen binnen De Oorsprong. Dit alles op basis van expertise en talent als oplossing voor specifieke uitdagingen.
- Met strategisch personeelsbeleid binden wij talentvolle medewerkers voor langere tijd aan onze organisatie.
- Vacatures zetten wij altijd eerst intern uit. Zo bieden wij onze talentvolle medewerkers de kans om een andere uitdagende baan te vinden binnen De Oorsprong.
- Wij bieden doorgroeimogelijkheden. Wij onderzoeken vroegtijdig welke collega's voor vrijkomende taken of functies in aanmerking komen en anticiperen hierop. Hen begeleiden we in dit traject en bieden zo een nieuw toekomstperspectief binnen De Oorsprong. Hiervoor formuleren wij een loopbaanbeleid.
- Wij maken ons sterk voor een veilige omgeving in goede, schone en moderne schoolgebouwen met fijne werkplekken en faciliteiten.
- Bij de Oorsprong dagen wij medewerkers uit het beste uit zichzelf te halen door hoge verwachtingen te stellen. Zo blijven zij groeien en zich ontwikkelen als professional. Hiervoor bieden wij kansen om expertises te ontwikkelen en hun kennis over recente inzichten over leren op peil te houden. Daarmee kunnen zij zich sterker positioneren binnen de stichting. Medewerkers en leidinggevenden blijven periodiek met elkaar in gesprek over deze persoonlijke ontwikkelingen.



Ambitie 3: Samenwerking

Blik op het bouwwerk – waar willen we in 2027 staan?

Bij De Oorsprong bereiden we kinderen voor op een leven na school. Niet alleen na de basisschool, ook na het voortgezet onderwijs. Leerlingen hebben bagage nodig om in de toekomst werk en een betaalbare woning te kunnen vinden en te kunnen genieten van vrije tijd. Daarom richten wij onze blik naar buiten en onderhouden we warme contacten met bijvoorbeeld de politiek, zorg, sportkoepels, ondernemers en woningcorporaties. Samen zorgen wij ervoor dat er straks een vitale samenleving is waar plaats is voor de kinderen die nu bij ons op school zitten. Ook de samenwerking met ouders is essentieel. Scholen en ouders werken nauw samen, zodat het kind zich optimaal kan ontwikkelen. Samenwerken is een werkwoord: we doen dit om tot ontwikkeling te komen. Door duurzame samenwerking ontstaat waardering, vertrouwen en vooruitgang.

Als stevig schoolbestuur met een professioneel staffbureau richten wij ons op samenwerking met andere onderwijsorganisaties in onze omgeving, de gemeenten Utrechtse Heuvelrug en Wijk bij Duurstede en omliggende gemeenten. Als educatieve partner zijn wij een belangrijke schakel in de samenleving, een krachtige speler met een open benadering, gericht op verbinding. Samenwerkingspartners vinden wij zowel in het onderwijs, het maatschappelijk middenveld als in de kinderopvang. Zij vullen ons onderwijs aan en vormen onze connectie met de samenleving. Vanuit onze eigen drijfveren werken wij samen, onderzoekend en elkaar aanvullend, om zo een compleet aanbod te realiseren.

Wij willen brede scholen bieden waar de ontwikkeling van het kind centraal staat. Wij vormen kindcentra, al dan niet in één gebouw, met een doorlopende leerlijn en focussen ons daarbij in eerste instantie op het jonge kind. De komende vier jaar richten wij ons op kinderen van 0-12 jaar, daarna – in lijn met de landelijke ontwikkeling – kijken we verder vooruit naar de mogelijkheden onderwijs te bieden tot en met 18 jaar. Dit doen wij door te onderzoeken hoe we de samenwerking met het VO kunnen versterken. Via samenwerkend onderwijs willen wij uiteindelijk ieder kind begeleiden in de gehele ontwikkeling tot en met 18 jaar.

De scholen van De Oorsprong maken onderdeel uit van de wijk waarin ze staan. Afhankelijk van de mogelijkheden van het gebouw kunnen wijkbewoners in overleg daarvan dan ook gebruik maken. Hetzelfde geldt voor het schoolplein.

Bij De Oorsprong staan zowel onderwijs als de zorg voor het kind centraal. Ouders zijn daarin onze educatieve partners. Bij problemen wordt gezamenlijk naar oplossingen gezocht. Zo dragen wij onze steen bij aan het vergroten van kansengelijkheid, vergroten we onze maatschappelijke spilfunctie in de wijken en zorgen we voor verbinding.

Doelen Ambitie 3: Samenwerking

Steen voor steen – hoe voeren we onze ambities uit?

De weg naar het realiseren van deze ambitie speelt zich af op twee niveaus: intern en extern.

Intern

- Onze scholen vormen professionele leergemeenschappen die relatief autonoom opereren op basis van hun eigen leerlingpopulatie. Dit maakt deel uit van onze onderwijskwaliteit.



- Wij leren van en met elkaar. De medewerkers van de scholen werken als team samen aan onderwijsverbetering op basis van planmatige kwaliteitszorg. Collegiale consultaties vinden zowel op school- als stichtingsniveau plaats en interne audits en zelfevaluaties maken deel uit van onze kwaliteitscyclus. Specialisten uit de scholen komen bij elkaar in bovenscholse netwerken of professionele leergemeenschappen.

Extern

- Wij nemen het initiatief om met andere schoolbesturen vormen van bestuurlijke samenwerking te onderzoeken in een zorgvuldig, respectvol en open proces. Daarbij blijven wij als geheel een aantrekkelijke werkgever voor medewerkers en hebben scholen ruimte om hun identiteit te behouden of te ontwikkelen. Er is een goede balans tussen de zorg vanuit het bestuur naar de scholen toe en de autonomie van de scholen.
- Door betekenisvolle interactie met organisaties zoals het consultatiebureau, peuterspeelzalen, kinderopvang, buitenschoolse en voorschoolse opvang zijn de eerste kindcentra (0-12 jaar) binnen de stichting een feit. Leerpunten uit dit proces worden meegenomen bij de transformaties van andere scholen binnen de stichting, die in volle gang zijn.
- Samenwerking met sportkoepels en -verenigingen vergroot de aandacht voor de fysieke ontwikkeling en gezondheid van leerlingen, zowel binnen als buiten schooltijd
- Samenwerking met externe zorgpartijen is van kracht. Ieder kind is op de juiste plek in beeld. Het contact met de gemeenten is optimaal, waardoor zorg en onderwijs samenkomen. Er is een actief samenspel met het samenwerkingsverband. Het is van uiterst belang dat wij als organisaties met elkaar in gesprek gaan, zijn en blijven over hoe ons partnerschap eruitziet en wat onze gezamenlijke doelen zijn.
- Wij richten ons op versterking van het stafbureau ter ondersteuning van scholen bij organisatorische en administratieve processen en inhoudelijke deskundigheid op het gebied van onderwijs, personeel, huisvesting en financiën. Hiertoe zien wij mogelijkheden om op te trekken met andere partijen, bijvoorbeeld in de vorm van combinatiefuncties.



Ambitie 4: Duurzaamheid

Blik op het bouwwerk – waar willen we in 2027 staan?

In de wereld waar het leven van onze leerlingen zich afspeelt, heeft duurzaamheid een prominente betekenis. Wij zijn het aan onze leerlingen verplicht duurzaamheid hoog op de agenda te plaatsen. Vanuit onze identiteit, vanuit goed rentmeesterschap, willen wij ervoor zorgen dat de wereld voor iedereen leefbaar is en blijft en dat wij deze beter achterlaten voor onze leerlingen en volgende generaties. Wij willen onze leerlingen helpen ook zelf goed voor de wereld te zorgen. Daarom maakt De Oorsprong duurzame keuzes.

Door onderwijs te geven over duurzaamheid en het goede voorbeeld te geven, ontstaat bewustwording bij onze leerlingen waarnaar ze kunnen handelen. Wij leven een duurzame levensstijl voor. Dit helpt onze leerlingen nu en later bij het bewust maken van keuzes.

Duurzaamheid is integraal verweven in alle systemen en processen, in de lesinhoud en in onze manier van handelen. Leerlingen en medewerkers werken hierbij samen: iedereen op onze scholen werkt aan een betere wereld voor onszelf en voor volgende generaties. Met elkaar zijn wij ons ervan bewust dat ons handelen effect heeft. Dat betekent dat we verantwoord omgaan met het verbruik van grondstoffen, energie en ook met elkaar en onze omgeving.

Doelen Ambitie 4: Duurzaamheid

Steen voor steen – hoe voeren we onze ambities uit?

Vanzelfsprekend duurzaam

Op de scholen van De Oorsprong is duurzaamheid een vanzelfsprekendheid, in de volledige breedte van het begrip. We werken aan een groen klimaat, energieneutrale schoolgebouwen, een gezonde werkomgeving en levensstijl. Wij geven het goede voorbeeld door duurzaam te handelen en keuzes te maken. Wij gaan bij (ver)nieuwbouw dan ook uit van Energie Neutrale Gebouwen. Bij bestaande gebouwen gebruiken wij bij onderhoud energiezuinige, verantwoorde materialen. Samen met gemeenten onderzoeken wij mogelijkheden voor investeringen in groene energie, zoals zonnepanelen. Wij streven naar de vergroening van al onze schoolpleinen.

Junior Global Goals

De komende vier jaar werken wij binnen alle scholen van stichting De Oorsprong aan de Junior Global Goals. Dit is een vertaling van de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties. Deze doelen zijn onderverdeeld in zeven thema's: Gezond en happy, Beter benutten, Schone energie, Schone natuur, Gezonde bron, Alles rond – circulair, Goed met geld. Vanuit dit model brengen de scholen zelf focus aan. Zo maken wij gebruik van wat er is, vanuit de kracht ons te verplaatsen in de denkwereld van kinderen.

Duurzaamheidscoördinatoren

Duurzaamheidscoördinatoren van de verschillende scholen komen in een netwerk bijeen om hun kennis en ervaring te delen en van elkaar te leren. Dit netwerk richt zich op de implementatie van duurzaamheid in de volgende aandachtsgebieden: Pedagogiek en Didactiek, Gebouw en Bedrijfsvoering, Professionele ontwikkeling, Omgeving en Curriculum.



Nawoord

Dit koersplan is vanuit verbinding ontstaan. Velen hebben eraan meegebouwd. In dat proces hebben wij ons met elkaar aan dit plan verbonden. De komende vier jaar geeft ons koersplan richting. De ambities en doelen uit het koersplan worden geconcretiseerd en ook uitgewerkt in de (school)(jaar)plannen en andere documenten.

In het schoolplan maakt elke school een vertaling die past binnen de kaders van het koersplan én die past bij de school. Deze schoolplannen gelden voor vier jaar en worden jaarlijks vergezeld van jaarplannen. Tijdens periodieke bijeenkomsten zullen wij de realisatie van ons koersplan evalueren en mogelijk bijsturen.

In een veranderende wereld, die regelmatig onderhevig is aan wijzigende inzichten dan wel opgeschrikt wordt door actualiteiten die gebouwen doen wankelen, vinden wij houvast in dit plan, houden we koers en bouwen we gestaag door aan ons gezamenlijk doel: 'Worden wie je bent – Bouwen aan jezelf, vanuit de oorsprong'.

Beleidsplan 2022-2026

Stichting De Oorsprong
DOORN



De Oorsprong

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	3
1.1 Voorwoord	3
1.2 De structuur	3
2 Beschrijving van de organisatie	4
2.1 Gegevens	4
2.2 Bestuur	4
2.3 Identiteit, Missie en Visie	4
2.4 Het bestuurskantoor	5
2.5 De leiding van de scholen	5
2.6 Personeel	5
3 Trends en ontwikkelingen	6
3.1 Evaluatie Strategisch beleidsplan 2019-2023	6
4 Risico's	8
4.1 Risico's	8
5 De domeinen	9
5.1 Onderwijskwaliteit	9
5.2 Algemeen	11
5.3 Personeel	11
5.4 Financiën en beheer	13
5.5 Samenwerking	13
5.6 Duurzaamheid	14
6 Nawoord	17
6.1 Nawoord	17
7 Actiepunten 2022-2026	18
8 Meerjarenplanning 2023-2024	20
9 Meerjarenplanning 2024-2025	22
10 Meerjarenplanning 2025-2026	23
11 Formulier "Instemming met het strategisch beleidsplan"	24
12 Formulier "Goedkeuring van het strategisch beleidsplan"	25
13 Formulier "Vaststelling van strategisch beleidsplan"	26

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Met een groot aantal betrokkenen binnen onze stichting hebben we nagedacht over onze toekomst. Met medewerkers, toezichthouders, leden van (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraden, bestuur, directeuren, externe stakeholders, ouders en leerlingen hebben we samen in meerdere bijeenkomsten een nieuwe koers uitgestippeld. Al deze waardevolle bijdragen hebben wij verwerkt in de ambities en doelen waar we in de periode 2023-2027 aan werken.

Dit koersplan is de opvolger van het strategisch beleidsplan 2019-2023 'Ruimte, richting en resultaat'. Het vorige beleidsplan gaf leidraad tijdens een roerige periode, onder andere vanwege een wisselend bestuur en de coronapandemie. Hierdoor kreeg het plan binnen onze stichting niet de betekenis die we bij de totstandkoming voor ogen hadden. Die tijd ligt nu gelukkig achter ons en daarom kijken we vooruit aan de hand van ons nieuwe koersplan dat hier voor u ligt.

Onze kernwaarden zijn de bouwstenen voor dit nieuwe koersplan: Verbinding in vertrouwen en veelzijdigheid. Deze kernwaarden zijn wat ons als De Oorsprong drijft. Ze bieden ruimte voor groei. Wij weten dat de wereld verandert en dat we geen vier jaar vooruit kunnen kijken. Daarom is er de mogelijkheid om onze plannen gaandeweg aan te passen als de omstandigheden daar om vragen. Flexibel anticiperen op ontwikkelingen in de samenleving, zoals wij dat de afgelopen jaren ook hebben gedaan.

Met die wens in gedachten gaan we dit koersplan zien als het bouwen van een kathedraal, zoals we ook onze bijeenkomsten hebben vormgegeven. Bouwen met een doelgericht resultaat voor ogen, zonder vastomlijnd plan, op een stevig fundament, maar ook met muurtjes die soms omvallen en weer worden opgebouwd, constructies die soms (deels) instorten, maar dan toch ook weer herrijzen. Geen werk van dagen of maanden, maar van meerdere jaren. Altijd met de blik op het bouwwerk, gericht op de toekomst, met als uiteindelijk doel: Worden wie je bent – Bouwen aan jezelf, vanuit de oorsprong.

Bij De Oorsprong geven wij kwalitatief hoogwaardig onderwijs op zeven scholen: De Sterrenboog, De Wijngaard, De Kring, De Uilenburcht, De Zonheuvel, De Regenboog en De Wegwijzer. Interne samenwerking tussen onze scholen is een krachtig kenmerk van De Oorsprong. Wij zijn loyaal naar elkaar en voelen ons verbonden, als scholen, stafbureau en bestuur. Dit koersplan is een plan waarin de hoofdlijnen zijn vastgelegd, die verder geconcretiseerd en uitgewerkt worden in de (school)(jaar)plannen en andere documenten.

Op de scholen van De Oorsprong krijgen onze leerlingen de kans zich optimaal te ontwikkelen, te leren, te ontdekken, te groeien. Te worden wie je bent, in de basis, vanuit je eigen oorsprong. Het is in het belang van al onze leerlingen dat wij daarbij kijken naar de effecten op de langere termijn. Bij alle besluiten die wij nemen hebben we deze kinderen voor ogen. En vragen wij ons af: is dit goed voor hen? Dat doen wij door hard te werken en plezier te hebben met elkaar. En ons te verbinden met datgene wat er nodig is om ons doel te bereiken.

Bert Tuk
Uitvoerend bestuurder a.i.

1.2 De structuur

2 Beschrijving van de organisatie

2.1 Gegevens

Gegevens van de organisatie	
Naam van het bevoegd gezag	SPCO De Oorsprong
Adres	Korenbloem 15
Postcode	3941 TL
Plaats	Doorn
Website-adres	www.de-oorsprong.nl
Telefoon	0343-579155
E-mailadres	secretariaat@de-oorsprong.nl

2.2 Bestuur

SPCO De Oorsprong is een organisatie voor primair onderwijs. Onze stichting bestaat uit 7 basisscholen, gehuisvest in 10 schoolgebouwen. De scholen variëren in omvang van 132 tot 537 leerlingen. Per 1 februari 2023 telde onze stichting 1970 leerlingen.

Het bestuur van onze stichting werkt met een code voor goed bestuur. Het Toezichhoudend bestuur bestaat uit vijf personen (zie onze website voor de NAW-gegevens). Het uitvoerend bestuur bestaat uit één persoon; Bert Tuk (a.i.) geeft samen met het stafbureau leiding aan onze organisatie. Onze stichting participeert in het samenwerkingsverband SWV ZOUT.

2.3 Identiteit, Missie en Visie

Identiteit – dit zijn wij

De Oorsprong is een christelijke stichting voor basisonderwijs. Wij werken aan een betekenisvolle en waardevolle samenleving. Wij halen inspiratie uit christelijke waarden en normen en leven deze voor.

Wij:

- tonen waardering en respect voor onze medemensen en onze omgeving
- behandelen anderen zoals we zelf behandeld willen worden
- doen wat we beloven
- laten anderen in hun waarde en oordelen of veroordelen niet
- spreken met eerbied en weten wat we zeggen

Bij De Oorsprong gebruiken wij verhalen rond en uit de Bijbel als inspiratie voor het gesprek over waarden en normen. Samen werken wij aan een veilige leefomgeving met oog voor de wereld om ons heen. Er is ruimte voor verschillen in geloofsbeleving voor zowel ouders/verzorgers als collega's. Ouders/verzorgers en medewerkers die geen christelijke achtergrond hebben zijn van harte welkom op onze scholen, met respect voor onze uitgangspunten en gewoonten.

Missie – hier staan we voor

Wij voorzien kinderen in het hier en nu vanuit christelijke waarden en normen van houding, kennis en vaardigheden ter voorbereiding op hun volwassen leven in de toekomst.

Visie – hier gaan we voor

De Oorsprong is een christelijke onderwijsorganisatie die veelzijdig is en ruimte geeft aan groot en klein. Wij werken aan en in een schoolklimaat met respect en tolerantie voor de (geloofs-)overtuiging en mening van de ander. Op deze manier leren kinderen (nu en later) een positieve bijdrage te leveren aan een samenleving waarin iedereen meetelt en zich gezien, geaccepteerd en gerespecteerd weet.

De scholen van De Oorsprong bieden een rijke, stimulerende en verbindende omgeving. Wij hebben geloof en vertrouwen in de kinderen en bieden ze individuele uitdaging en ondersteuning. Het onderwijs op de verschillende

scholen is zo ingericht dat al onze leerlingen, ongeacht hun ontwikkelingsniveau of individuele kwaliteiten, zich kunnen verrijken. Wij bieden een sociaal en fysiek veilig opvoedingsklimaat, waarbinnen iedereen zich prettig kan voelen en zichzelf mag zijn. Pestgedrag tolereren wij niet. Slachtoffers, pesters en omstanders worden gehoord en gezien om pesten aan te pakken en proberen te voorkomen. Onze scholen zijn een ontmoetingsplaats voor leerlingen en ouders en nemen daarmee een verbindende plaats in binnen de samenleving. Leerkrachten hebben een voorbeeldfunctie en stimuleren leerlingen om respectvol met elkaar om te gaan.

Kernwaarden – zo handelen wij

‘Verbinding in vertrouwen en veelzijdigheid’

- *Verbinding*

Wij leren van elkaar in een veranderende omgeving waar we met energie werken, we open staan voor elkaar en waar ontmoeting en verwondering plaatsvinden.

- *Vertrouwen*

Door te bouwen aan vertrouwen creëren wij een veilige basis waar je wordt gezien, er mag zijn en kunt worden wie je bent.

- *Veelzijdigheid*

Wij geven ruimte aan persoonlijke ontwikkeling, waarbij we eigenheid van personen en scholen, groot en klein, respecteren en eenieder stimuleren om te groeien.

2.4 Het bestuurskantoor

Het bestuurskantoor van onze stichting verricht ondersteunende diensten voor de scholen. De algemene leiding is in handen van de uitvoerend bestuurder a.i. de heer Bert Tuk. Onze stichting heeft drie staffunctionarissen voor resp. Onderwijskwaliteit, Personeel en Financiën en een bestuurssecretaris. Tenslotte beschikt onze stichting over een aantal bovenschoolse functionarissen: een coördinator ICT, een coördinator Opleidingen en een starterscoach. De NAW-gegevens staan op onze website: <http://www.de-oorsprong.nl>. Ons bestuurskantoor is bereikbaar via het telefoonnummer 0343-579155 en/of via het algemene e-mailadres: secretariaat@de-oorsprong.nl.

2.5 De leiding van de scholen

Onze stichting heeft 7 scholen. Iedere school wordt geleid door een integraal directeur. Iedere school heeft in het schoolplan beschreven wat zij verstaat onder “schoolleiding”, waarin naast de directeur ook een adjunct, locatieleider, bouwcoördinator(en) en/of IB'er(s) zitting kunnen hebben. Alle directeuren hebben de opleiding tot schoolleider gevolgd en staan geregistreerd in het schoolleidersregister. De directeuren participeren in de bovenschoolse werkgroepen Onderwijskwaliteit, Personeel&Professionalisering of Financiën&Beheer.

2.6 Personeel

Per 31 december 2022 zijn er 206 personeelsleden. Daarvan was 15,6% man en 84,4% vrouw. Het aantal fte's bedraagt 144,6.

3 Trends en ontwikkelingen

3.1 Evaluatie Strategisch beleidsplan 2019-2023

Organisatie: Doelen voor 2019-2023:

- Wij gaan werken vanuit het principe “centraal wat kan, lokaal wat moet”. Om redenen van efficiency gaan we waar dat kan, de scholen ontzorgen. Zodat schoolleiders vooral bezig zijn met onderwijs en personeel. *Gerealiseerd.*
- De visie op doorgaande leerlijnen van 2-12 jaar wordt geconcretiseerd in een duurzame samenwerking met educatieve partners, gerelateerd aan ‘De Oorsprong als sterk merk’. *Mee gestart.*
- De governance is uitgewerkt in een handboek, waarmee bestuurlijke en directietaken helder zijn. *Gerealiseerd.*
- We gaan sturen op kengetallen, verbeterd inzicht door dashboards en een verbeterd kennisniveau om de financiën meerjarig in balans en in control te hebben. *Gerealiseerd.*
- Door actuele MOP’s sluiten de gebouwen aan bij onze onderwijskundige visie en geven we aandacht aan duurzaamheid. Ook zetten wij bestuurlijk actief in op renovatiekansen of nieuwbouw. *Gerealiseerd.*
- Het directieteam “nieuwe stijl” heeft zicht en grip op de totale organisatie en werkt vanuit voorbeeldige gezamenlijkheid aan de uitwerking van de strategische doelen. *Gerealiseerd.*
- Om uitwisseling van kennis en kwaliteiten te faciliteren worden netwerkdagen georganiseerd, mobiliteit actief bevordert en een expertisedatabank opgezet. *Gerealiseerd.*

Identiteit: Doelen voor 2019-2023:

- Er wordt een identiteitsdocument ontwikkeld dat als uitwerking van de grondslag vastgesteld gaat worden, bedoeld als richtinggevend en toelichtend in toelatings- en aannamebeleid. *Is opgenomen in Koersplan 23-27.*
- De door de identiteitscommissie (2018) aangereikte adviezen worden beleidsmatig en gefaseerd geïmplementeerd in deze planperiode. Dit resulteert in zichtbare symbolen, gesprek en onderlinge omgang. *Overgenomen door nieuwe doelstellingen Koersplan.*
- Het onderwerp ‘christelijke identiteit’ is levend aanwezig in de schoolplannen van de scholen en op directie- en bestuursniveau in voornemens en bijeenkomsten. *Gerealiseerd.*

Samenwerking: Doelen voor 2019-2023:

- Elke school werkt de visie op ouderparticipatie en –betrokkenheid in samenwerking met de MR uit tot een concreet en resultaatgericht actieplan. Belangrijk onderdeel daarvan zijn frequente oudertevredenheidsspeilingen. *Gerealiseerd.*
- De scholen werken planmatig aan ambities met betrekking tot passend onderwijs (SOP’s) warme overdracht PSZ/KO – PO – VO en de netwerkfunctie van De Oorsprong. *Gerealiseerd.*
- De Oorsprong werkt vanuit een ‘endorsed’ merkstrategie aan een sterke positionering. Kansen voor bestuurlijke samenwerking en/ of fusie worden op waarde geschat en onderzocht. *Mee gestart.*
- Er is een samenwerkingsplan op educatief partnerschap, gericht op doorontwikkeling van de scholen richting IKC’s. Er worden onderzoeksmatige initiatieven genomen om de totstandkoming van IKC’s te verwezenlijken in de planperiode 2023-2027. *Mee gestart.*
- De bestuurlijke samenwerking met Opleidingscentra/ PABO’s worden breder. Scholen binnen De Oorsprong zijn actief in het opleiden van nieuw personeel en zorgen voor zoveel mogelijk stageplaatsen per school. *Gerealiseerd.*

Onderwijs: Doelen 2019-2023

- In het Schoolondersteuningsprofiel (SOP) maakt elke school duidelijk hoe de ambities voor Passend Onderwijs gestalte krijgen. Ouders en personeel krijgen ruime gelegenheid hierin mee te praten (hoge prioriteit). *Gerealiseerd.*
- Alle scholen werken aan een stevige onderwijskundige basis én eigen ambities; minimaal drie scholen realiseren een oordeel ‘goed’ conform onze eigen kwaliteitsstandaarden (lage prioriteit). *Alle scholen vallen onder het basisarrangement van de inspectie.*
- Om inspraak en ruimte te realiseren voor de leerlingen werken alle scholen met een leerlingenraad en een frequente leerlingtevredenheidsspeiling (lage prioriteit). Alle scholen hebben dit doel behaald. *Gerealiseerd.*
- Om aandacht te genereren voor innovatie en ontwikkeling profileert elke school zich met een “Innovatiepilot”, passend bij de eigen onderwijskundige identiteit (lage prioriteit). *Overgenomen door nieuwe doelstellingen Koersplan.*

Personeel: Doelen voor 2019-2023:

- Het personeelsbeleid richt zich op een efficiënte werkverdeling, waardering, doorgroeimogelijkheden en duurzame inzetbaarheid. *Gerealiseerd.*
- Alle directeuren scholen zich conform het schoolleidersregister PO in leiderschap, waarbij De Oorsprong speciaal aandacht vraagt voor ondernemerschap en 'hogere orde denken'. *Gerealiseerd.*

- Het ziekteverzuim daalt naar maximaal 3%. Aan het eind van de planperiode is De Oorsprong eigen risicodragers. *Niet gerealiseerd. Overgenomen door nieuwe doelstellingen Koersplan.*
- Alle leerkrachten maken gebruik van het Voorsprong-aanbod en werken met een persoonlijk ontwikkelplan. *Gerealiseerd.* Het aantal academisch geschoolde leerkrachten in deze planperiode stijgt in deze planperiode naar 35%. *Niet gerealiseerd. Overgenomen door nieuwe doelstellingen Koersplan.*
- Wij gaan met nadruk werken vanuit een kwaliteitscultuur en het ontwikkelen dit vanuit de bedoeling. Resultaat hiervan is een vernieuwd kwaliteitsbeleidsplan, gericht op leren en innoveren. *Gerealiseerd.*
- We gaan inzetten op interne en externe auditing teneinde de kwaliteitsontwikkeling te borgen. Hiervoor worden auditoren opgeleid en een auditteam ingesteld. *Gerealiseerd.*

4 Risico's

4.1 Risico's

Afgeleid van de in het Koersplan opgenomen ambities zijn een aantal risico's onderkend en beschreven. De kans dat het risico zich voordoet, de financiële impact daarvan en de beheersingsmaatregelen zijn daarbij aangegeven. Deze risico-analyse is opgenomen in het financieel beleid en het jaarverslag 2022 en staat hier in de bijlage.

Bijlagen

1. Risicomanagement

5 De domeinen

5.1 Onderwijskwaliteit

Ambitie 1: Onderwijskwaliteit

Blik op het bouwwerk – waar willen we in 2027 staan?

Goede onderwijskwaliteit bieden is de kern van waar wij voor staan. Hierbij richten we ons op brede onderwijskwaliteit, met aandacht voor kwalificatie, socialisatie en persoonsontwikkeling.

De Oorsprong realiseert met vakbekwame en gemotiveerde professionals kwalitatief hoogwaardig en eigentijds onderwijs voor alle kinderen in de regio, samen met ouders en de betrokken partners in en om de scholen.

Wij hebben zicht op de kwaliteit van onze scholen en blijven doelgericht werken aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs, zoals opgenomen in ons kwaliteitshandboek. Op alle niveaus leggen wij actief verantwoording af over de kwaliteit van ons onderwijs en voeren we het gesprek over de manier waarop we dat doen. Hiermee is iedereen binnen De Oorsprong gericht op het continu verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. Zo vergroten we het lerend vermogen van de organisatie.

Bij De Oorsprong dragen we zorg voor onze leerlingen en leiden we kinderen op tot verantwoordelijke wereldburgers in een veilige, inclusieve omgeving. Goed onderwijs in de basisvaardigheden taal, lezen, rekenen en burgerschap en in eigentijdse en toekomstgerichte vaardigheden zijn voor ons een vanzelfsprekendheid. Hiermee geven wij onze leerlingen een fundamentele basis mee en laten we ze plezier ervaren in het leren. Daarnaast richten wij ons met ons onderwijs op brede ontwikkeling, sociaal welbevinden en het stimuleren van talenten. Dit helpt onze leerlingen te 'worden wie je bent'. We kennen onze leerlingen persoonlijk, resultaat zien we in hun groei en ontwikkeling.

Wij streven ernaar dat iedere leerling een waardevolle bijdrage kan leveren aan de maatschappij en een aantrekkelijk toekomstperspectief heeft. Wij dagen onze leerlingen daartoe uit en stimuleren hen zich te ontwikkelen. Onze bestuurlijke opdracht stopt niet als ze het basisonderwijs verlaten. Het is onze taak om leerlingen handvatten mee te geven die hen helpen het vervolg op het voortgezet onderwijs en daarna succesvol aan te kunnen gaan.

Doelen Ambitie 1: Onderwijskwaliteit

Steen voor steen – hoe voeren we onze ambities uit?

Kwalitatief hoogwaardig onderwijs

Met ruim 250 vakmensen maken we onze belofte van kwalitatief hoogwaardig onderwijs waar, met ons kwaliteitshandboek als leidraad. Hierin staan kwaliteitseisen vanuit het bestuur omschreven vanuit een brede visie op onderwijskwaliteit. Op basis van de eigen leerlingpopulatie vult iedere school deze kwaliteitseisen aan met onder andere de eigen referentieniveaus. Wij verwachten daarbij dat iedere school streeft naar de beoordeling 'goed' volgens het inspectiekader, optimaal resultaat en vooruitgang.

Ontwikkelingsaspecten

Op de scholen van De Oorsprong is aandacht voor alle ontwikkelingsaspecten van leerlingen: cognitieve, sociaal-emotionele, fysieke, creatieve en culturele. De kerndoelen en referentieniveaus van het basisonderwijs zijn richtinggevend. Voor alle kinderen geldt optimale ontwikkeling tot het voor hen hoogst bereikbare niveau als doelstelling.

Eigentijds onderwijs

Ons onderwijs sluit aan bij de manier waarop kinderen leren, waarbij we gebruik maken van de nieuwste wetenschappelijke inzichten, middelen en technologieën. Daarnaast dragen wij zorg voor het ontplooiën van hun toekomstgerichte vaardigheden: het ontwikkelen van zelfstandigheid, het dragen van verantwoordelijkheid en het in staat zijn tot samenwerken. Daarbij gaan wij uit van de kwaliteiten van kinderen en houden we rekening met hun verschillen.

Zorg voor de leerling

Elke school biedt basisondersteuning, zoals omschreven in het schoolondersteuningsprofiel. Op plaatselijk niveau

maken wij met elkaar, lokale partners zoals andere basisscholen, het samenwerkingsverband en de gemeente, afspraken voor extra zorg en ondersteuning op verschillende thema's. Door deze thema's te verdelen bieden we samen een lokaal dekkend netwerk van specifieke zorg voor alle leerlingen. We bieden zoveel mogelijk ondersteuning aan op de eigen basisschool, maar mocht de behoefte van de leerling daar om vragen, dan verwijzen we naar gespecialiseerd onderwijs.

Actief burgerschap

Elke school werkt planmatig aan actief burgerschap, passend bij de eigen schoolpopulatie en pedagogische en didactische kleur. Hiervoor ontwikkelt iedere school een leerlijn en brengt deze planmatig onder in het curriculum. Burgerschapscoördinatoren van de verschillende scholen komen in een netwerk bijeen om hun kennis en ervaring te delen en van elkaar te leren.

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Resultaten-analyses samen met IB-netwerk periodiek doorspreken in DTO, jaarlijks in oktober	hoog
Het invoeren van de systemen van ParnasSys OnsBeleidsplan en MijnSchoolplan zorgt voor uniformiteit in (school)(jaar)plannen	hoog
Wij bewaken de kwaliteit van onze scholen en blijven doelgericht werken aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs, zoals opgenomen in ons kwaliteitshandboek	hoog
Wij leggen op zowel horizontaal als verticaal niveau actief en systematisch verantwoording af over de (brede) kwaliteit van ons onderwijs (met aandacht voor kwalificatie, socialisatie en persoonsontwikkeling)	hoog
Collegiale consultaties vinden zowel op school- als stichtingsniveau plaats en interne audits en zelfevaluaties maken deel uit van onze kwaliteitscyclus	hoog
De systematische manier van sturing, bewaking en verantwoording van onderwijskwaliteit is geborgd in de gesprekscyclus	hoog

Actiepunt scholen	Prioriteit
Aanvullen kwaliteitseisen vanuit het bestuur op basis van de eigen leerlingpopulatie	hoog
Iedere school streeft naar optimaal resultaat en vooruitgang	hoog
Er is aandacht voor alle ontwikkelingsaspecten van leerlingen: cognitieve, sociaal-emotionele, fysieke, creatieve en culturele. De kerndoelen en referentieniveaus van het basisonderwijs zijn richtinggevend.	hoog
Elke school biedt basisondersteuning, zoals omschreven in het schoolondersteuningsprofiel	hoog
Op plaatselijk niveau maken wij met elkaar, lokale partners zoals andere basisscholen, het samenwerkingsverband en de gemeente, afspraken voor extra zorg en ondersteuning op verschillende thema's	hoog
Elke school werkt planmatig aan actief burgerschap, passend bij de eigen schoolpopulatie en pedagogische en didactische kleur. Hiervoor ontwikkelt iedere school een leerlijn en brengt deze planmatig onder in het curriculum	hoog
De medewerkers van de scholen werken als team samen aan onderwijsverbetering op basis van planmatige kwaliteitszorg	hoog
Bij ons onderwijs maken wij gebruik van de nieuwste wetenschappelijke inzichten, middelen en technologieën	hoog

Bijlagen

1. Kwaliteitshandboek

5.2 Algemeen

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Een vaste uitvoerend bestuurder aanstellen voor deze Koersplanperiode	hoog
Een nieuw TB-lid aanstellen met Financiën als competentie	hoog
De website en huisstijl in overeenstemming brengen met de stijl en de inhoud van het Koersplan	hoog
Het stafbureau bestendig invullen met vaste medewerkers op HR, Financiën, Kwaliteit, ICT/AVG, Opleidingcoördinatie, Coaching en bestuurssecretariaat. Eventueel d.m.v. combinatiefuncties.	hoog
Het Koersplan presenteren en levend houden in de organisatie (en bij de overige stakeholders)	hoog
Wij maken ons sterk voor het realiseren van een veilige omgeving in goede, schone en moderne schoolgebouwen met fijne werkplekken en faciliteiten.	hoog

5.3 Personeel

Ambitie 2: Personeel

Blik op het bouwwerk – waar willen we in 2027 staan?

De leerkracht vormt het goud van onze organisatie. Leerlingen op onze scholen ontvangen goed onderwijs dankzij de expertise en de inspanningen van al onze medewerkers. De inzet van personeel staat echter onder druk. Als gevolg van het landelijke personeelstekort is het steeds lastiger om voldoende en goede medewerkers aan ons te binden. Daarom zetten wij de komende vier jaar vol in op het binden en boeien van onze medewerkers en op het aantrekken van nieuwe medewerkers.

De Oorsprong is een aantrekkelijke en betrouwbare werkgever, waar mensen graag werken en waar we creatief en meedenkend zijn. Wij zijn bereid om van gebaande paden af te wijken en ons flexibel op te stellen ten opzichte van specifieke wensen vanuit het individu. Door maatwerk te leveren en op creatieve wijze in oplossingen te denken, zijn wij in staat mensen aan ons te binden en ons onderwijs anders te organiseren. Daarmee spelen wij in op wat de actualiteit van ons vraagt.

Hiermee kunnen wij ons goede werkgeverschap verder ontwikkelen, zodat we de aantrekkingskracht om bij De Oorsprong te komen of te blijven werken vergroten. Tevens bieden wij carrièreperspectief aan talentvolle medewerkers. De stichting is een overkoepelende paraplu boven de scholen. Je kiest voor een school én wilt onderdeel uitmaken van De Oorsprong. De eigenheid blijft bij de scholen, tegelijkertijd opereren wij als eenheid.

De Oorsprong biedt ruimte voor kennisdeling binnen onze interne netwerken, de zogenaamde professionele leergemeenschappen, waar collega's vanuit betrokkenheid en synergie aan een gezamenlijk doel werken. Wij bieden mogelijkheden voor scholing, onder andere binnen onze interne academie De Voorsprong.

Tevens willen wij ons profileren als werkgever die aandacht heeft voor de vitaliteit van medewerkers. Een werkgever die oog heeft voor medewerkers, zodat zij zich gezien en gewaardeerd voelen en die medewerkers vraagt naar en waardeert om hun inbreng. Medewerkers werken met plezier bij De Oorsprong en ervaren 'het Oorsprong-gevoel'.

Doelen Ambitie 2: Personeel

Steen voor steen – hoe voeren we onze ambities uit?

De weg naar het realiseren van deze ambitie kent twee routes: via de werving van nieuwe medewerkers en het binden en boeien van bestaande medewerkers.

Werving

- Wij zijn een aantrekkelijke werkgever en laten dat zien. Met een nieuwe, aansprekende en herkenbare huisstijl in al onze communicatie-uitingen, zowel op stichtingsniveau als op schoolniveau, zijn wij aantrekkelijk voor

werkzoekenden.

- Salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden positioneren wij op onderscheidende wijze in onze wervingscampagnes.
- Voor een succesvolle start in het onderwijs hebben wij bovenschools een starterscoach en een opleidingscoördinator.

Binden en boeien

- Wij bieden een vitaliteitspakket waarmee we aansluiten op verschillende behoeften van werknemers in uiteenlopende fases van hun carrière, zoals werkdruk verminderen, coaching en fysieke fitheid. Preventie speelt hierbij een belangrijke rol. Wij faciliteren fysiek en mentaal sterkere medewerkers, met het doel ziekteverzuim af te laten nemen.
- Wij schakelen bij (gedrags)problematiek deskundigheid in, gebruikmakend van interne expertise of zo nodig door externe inhuur. Dit met als doel onze medewerkers hulp en ondersteuning te bieden in de dagelijkse klassenpraktijk.
- Wij zetten medewerkers met een bepaalde expertise of ervaring in hun kracht, doordat zij deze expertise via interne samenwerking met collega's kunnen delen. Voorbeelden zijn intervisie op stichtingsniveau tussen leerkrachten die lesgeven aan dezelfde leerjaren, of flexibele inzet van medewerkers op verschillende scholen binnen De Oorsprong. Dit alles op basis van expertise en talent als oplossing voor specifieke uitdagingen.
- Met strategisch personeelsbeleid binden wij talentvolle medewerkers voor langere tijd aan onze organisatie.
- Vacatures zetten wij altijd eerst intern uit. Zo bieden wij onze talentvolle medewerkers de kans om een andere uitdagende baan te vinden binnen De Oorsprong.
- Wij bieden doorgroeimogelijkheden. Wij onderzoeken vroegtijdig welke collega's voor vrijkomende taken of functies in aanmerking komen en anticiperen hierop. Hen begeleiden we in dit traject en bieden zo een nieuw toekomstperspectief binnen De Oorsprong. Hiervoor formuleren wij een loopbaanbeleid.
- Wij maken ons sterk voor een veilige omgeving in goede, schone en moderne schoolgebouwen met fijne werkplekken en faciliteiten.
- Bij de Oorsprong dagen wij medewerkers uit het beste uit zichzelf te halen door hoge verwachtingen te stellen. Zo blijven zij groeien en zich ontwikkelen als professional. Hiervoor bieden wij kansen om expertises te ontwikkelen en hun kennis over recente inzichten over leren op peil te houden. Daarmee kunnen zij zich sterker positioneren binnen de stichting. Medewerkers en leidinggevendenden blijven periodiek met elkaar in gesprek over deze persoonlijke ontwikkelingen.

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Het Handboek Personeel volledig herzien	hoog
Strategisch personeelsbeleid vaststellen en in werking zetten: binden en boeien van bestaande medewerkers en aantrekken van nieuwe medewerkers door creativiteit en maatwerk en het bieden van carrièreperspectieven	hoog
Positioneren De Oorsprong als aantrekkelijke werkgever middels website / overige media	hoog
Ontwikkelen vitaliteitspakket zoals omschreven in het Koersplan	hoog
Organiseren van interne mobiliteit en intervisie	hoog
Intern uitzetten vacatures, voorafgaand aan externe publicatie	hoog
Opstellen loopbaanbeleid zoals omschreven in het Koersplan	hoog

Actiepunt scholen	Prioriteit
Ons personeel vakbekwaam en gemotiveerd houden	hoog
Creatief maatwerk toepassen om personeel binnen te halen en/of te behouden	hoog
Inhuren van (gedrags)specialisten voor hulp en ondersteuning in de dagelijkse klassenpraktijk	hoog
Medewerkers en leidinggevendenden blijven periodiek met elkaar in gesprek over persoonlijke ontwikkelingen	hoog

5.4 Financiën en beheer

Bij De Oorsprong is de Controller de staffunctionaris die grip houdt op financiën en beheer. De controller is de voorzitter van de werkgroep Financiën&Beheer die werkt met een taakstelling waarin de doelen vanuit de organisatie en het Koersplan zijn uitgezet in de tijd.

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Beleidsrijk begroten	hoog
Realiseren nieuwbouw Wegwijzer	hoog
Actief bijdragen aan traject nieuw IHP in de GUH	hoog
Financiële documenten samenvoegen tot één Handboek Financiën	hoog

5.5 Samenwerking

Ambitie 3: Samenwerking

Blik op het bouwwerk – waar willen we in 2027 staan?

Bij De Oorsprong bereiden we kinderen voor op een leven na school. Niet alleen na de basisschool, ook na het voortgezet onderwijs. Leerlingen hebben bagage nodig om in de toekomst werk en een betaalbare woning te kunnen vinden en te kunnen genieten van vrije tijd. Daarom richten wij onze blik naar buiten en onderhouden we warme contacten met bijvoorbeeld de politiek, zorg, sportkoepels, ondernemers en woningcorporaties. Samen zorgen wij ervoor dat er straks een vitale samenleving is waar plaats is voor de kinderen die nu bij ons op school zitten. Ook de samenwerking met ouders is essentieel. Scholen en ouders werken nauw samen, zodat het kind zich optimaal kan ontwikkelen. Samenwerken is een werkwoord: we doen dit om tot ontwikkeling te komen. Door duurzame samenwerking ontstaat waardering, vertrouwen en vooruitgang.

Als stevig schoolbestuur met een professioneel stafbureau richten wij ons op samenwerking met andere onderwijsorganisaties in onze omgeving, de gemeenten Utrechtse Heuvelrug en Wijk bij Duurstede en omliggende gemeenten. Als educatieve partner zijn wij een belangrijke schakel in de samenleving, een krachtige speler met een open benadering, gericht op verbinding. Samenwerkingspartners vinden wij zowel in het onderwijs, het maatschappelijk middenveld als in de kinderopvang. Zij vullen ons onderwijs aan en vormen onze connectie met de samenleving. Vanuit onze eigen drijfveren werken wij samen, onderzoekend en elkaar aanvullend, om zo een compleet aanbod te realiseren.

Wij willen brede scholen bieden waar de ontwikkeling van het kind centraal staat. Wij vormen kindcentra, al dan niet in één gebouw, met een doorlopende leerlijn en focussen ons daarbij in eerste instantie op het jonge kind. De komende vier jaar richten wij ons op kinderen van 0-12 jaar, daarna – in lijn met de landelijke ontwikkeling – kijken we verder vooruit naar de mogelijkheden onderwijs te bieden tot en met 18 jaar. Dit doen wij door te onderzoeken hoe we de samenwerking met het VO kunnen versterken. Via samenwerkend onderwijs willen wij uiteindelijk ieder kind begeleiden in de gehele ontwikkeling tot en met 18 jaar.

De scholen van De Oorsprong maken onderdeel uit van de wijk waarin ze staan. Afhankelijk van de mogelijkheden van het gebouw kunnen wijkbewoners in overleg daarvan dan ook gebruik maken. Hetzelfde geldt voor het schoolplein.

Bij De Oorsprong staan zowel onderwijs als de zorg voor het kind centraal. Ouders zijn daarin onze educatieve partners. Bij problemen wordt gezamenlijk naar oplossingen gezocht. Zo dragen wij onze steen bij aan het vergroten van kansengelijkheid, vergroten we onze maatschappelijke spilfunctie in de wijken en zorgen we voor verbinding.

Doelen Ambitie 3: Samenwerking

Steen voor steen – hoe voeren we onze ambities uit?

De weg naar het realiseren van deze ambitie speelt zich af op twee niveaus: intern en extern.

Intern

- Onze scholen vormen professionele leergemeenschappen die relatief autonoom opereren op basis van hun eigen leerlingpopulatie. Dit maakt deel uit van onze onderwijskwaliteit.
- Wij leren van en met elkaar. De medewerkers van de scholen werken als team samen aan onderwijsverbetering op basis van planmatige kwaliteitszorg. Collegiale consultaties vinden zowel op school- als stichtingsniveau plaats en interne audits en zelfevaluaties maken deel uit van onze kwaliteitscyclus. Specialisten uit de scholen komen bij elkaar in bovenschoolse netwerken of professionele leergemeenschappen.

Extern

- Wij nemen het initiatief om met andere schoolbesturen vormen van bestuurlijke samenwerking te onderzoeken in een zorgvuldig, respectvol en open proces. Daarbij blijven wij als geheel een aantrekkelijke werkgever voor medewerkers en hebben scholen ruimte om hun identiteit te behouden of te ontwikkelen. Er is een goede balans tussen de zorg vanuit het bestuur naar de scholen toe en de autonomie van de scholen.
- Door betekenisvolle interactie met organisaties zoals het consultatiebureau, peuterspeelzalen, kinderopvang, buitenschoolse en voorschoolse opvang zijn de eerste kindcentra (0-12 jaar) binnen de stichting een feit. Leerpunten uit dit proces worden meegenomen bij de transformaties van andere scholen binnen de stichting, die in volle gang zijn.
- Samenwerking met sportkoepels en -verenigingen vergroot de aandacht voor de fysieke ontwikkeling en gezondheid van leerlingen, zowel binnen als buiten schooltijd
- Samenwerking met externe zorgpartijen is van kracht. Ieder kind is op de juiste plek in beeld. Het contact met de gemeenten is optimaal, waardoor zorg en onderwijs samenkomen. Er is een actief samenspel met het samenwerkingsverband. Het is van uiterst belang dat wij als organisaties met elkaar in gesprek gaan, zijn en blijven over hoe ons partnerschap eruitziet en wat onze gezamenlijke doelen zijn.
- Wij richten ons op versterking van het stafbureau ter ondersteuning van scholen bij organisatorische en administratieve processen en inhoudelijke deskundigheid op het gebied van onderwijs, personeel, huisvesting en financiën. Hiertoe zien wij mogelijkheden om op te trekken met andere partijen, bijvoorbeeld in de vorm van combinatiefuncties.

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Wij nemen het initiatief om met andere schoolbesturen vormen van bestuurlijke samenwerking te onderzoeken in een zorgvuldig, respectvol en open proces, waarin scholen de ruimte hebben hun identiteit te behouden of te ontwikkelen	hoog
Nieuwe interne netwerken/ PLG's realiseren met o.a. de duurzaamheidscoördinatoren, de burgerschapscoördinatoren, etc.	hoog
Door betekenisvolle interactie met organisaties zoals het consultatiebureau, peuterspeelzalen, kinderopvang, buitenschoolse en voorschoolse opvang stimuleren wij de komst van de eerste kindcentra (0-12 jaar)	hoog
Onderhouden warme contacten met onderwijsorganisaties, samenwerkingsverband, gemeentes, de politiek, zorg, sportkoepels, ondernemers en woningcorporaties	hoog

Actiepunt scholen	Prioriteit
Toestaan van medegebruik, afhankelijk van de mogelijkheden van het gebouw en/of schoolplein, door wijkbewoners in overleg	hoog
Door samenwerking met sportkoepels en -verenigingen de aandacht voor de fysieke ontwikkeling en gezondheid van leerlingen vergroten, zowel binnen als buiten schooltijd	hoog

5.6 Duurzaamheid

Ambitie 4: Duurzaamheid

Blik op het bouwwerk – waar willen we in 2027 staan?

In de wereld waar het leven van onze leerlingen zich afspeelt, heeft duurzaamheid een prominente betekenis. Wij zijn het aan onze leerlingen verplicht duurzaamheid hoog op de agenda te plaatsen. Vanuit onze identiteit, vanuit goed

rentmeesterschap, willen wij ervoor zorgen dat de wereld voor iedereen leefbaar is en blijft en dat wij deze beter achterlaten voor onze leerlingen en volgende generaties. Wij willen onze leerlingen helpen ook zelf goed voor de wereld te zorgen. Daarom maakt De Oorsprong duurzame keuzes.

Door onderwijs te geven over duurzaamheid en het goede voorbeeld te geven, ontstaat bewustwording bij onze leerlingen waarnaar ze kunnen handelen. Wij leven een duurzame levensstijl voor. Dit helpt onze leerlingen nu en later bij het bewust maken van keuzes.

Duurzaamheid is integraal verweven in alle systemen en processen, in de lesinhoud en in onze manier van handelen. Leerlingen en medewerkers werken hierbij samen: iedereen op onze scholen werkt aan een betere wereld voor onszelf en voor volgende generaties. Met elkaar zijn wij ons ervan bewust dat ons handelen effect heeft. Dat betekent dat we verantwoord omgaan met het verbruik van grondstoffen, energie en ook met elkaar en onze omgeving.

Doelen Ambitie 4: Duurzaamheid

Steen voor steen – hoe voeren we onze ambities uit?

Vanzelfsprekend duurzaam

Op de scholen van De Oorsprong is duurzaamheid een vanzelfsprekendheid, in de volledige breedte van het begrip. We werken aan een groen klimaat, energieneutrale schoolgebouwen, een gezonde werkomgeving en levensstijl. Wij geven het goede voorbeeld door duurzaam te handelen en keuzes te maken. Wij gaan bij (ver)nieuwbouw dan ook uit van Energie Neutrale Gebouwen. Bij bestaande gebouwen gebruiken wij bij onderhoud energiezuinige, verantwoorde materialen. Samen met gemeenten onderzoeken wij mogelijkheden voor investeringen in groene energie, zoals zonnepanelen. Wij streven naar de vergroening van al onze schoolpleinen.

Junior Global Goals

De komende vier jaar werken wij binnen alle scholen van stichting De Oorsprong aan de Junior Global Goals. Dit is een vertaling van de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties. Deze doelen zijn onderverdeeld in zeven thema's: Gezond en happy, Beter benutten, Schone energie, Schone natuur, Gezonde bron, Alles rond – circulair, Goed met geld. Vanuit dit model brengen de scholen zelf focus aan. Zo maken wij gebruik van wat er is, vanuit de kracht ons te verplaatsen in de denkwereld van kinderen.

Duurzaamheidscoördinatoren

Duurzaamheidscoördinatoren van de verschillende scholen komen in een netwerk bijeen om hun kennis en ervaring te delen en van elkaar te leren. Dit netwerk richt zich op de implementatie van duurzaamheid in de volgende aandachtsgebieden: Pedagogiek en Didactiek, Gebouw en Bedrijfsvoering, Professionele ontwikkeling, Omgeving en Curriculum.

Actiepunt bestuur	Prioriteit
MJOP's omzetten naar DMJOP's, inclusief duurzaamheidsdoelen en investeringen	hoog
Doelen vanuit het lokale klimaatakkoord GUH nastreven. Samen met gemeenten onderzoeken wij mogelijkheden voor investeringen in groene energie, zoals zonnepanelen	hoog
Vanuit onze identiteit, vanuit goed rentmeesterschap, duurzame keuzes maken en een duurzame levensstijl voorleven	hoog
Duurzaamheid integraal verweven in alle systemen en processen en in onze manier van handelen	hoog
Wij gaan bij (ver)nieuwbouw uit van Energie Neutrale Gebouwen. Bij bestaande gebouwen gebruiken wij bij onderhoud energiezuinige, verantwoorde materialen	hoog
Opdracht aan de PLG duurzaamheidscoördinatoren: de implementatie van duurzaamheid in: Pedagogiek en Didactiek, Gebouw en Bedrijfsvoering, Professionele ontwikkeling, Omgeving en Curriculum	hoog

Actiepunt scholen	Prioriteit
De Junior Global Goals staan opgenomen in de schoolplannen met een inventarisatie van concrete speerpunten	hoog
Streven naar vergroening schoolpleinen	hoog

6 Nawoord

6.1 Nawoord

Dit koersplan is vanuit verbinding ontstaan. Velen hebben eraan meegebouwd. In dat proces hebben wij ons met elkaar aan dit plan verbonden. De komende vier jaar geeft ons koersplan richting. De ambities en doelen uit het koersplan worden geconcretiseerd en ook uitgewerkt in de (school)(jaar)plannen en andere documenten.

In het schoolplan maakt elke school een vertaling die past binnen de kaders van het koersplan én die past bij de school. Deze schoolplannen gelden voor vier jaar en worden jaarlijks vergezeld van jaarplannen. Tijdens periodieke bijeenkomsten zullen wij de realisatie van ons koersplan evalueren en mogelijk bijsturen.

In een veranderende wereld, die regelmatig onderhevig is aan wijzigende inzichten dan wel opgeschrikt wordt door actualiteiten die gebouwen doen wankelen, vinden wij houvast in dit plan, houden we koers en bouwen we gestaag door aan ons gezamenlijk doel: 'Worden wie je bent – Bouwen aan jezelf, vanuit de oorsprong'.

7 Actiepunten 2022-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Onderwijskwaliteit	Resultaten-analyses samen met IB-netwerk periodiek doorspreken in DTO, jaarlijks in oktober	hoog
	Het invoeren van de systemen van ParnasSys OnsBeleidsplan en MijnSchoolplan zorgt voor uniformiteit in (school)(jaar)plannen	hoog
	Wij bewaken de kwaliteit van onze scholen en blijven doelgericht werken aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs, zoals opgenomen in ons kwaliteitshandboek	hoog
	Wij leggen op zowel horizontaal als verticaal niveau actief en systematisch verantwoording af over de (brede) kwaliteit van ons onderwijs (met aandacht voor kwalificatie, socialisatie en persoonsontwikkeling)	hoog
	Collegiale consultaties vinden zowel op school- als stichtingsniveau plaats en interne audits en zelfevaluaties maken deel uit van onze kwaliteitscyclus	hoog
	De systematische manier van sturing, bewaking en verantwoording van onderwijskwaliteit is geborgd in de gesprekscyclus	hoog
Algemeen	Een vaste uitvoerend bestuurder aanstellen voor deze Koersplanperiode	hoog
	Een nieuw TB-lid aanstellen met Financiën als competentie	hoog
	De website en huisstijl in overeenstemming brengen met de stijl en de inhoud van het Koersplan	hoog
	Het stafbureau bestendig invullen met vaste medewerkers op HR, Financiën, Kwaliteit, ICT/AVG, Opleidingcoördinatie, Coaching en bestuurssecretariaat. Eventueel d.m.v. combinatiefuncties.	hoog
	Het Koersplan presenteren en levend houden in de organisatie (en bij de overige stakeholders)	hoog
	Wij maken ons sterk voor het realiseren van een veilige omgeving in goede, schone en moderne schoolgebouwen met fijne werkplekken en faciliteiten.	hoog
Personeel	Het Handboek Personeel volledig herzien	hoog
	Strategisch personeelsbeleid vaststellen en in werking zetten: binden en boeien van bestaande medewerkers en aantrekken van nieuwe medewerkers door creativiteit en maatwerk en het bieden van carrièreperspectieven	hoog
	Positioneren De Oorsprong als aantrekkelijke werkgever middels website / overige media	hoog
	Ontwikkelen vitaliteitspakket zoals omschreven in het Koersplan	hoog
	Organiseren van interne mobiliteit en intervisie	hoog
	Intern uitzetten vacatures, voorafgaand aan externe publicatie	hoog
	Opstellen loopbaanbeleid zoals omschreven in het Koersplan	hoog
Financiën en beheer	Beleidsrijk begroten	hoog
	Realiseren nieuwbouw Wegwijzer	hoog

	Actief bijdragen aan traject nieuw IHP in de GUH	hoog
	Financiële documenten samenvoegen tot één Handboek Financiën	hoog
Samenwerking	Wij nemen het initiatief om met andere schoolbesturen vormen van bestuurlijke samenwerking te onderzoeken in een zorgvuldig, respectvol en open proces, waarin scholen de ruimte hebben hun identiteit te behouden of te ontwikkelen	hoog
	Nieuwe interne netwerken/ PLG's realiseren met o.a. de duurzaamheidscoördinatoren, de burgerschapscoördinatoren, etc.	hoog
	Door betekenisvolle interactie met organisaties zoals het consultatiebureau, peuterspeelzalen, kinderopvang, buitenschoolse en voorschoolse opvang stimuleren wij de komst van de eerste kindcentra (0-12 jaar)	hoog
	Onderhouden warme contacten met onderwijsorganisaties, samenwerkingsverband, gemeentes, de politiek, zorg, sportkoepels, ondernemers en woningcorporaties	hoog
Duurzaamheid	MJOP's omzetten naar DMJOP's, inclusief duurzaamheidsdoelen en investeringen	hoog
	Doelen vanuit het lokale klimaatakkoord GUH nastreven. Samen met gemeenten onderzoeken wij mogelijkheden voor investeringen in groene energie, zoals zonnepanelen	hoog
	Vanuit onze identiteit, vanuit goed rentmeesterschap, duurzame keuzes maken en een duurzame levensstijl voorleven	hoog
	Duurzaamheid integraal verweven in alle systemen en processen en in onze manier van handelen	hoog
	Wij gaan bij (ver)nieuwbouw uit van Energie Neutrale Gebouwen. Bij bestaande gebouwen gebruiken wij bij onderhoud energiezuinige, verantwoorde materialen	hoog
	Opdracht aan de PLG duurzaamheidscoördinatoren: de implementatie van duurzaamheid in: Pedagogiek en Didactiek, Gebouw en Bedrijfsvoering, Professionele ontwikkeling, Omgeving en Curriculum	hoog

8 Meerjarenplanning 2023-2024

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Onderwijskwaliteit	Resultaten-analyses samen met IB-netwerk periodiek doorspreken in DTO, jaarlijks in oktober
	Het invoeren van de systemen van ParnasSys OnsBeleidsplan en MijnSchoolplan zorgt voor uniformiteit in (school)(jaar)plannen
	Wij bewaken de kwaliteit van onze scholen en blijven doelgericht werken aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs, zoals opgenomen in ons kwaliteitshandboek
	Wij leggen op zowel horizontaal als verticaal niveau actief en systematisch verantwoording af over de (brede) kwaliteit van ons onderwijs (met aandacht voor kwalificatie, socialisatie en persoonsontwikkeling)
	Collegiale consultaties vinden zowel op school- als stichtingsniveau plaats en interne audits en zelfevaluaties maken deel uit van onze kwaliteitscyclus
	De systematische manier van sturing, bewaking en verantwoording van onderwijskwaliteit is geborgd in de gesprekscyclus
Algemeen	Een vaste uitvoerend bestuurder aanstellen voor deze Koersplanperiode
	Een nieuw TB-lid aanstellen met Financiën als competentie
	De website en huisstijl in overeenstemming brengen met de stijl en de inhoud van het Koersplan
	Het stafbureau bestendig invullen met vaste medewerkers op HR, Financiën, Kwaliteit, ICT/AVG, Opleidingcoördinatie, Coaching en bestuurssecretariaat. Eventueel d.m.v. combinatiefuncties.
	Het Koersplan presenteren en levend houden in de organisatie (en bij de overige stakeholders)
	Wij maken ons sterk voor het realiseren van een veilige omgeving in goede, schone en moderne schoolgebouwen met fijne werkplekken en faciliteiten.
Personeel	Het Handboek Personeel volledig herzien
	Strategisch personeelsbeleid vaststellen en in werking zetten: binden en boeien van bestaande medewerkers en aantrekken van nieuwe medewerkers door creativiteit en maatwerk en het bieden van carrièreperspectieven
	Positioneren De Oorsprong als aantrekkelijke werkgever middels website / overige media
	Ontwikkelen vitaliteitspakket zoals omschreven in het Koersplan
	Intern uitzetten vacatures, voorafgaand aan externe publicatie
	Opstellen loopbaanbeleid zoals omschreven in het Koersplan
Financiën en beheer	Beleidsrijk begroten
	Actief bijdragen aan traject nieuw IHP in de GUH
	Financiële documenten samenvoegen tot één Handboek Financiën
Samenwerking	Wij nemen het initiatief om met andere schoolbesturen vormen van bestuurlijke samenwerking te onderzoeken in een zorgvuldig, respectvol en open proces, waarin scholen de ruimte hebben hun identiteit te behouden of te ontwikkelen
	Nieuwe interne netwerken/ PLG's realiseren met o.a. de duurzaamheidscoördinatoren, de burgerschapscoördinatoren, etc.
	Door betekenisvolle interactie met organisaties zoals het consultatiebureau, peuterspeelzalen, kinderopvang, buitenschoolse en voorschoolse opvang stimuleren wij de komst van de eerste kindcentra (0-12 jaar)

	Onderhouden warme contacten met onderwijsorganisaties, samenwerkingsverband, gemeentes, de politiek, zorg, sportkoepels, ondernemers en woningcorporaties
Duurzaamheid	MJOP's omzetten naar DMJOP's, inclusief duurzaamheidsdoelen en investeringen
	Doelen vanuit het lokale klimaatakkoord GUH nastreven. Samen met gemeenten onderzoeken wij mogelijkheden voor investeringen in groene energie, zoals zonnepanelen
	Vanuit onze identiteit, vanuit goed rentmeesterschap, duurzame keuzes maken en een duurzame levensstijl voorleven
	Duurzaamheid integraal verweven in alle systemen en processen en in onze manier van handelen
	Wij gaan bij (ver)nieuwbouw uit van Energie Neutrale Gebouwen. Bij bestaande gebouwen gebruiken wij bij onderhoud energiezuinige, verantwoorde materialen
	Opdracht aan de PLG duurzaamheidscoördinatoren: de implementatie van duurzaamheid in: Pedagogiek en Didactiek, Gebouw en Bedrijfsvoering, Professionele ontwikkeling, Omgeving en Curriculum

Het strategisch beleidsplan 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.

9 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Onderwijskwaliteit	Resultaten-analyses samen met IB-netwerk periodiek doorspreken in DTO, jaarlijks in oktober
	Het invoeren van de systemen van ParnasSys OnsBeleidsplan en MijnSchoolplan zorgt voor uniformiteit in (school)(jaar)plannen
	Wij bewaken de kwaliteit van onze scholen en blijven doelgericht werken aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs, zoals opgenomen in ons kwaliteitshandboek
	Wij leggen op zowel horizontaal als verticaal niveau actief en systematisch verantwoording af over de (brede) kwaliteit van ons onderwijs (met aandacht voor kwalificatie, socialisatie en persoonsontwikkeling)
	Collegiale consultaties vinden zowel op school- als stichtingsniveau plaats en interne audits en zelfevaluaties maken deel uit van onze kwaliteitscyclus
Algemeen	Wij maken ons sterk voor het realiseren van een veilige omgeving in goede, schone en moderne schoolgebouwen met fijne werkplekken en faciliteiten.
Personeel	Het Handboek Personeel volledig herzien
	Organiseren van interne mobiliteit en intervisie
Financiën en beheer	Realiseren nieuwbouw Wegwijzer
Samenwerking	Wij nemen het initiatief om met andere schoolbesturen vormen van bestuurlijke samenwerking te onderzoeken in een zorgvuldig, respectvol en open proces, waarin scholen de ruimte hebben hun identiteit te behouden of te ontwikkelen
	Nieuwe interne netwerken/ PLG's realiseren met o.a. de duurzaamheidscoördinatoren, de burgerschapscoördinatoren, etc.
	Door betekenisvolle interactie met organisaties zoals het consultatiebureau, peuterspeelzalen, kinderopvang, buitenschoolse en voorschoolse opvang stimuleren wij de komst van de eerste kindcentra (0-12 jaar)
	Onderhouden warme contacten met onderwijsorganisaties, samenwerkingsverband, gemeentes, de politiek, zorg, sportkoepels, ondernemers en woningcorporaties
Duurzaamheid	Doelen vanuit het lokale klimaatakkoord GUH nastreven. Samen met gemeenten onderzoeken wij mogelijkheden voor investeringen in groene energie, zoals zonnepanelen
	Vanuit onze identiteit, vanuit goed rentmeesterschap, duurzame keuzes maken en een duurzame levensstijl voorleven
	Duurzaamheid integraal verweven in alle systemen en processen en in onze manier van handelen
	Wij gaan bij (ver)nieuwbouw uit van Energie Neutrale Gebouwen. Bij bestaande gebouwen gebruiken wij bij onderhoud energiezuinige, verantwoorde materialen

Het strategisch beleidsplan 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.

10 Meerjarenplanning 2025-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Onderwijskwaliteit	Resultaten-analyses samen met IB-netwerk periodiek doorspreken in DTO, jaarlijks in oktober
	Het invoeren van de systemen van ParnasSys OnsBeleidsplan en MijnSchoolplan zorgt voor uniformiteit in (school)(jaar)plannen
	Wij bewaken de kwaliteit van onze scholen en blijven doelgericht werken aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs, zoals opgenomen in ons kwaliteitshandboek
	Wij leggen op zowel horizontaal als verticaal niveau actief en systematisch verantwoording af over de (brede) kwaliteit van ons onderwijs (met aandacht voor kwalificatie, socialisatie en persoonsontwikkeling)
	Collegiale consultaties vinden zowel op school- als stichtingsniveau plaats en interne audits en zelfevaluaties maken deel uit van onze kwaliteitscyclus
Algemeen	Wij maken ons sterk voor het realiseren van een veilige omgeving in goede, schone en moderne schoolgebouwen met fijne werkplekken en faciliteiten.
Financiën en beheer	Realiseren nieuwbouw Wegwijzer
Samenwerking	Wij nemen het initiatief om met andere schoolbesturen vormen van bestuurlijke samenwerking te onderzoeken in een zorgvuldig, respectvol en open proces, waarin scholen de ruimte hebben hun identiteit te behouden of te ontwikkelen
	Nieuwe interne netwerken/ PLG's realiseren met o.a. de duurzaamheidscoördinatoren, de burgerschapscoördinatoren, etc.
	Door betekenisvolle interactie met organisaties zoals het consultatiebureau, peuterspeelzalen, kinderopvang, buitenschoolse en voorschoolse opvang stimuleren wij de komst van de eerste kindcentra (0-12 jaar)
	Onderhouden warme contacten met onderwijsorganisaties, samenwerkingsverband, gemeentes, de politiek, zorg, sportkoepels, ondernemers en woningcorporaties
Duurzaamheid	Doelen vanuit het lokale klimaatakkoord GUH nastreven. Samen met gemeenten onderzoeken wij mogelijkheden voor investeringen in groene energie, zoals zonnepanelen
	Vanuit onze identiteit, vanuit goed rentmeesterschap, duurzame keuzes maken en een duurzame levensstijl voorleven
	Duurzaamheid integraal verweven in alle systemen en processen en in onze manier van handelen
	Wij gaan bij (ver)nieuwbouw uit van Energie Neutrale Gebouwen. Bij bestaande gebouwen gebruiken wij bij onderhoud energiezuinige, verantwoorde materialen

Het strategisch beleidsplan 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.

11 Formulier "Instemming met het strategisch beleidsplan"

Bestuursnummer: 41483
Naam: Stichting De Oorsprong
Adres: Sitiopark 13
Postcode: 3941 PP
Plaats: DOORN

VERKLARING

Hierbij verklaart de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van bovengenoemde bestuur in te stemmen met het **van 2022 tot 2026** geldende strategisch beleidsplan.

Namens de GMR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

12 Formulier "Goedkeuring van het strategisch beleidsplan"

Bestuursnummer: 41483
Naam: Stichting De Oorsprong
Adres: Sitiopark 13
Postcode: 3941 PP
Plaats: DOORN

VERKLARING

De Raad van Toezicht van bovengenoemde bestuur heeft het **van 2022 tot 2026** geldende strategisch beleidsplan goedgekeurd.

Namens de Raad van Toezicht,

naam

naam

functie

functie

plaats

plaats

datum

datum

handtekening

handtekening

13 Formulier "Vaststelling van strategisch beleidsplan"

Bestuursnummer: 41483
Naam: Stichting De Oorsprong
Adres: Sitiopark 13
Postcode: 3941 PP
Plaats: DOORN

VERKLARING

Het bestuur heeft het **van 2022 tot 2026** geldende strategisch beleidsplan vastgesteld.

Door het bestuur,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
