

## **schoolplan CBS 't Kompas 17-6-2019**

### **1. Inleiding**

#### **1.1. Inleiding**

Met dit Schoolplan 2019-2023 voldoet CBS 't Kompas aan de verplichting vanuit de Wet op het Primair Onderwijs, artikel 12.

Het beschrijft het vierjarig beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs dat binnen de school wordt gevoerd en omvat het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Daarnaast beschrijft het schoolplan ook het beleid ten aanzien van de identiteit van de school en het beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen.

Het schoolplan dient als document van planning en verantwoording van de gewenste schoolontwikkeling in de vermelde planperiode. Het is bedoeld om zowel wetgever als ouders hierover te informeren. Het schoolplan geeft de kernwaarden, missie en visie van de school weer, van waaruit strategische en tactische doelen zijn geformuleerd. Daarbij zijn de uitkomsten van een actuele omgevingsanalyse en interne analyse benut.

Met dit schoolplan wil CBS 't Kompas bijdragen aan het realiseren van de strategische doelen en ambities van haar schoolbestuur, Stichting Aves, zoals die staan vermeld in het Bestuursplan 2019. Om dit te bereiken zullen de eigen strategische doelen en ambities van de school hierbij aansluiten.

De planperiode wordt via een cyclische werkwijze gespecificeerd in vier respectievelijke jaarplannen. In deze jaarplannen worden de operationele doelen voor een schooljaar benoemd die voortkomen uit de vierjarige strategische en tactische doelen. Deze operationele doelen worden steeds aan het einde van het schooljaar geëvalueerd en krijgen, indien nodig, een vervolg in het volgende jaarplan. Op deze manier werkt de school op cyclische manier aan een adequate en actuele ontwikkeling.

In vier jaarlijkse schoolgidsen geeft CBS 't Kompas inhoudelijke, actuele organisatorische en praktische informatie over de werkwijze van de school aan ouders, verzorgers en leerlingen van de school. De inhoudelijke informatie komt deels voort uit de inhoud van het schoolplan.

#### **Dit schoolplan is:**

met een positief advies van het team op 6 juni 2019;

met instemming van de MR op 5 juni 2019;

met goedkeuring van het College van Bestuur op 26 juni 2019;

vastgesteld door de directeur op 26 juni 2019.

## 2. Aves

### 2.1. Missie en visie



Op 1 januari 2019 is de nieuwe stichting Aves ontstaan. De stichting kent als ankerwaarden vertrouwen en verbinding en heeft daarbij de kernwaarden lef, passie en groei gekozen. Deze zijn voor alle scholen leidend bij het invullen van de missie en visie en het verwezenlijken daarvan.

*Algemene gegevens stichting Aves*

*bestuursnummer: 40662*

*bezoekadres: Jasmijnstraat 9*

*postcode: 8302 CL*

*telefoonnummer: 0527249249*

*website: [www.aves.nl](http://www.aves.nl)*

#### 2.1.1 Missie en visie

Pay-off: Aves - 'Jouw plek bij ons'

Wij geloven dat je met elkaar het sterkst bent als iedereen zichzelf kan zijn. Daarom stimuleren we de ontwikkeling van iedereen die met Aves is verbonden: kind, leraar, ouder, medewerker of andere betrokkene. We bieden een veilige en gezonde omgeving waarin je kunt groeien in een tempo dat bij je past. We luisteren naar elkaar, zeggen wat we vinden, we spelen, leren, vallen en staan weer op, of rapen elkaar op als dat nodig is. Samen vormen we een team waarbinnen je de ruimte hebt om je plek te vinden en te vormen. Ook jouw plek bij ons.

Aves

Aves betekent 'Klasse der vogels'. Een herkenbare metafoor voor een stichting die onderwijs verzorgt. Van oorsprong drie afzonderlijke stichtingen die vanaf januari 2019 als één organisatie verder gaan.

Missie

Aves biedt betekenisvol en toekomstgericht onderwijs en is een betrouwbare partner in de opvoeding.

#### 2.1.2 Kernwaarden

Verbinden

Elkaar ontmoeten, het gesprek aan gaan en respect hebben voor de ander. Dat is de start van verbinding. Ontmoeten zorgt voor openheid, verbinding versterkt.

Bij Aves blijft de eigenheid en het karakter van elke denominatie behouden. Ze worden gerespecteerd en waar gewenst zijn ze er voor elkaar. Aves verbindt alle lagen van de organisatie, verbindt zich aan samenwerkingspartners en werkt als geheel actief samen. Of het nu gaat om de leerlingen, de ouders, de leerkrachten of andere medewerkers. Iedereen helpt, luistert en leert van elkaar. Zo wordt 1 + 1 meer dan 2.

Synergie die zorgt voor energie.

Vertrouwen

Aves is eerlijk en betrouwbaar. Als stichting doet ze wat ze zegt en zegt ze wat ze doet: het beste halen uit alles en iedereen. Met bezieling, respect en zorg voor elkaar. Er is ruimte voor kinderen en leerkrachten om kansrijke ideeën uit te voeren. In praktische zin maar ook als het gaat om gevoel. Als een rode draad loopt open communicatie door de hele organisatie. Met en door vertrouwen, ziet en herkent iedereen elkaar. Als kind, ouder, leerkracht en organisatie. Loyaliteit en saamhorigheid komen hier uit voort.

Lef

Leven vanuit je hart met moed en durf. Voor wie onder de vleugels van Aves valt, betekent dit creatief handelen en uitdagingen aan gaan. Lef tonen! Waar nodig stapt Aves buiten de lijnen voor onderwijs op maat. Vanuit integriteit, identiteit en een pioniersgeest. Aves is daarin

authentiek; zijn wie je bent en dit vertalen naar wat je doet. Kinderen, ouders en leerkrachten durven initiatief te nemen. Aves moedigt dit aan, met toetsing en reflectie voor het maken van de juiste keuzes.

#### Passie

Het beste uit alle kinderen naar boven halen. Aves doet dat vol energie en vuur! Er is 'hart' voor de organisatie. De stichting en haar medewerkers zetten zich in om met ongekende passie niet alleen de kinderen maar ook zichzelf te verbeteren en te ontwikkelen. De toekomst van het basisonderwijs staat daarbij centraal. Leerkrachten zorgen voor bevoegenheid in lessen en leermomenten. Het doel: dit gevoel doorgeven aan de kinderen én hun ouders. Samen maken we het onderwijs sterk, toekomstgericht en inspiratievol. Kwaliteit is daarbij een gegeven.

#### Groei


Aves staat voor groei. Het is een lerende organisatie. Verdiepen, verbreden en verbeteren. Aves gaat hoe dan ook vooruit. Een rijke en betekenisvolle leeromgeving voor iedereen wordt zoveel mogelijk gestimuleerd. Talentontwikkeling en innovatie krijgt de ruimte. Ontwikkelen doet Aves met elkaar. Professioneel en altijd vanuit een positieve mindset. Autonomie en gevoel voor verantwoordelijkheid ontplooiën zich tegelijkertijd.

Om de missie en visie te verwezenlijken zijn in het Bestuursplan 2019-2023 zes strategische doelen geformuleerd, die leidend zijn bij de beleidsvorming en beleidsuitvoering in deze planperiode.

1. Kinderen in de scholen worden samen met de ouders zoveel mogelijk ondersteund bij de (denominatieve) identiteitsontwikkeling.
2. Ontwikkelbehoeften van de kinderen zijn richtinggevend voor de organisatie van het onderwijs.
3. We zijn verantwoordelijk voor onderwijs aan en medeverantwoordelijk voor de opvoeding van kinderen van 0 tot 14 jaar.
4. Er is gemotiveerd, professioneel personeel dat gaat voor innovatie.
5. We werken vanuit het idee van een gekantelde organisatie waarbij kinderen centraal staan.
6. De bedrijfsvoering faciliteert een goed, eigentijds en gevarieerd onderwijsaanbod.

CBS 't Kompas betreft deze doelen bij het formuleren van de eigen strategische-, tactische- en operationele doelen in dit schoolplan 2019-2023.

Voor de uitwerking van de zes genoemde strategische doelen van Aves verwijst ik naar bijlage 'Aves\_Bestuursplan\_A3'.

 [Aves\\_Bestuursplan\\_A3.png](#)

## 2.2. Beleid Aves

### Onderwijskundig beleid

#### 2.2.1 Bestuurlijk kader en meerjarenperspectief

CBS 't Kompas geeft haar onderwijskundig- en pedagogisch beleid vorm door aan te sluiten bij de uitgangspunten van het onderwijskundig- en veiligheidsbeleid dat Stichting Aves heeft geformuleerd. Aves en haar scholen werken doelbewust en in samenhang aan de kwaliteit van dit beleid en van de uitvoering ervan door de hierna beschreven elementen in dit beleid te hanteren. Er is, vanuit de gekozen ankerwaarden van *vertrouwen* en *verbinding* ruime aandacht voor het pedagogisch klimaat op de scholen door de nadruk te leggen op het gevoel van veiligheid van leerlingen, ouders en medewerkers en op het coöperatieve, verbindende aspect van het leerproces. Deze zorg voor zowel de sociale als de fysieke veiligheid is vastgelegd in de respectievelijke protocollen (**Aves-beleidsdocument**) die beide geldig zijn op bestuurlijk- en schoolniveau. Deelaspecten van de protocollen worden op schoolniveau verder invulling gegeven, bijvoorbeeld door middel van een anti-pestprotocol, een protocol met betrekking tot het gebruik van social media en een protocol Bedrijfs hulpverlening. Ook wordt op iedere school een methodiek en een leerlingvolgsysteem voor sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen gebruikt. De opbrengsten van onder andere het veiligheidsbeleid worden gemonitord door het met vaste frequenties afnemen van peilingen bij leerlingen, ouders en medewerkers.

De professionalisering van de medewerkers is deels gericht op het versterken van de vaardigheden om protocollen daadwerkelijk voldoende te kunnen uitvoeren. Daarnaast worden scholen ondersteund met expertise vanuit het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Noordoostpolder – Urk (SWV PO 24-02) en door de samenwerking hierbinnen met externe partners, zoals bijvoorbeeld gemeente en

jeugdhelppartners. Binnen dit samenwerkingsverband schrijven scholen elk jaarlijks, onder andere bij wijze van zelfevaluatie, hun Schoolondersteuningsprofiel. Daarin beschrijven zij hun visie, kenmerken en expertises die bepalend zijn voor hun structurele ondersteuningsmogelijkheden en de ontwikkeling ervan.

Onderwijskundig zijn de ontwikkelbehoeften van leerlingen en medewerkers leidend bij het inhoud geven aan leer- en onderwijsprocessen en bij de organisatie daarvan. Aves en haar scholen willen die individuele behoeften centraal stellen in meer gepersonaliseerd leren zonder daarbij te kiezen voor geïndividualiseerd leren, onderwijzen en professionaliseren. Werken vanuit de kernwaarden *lefen groei* vraagt het loslaten van belemmerende, vertrouwde werkwijzen, zoals bijvoorbeeld het uitsluitend werken vanuit door methodieken bepaalde leervolgorde of het werken met een bindend leerstofjaarklassensysteem, is hierbij een beoogde belangrijke innovatie. Het centraal stellen van de lerende persoon betekent dat zij proactief en volwaardig zeggenschap krijgen over hun eigen leerdoelen en leerprocessen.

CBS 't Kompas voert haar onderwijskundig- en pedagogisch beleid uit conform de bovengenoemde uitgangspunten en met gebruik van zelfgekozen en door Aves en het Samenwerkingsverband aangereikte instrumenten.

## Kwaliteitsbeleid

### 2.2.2 Bestuurlijk kader en meerjarenperspectief

CBS 't Kompas geeft haar kwaliteitsbeleid vorm door aan te sluiten bij de uitgangspunten van het kwaliteitsbeleid dat Stichting Aves heeft geformuleerd. Aves en haar scholen werken doelbewust en in samenhang aan de kwaliteit van haar kwaliteitsbeleid en aan de betekenis ervan voor de kwaliteit van de medewerkers en van het onderwijs dat zij geven.

De nieuwe stichting wil werken met gemotiveerde, professionele medewerkers die gericht zijn op innovatie. Daarbij hoort een beleid dat werkt vanuit vertrouwen en waarde hecht aan groei en passie. Daarvoor is kwaliteitszorg, een beleid dat alleen berust op 'meten is weten' een te beperkt instrument. De reguliere monitoring van gemeten resultaten (bij onderwijs, financiën, personeel) op school- en bestuursniveau is natuurlijk van belang, maar geeft een eenzijdig beeld van de ontwikkeling van een school en haar medewerkers. We spreken bij Aves dan ook liever van kwaliteitsbeleid omdat we, naast kwaliteitszorg, kwaliteit begrijpen als iets breders dan alleen competenties en kennis hebben en voldoende resultaten behalen. Aansluiten bij de menselijke maat van de medewerker als mens en professional en bij diens ontwikkelbehoeften is essentieel, omdat daarmee de intrinsieke motivatie en *passie* wordt gestimuleerd. Aves en haar scholen willen dat niet doen door via afgebakende lijsten alleen competenties te checken en af te vinken, maar door medewerkers actief en verantwoordelijk te maken in hun eigen ontwikkeling, met zeggenschap over hun eigen leerdoelen en leerprocessen. Daarbij horen kwaliteitsinstrumenten die zelfreflectie, openheid voor feedback, presentatie, samenspraak en gedeelde verantwoordelijkheid in zich hebben.

Deze uitgangspunten willen de scholen ook toepassen op de ontwikkeling van de leerlingen en het volgen daarvan. Het volgen en analyseren van de leerresultaten via het leerlingvolgsysteem en het systeem van tussen- en eindtoetsen blijft van belang, maar geeft ook hier zicht op een beperkt deel van de totale ontwikkeling van de leerling als mens. Het werken met leergesprekken, leerdoelen, portfolio's en met formatieve toetsen en evaluaties zijn voorbeelden van hoe het onderwijsproces anders ingevuld kan worden, vanuit de kernwaarden vertrouwen, groei en passie.

Kwaliteitsbeleid omvat op schoolniveau ook het cyclische proces van beleidsontwikkeling, uitvoering, evaluatie en borging. Dat gebeurt in eerste instantie via het werken met vier jaarplannen vanuit het geldende Schoolplan 2019-2023. Jaarplannen die elk worden uitgevoerd en geëvalueerd en waarvan de te behouden opbrengsten worden vastgelegd. Ook komen daaruit gewenste verbetermaatregelen voort, net als bij de analyses van de onderwijsresultaten en van de resultaten in de beleidsdomeinen Identiteit, Personeel, Organisatie en Financiën.

CBS 't Kompas voert haar kwaliteitsbeleid uit conform de bovengenoemde uitgangspunten en met gebruik van zelfgekozen en door Aves aangereikte instrumenten.

## Personeelsbeleid

### 2.2.3 Bestuurlijk kader en meerjarenperspectief

CBS 't Kompas geeft haar personeelsbeleid vorm door aan te sluiten bij de uitgangspunten van het personeelsbeleid dat Stichting Aves heeft geformuleerd. Aves en haar scholen werken doelbewust en in samenhang aan de kwaliteit en bekwaamheid van haar medewerkers door een aantal elementen in het personeelsbeleid te hanteren. De gewenste ontwikkeling van elke medewerker wordt, vanuit de kernwaarden *verbinding* en *groei* samen met de betrokkene vanuit diens eigenaarschap bepaald, gemonitord en gestimuleerd via een gesprekkencyclus. Van nieuwe, bevoegde medewerkers wordt, voordat wordt overgegaan tot een benoeming voor onbepaalde tijd, tijdens de periode van een tijdelijke benoeming de reeds aanwezige bekwaamheid gemonitord via een begeleidingsprocedure. Deze procedure kent als sluitstuk een assessment aan de hand van het bovengenoemde competentie-instrument, als proeve van bekwaamheid. Op deze manier weten Aves en de scholen dat er capabele medewerkers worden aangetrokken. Na aanname van de medewerkers geldt het Inwerkbeleid Medewerkers voor hen. Het professionaliseringsbeleid van de stichting kent een heel ruim budget, voor activiteiten op bovenschools-, team- en medewerkersniveau. Deze activiteiten worden gestroomlijnd in een adequaat scholingssysteem, de Aves Academie. De nadruk in de

professionalisering van de medewerkers ligt in de komende jaren op het verder ontwikkelen van een professionele identiteit en *passie* bij ieder en op het versterken van leerkracht- en leiderschapsvaardigheden die gezamenlijk bijdragen aan de ambitieuze onderwijskundige innovatie van de stichting en haar scholen. De nieuwe stichting formuleert haar beleid met betrekking tot evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding naar aanleiding van de situatie bij de begindatum van de stichting. Bij die begindatum bestond bij 60% van de Aves-scholen de schoolleiding uit een vrouwelijke directeur, 40 % van de scholen kende een mannelijke directeur. Consolidatie van deze bestaande situatie lijkt het minimale doel van het nieuwe beleid met betrekking tot evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. CBS 't Kompas voert haar personeelsbeleid uit conform de bovengenoemde uitgangspunten en met gebruik van de door Aves aangereikte instrumenten.

## Sponsoringbeleid

### **2.2.4 Bestuurlijk kader en meerjarenperspectief**

CBS 't Kompas geeft haar sponsoringbeleid vorm door aan te sluiten bij de uitgangspunten van het sponsoringbeleid dat Stichting Aves heeft geformuleerd. Het beleid van Aves is geformuleerd aan de hand van de artikelen 1 t/m 9 van het convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring' en vormgegeven vanuit gedragsregels en aandachtspunten in de brochure 'Spelregels sponsoring op scholen'. Beide documenten zijn gepubliceerd op de website van de Rijksoverheid ([www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)).

De school stelt zich, conform de uitgangspunten, heel terughoudend op bij het aangaan van verplichtingen in ruil voor de aanvaarding van materiële en/of geldelijke bijdragen van derden. Daarbij heeft de school een aantal uitgangspunten:

- De kernactiviteiten van de school worden niet afhankelijk van sponsoring.
- Sponsoring mag de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de school en allen die bij de school betrokken zijn, niet in gevaar brengen.
- De samenwerking tussen de school en de sponsor is niet nadelig voor de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen.
- De school werkt samen met sponsoren die vanuit maatschappelijke betrokkenheid willen bijdragen.

Ouders en leerkrachten mogen via de medezeggenschapsraad instemmen met een sponsorcontract. Zij en de leerlingen kunnen met eventuele klachten over de vormgeving van de sponsoring terecht bij de directie van de school. Klachten over de aanwezigheid of inhoud van reclame kunnen zij indienen bij de landelijke Reclame Code Commissie.

## 3. Onze school

### 3.1. Identiteit

Vanuit onze protestant christelijke levensovertuiging willen wij leerlingen toerusten om zich in te zetten voor God, hun naaste en de wereld waarin zij leven. Wij helpen de leerlingen bij het groeien in een persoonlijke relatie met God, met elkaar en met hun omgeving. Jezus Christus is de enige weg om tot God te komen. Wij hanteren de Bijbel en de verhalen die hierin beschreven staan als kader voor onze identiteit. Binnen dit kader is er ruimte en respect voor elkaars geloofsbeleving. Ouders hebben in de geloofsopvoeding de belangrijkste verantwoordelijkheid gekregen. De school vult deze opvoeding aan overeenkomstig haar taak om kwalitatief goed onderwijs te geven, de unieke gaven van de leerlingen te ontwikkelen en een klimaat te scheppen waarin elke leerling de liefde, warmte, uitdaging en veiligheid ontvangt die het nodig heeft als voedingsbodem voor de groei in het geloof. Wij vertrouwen erop dat ons onderwijs op deze wijze het best vrucht draagt.

Als school zijn we een christelijke leer- en werkgemeenschap. Ons pedagogisch klimaat kenmerkt zich door liefde, vreugde, vrede, geduld, vriendelijkheid, geborgenheid, geloof, zachtmoedigheid en zelfbeheersing. We dragen naar de leerlingen uit dat God van hen houdt en dat ze er mogen zijn. God hun Schepper vindt hen belangrijk. Daarom kijken wij naar leerlingen vanuit de mogelijkheden die ze hebben en stemmen in principe daarop ons handelen af. Dit betekent dat door de school met zorg wordt omgegaan met de leerlingen. In de groepen 1 tot en met 8 worden Bijbelverhalen verteld. We maken daarbij gebruik van een vertelrooster uit de methode 'Kind op Maandag'. Het gebed neemt op onze school een belangrijke plaats in; we beginnen en eindigen de schooldag met gebed. Leerlingen leren wat bidden is en hoe ze persoonlijk in gesprek kunnen zijn met God, de kinderen worden op deze wijze actief betrokken bij het gebed.

Het team eindigt voor een vakantie op vrijdag en opent na een vakantie op maandag met een stukje christelijke levensbeschouwing. Er wordt met de leerlingen uit de Bijbel gelezen, er worden psalmen, gezangen en opwekkingsliederen gezongen; er wordt samen met hen gebeden. De christelijke feestdagen worden gevierd. Bij de godsdienstige vorming wordt uit de Bijbel verteld, in overeenstemming met de Belijdenisgeschriften. Als school willen we ook zichtbaar maken dat er zorg is voor andere mensen op deze wereld die in mindere omstandigheden leven. Daarom nemen de leerlingen iedere week zendingsgeld mee, waarmee we een 'kleine' bijdrage kunnen leveren aan een aantal goede doelen.

Aan onze school is een identiteitsbegeleider gekoppeld die twee keer per jaar een bezoek brengt. Met deze identiteitsbegeleider wordt het gesprek aangegaan en wordt gekeken, of de school nog een goede invulling geeft aan de christelijke identiteit waar ze voor staat. Verder worden er tweejaarlijkse teambijeenkomsten gehouden met betrekking tot de identiteit.

CBS 't Kompas is kanjergecertificeerd. De kanjertraining is een middel om de leerlingen op een bewuste manier naar hun eigen gedrag, maar ook naar dat van anderen te leren kijken. Aan de hand van de kanjertraining krijgen ze tools aangereikt hoe ze moeten handelen in bepaalde situaties. Verder is de kanjertraining een goede aanvulling op onze christelijke identiteit. De kanjertraining is een vast onderdeel van het wekelijkse lesprogramma, tevens worden er tweejaarlijks vragenlijsten afgenomen om zicht te krijgen op het welzijn van de leerlingen. Met de informatie uit de vragenlijsten kunnen de benodigde stappen worden ondernomen om het welzijn van de leerlingen te bevorderen.

## 3.2. Missie en visie

### Missie van CBS 't Kompas

'Voor elke leerling de juiste koers!'

### Visie van CBS 't Kompas

CBS 't Kompas is een school die staat voor goed onderwijs. Een school waar leerlingen en ouders met plezier naar toe gaan en waar de leerling zich veilig voelt. Vanuit deze visie vinden we het belangrijk, dat leerlingen tot hun recht komen op onze school. Zorg op maat is iets waarmee we hard aan het werk zijn en waar de school zich nog steeds verder in ontwikkelt. Verder vinden wij het erg belangrijk dat een leerling zelfstandigheid en autonomie ontwikkelt. Als leerkrachten gaan wij dus geen dingen doen die de kinderen zelf kunnen. Op deze wijze geven we invulling aan onze missie.

Daarnaast vinden we het belangrijk, dat de school laagdrempelig is. De contacten tussen ouders en leerkrachten willen we graag zo goed mogelijk laten verlopen. De leerkrachten zijn dan ook altijd bereid om een gesprek te arrangeren met ouders als hier behoefte aan is. Ook het contact op het schoolplein en in de gang wordt op prijs gesteld, zowel door ouders als door leerkrachten.

In alle groepen wordt op drie niveaus gewerkt. Leerlingen kunnen bij verschillende vakken in verschillende niveaugroepen zitten. Door de grootte en samenstelling van de groepen, komen gecombineerde groepen voor.

### Beschrijving kernwaarden en kwaliteiten

#### Kernkwaliteiten:

- \*Professioneel
- \*Onderzoekend
- \*Samenwerkend
- \*Ontwikkelingsgericht
- \*Evaluerend
- \*Kritisch
- \*Zelfstandigheid
- \*Feedback geven en vragen

#### Kernwaarden:

- \*Doelmatig, doel- en resultaatgericht
- \*Vertrouwen
- \*Betrokken
- \*Kwaliteit
- \*Collegiaal
- \*Verantwoordelijkheid

Bovenstaande kernkwaliteiten en kernwaarden zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en zijn een voorwaarde om tot goed en eigentijds onderwijs te komen.

## 3.3. Beschrijving

### 3.3.1 Schoolgegevens en situering in het dorp

#### Algemene gegevens:

Naam: CBS 't Kompas  
Brinnummer: 12ST  
Bezoekadres: Sondelstraat 4  
postcode: 8304 GA Emmeloord  
Telefoonnummer: 0527 - 613 253  
Website: [www.cbshetkompas.nl](http://www.cbshetkompas.nl)

Email: cbshtkompas@aves.nl  
Directeur: Henri Romkes

#### Situering in het dorp:

CBS 't Kompas is een school die ligt in de wijk 'De Zuidert' in Emmeloord aan de Sondelstraat nr. 4, in de Noordoostpolder. Het schoolgebouw is in 1982 gebouwd en is in 2007 uitgebreid met drie leslokalen en een directiekantoor. Tevens is de gemeenschapsruimte aangepast. Het schoolgebouw beschikt over 9 leslokalen en diverse nevenruimten, waaronder een speellokaal (wordt nu gebruikt als leslokaal), een kantoor voor de interne begeleider, een directiekantoor en een personeelskamer.

Daarnaast is in het schoolgebouw de peuterspeelzaal (De Matroosjes van SPZ) gehuisvest in een lokaal evenals de voor- en naschoolse opvang (De Kameleon, deel uitmakend van BSO de SKN) die ook in een lokaal is gehuisvest.

De school staat in een wijk waar veel 'starters(koop)woningen' staan wat ertoe leidt dat veel jonge gezinnen zich in deze wijk vestigen. Dit verklaart deels de toename van nieuwe gezinnen en daarmee het leerlingenaantal de laatste jaren, waardoor de school genoodzaakt is het speellokaal in te richten als leslokaal. Met de gemeente is een regeling getroffen dat de kleuters kunnen gymmen in het gymlokaal waar ook de andere groepen hun bewegingsonderwijs krijgen.

Op CBS 't Kompas werken we met 'Jeugdhulp op School' (JOS). Een voorziening in de school voor 'kwetsbare' gezinnen met betrekking tot sociale omstandigheden met als doel preventief te zorgen dat sociale (opvoedkundige) problemen in gezinnen vroegtijdig worden gesignaleerd waarbij ouders/gezinnen snel doorverwezen kunnen worden naar de juiste vorm van hulpverlening, waarbij de verwijzing naar de juiste hulpverlening via één zorgloket snel tot stand kan worden gebracht. De samenwerking tussen school en gezin en hulpverlening zal hierdoor geoptimaliseerd worden en meerdere scholen binnen het samenwerkingsverband kunnen hiervan gebruik maken.

CBS 't Kompas maakt verder deel uit van Kindcentrum "De Zuidert". De partners die hierin participeren zijn: SKN de Kameleon, SKF de Kadesnuit, ODS Windkracht 10 en SPN de Matroosjes. De visie, missie en doelen vindt u in het samenwerkingsdocument in de bijlage onder kopje 3.3.4. De komende jaren willen we gebruiken om steeds meer en meer gezamenlijke activiteiten op elkaar af te stemmen en/ of met elkaar te organiseren.

#### Lesaanbod

Voor de groepen 1-4 komt het lesrooster neer op minimaal 3520 uren per 4 jaar en voor de groepen 5-8 op minimaal 4000 uren per 4 jaar.

De onderbouw (groep 1 t/m 4) is vrijdagmiddag vrij.

Daarnaast zijn de kleuters van groep 1 op de maandagmiddag ook vrij.

Op CBS 't Kompas wordt iets meer dan de helft van de onderwijstijd besteed aan de basisvaardigheden (rekenen, taal, lezen). We hebben daarbij veel aandacht voor de taalkant van het basisaanbod. In onze school steken we in op het lezen en het creëren van een rijke taal- leesomgeving om op deze wijze eventueel taalachterstanden zo klein mogelijk te houden. Daarnaast is er veel ruimte voor oriëntatie op de wereld en jezelf. Hierin valt ook het vak burgerschapsvorming dat tevens een plek krijgt binnen de kanjertraining.

#### Levensovertuiging

We zijn vanuit een christelijke levensovertuiging een school waar elke leerling de kans krijgt om zich te ontwikkelen vanuit zijn of haar eigen mogelijkheden.

Onderwijs vanuit een christelijke levensovertuiging:

- we werken vanuit Bijbelse waarden en normen;
- we vertellen verhalen uit de Bijbel;
- dagopening en sluiting met lied en gebed;
- toeleven naar en vieren van christelijke feesten.

Leren en vorming:

- leerlingen wordt al vroeg geleerd om zelfstandig te werken;
- door de hele school is een doorgaande lijn te ontdekken;
- leerlingen wordt geleerd om verantwoordelijkheid te nemen.

Zorg:

- door observatie, leerlingvolgsysteem, interne begeleiding en extra hulp en zorg voor het kind;
- door een aanpak die rekening houdt met verschillen tussen leerlingen;
- door individuele begeleiding waar dit nodig blijkt.



We vinden het belangrijk dat kinderen zich veilig voelen op school. Dit kan wanneer er duidelijkheid is door orde en regelmaat te scheppen in de school. Zo kan het kind zich optimaal ontwikkelen.

### 3.3.2 leerlingenpopulatie

Het leerlingenaantal van CBS 't Kompas heeft zich de afgelopen jaren gestabiliseerd. Op 1 oktober 2019 zullen 230 leerlingen de school bezoeken, waarbij er nog 17 leerlingen instromen gedurende het schooljaar 2019-2020. De verwachting is dat ook de komende jaren het leerlingaantal stabiel blijft.

We zien een toename van eenoudergezinnen en/of gezinnen met sociale problematiek. We zien ook dat het opleidingsniveau van de ouders verschuift van HBO naar MBO bij aanmelding van nieuwe leerlingen. Dit kan mogelijk gevolgen hebben voor ons onderwijsaanbod.

We willen tegemoet komen aan verschillen tussen leerlingen door te zorgen voor een passend eigentijds onderwijsaanbod dat is afgestemd op de mogelijkheden en onderwijsbehoeften van ieder kind. We constateren dat onze leerlingen in de middenbouw moeite hebben met het leesonderwijs, waarbij ook sprake is van een toenemend aantal leerlingen die dyslectische kenmerken vertonen of de diagnose dyslexie krijgen na onderzoek. Daarnaast is er sprake van een lichte toename van leerlingen met een gedragsproblematiek tijdens de schoolloopbaan. Op onze school zien we ook leerlingen die een verrijkend aanbod aankunnen. Onze leerlingenpopulatie heeft behoefte aan het bieden van structuur, een uitdagend aanbod voor de meer presteerders en het ontvangen van een effectieve instructie. We constateren echter ook dat de uitstroom van onze leerlingen op het niveau van het VMBO toeneemt. Derhalve willen we de lat voor onze schoolpopulatie wel hoog (blijven) houden. De professionalisering van de leerkrachten zal zich moeten toespitsen op het gebied van gedragsproblematiek, effectief leerkrachtgedrag en meerbegaafdheid. Er zal intensief samengewerkt worden met het expertisecentrum, het samenwerkingsverband en de SBO-school van de stichting om, binnen het kader van Passend Onderwijs, onze leerlingen onderwijs op maat te kunnen bieden. Verder wordt er een verbetertraject gestart in samenwerking met een onderwijskundig adviseur.

### 3.3.3 Samenstelling personeel

Het team bestaat uit 15 leerkrachten, 1 onderwijsondersteuner, 2 onderwijsassistenten, 1 IB'er en 1 directeur. Verder is er één dag in de week een conciërge en een administratief medewerkster aanwezig.


20-30 jaar	30-40 jaar	40-50 jaar	50-60 jaar	60+
2	1	11	4	2

De leerkrachten worden voornamelijk ingezet als groepsleerkracht. Daarnaast zijn de niet-lesgevende taken evenredig verdeeld over het aantal leerkrachten. Er zijn leerkrachten die deel uitmaken van een Professionele Leergemeenschap (PLG). Hierbij valt te denken aan een PLG: rapporten, zelfstandig werken en het geïntegreerd aanbieden van de zaakvakken. Verder zijn er de schoolse taken zoals: opruimen magazijnen, organiseren sportdag, voorbereiden kamp, etc.

### 3.3.4 Veiligheid

#### Schoolveiligheidsplan

Elke school van Aves heeft een schoolveiligheidsplan. Het schoolveiligheidsplan bevat informatie over zowel fysieke en sociale veiligheid. U kunt hierbij denken aan de afspraken die gemaakt zijn voor een ontruiming van het schoolgebouw, maar ook aan pestbeleid. Voor ons schoolveiligheidsplan verwijzen we naar de bijlage.

 [Samenwerkingsdocument .....docx](#)

 [G\\_9\\_Schoolveiligheidsplan.....docx](#)

## 3.4. Ambities onze school

Op onze school hebben we te maken met veel gezinnen die niet christelijk zijn opgevoed, of die gestopt zijn met het bezoeken van een kerk. Deze gezinnen kiezen dus niet principieel voor een christelijke school. Tijdens de school-, kerk-, gezinsdienst die wij tweejaarlijks vieren zien wij dit terug in de geringe belangstelling die er is voor de dienst. Toch heten wij deze gezinnen van harte welkom bij ons school. Onze ambitie is echter wel dat wij onze christelijke identiteit blijven bewaken en borgen.

Omdat wij deel uit maken van een integraal kindcentrum is het onze ambitie om steeds meer en meer de samenwerking te zoeken met de verschillende partners.

We zijn een kanjergecertificeerde school, waarbij het belangrijk is dat er ook een doorgaande leerlijn is te zien binnen het onderwijs. De kanjertraining moet een vast onderdeel zijn van het lesrooster en zowel leerlingen als leerkrachten moeten dezelfde taal spreken.

Het pimpen van het interieur en het in gebruik nemen van een nieuw schoolplein is een ambitie die wij in de komende jaren willen verwezenlijken. Hierbij rekening houdend met onze missie en visie van de school.

## Ambities onze school

ONDERWERP	STREEFDOEL (PLAN)	PROCES (DO)	SUCCESCRITERIA (CHECK)	EINDEVALUATIE (ACT)	TIJDPAD
identiteit	<p>Ouders meer betrekken en informeren over de identiteit waar wij als school voor staan. Ook moeten zij hierin hun verantwoordelijkheid nemen.</p> <p>Twee keer per jaar een gesprek met de identiteitsbegeleider .</p>	<p>Ouders oproepen om aanwezig te zijn bij de vieringen.</p> <p>In gesprek gaan over de identiteit en de waarborging hiervan.</p>	<p>Een toename van het aantal ouders en leerlingen bij de vieringen.</p> <p>Het onderhouden van de contacten met instanties waar wij een relatie mee hebben (kerk, buurtwerker, etc.)</p> <p>Een christelijke identiteit die duidelijk zichtbaar is binnen de school.</p>	<p>Evaluëren hoe het gaat en hoe verder te handelen.</p> <p>Het blijven evalueren en borgen van onze christelijke identiteit.</p>	2019 - 2020
kindcentrum	De samenwerking zoeken bij activiteiten waar dit mogelijk is.	Een collega zoeken die zitting wil nemen in deze commissie.	Een collega heeft zitting genomen in de commissie. Deze collega denkt mee over gezamenlijke activiteiten die opgepakt gaan worden.	Tussenevaluaties worden gemaakt en verder zal dit een meerjarenplan zijn.	2019 - 2023
interieur	Het creëren van zelfstandig werkplekken met nieuw meubilair, zodat er veel meer buiten de klas gewerkt kan worden.	<p>Afstemmen met de architect en OBM (onderwijsbureau Meppel).</p> <p>In de meerjarenbegroting is een bedrag opgenomen voor vervanging van het meubilair.</p>	Het onderwijs is niet meer alleen in de klas te zien, maar ook buiten de klas.	Evaluatie wat betreft het werken en de zelfstandigheid van de kinderen.	2019 - 2021

plein	Een nieuw schoolplein waarbij de leerlingen veel kunnen bewegen door sport en spel.	<p>Leerlingen betrekken in het ontwerp van het nieuw plein.</p> <p>Door middel van acties moet er geld in verzameld worden voor nieuwe speeltoestellen.</p> <p>De afstemming met OBM is hierin erg belangrijk</p>	Het nieuwe schoolplein is tot stand gekomen en wordt door de leerlingen gebruikt als een bewegingsplein.	Evalueren wat er (eventueel) nog verbeterd kan worden.	2020 - 2021
-------	---	---	--	--	-------------

## 4. Kwaliteit

### 4.1. Beschrijving

Kwaliteitszorg is 'het totaal van activiteiten, procedures en instrumenten die bedoeld zijn om op een permanente, systematische en cyclische wijze de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie te bepalen, te beheersen, te bewaken, te boren en waar nodig te verbeteren. De vragen die wij onszelf stellen zijn hierin dan ook zeer belangrijk:

- Doen wij de goede dingen?
- Doen wij de dingen goed?
- Waarom doen we de dingen zoals we ze doen?
- Hoe weten wij of we de dingen goed doen?
- Vinden anderen ook dat wij de dingen goed doen?
- Wat doen wij met die kennis en informatie?

Kwaliteitszorg is dus altijd een systematisch en cyclisch proces en gericht op onze schoolontwikkeling. De kwaliteitszorg is gebaseerd op de wettelijke voorschriften en onze eigen ambities. Wij maken daarbij onderscheid tussen kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur en hanteren hierbij een aantal instrumenten.

#### 4.1.1. Systematische kwaliteitszorg

De school heeft de leerling populatie in beeld en heeft het onderwijsaanbod en de onderwijstijd aangepast op de kenmerken van de populatie.

Bij het opstellen van het schoolplan (vierjaarlijks) wordt op basis van een analyse een beschrijving gegeven van onze populatie. Indien de analyse aanleiding geeft tot het aanpassen van het aanbod en de begeleiding wordt dit in het plan vermeld.

De school gebruikt systematisch instrumenten om de kwaliteit van het onderwijs en de tevredenheid van ouders en leerlingen na te gaan. In een cyclus van vier jaar worden er tevredenheidsspeilingen gehouden bij ouders, leerlingen en leraren. Tevens worden ieder jaar met ouders een drietal gesprekken gevoerd over hun ideeën middels algemene ouderavonden en/of thema avonden. Kanvas ( Kanjertraining) wordt gebruikt om het sociaal-emotioneel functioneren van de leerlingen van groep 5 t/m 8 in kaart te brengen en biedt waar nodig handelingssuggesties.

De school evalueert minimaal jaarlijks de resultaten van de leerlingen.

De resultaten van de leerlingen worden ten minste tweejaarlijks geanalyseerd. Op basis van de resultaten worden (trend)analyses uitgevoerd en worden interventies afgesproken. De resultaten worden op diverse niveaus geanalyseerd en besproken onder leiding van de interne begeleider: op het niveau van de groepen en op teamniveau. Daarnaast worden de tussenresultaten op bestuursniveau besproken met een lid van het CvB en Greetje Kruidhof (onderwijsadviseur).

De school evalueert ten minste jaarlijks het onderwijsleerproces.

Het onderwijsleerproces wordt op diverse niveaus geëvalueerd: via de gesprekken op leraarsniveau, via de terugkoppeling van deze gesprekken op teamniveau, via teambesprekingen, via groepsbezoeken (inclusief feedback), via functioneringsgesprekken, via bezoeken van interne begeleiding en externe deskundigen, via collegiale consultatie en terugkoppelingen binnen het team. Genoemde groepsbezoeken vinden minimaal 2 keer per jaar plaats door de intern begeleider én door de directeur.

De school werkt planmatig aan verbeteractiviteiten en heeft dit vastgelegd.

In het schoolplan staan de ambities en de schoolontwikkeling voor de komende 4 schooljaren beschreven. In het jaarplan zijn alle activiteiten systematisch opgenomen. Deze activiteiten zijn weggezet op een jaarkalender/planning.

De school borgt de kwaliteit van het onderwijsleerproces door middel van systematische observaties.

De borging van de kwaliteit van het onderwijsleerproces is gezekerd door vastgelegde afspraken over gedragsverwachtingen en schoolafspraken. Verder is het belangrijk om de groep (onderwijsbehoefte) goed in beeld te krijgen, hierbij wordt gebruik gemaakt van: groepsplannen, weekplanningen, maar vooral door diverse vormen van observaties en aanvullende feedback- en evaluatiemomenten.

De School verantwoordt zich aan de ouders en bestuur over de gerealiseerde onderwijskwaliteit.

Het schooljaarplan en de schoolgids zijn de documenten waarin de verantwoording formeel plaatsvindt. Daarnaast gebeurt dit ook in de vorm van feedbackgesprekken, bijeenkomsten met ouders (Klankbord) en de MR.

#### 4.1.2. Kwaliteitscultuur

De directie draagt bij aan een prettig, open, professioneel en veilig werkklimaat onder het personeel.

De wijze waarop de directie zorgt voor een professioneel, veilig en prettig werkklimaat wordt jaarlijks bevraagd via een tevredenheidsonderzoek, feedbackgesprekken en evaluatieve gesprekken met teamleden en bijeenkomsten met het team.

De directie werkt samen met teamleden aan een gezamenlijke (gedragen) visie.

Op thema's, maar ook op de brede visie wordt periodiek het team betrokken en meegenomen bij het formuleren van visie of elementen hiervan, gekoppeld aan ervaringen en praktijk.

De directie zorgt voor resultaatgerichte aansturing van het personeel.

De directie bespreekt minstens twee keer per jaar met de IB' er de trends en resultaten van de toetsen. De resultaten worden ook in het team besproken tijdens een gezamenlijk teammoment. Op basis van analyses worden er verbeterpunten vastgesteld, ook in de aansturing en coaching. IB en directie overleggen iedere week met elkaar over de te volgen verbeteractiviteiten, de resultaten en de zorg.

De directie faciliteert leraren om van elkaar te leren.

Naast de lesgevende taken zetten leraren zich in om te leren via scholingen, teambijeenkomsten en collegiale consultatie binnen en buiten de school. Het delen van kennis en opgedane informatie wordt gedeeld binnen een personeelsvergadering. Leerdoelen hierbij zijn van tevoren duidelijk. Het team specialiseert zich op diverse terreinen, deze zijn vastgelegd in de schooljaarplanningen.

De directie betreft de leraren bij de kwaliteitszorg.

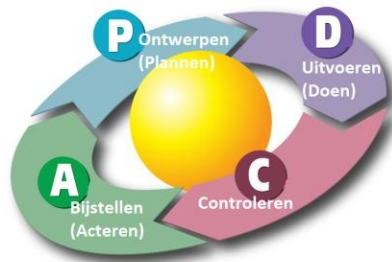
Via het schooljaarplan is iedereen betrokken bij de verdere ontwikkeling van de school. Er wordt op systematische wijze gezorgd voor het verbeteren en/of borgen van de kwaliteit. Voor de komende twee schooljaren worden wij hierin ook begeleid door een onderwijskundig adviseur. In het jaarplan staat omschreven op welke wijze ieder verantwoordelijk is voor het verbeteren van de kwaliteit van de school.

## 4.2. Ambities kwaliteit

De komende jaren willen we de school in 'beweging' zien te krijgen. De persoonlijke kwaliteiten van leerkrachten en leerlingen zijn belangrijk in het onderwijs. Deze kwaliteiten willen we de komende jaren optimaal gaan benutten. Het invoeren van collegiale consultatie, het feedback geven/nemen van collega's en leerlingen is ook een belangrijk onderdeel van de ambities die wij hebben op het gebied van kwaliteit. Verder is het van groot belang dat leerkrachten meer samen gaan leren/ werken om het onderwijs vorm te geven. Van hieruit ontstaat ook de dialoog en de reflectie. Deze reflectie is essentieel om het handelen te verbeteren.

Onderstaand staan onze kwaliteitsambities voor de komende schoolplanperiode. Om de kwaliteit te bewaken wordt gebruik gemaakt van de

PDCA- cyclus.



## Ambities kwaliteit

ONDERWERP	STREEFDOEL (PLAN)	PROCES (DO)	SUCCESCRITERIA (CHECK)	EINDEVALUATIE (ACT)	TIJDPAD
PDCA-cyclus	Bij een innovatie/verandering, of afspraak gebruik maken van de PDCA-cyclus.	Bij een innovatie/verandering, of afspraak aan het begin duidelijk maken wat de route is en waar we naar toe willen.	De PDCA- cyclus is door de hele school te zien. Een aantal collega's nemen hierin het voortouw om de borging ook te bewaken.	Tijdens en na een innovatie/verandering, of afspraak moet er geëvalueerd worden.	2019 - 2023
analyse opbrengsten LVS	Leerkrachten leren dieper te analyseren.	De IB' er begeleidt de leerkrachten in dit proces.	De leerkrachten kunnen duidelijk maken wat er verbeterd kan worden en als ze durven reflecteren op hun eigen leerkracht gedrag.	De evaluatie vindt plaats na het afnemen van een Cito (LVS).	2019 - 2020
PLG	Het opzetten van professionele leergemeenschappen (PLG'en) ten behoeve van de visie en missie van de school.	Het zelfstandig indelen en vormgeven van de PLG' en.	De PLG' en zijn bekend binnen het team. De werkwijze en bevindingen worden gedeeld met het team.  De PLG' en zijn een vast onderdeel van de personeelsvergaderingen.	Het borgen van de innovatie/ thema moet telkens worden geborgd en geëvalueerd.	2019 - 2023
Gesprekkencyclus team	Alle medewerkers in de school hebben in het schooljaar 2019-2020 tenminste twee formele gesprekken met de leidinggevende.  Het doel van deze gesprekken is om professionele vooruitgang te boeken, zowel op individueel als op teamniveau.	De leidinggevende gaat het gesprek aan n.a.v. een klassenbezoek.  Ook wordt gesproken over de verdere professionalisering van de leerkracht.	De gesprekken zijn gevoerd en zijn een vast onderdeel geworden in de jaarplanning.	Evalueren met elkaar of de gesprekken ook iets hebben opgeleverd.	2019 - 2023

## 5. Onderwijs

### 5.1. Beschrijving

Op CBS 't Kompas wordt passend onderwijs aangeboden vanuit een positief pedagogisch klimaat. Kinderen, leerkrachten en ouders voelen zich veilig, vertrouwen elkaar en hebben respect voor elkaar. We geven passend onderwijs door in te spelen op de onderwijsbehoeften van onze leerlingen en gebruik te maken van de aanwezige talenten, of die tot ontwikkeling brengen in een uitdagende leeromgeving. Om dit passend onderwijs vorm te kunnen geven heeft de school een schoolondersteuningsprofiel (SOP) opgesteld. Deze kunt u in de bijlage vinden. Het SOP is een wettelijk voorschrift bij de invoering van het passend onderwijs. Verder biedt het informatie over de kwaliteit van de basisondersteuning en over wat de school verder aan ondersteuning biedt. Het legt in principe vast waar CBS 't Kompas voor staat.

Voor ons onderwijs gebruiken we eigentijdse methoden en leerlijnen die we als leidraad gebruiken om het onderwijs vorm te geven, daarbij bieden we een goede leerlingenzorg. We willen onze leerlingen voorbereiden op een volwaardige plaats in de maatschappij door ze op te voeden en op te leiden tot zelfstandige, betrokken en verantwoordelijke burgers die kunnen samenleven, samenwerken en zich competent weten in de steeds veranderende maatschappij van vandaag. We doen dit alles vanuit ons motto 'Voor elke leerling de juiste koers'. Aan dit motto willen we kernkwaliteiten en kernwaarden koppelen die bovenstaande bewerkstelligen.

We zijn vanuit een christelijke levensovertuiging een school waar elk kind de kans krijgt om zich te ontwikkelen vanuit zijn of haar eigen mogelijkheden.

Onderwijs vanuit een christelijke levensovertuiging:

- we werken vanuit Bijbelse waarden en normen;
- we vertellen verhalen uit de Bijbel;
- dagopening en sluiting met lied en gebed;
- toeleven naar en vieren van christelijke feesten.

Leren en vorming:

- leerlingen wordt al vroeg geleerd om zelfstandig te werken;
- door de hele school is een doorgaande lijn te ontdekken;
- leerlingen wordt geleerd om verantwoordelijkheid te nemen

Zorg:

- door observatie, leerlingvolgsysteem, interne begeleiding en extra hulp en zorg voor de leerling;
- door een aanpak die rekening houdt met verschillen tussen kinderen;
- door individuele begeleiding waar dit nodig blijkt.

We vinden het belangrijk dat leerlingen zich veilig voelen op school. Dit kan wanneer er duidelijkheid is door orde en regelmaat te scheppen in de school. Zo kan de leerling zich optimaal ontwikkelen.

#### **Aanbod**

CBS 't Kompas voldoet aan de wettelijk vastgestelde uitgangspunten, doelstellingen en inhouden van het primair onderwijs.

Wij stellen in het onderwijs de leerling centraal en hierbij is de rol van de leerkracht cruciaal. Dat betekent dat wij ons ten volste zullen inzetten om de leerling bij zijn/haar eigen onderwijsproces (mede)-eigenaar te laten zijn.

De kerndoelen en referentieniveaus zijn leidend bij het bepalen van het onderwijsaanbod.

We werken in een jaarklassensysteem. Dit betekent dat de leerlingen zoveel mogelijk bij leeftijdsgenoten in de groep zitten. Toch ontwikkelt elke leerling zich anders en voor elke leerling geldt daarbij dat het zich ook binnen de verscheidene vakgebieden verschillend kan ontwikkelen. We werken daarmee in alle groepen met ten minste drie niveaugroepen. Leerlingen kunnen bij verschillende vakken in verschillende niveaugroepen zitten. Door de grootte van de groepen komen gecombineerde klassen voor.

Onze schooltijden zijn als volgt:

<b>Schooltijden</b>		
<i>Dag</i>	<i>Groep 1 - 4</i>	<i>Groep 5 - 8</i>
Maandag	8.30 u – 12.00 u en 13.15 u – 15.15 u	8.30 u – 12.00 u en 13.15 u – 15.15 u
Dinsdag	8.30 u – 12.00 u en 13.00 u – 15.15 u	8.30 u – 12.00 u en 13.15 u – 15.15 u
Woensdag	8.30 u – 12.15 u	8.30 u – 12.15 u
Donderdag	8.30 u – 12.00 u en 13.15 u – 15.15 u	8.30 u – 12.00 u en 13.15 u – 15.15 u
Vrijdag	8.30 u – 12.00 u	8.45 u – 12.00 u en 13.15 u – 15.15 u

We werken binnen de volgende vormende vakgebieden: rekenen, taal, lezen, schrijven en spelling.

In groep 7 komt daar Engels bij.

Daarnaast besteden we schoolbreed aandacht aan wereldoriëntatie, verkeer, creatieve vakken, techniek en bewegingsonderwijs.

Op onze school wordt de onderwijstijd zo optimaal mogelijk benut. Dit betekent dat we de wisselingen tussen de lessen zo vlot mogelijk laten verlopen. Er is een zo effectief mogelijke inrichting van de lestijd door het gestructureerd opzetten van de lessen en het dagprogramma door de leerkrachten.

*Verdeling van de tijd over de verschillende vakken:*

De uren per week zijn als volgt verdeeld:

<b>Vak</b>	<b>Gr. 1/2</b>	<b>Gr. 3</b>	<b>Gr. 4</b>	<b>Gr. 5</b>	<b>Gr. 6</b>	<b>Gr. 7</b>	<b>Gr. 8</b>
Godsdienst / Geestelijke stromingen	2.15	2.30	2.30	2.30	2.30	2.30	2.30
Gymnastiek	6.30	1.45	1.45	1.45	1.45	1.45	1.45
<b>Nederlands</b>							
Tech lez.		6.10	3.45	3.00	3.30	2.15	0.45
Begr. Lez.			1.00	1.45	1.45	1.45	1.45
Spelling		1.40	1.40	2.45	2.45	3.30	3.30
Bevordering taalgebruik (gr. 1/2)	2.30						
<b>Taal</b>	1.00	1.35	3.25	3.25	3.50	4.00	5.10
Schrijven		1.30	1.15	1.00	0.30	0.30	0.15
<b>Rekenen</b>		5.30	5.30	5.30	5.30	5.30	5.30
Rekenen kleuters	1.30						
Engels						0.45	0.45
Kanjertraining	0.30	0.45	0.45	0.45	0.45	0.45	0.45
Verkeer	0.30	1.00	0.45	0.45	0.45	0.45	0.45
Aardrijkskunde		0.45	0.45	0.45	1.00	0.45	1.00
Geschiedenis			0.45	0.45	1.00	0.45	1.00
Natuur/techniek		0.45	0.45	0.45	0.45	0.45	1.00
Muziek/drama	0.30	0.45	0.30	0.45	0.45	0.45	0.45
Tekenen/Crea		0.30	0.45	0.45	0.45	0.45	0.45
Speelwerktijd (gr. 1/2)	6.35						
<b>Pauze</b>	1.15	1.15	1.15	1.15	1.15	1.15	1.15
<b>Totaal</b>	21.45	23.45	23.45	25.45	25.45	25.45	25.45

### **Professionalisering**

Op school wordt gewerkt met professionele leergemeenschappen (PLG' en). Op deze wijze hopen we onze ambities te behalen. Flow en inspiratie treden vooral op waar mensen gemotiveerd met elkaar aan het werk zijn. Op deze wijzen blijven ze geïnspireerd. Verder wordt het leren en professionaliseren effectiever doordat de leerkrachten met elkaar en op dezelfde werkwijze acteren. Onze school wordt in de komende schoolplanperiode dan ook een professionele leergemeenschap, waarin de leerkrachten zich samenwerkingspartners voelen in een proces van kennisontwikkeling. Deze kennisontwikkeling is bedoeld om ons onderwijs nog sterker te maken.



## **Digitale ondersteuning**

Het (reken) onderwijs wordt ondersteund door gebruik te maken van digitale middelen. Hierbij werken de leerlingen op laptops en/ of tablets. Tijdens de verwerking van de lesstof kunnen deze devices worden ingezet. Daarnaast worden deze digitale middelen gebruikt voor het maken van een Powerpoint en bij het geven van een presentatie. In alle groepen wordt gebruik gemaakt van een touchscreen, waarbij de leerkracht wordt ondersteund tijdens het lesgeven.

## **De leerlingen**

Relatie, competentie en autonomie zijn de belangrijkste voorwaarden om tot leren te komen. Een veilig pedagogisch klimaat en een uitdagende leeromgeving kunnen hierin niet ontbreken. Als school willen wij de leerlingen uitdagen om te leren door gebruik te maken van eigentijdse methodes, methodieken en ICT- middelen. We vinden het belangrijk dat er een stevige basis gelegd wordt, waarbij de leerlingen de kernvakken goed beheersen en dat zij kennis hebben van de wereld om zich heen, zodat zij als een goed burger kunnen functioneren in de maatschappij van deze wereld. De school biedt haar leerlingen daarnaast (zelf) vertrouwen, laat leerlingen samenwerken, laat talenten ontplooiën, laat leerlingen meedenken over het onderwijs en laat de kinderen 'groeien.' De leerlingen worden hierbij deelgenoot gemaakt van hun eigen leerproces en zijn ook (mede) verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling, waarbij we de zelfstandigheid en de autonomie van de leerlingen stimuleren.

## **Signalering**

De leerkracht heeft een belangrijke rol en signalerende functie om in kaart te brengen waar ondersteuning en begeleiding nodig is. Tijdens de lessen is het belangrijk dat de leerkracht observeert en daardoor signaleert waar behoefte is voor extra ondersteuning. Een goede analyse is van belang om de onderwijsbehoefte van leerlingen in kaart te brengen en een passend aanbod samen te stellen op grond van een heldere en gedegen verdiepte analyse. Bij het opstellen van de groepsplannen en/of individuele handelingsplannen (OOP) wordt rekening gehouden met de onderwijsbehoeften van de leerlingen en aangesloten bij wat de leerling/groep aankan. De groepsplannen zijn belangrijk voor het planmatig volgen van de ontwikkeling van de leerlingen van groep 1 t/m 8. In de groepen 1 en 2 worden de tussendoelen geletterdheid en gecijferdheid en fonemisch bewustzijn gehanteerd om de ontwikkeling van de leerlingen planmatig te volgen. Om reële doelen te stellen worden de resultaten van de toetsen (methode gebonden en methode-onafhankelijk) geanalyseerd. Hierbij wordt er gekeken welke onderdelen de leerling nog niet beheerst en er wordt gekeken naar de ontwikkeling van de vaardigheidsscores. Norm van laatstgenoemde is de inspectienorm. Streefdoelen van de school liggen boven het landelijk gemiddelde en de inspectienorm en kunnen groepsafhankelijk verschillend zijn (populatie) en worden daarom ook jaarlijks bijgesteld aan de hand van vaardigheidsscores. De vaardigheidsscores worden gebruikt om te kijken of het verwachte leerrendement wordt behaald zowel op schoolniveau, groepsniveau als op leerling niveau.

Er worden verschillende toetsen gehanteerd. Ten eerste worden er methode gebonden toetsen afgenomen en geanalyseerd. Naar aanleiding van de analyse wordt een plan van aanpak geformuleerd wat zich vertaalt in de uitvoering in de dagelijkse lespraktijk, waarbij, naar instructiebehoefte de leerling begeleid / geïnstrueerd wordt in groepsverband of op individueel niveau aan de instructietafel. Alle toets resultaten worden ingevoerd in het LVS ParnasSys waar diverse overzichten van alle toets resultaten geraadpleegd kunnen worden. De toets resultaten zijn tevens opgenomen in de groepsplannen. De Cito-toetsen worden twee keer per jaar afgenomen, In groep 7 wordt de entreetoets afgenomen en in groep 8 wordt de eindtoets afgenomen. Bij de kleuters worden twee toetsen afgenomen (Taal voor kleuters en Rekenen voor kleuters). In groep 3 t/m 8 worden de Cito-toetsen Rekenen, Spelling, DMT, AVI Woordenschat afgenomen. Vanaf eind 3 (juni) wordt de Begrijpend Lezen toets afgenomen.

Voor sociaal-emotionele ontwikkeling wordt het Kanjervolgsysteem bijgehouden. Tweemaal per jaar worden door leerkrachten de vragenlijsten m.b.t. sociaal-emotionele ontwikkeling ingevuld en vanaf groep 5 t/m 8 ook door leerlingen. Uitkomsten en analyses kunnen leiden tot nader onderzoek en gevolgd worden door een plan van aanpak, indien bijzonderheden worden geconstateerd. Voor de bovenbouwgroepen 7 en 8 wordt incidenteel de SAQI afgenomen.

Op schoolniveau worden de resultaten geanalyseerd door de directie en ib' er. De resultaten worden in een teamvergadering besproken.

Bij het analyseren worden verschillende gegevens gebruikt:

- Cito gegevens
- Dwarsdoorsneden
- Trendanalyses
- Vaardigheidsscores

Op groepsniveau en individueel niveau worden resultaten geanalyseerd door leraren en ib' er. De resultaten worden twee keer per jaar (februari en juni/juli) besproken door leraren en ib' er.

De analyse van resultaten leidt tot het trekken van conclusies t.a.v. effectieve leertijd, goede instructie, goede begeleiding en feedback aan leerlingen, het stellen van realistische (leer- en ambitie)doelen en aandacht voor leer strategieën. Voor dit alles geldt dat een onderzoekende houding van de leraar, maar ook leerlingen van belang is.

In het ondersteuningsprofiel en ondersteuningsdocument (op school aanwezig en ter inzage in het directiekantoor) is beschreven hoe externe ondersteuning en expertise kan worden ingeschakeld evenals de mogelijkheden gebruik te maken van interne expertise binnen de stichting. De schoolbegeleidingsdienst IJsselgroep wordt als externe partner ingeschakeld bij de leerlingenzorg. Daarnaast is er frequent overleg met het ZAT (ZorgAdviesTeam) en wordt, indien nodig bij advies of verwijzing de TC (Toewijzingscommissie) ingeschakeld.

### **Ouders**


Ouders zijn belangrijke gesprekspartners. Ouders en school hebben elkaar nodig voor een optimale ontwikkeling van de leerlingen. Deze ontwikkeling is op het didactisch vlak, maar ook als 'mens.' We zien ouders dan ook als betrokken partners die participeren in de begeleiding van de ontwikkeling van de leerling. Deze hulp vindt zowel op school als thuis plaats. Ouders worden geïnformeerd via de nieuwsbrieven en via Parro. Met deze digitale mogelijkheden willen we ouders nog meer betrekken bij school. Verder zijn ouders vertegenwoordigd in MR, Klankbord en bij creatieve en culturele activiteiten. Ouderhulp is noodzakelijk om goed onderwijs mede mogelijk te maken. De uitkomsten van de periodiek afgenomen tevredenheidsspeilingen geven de school informatie over hoe de ouders de school ervaren. De uitslag van de tevredenheidsspeilingen wordt met de MR en de klankbordgroep besproken en geeft aanleiding om tot eventuele verbeteringen te komen. De komende schoolplanperiode willen we ons blijven focussen op communicatie.

### **Burgerschapsonderwijs**

Het burgerschapsonderwijs op basisschool 't Kompas is verweven in de dagopeningen van Kind op Maandag en tijdens de kanjertrainig. Eigenlijk kunnen we stellen dat burgerschap verweven is in het hele onderwijs (zie bijlage burgerschap & integratie). De actualiteit en de mondiale ontwikkelingen met de leerlingen wordt besproken. Verder kijken de leerlingen vanaf groep 5 naar 'de dag vandaag', of naar het jeugdjournaal. De komende schoolplanperiode willen we burgerschapsonderwijs ook meer geïntegreerd gaan aanbieden door thematisch te gaan werken met de zaakvakken.

### **Cultuuronderwijs**

Cultuuronderwijs zorgt voor een hogere ouderbetrokkenheid en ouderparticipatie. Door een samenwerking met het cultuurbedrijf NOP ([www.cultuurbedrijfnop.nl](http://www.cultuurbedrijfnop.nl)). Op inspirerende en ondernemende wijze wordt kunst & cultuur toegankelijk gemaakt voor de leerlingen. Het cultuurbedrijf biedt professionele podia, een erfgoedcentrum, actieve en receptieve kunsteducatie, expositie en kunstuitlen. Het cultuurbedrijf geeft ons verder advies en ondersteuning bij de invulling van de lessen rondom kunst en cultuur. Dit wordt gedaan in de vorm van workshops, modules, of het structureel inzetten van een vakdocent. De komende schoolplanperiode willen we kunst en cultuur ook meer geïntegreerd gaan aanbieden door thematisch te gaan werken met de zaakvakken.

 [Beleid Actief Burgersc....pdf](#)

 [Onderwijsondersteuning....doc](#)

## 5.2. Ambities onderwijs

Hieronder vindt u de ambities ten behoeve van ons onderwijs voor de komende schoolplanperiode.

Ambities onderwijs					
ONDERWERP	STREEFDOEL (PLAN)	PROCES (DO)	SUCCESCRITERIA (CHECK)	EINDEVALUATIE (ACT)	TIJDPAD
actief leren en eigenaarschap	Leerlingen meer betrekken bij het onderwijs en het onderwijs daardoor meer afstemmen op de ontwikkelbehoefte van de leerlingen.	<p>Teamtrainingen en tweejarig begeleidingstraject door een externe adviseur.</p> <p>Oriënteren van een professionele leergemeenschap (PLG) t.b.v. actief leren en eigenaarschap.</p> <p>Het verkennen van coöperatief leren.</p>	<p>Er ontstaat actief eigenaarschap bij zowel leerkracht als leerling.</p> <p>De leerling werkt met coöperatieve werkvormen en kan zelfstandig werken in de groep, maar ook buiten de groep.</p> <p>De leerling weet met welk doel hij werkt en waar hij naar toe wil.</p>	<p>Tussen - en eindevaluatie blijft nodig om hierin te groeien.</p> <p>In het eerste jaar is het zichtbaar dat er afspraken gemaakt zijn die binnen de hele school zichtbaar zijn.</p> <p>In de jaren hierna wordt dit verder uitgewerkt en is er borging nodig. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een beleidsdocument.</p>	2019 - 2023
thematisch onderwijs	De zaakvakken geïntegreerd aanbieden doormiddel van thema's.	<p>Verkenning en oriëntatie op een thematische verwerking van de zaakvakken.</p> <p>Implementatie van deze manier na de oriëntatiefase.</p>	<p>Er is samenhang te zien tussen allerlei vakgebieden: natuur, cultuur, dans, aardrijkskunde, etc.</p> <p>Er is een doorgaande lijn te ontdekken binnen de school.</p>	<p>Een terugkerend item op de personeelsvergaderingen.</p> <p>Evaluatie en overleg voor- en na ieder thema.</p>	2019 - 2023
sociaal/ emotionele ontwikkeling	Een doorgaande lijn creëren binnen de school.	Het opleiden van een kanjercoördinator.	Alle leerkrachten vullen ieder jaar de vragenlijsten 2 keer in en we spreken dezelfde kanjertaal binnen school.	Dit proces moet telkens geëvalueerd worden en moet terugkomen op de personeelsvergaderingen	2019 - 2021
verbeteren van de resultaten begrijpend lezen en rekenen	<p>Een nieuwe methodiek invoeren voor begrijpend lezen.</p> <p>Het effectief omgaan met gynzy tijdens het rekenonderwijs.</p>	<p>Een PLG gaat onderzoek doen naar een nieuwe methodiek voor het begrijpend lezen.</p> <p>Verder begeleiding door gynzy, of door een externe partner.</p>	De resultaten van begrijpend lezen en het rekenonderwijs een stijgende lijn laten zien.	Tussentijdse evaluatie over het leerproces en het bijhorende leerkrachtgedrag blijft van groot belang.	2019 - 2023

## 6. Personeel

## 6.1. Beschrijving

CBS 't Kompas geeft haar personeelsbeleid vorm door aan te sluiten bij de uitgangspunten van het personeelsbeleid dat stichting Aves heeft geformuleerd. Aves en haar scholen werken doelbewust en in samenhang aan de kwaliteit en bekwaamheid van haar medewerkers door een aantal elementen in het personeelsbeleid te hanteren. De gewenste ontwikkeling van elke medewerker wordt, vanuit de kernwaarden verbinding en groei samen met de betrokkene vanuit diens eigenaarschap bepaald, gemonitord en gestimuleerd via een gesprekkencyclus.

### 6.1.1. Personeel

Alle medewerkers zijn gediplomeerd en gekwalificeerd in het vakgebied waar ze werken. Daarbij werken we ieder jaar met zowel persoonlijke als teamontwikkeldoelen. Vanuit de individuele ontwikkelbehoefte als de organisatie worden doelen op elkaar afgestemd. Scholing en training wordt zowel individueel als in teamverband ingezet. De leerkrachten zijn professioneel en resultaatgericht, waarbij ze voortdurend reflecteren op zichzelf en op de kwaliteit van hun onderwijs. Verder wordt er van hen verwacht dat ze voortdurend feedback vragen aan leerlingen en collega's, wat ten goede komt aan het onderwijs. Op deze wijze kunnen ze namelijk het onderwijs nog beter afstemmen op de individuele leerling, of aan de groep. Verder wordt er van leerkrachten verwacht dat ze gebruik maken van elkaars talenten en expertises en dat ze zich blijven ontwikkelen. Hier is de mogelijkheid voor om deel te nemen aan de leernetwerken binnen de stichting. Ook doen ze aan deskundigheidsbevordering door o.a. het volgen van cursussen en/of opleidingen. De komende schoolplanperiode willen we professionele leergemeenschappen opzetten, waarbij de leerkrachten ook verantwoordelijk zijn voor het borgen en bewaken van de gemaakte afspraken. De expertise zal worden gedeeld in de personeelsvergaderingen.

De rol van de leerkracht zal veranderen in de komende periode. Er zal veel meer leerlinggestuurd i.p.v. leerkrachtgestuurd onderwijs worden gegeven. Dit betekent dat de leerkracht niet meer alleen instructeur is, maar dat hij/zij veel meer in de rol van begeleider komt te staan. Het leren van en met elkaar wordt de komende schoolplanperiode erg belangrijk. Collegiale consultatie kan daarom niet ontbreken in de komende schoolplanperiode.

Op CBS 't Kompas wordt gewerkt met 10 groepen. In totaal zijn er 15 leerkrachten, 2 onderwijsassistenten, 1 onderwijsondersteuner, 1 intern begeleider en 1 directeur werkzaam. De directeur en één leerkracht zijn mannen, de rest van de leerkrachten zijn vrouwen. Het managementteam bestaat uit de intern begeleider en de directeur. Naast de lesgevende medewerkers beschikt de school één dag in de week over een conciërge en een administratief medewerkster.

Door het hele jaar heen zijn verschillende overlegmomenten gepland, waarbij wisselend het hele team, of een deel is betrokken al naar gelang wie er die dag werkt en wat er geagendeerd is. Er zijn 10 onderwijskundige vergaderingen gepland. De agenda wordt samengesteld door directie, IB' er en leerkrachten. Tijdens deze vergaderingen worden onderwijskundige thema's besproken, zoals: rekenen via leerlijnen (gynzy), leerlingenzorg gecoördineerd door IB' er, zelfstandig werken, het geven van een goede instructie, ICT, enz. Verder staan er een viertal studiedagen gepland, waarbij het vooral gaat over de kwaliteitsterg van onze school en hoe we dit kunnen verbeteren.

De intern begeleider voert minimaal twee keer per jaar gesprekken met de leerkrachten over de groepsplannen en individuele handelingsplannen en zorgtrajecten en ondersteunt de leerkrachten hierin.

### 6.1.2. Professionele Leergemeenschappen (PLG)

De komende schoolplanperiode willen we PLG' en opzetten. Deze worden gevormd aan de hand van het werkverdelings- en het schoolplan. Elke werkgroep werkt planmatig aan verbeteringen van het onderwijs rondom een bepaald thema en/ of thema en neemt hierin het initiatief. De werkgroep treedt op als stuurgroep, bereidt de (thema) vergaderingen voor, komt met voorstellen en presenteert in het team. Met deze werkwijze wordt de betrokkenheid en intrinsieke motivatie van de teamleden vergroot. Tevens is er sprake van een gedeelde en gespreide verantwoordelijkheid binnen het team en is ruimte voor ontwikkeling en ontplooiing van talenten en kwaliteiten. Het gehele team is uiteindelijk verantwoordelijk voor de ontwikkeling, uitwerking en voortgang van het vakgebied en/ of thema. De werkgroep neemt als uitgangspunt thema's passend bij de schoolontwikkeling. De directie en IB' er worden van de ontwikkeling, de plannen en de voortgang op de hoogte gehouden. De werkgroep werkt vanuit het principe van projectmatig creëren. De leerkrachten proberen het onderwijs te verbeteren door te werken vanuit een onderzoekende houding en 'onderzoek' te doen naar een onderwijskundig thema.

### 6.1.3 Duurzame inzetbaarheid

In deze schoolplanperiode willen we gebruik gaan maken van de duurzame inzetbaarheid. Een aantal van deze uren zullen worden gebruikt voor de ontwikkeling van iedere individuele leerkracht. Het leren van en met elkaar is iets wat nog sterker kan worden neergezet door bij elkaar in de klas te kijken. Door het uitwisselen en feedback geven aan elkaar wordt er gewerkt aan een lerende organisatie. De duurzaamheidsuren kunnen ook gebruikt worden voor oriëntatie op andere scholen, of het bezoeken van een conferentie.

## 6.2. Ambities personeel

Hieronder vindt u de ambities van het personeel ten behoeve van de professionalisering op zowel individueel als organisatieniveau voor de komende schoolplanperiode.

Ambities personeel					
ONDERWERP	STREEFDOEL (PLAN)	PROCES (DO)	SUCCESCRITERIA (CHECK)	EINDEVALUATIE (ACT)	TIJDPAD
gezamenlijke verantwoordelijkheid	Het lesgeven aan leerlingen uit een andere groep.	Meer groepsoverstijgend gaan denken.	Als het leerstofjaarklassensysteem doorbroken kan worden, doordat er een aantal leerlingen op hun eigen niveau kunnen werken in een andere groep.	Dit moet telkens geëvalueerd worden.	2019 - 2023
effectieve instructie	Een eenduidige instructie die door de hele school is te zien.	Een verbeteringstraject beginnen, waarbij we geholpen worden door een onderwijskundig adviseur.	Er is een doorgaande lijn te ontdekken wat betreft de instructie binnen de school.	Telkens terug laten keren op de personeelsvergaderingen.	2019 - 2021
professionalisering	Professionalisering door van en met elkaar te leren.  Leerkrachten maken gebruik van het cursusaanbod van Aves.	Collegiale consultatie Feedback geven en nemen. Het samen voorbereiden van lessen. Een aantal leerkrachten volgen een cursus ten behoeve van de schoolontwikkeling.	De leerkracht weet hoe hij/ zij een effectieve instructie kan geven, waarbij hij/ zij zich ook nog eens prettig voelt.  Het geleerde wordt ingezet in de praktijk.	Iedere 2 maanden moet dit worden geëvalueerd.  De evaluatie vindt plaats tijdens de personeelsvergaderingen.	2019 - 2023