

SCHOOLPLAN

CNS Staphorst



“Samen op weg naar de toekomst”

Christelijk Nationale School
Voor primair onderwijs te Staphorst
“een belangrijke school voor het dorp, met diepe wortels en een brede horizon”

2023 – 2027

Inhoud

0. Inleiding	4
1. Onze school algemeen	5
1.1 Zakelijke gegevens	
1.2 Historie van de school	
1.3 Bevoegd gezag en bestuursconcept	
1.4 Relatie met bovenschoolse organisaties	
1.5 Leerlingen	
1.6 Ouders en verzorgers	
1.7 Personeel	
1.8 Medezeggenschap	
1.9 Huisvesting en situering van de school in de omgeving	
1.10 SWOT 2023	
1.11. Evaluatie schoolplanperiode 2019-2023	
1.12 Uitkomsten tevredenheidsonderzoeken 2021 (tijdens vorige planperiode)	
1.13. Uitkomsten inspectiebezoek 13 en 17 april 2023	
2. Missie, Visie en Bestuurlijk Toetsingskader	13
2.1 Missie	
2.2 Visie	
2.3 BTK (Bestuurlijk ToetsingsKader)	
2.4. Ambities op het gebied van Missie, Visie en Bestuur (wanneer zijn we tevreden?)	
3. Identiteit, kernwaarden en Kanjer	15
3.1 Onze christelijke identiteit	
3.2 Kernwaarden	
3.3 Kanjerschool	
3.4 Ambities op het gebied van Identiteit (wanneer zijn we tevreden?)	
4. Onderwijs en kwaliteitszorg	18
4.1 Inrichting van het onderwijs, kerndoeldekkend	
4.2 Schoolondersteuningsprofiel	
4.3 Passend Onderwijs (en de dialoog over inclusief onderwijs)	
4.4 Kwaliteit	
4.5 Professionele cultuur	
4.6 Opbrengsten: tussen- (Cito), eind (Route8)	
4.6.1 Opbrengsten: sociaal emotioneel (Kanvas)	
4.7 Burgerschap	
4.8. Digitale geletterdheid	
4.9 Executieve functies	
4.10 Methodes en werkwijzen	
4.11 Leerteams	

- 4.12 Verantwoording
- 4.13 Ambities op het gebied van Onderwijs en Kwaliteitszorg (wanneer zijn we tevreden?)

5. Personeel & Organisatie 25

- 5.1 Schoolontwikkeling
- 5.2 Organisatiebeleid
- 5.3 Coaching en Duurzame inzetbaarheid
- 5.4 Persoonlijke ontwikkeling
- 5.5 Persoonlijk ontwikkelingsplan
- 5.6 Bekwaamheidsdossier
- 5.7 Overlegstructuur
- 5.8 Professioneel statuut
- 5.9 Werkverdelingsplan
- 5.10 Management Drives
- 5.11. Management Team (MT)
- 5.12. Gesprekkencyclus
- 5.13 Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)
- 5.14 Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)
- 5.15 Samenwerking met Akorda
- 5.16 Ambities op het gebied van Personeel en Organisatie (wanneer zijn we tevreden?)

6. Financiën en beheer 29

- 6.1 Financiën en beheer
- 6.2 Ambities op het gebied van Financiën en beheer (wanneer zijn we tevreden?)

7. Huisvesting en materieel 30

- 7.1 Fysieke voorzieningen
- 7.2 Externe ontwikkelingen
- 7.3 VVE (Vereniging Van Eigenaren)
- 7.4. Ambities op het gebied van Huisvesting en Materieel (wanneer zijn we tevreden?)

8. Maatschappelijk draagvlak 33

- 8.1 Giften
- 8.2 NT2 onderwijs
- 8.3 Diverse projecten
- 8.4 Gezonde school
- 8.5 Aanpassing schooltijden
- 8.6 Maatschappelijke externen
- 8.8 Contactmomenten OR en MR
- 8.9 Ambities op het gebied van Maatschappelijk draagvlak (wanneer zijn we tevreden?)

Bijlagen 35

- 1 Schoolplandoelen in een jaaroverzicht / jaarplan
- 2 Placemat = samenvatting schoolplan op 1 a4
- 3 Vaststellingsformulier



0 Inleiding

Voor u ligt het schoolplan 2023-2027 van de Christelijk Nationale School Staphorst. Het schoolplan is afgestemd op het Bestuurlijk Toetsingskader en alle beleidsterreinen die relevant zijn voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Daarnaast komen de beleidsterreinen in dit schoolplan overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezichtkader. Op 13 en 17 april 2023 vond het 4-jarlijkse bestuurlijke inspectiebezoek plaats. De uitkomsten van dit bezoek zijn meegenomen in dit schoolplan. Extra aandacht is besteed aan de vraag: Wat zijn onze ambities en wanneer zijn we tevreden?

Ons schoolplan beschrijft in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. We hebben een evaluatie uitgevoerd om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten en daarmee op onze verbeterdoelen voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders (wat beloven we?) en als een planningsdocument voor de planperiode 2023-2027 (wat willen we wanneer verbeteren?). Op basis van ons vierjarige plan stellen we jaarlijks een jaarplan op. In een jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

Voor de schoolplan-periode 2023-2027 willen we met de volgende ontwikkelingen rekening houden:

1. Nadruk op de basisvaardigheden: rekenen, taal, lezen
2. Een toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
3. Een toenemende aandacht voor executieve functies
4. Een toenemende aandacht voor burgerschap
5. Een 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

Het schoolplan is opgesteld door de schoolleiding en het team en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De komende vier jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het nieuwe jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team terug: hebben we onze verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Zo dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan.

September 2023, Staphorst
Dirk Dreschler
directeur – bestuurder CNS



1 Onze school algemeen

1.1. Zakelijke gegevens

Brinnummer	03ML
Schoolnaam	Christelijk Nationale School
Telefoonnummer	0522-461632
Gemeente	STAPHORST
Provincie	Overijssel
Vestigingsadres	Staphorster Kerkweg 38, 7951 JS STAPHORST
Correspondentieadres	Staphorster Kerkweg 38, 7951 JS STAPHORST
Naam bevoegd gezag	Ver v Chr Nat Sch Ond te Staphorst
Correspondentieadres bevoegd gezag	Staphorster Kerkweg 38, 7951 JS STAPHORST
E-mail school	cns@cnsstaphorst.nl

1.2. Historie van de school

- 1968 - Een groep ouders uit de Gereformeerde kerk en de Hervormde gemeente "De Rank" richt de *Vereniging voor Christelijk Schoolonderwijs* te Staphorst op.
- 1970 - De CNS opent de deuren met twee groepen. Er zijn twee noodlokalen in het gebouw van de Gereformeerde kerk.
- 1972 - Aan de Meestersweg wordt een vier-klassige school in gebruik genomen.
- 1974 - In nog een zaaltje van de Gereformeerde kerk wordt de kleuterschool ingericht.
- 1975 - De school wordt uitgebreid met twee leslokalen en er is een feestelijke opening van een twee-klassige kleuterschool.
- Vervolgens heeft de school een groei doorgemaakt
- 1998 - Er wordt een aanvraag ingediend voor uitbreiding met twee lokalen. Plannen voor een nieuwe school in Staphorst-Zuid worden ontwikkeld. Tegen Kerst 1998 geeft de gemeenteraad haar fiat aan de Combi school (OBS en CNS)
- 1999 - wordt de eerste steen gelegd en de school wordt in 2000 geopend.
- 2010 - Op 17 juni wordt het 40-jarig jubileum van de schoolvereniging gevierd.
- 2014 - Peuterspeelzaal 't Speulhuus geopend in pandig.
- 2021 (mrt) - We nemen op 12 maart 2021 afscheid van onze directeur Aldert Dijk. Hij was vanaf 2003 de tweede directeur van de CNS. Zijn opvolger is Dirk Dreschler.
- 2022 (jan) - De Peuterspeelzaal wordt overgenomen door Kinderopvangorganisatie Spelerwijs uit Hoogeveen.
- 2022 (juni) - Het 50 jarig jubileum van de schoolvereniging wordt op 2 juni gevierd, samen met kinderen, leerkrachten en de ouders. Op 18 juni vindt er een reünie plaats. Deze wordt door zo'n 200 personen bezocht. De activiteiten zijn met 2 jaar uitgesteld ivm de Coronapandemie. Ter gelegenheid van het 50-jarig bestaan is een jubileumboek gemaakt.
- 2023 (september) – We hebben inmiddels 16 groepen en 354 leerlingen. Er zijn 40 medewerkers. Naast de groepsleerkrachten zijn er leerkrachten met extra aandacht voor zorgleerlingen, een directeur, een ICT-er, een administratief medewerker, zes onderwijsassistenten en twee conciërges.



1.3. Bevoegd gezag en bestuursconcept

De vereniging hanteert als bestuursmodel het ‘Raad van Beheer’ model. In de volksmond wordt dit model ook wel aangeduid als “besturen op afstand”. De directeur vervult de rol van directeur-bestuurder. Besturen op afstand is erop gericht om het mogelijk te maken voor het bestuur:

- de verantwoordelijkheid te nemen voor de besluiten en activiteiten, die zij aan anderen (directeur bestuurder CNS) moet overlaten en die zij onmogelijk in hun geheel kan overzien;
- deze verantwoordelijkheid te dragen zonder nodeloos de professionaliteit en creativiteit van die anderen te beperken;
- haar aandacht te concentreren op de hoofdlijnen, terwijl een veelheid aan beslissingen haar aandacht vraagt.

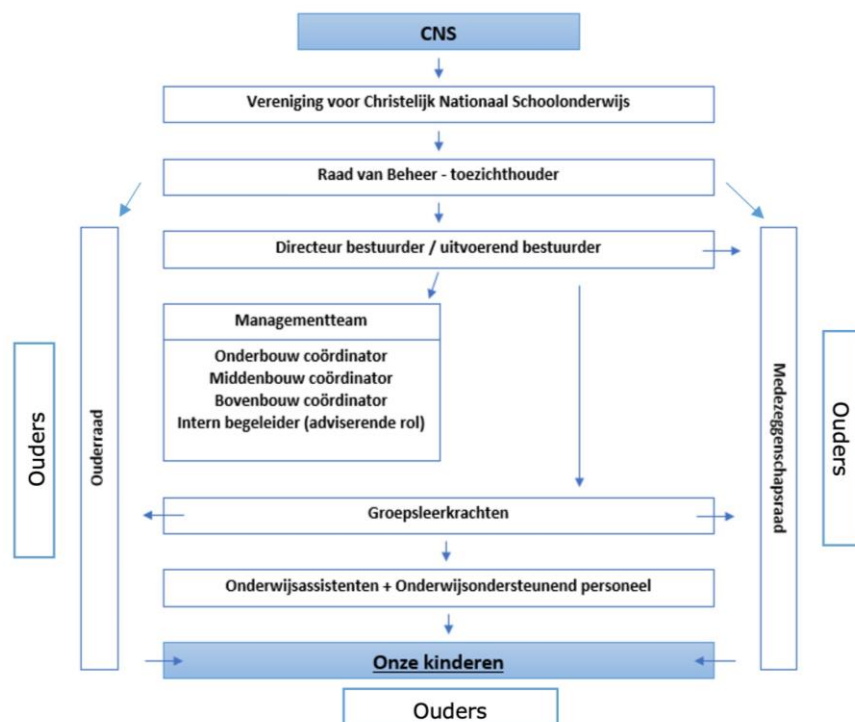
In de uitvoering van het model streeft het bestuur na om invulling te geven aan 5 hoofdtaken:

1. Het stellen van doelen voor de organisatie;
2. Het bepalen/beperken van het speelveld waarbinnen de leiding van de organisatie uitvoering kan geven aan de doelstellingen;
3. Controleren van de uitvoering op basis van managementrapportages;
4. Controleren van de uitvoering op basis van het bespreken van de opbrengsten;
5. Het signaleren en bespreken van maatschappelijke ontwikkelingen waar de organisatie mee te maken heeft.

Tijdens de formele bestuursvergaderingen (10 x per jaar, in aanwezigheid van de directeur/ bestuurder) staan de doelstellingen, beperkingen en de controlefunctie centraal. De doelstellingen en beperkingen zijn vastgelegd in het Bestuurlijk ToetsingsKader (BTK). Op basis van deze doelstellingen en beperkingen rapporteert de directeur over de uitvoering via managementrapportages. Waar nodig of gewenst worden de doelen en beperkingen bijgesteld op basis van actuele ontwikkelingen.

Het bestuur instrueert via de directeur – bestuurder de organisatie als geheel over de te behalen doelen en over de beperkende voorwaarden. Het bestuur mandateert de directeur te handelen in overeenstemming met elke redelijke interpretatie van de gestelde voorwaarden. In het managementstatuut is, binnen de juridische kaders van de statuten, vastgelegd welke de bevoegdheden zijn.

De directeur-bestuurder is, integraal eindverantwoordelijk voor de gehele organisatie en geeft als zodanig leiding aan de school. Voor het bestuur is hij het aanspreekpunt.



1.4. Relatie met bovenschoolse organisaties

De school kent geen bovenschoolse organisatie als eenpitter. Wel is de school deel van het SamenwerkingsVerband Passend Onderwijs 2203 (Meppel, Hogeveen, Steenwijk). Dit SWV is opgedeeld in drie autonome afdelingen waarbij de CNS deel uitmaakt van de afdeling Meppel.

1.5. Leerlingen

Onze school is een christelijke basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem, met veel aandacht voor het individuele kind (passend onderwijs). Onze school staat open voor alle leerlingen [alle religies] die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers (tenzij het schoolondersteuningsprofiel verheldert dat wij een kind de juiste ondersteuning c.q. het juiste onderwijs niet kunnen bieden).

Het is ons doel om leerlingen cognitief (kwalificatie) en sociaal (socialisatie) te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Gelet op het eerste vinden we m.n. de vakken Taal en Rekenen van belang, en gezien het tweede besteden we veel aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers. Naast kennisoverdracht besteden we veel aandacht aan de culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen.

1.6. Ouders en verzorgers, schoolweging en wederzijdse verwachtingen

Onze ouders/verzorgers komen vanuit verschillende sociale lagen van de bevolking en onze leerlingen hebben verschillende achtergronden. De CNS is wat dat betreft echt een 'minisamenleving' met een heterogene populatie. We vinden dit een krachtig onderdeel van onze school, want we zijn van mening dat je daar veel van kunt leren.

In Nederland hebben basisscholen sinds enige tijd een zgn. schoolweging (een getal tussen de 20-40).

De inspectie gebruikt de schoolweging als de leerresultaten van scholen in het basisonderwijs beoordelen. In het onderwijsresultatenmodel dat op 1 augustus 2020 is ingegaan, gebruikt de inspectie de gemiddelde schoolweging van 3 schooljaren als maat voor de leerlingenpopulatie.

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) berekent de schoolweging van een school op basis van de volgende kenmerken: het opleidingsniveau van de ouders, het gemiddeld opleidingsniveau van alle moeders op school, het land van herkomst van de ouders, de verblijfsduur van de moeder in Nederland, of ouders in de schuldsanering zitten.

De schoolweging van de CNS is:

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2021 / 2022	31,95	31-32	5,04	32,29 19/20 - 21/22	32-33 19/20 - 21/22
2020 / 2021	32,33	32-33	5,08		
2019 / 2020	32,58	32-33	5,11		

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

Als school en ouders werken we samen aan de vorming en opvoeding van de kinderen. We zijn beiden belangrijk in het leven van de kinderen. Goede communicatie is daarbij essentieel, in het belang van de kinderen en in het belang van de onderlinge relatie. De informatievoorziening vanuit de school houdt rekening met verwachtingen van ouders en stelt ouders in staat om te begrijpen, mee te leven en mee te denken. Er is een schoolcultuur waarin teamleden vanuit een pro-actieve houding een goede samenwerking met ouders bevorderen. De school stelt ouders in staat mee te denken over de ondersteuning van het kind in de groep en denkt actief mee met ouders over de ondersteuning thuis. De school stelt ouders in staat op een bij de school passende wijze mee te denken over het schoolbeleid. We doen dit bijvoorbeeld door actief naar de mening van ouders te vragen en door een Sch-Ouder uur welke om de 8 weken plaatsvindt.

Ouders willen het beste voor hun kind(eren). Wanneer kinderen bij ons op school zit, mogen de ouders het volgende van ons verwachten:

- Wij geven kwalitatief en hedendaags onderwijs, dat voldoet aan de wettelijk gestelde eisen.

- Wij volgen de ontwikkeling van de kinderen nauwgezet en informeren ouders daar regelmatig over.
- Bij bijzonderheden worden ouders uitgenodigd voor een gesprek.
- De leerkracht houdt na schooltijd tijd vrij om kort met ouders te kunnen overleggen (wensen ouders een uitgebreider gesprek, dan kan er een afspraak worden gemaakt.)
- Elke week ontvangen de ouders het CNS nieuws.
- Bij eventuele problemen zoeken we in samenspraak naar oplossingen.
- Het leerlingendossier is toegankelijk voor leraren en op aanvraag in te zien door ouders.
- Wij staan voor ouders klaar wanneer ze vragen hebben en helpen hen graag.

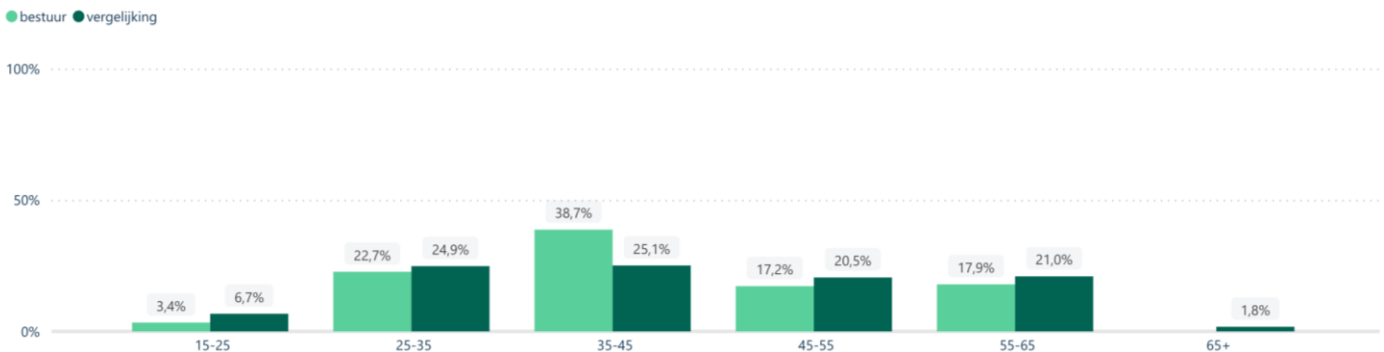
Als school verwachten wij van ouders het volgende:

- Ouders onderschrijven de identiteit, de visie, missie en uitgangspunten van de school.
Ook ten aanzien van onze kernwaarden, de algemeen geldende fatsoensnormen, alsmede de gedrag en schoolregels, zoals die staan beschreven in de schoolgids.
 - Ouders hebben een stimulerende en positieve houding ten opzichte van het onderwijs.
 - Ouders ondersteunen de identiteitsgebonden activiteiten.
 - Ouders tonen belangstelling voor het schoolwerk van hun kind.
 - Ouders proberen ondersteuning te bieden bij activiteiten. (sport, evenementen, acties, TSO, e.d.).
 - Ouders zorgen dat hun kind(eren) schoon, gevoed en gekleed op school komen.
 - Ouders informeren de school tijdig in het geval van bijzonderheden.
 - De vanuit de overheid geldende wetten en regels worden door ouders en leerlingen nageleefd.
- * Bijeenkomsten van de school worden door de ouders bezocht.

1.7. Personeel

Het personeelsbestand is evenwichtig van opbouw voor wat betreft de leeftijd. In onderstaande afbeelding wordt de personeelsopbouw vergeleken met het landelijke beeld.

Verdeling leeftijd van medewerkers op basis van fte



De schoolleiding van de school bestaat uit de directeur en een managementteam van 3 personen. Het team bestaat verder uit:

- 3 voltijd groepsleerkrachten
- 25 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 1 intern begeleider
- 5 onderwijsassistenten
- 1 administratief medewerker
- 2 conciërges



1.8. Medezeggenschap

De MR is een belangenbehartigend orgaan binnen de school. De MR bestaat uit een personeelsdeel en een ouder/verzorgerdeel. Beide vertegenwoordigingen hebben elk 3 leden. De MR behartigt de belangen van de leerkrachten en de ouders. Er is een Statuut WMS (Wet Medezeggenschap op Scholen) opgesteld en een reglement WMS. Zij heeft instemmingsrecht of adviesrecht over bestuursbesluiten die betrekking hebben op de CNS en de daarbij behorende activiteiten. Zij kan problemen signaleren en die aan het (dagelijks) bestuur doorgeven om ze bespreekbaar te maken. Het betreft dan problemen die niet via de normale manier via het team of de dagelijkse leiding opgelost kunnen worden.

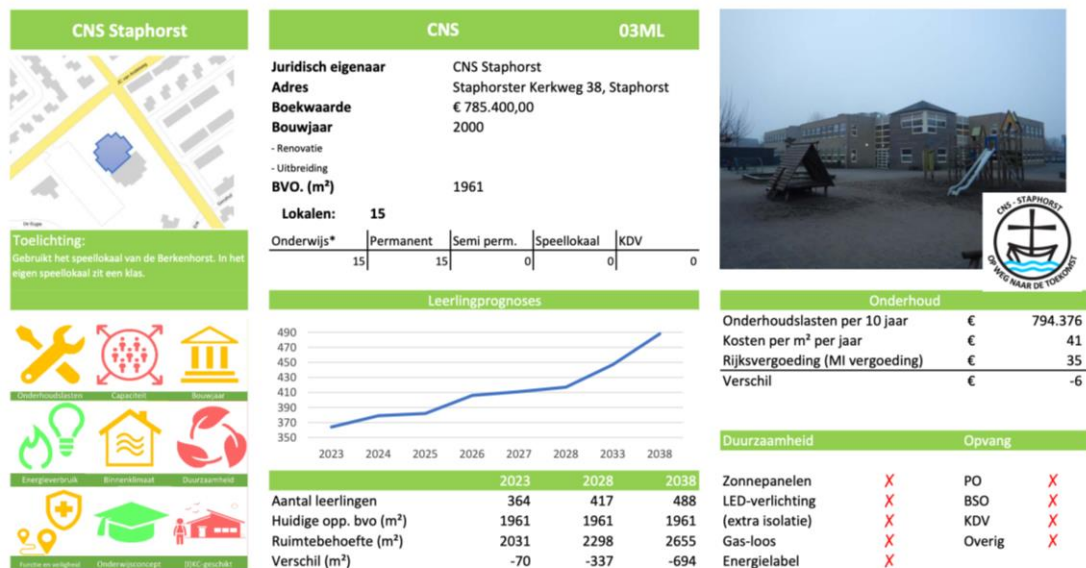
1.9. Huisvesting en situering van de school in de omgeving

Het schoolgebouw is in 2000 geopend en altijd goed onderhouden. Toch beginnen na 23 jaar eerste tekorten / mankementen te ontstaan. De vraag is of deze financieel gedragen kunnen worden. Er is een Vereniging van Eigenaren die verantwoordelijkheid draagt voor het onderhoud, het meerjarenonderhoudsplan (MJOP) en voor de directe schoolomgeving.

Er is sprake van een open plein waar diverse speeltoestellen beschikbaar zijn.

De school is gevestigd in een kinderrijke omgeving waar nog nieuwbouw plaats vindt aan de zuidkant van de kern Staphorst. De verkeerssituatie rondom de school is op dit moment nog in ontwikkeling.

Vanwege groei van de school wordt de beschikbare ruimte steeds beperkter. Ruimtebehoefte is daarom een belangrijk gesprekspunt met de gemeente. In 2023 wordt er een nieuw integraal huisvestingsplan opgesteld.



1.10. SWOT

Sterkte- Zwakte – Kansen – Bedreigingen (SWOT)

Sterkte	Zwakte
<p>* We zijn een mooie, stevige en stabiele eenpitter. Veel is op orde.</p> <p>De onderwijskwaliteit is voldoende</p> <p>Er zijn financiële reserves</p> <p>We hebben voldoende bekwaam personeel</p> <p>De bezetting van de Raad van beheer is op orde</p> <p>* Er is bereidheid tot leren en nascholen.</p>	<p>* Er kan nog een kwaliteitsslag gemaakt worden wanneer het gaat om de basisvakken, RTL. Hebben we helder voor ogen welke doelen we willen bereiken? Worden er effectieve instructies gegeven? Zijn alle leerlingen actief betrokken bij de instructies? Wordt er voldoende gedifferentieerd (ook naar boven)?</p> <p>* Het elkaar houden aan afspraken. Worden de dingen gedaan zoals afgesproken.</p>

<ul style="list-style-type: none"> * De CNS lijkt een aantrekkelijke werkgever, gezien het hoge aantal reacties op vacatures. * De school groeit qua leerlingenaantal. De school lijkt in trek bij ouders. 	<ul style="list-style-type: none"> * Collega's aanspreken, feedback geven. * Halen we uit de leerlingen wat erin zit ? Stellen we als leerkrachten genoeg eisen? Leren we kinderen genoeg om zich in te spannen, verantwoordelijk te maken voor hun werk, door te zetten en vol te houden? * In elke groep zitten leerlingen die later met de handen gaan werken en voor wie er meer lucht en ruimte in hun hoofden komt als ze vaker (met hun handen) op het leerplein aan de slag zouden kunnen.
Kansen	Bedreigingen
<ul style="list-style-type: none"> * Veel blijven praten over de inhoud van ons onderwijs school breed en in de bouwen, zodat we steeds dezelfde (goede) dingen doen en elkaar bevragen, scherp houden en dat hierdoor ons onderwijs beter wordt, maar ook duidelijk naar ouders. * In het CNS nieuws ook regelmatig onderwijsinhoudelijk schrijven over wat we doen. Ouders zo op de hoogte houden van hoe ons onderwijs eruit ziet. Bv. Over Kanjer, Blink, Levelwerk, het leerplein, de ondersteuning... * Meer richten op de basisvakken: taal, spelling en rekenen. Van deze 3 vooral rekenen. Doelgericht daarmee aan de slag te gaan. 	<ul style="list-style-type: none"> * Ziekte, uitval, weinig vervangers, invalproblematiek--> vraagt van iedereen energie. * Te veel en te snelle groei door doorstroom vanuit openbaar onderwijs en nieuwkomers. * Ruimte(gebrek). * Luchtkwaliteit en staat van dak en CV. * Weten we duidelijk genoeg wie we zijn en waar we voor staan? * Kunnen we als eenpitter alle uitdagingen die op ons afkomen aan? Hebben we een Raad van Beheer die voldoende bezet is qua aantallen en expertise? * de NPO gelden stoppen. Kunnen we alles blijven betalen? Of zullen we op termijn moeten bezuinigen?

1.11. Evaluatie vorige schoolplanperiode 2019-2023

Op moment van schrijven is het juni 2023. Het schoolplan 2019-2023 heeft in de afgelopen 2,5 jaar geen echte rol van betekenis gespeeld. Dit werd veroorzaakt door de Corona-crisis.

Het nationaal programma onderwijs (NPO) heeft de rol van het schoolplan overgenomen.

Echter, het schoolplan lezend, zijn heel erg veel doelen (vrijwel alle), toch behaald!

In hoofdlijnen zag het vorige schoolplan er als volgt uit:

- * implementatie coöperatief leren * implementatie Onderbouwd (gr.1-2)
- * 21^e eeuwse vaardigheden oppakken ook in relatie met ICT * Aanvankelijk leesmethode kiezen en invoeren
- * Zaakvakmethode kiezen en invoeren * Een aanbod voor het vak Engels van gr. gr.1-8
- * Nieuwe directeur – bestuurder * Vereniging van eigenaren: beheer van gebouw
- * Doorgaande lijn van 2-12 * Financieel gezond zijn en blijven
- * Christelijke Nationale school zijn en blijven, met een brede instroom
- * Werk maken van voldoende gekwalificeerd personeel en spreiding leeftijd en man/vrouw verhouding

1.12. Samenvatting uitkomsten tevredenheidsonderzoeken 2021 (tijdens vorige schoolplan)

Leerlingen

Algemene tevredenheid

CNS Staphorst	Benchmark PO
8.1	8.2
NEGATIEF 3%	NEGATIEF 2%
POSITIEF 88%	POSITIEF 92%

De thema's

Hieronder volgt een overzichtstabel waarin we vier criteria voor het bepalen van de succesfactoren en knelpunten tonen: de gemiddelde scores per thema, de vergelijking met de benchmark, het percentage (on)tevreden leerlingen en de plaats in de prioriteitenmatrix.

	Score	Benchmark PO	Afwijking t.o.v. de benchmark	Percentage ontevreden leerlingen	Percentage tevreden leerlingen	Plaats in de prioriteitenmatrix
Leerkracht	9.0	9.1	o	2 %	93 %	Sterke punten
Gepersonaliseerd leren	8.6	8.5	o	3 %	95 %	Handhaven
Sociale veiligheid	8.5	8.6	o	2 %	87 %	Handhaven
Onderwijs	8.0	8.3	-	3 %	86 %	Verbeterpunten
Voorzieningen	8.0	8.1	o	8 %	75 %	Verbeterpunten
Praktische vaardigheden	7.5	7.7	o	8 %	63 %	Aandachtspunten

Meest tevreden

Thema	Aspect	Score
Sociale veiligheid	Voel me veilig in de klas	9.3
Sociale veiligheid	Genoeg vriendjes/vriendinnetjes	9.3
Juf/meester	Zorgt ervoor dat ik me prettig voel in de klas	9.1
Juf/meester	Geeft goed les	9.0
Juf/meester	Kan goed uitleggen	9.0

Minst tevreden

Thema	Aspect	Score
Praktische vaardigheden	Leren betrouwbare informatie te vinden op internet	6.1
Sociale veiligheid	Kinderen leven regels na	6.5
Praktische vaardigheden	Leren een goede spreekbeurt te geven	7.1
Onderwijs	Leuke boeken/digitale leermiddelen	7.2
Praktische vaardigheden	Leren met de computer te werken	7.5

Ouders

Algemene tevredenheid

CNS Staphorst	Benchmark PO
7.7	7.6
NEGATIEF 1%	NEGATIEF 2%
POSITIEF 91%	POSITIEF 89%

	Score	Benchmark PO	Afwijking t.o.v. de benchmark	Percentage ontevreden ouders	Percentage tevreden ouders	Plaats in de prioriteitenmatrix
Leerkracht	8.2	8.4	o	3 %	88 %	Handhaven
Communicatie	7.9	7.5	+	2 %	88 %	Sterke punten
Onderwijs	7.8	8.0	o	6 %	85 %	Sterke punten
Algemene ontwikkeling	7.8	7.9	o	4 %	86 %	Sterke punten
Voorzieningen	7.7	7.8	o	4 %	89 %	Handhaven
Sfeer	7.6	8.0	-	8 %	83 %	Niet te positioneren
Schoolleiding/directie	7.6	7.7	o	5 %	85 %	Niet te positioneren
Identiteit	7.4	7.8	-	6 %	84 %	Aandachtspunten
Veiligheid op school	7.3	7.8	--	9 %	76 %	Verbeterpunten
Gepersonaliseerd leren	6.9	7.0	o	15 %	68 %	Aandachtspunten

Meest tevreden

Thema	Aspect	Score
Leerkrachten	Goed contact met kind	8.5
Leerkrachten	Kan met vragen altijd bij de leerkracht terecht	8.3
Communicatie	Informeren over belangrijke data	8.2
Leerkrachten	Zorgt voor prettige sfeer	8.2
Leerkrachten	Bereid te helpen	8.2

Minst tevreden

Thema	Aspect	Score
Veiligheid op school	Optreden tegen pesten	6.1
Voorzieningen	Goede sportfaciliteiten	6.3
Gepersonaliseerd leren	Voldoende aandacht leerlingen met problemen	6.5
Algemene ontwikkeling	Aandacht voor gezond leefgedrag	6.6
Leerkrachten	Informatie over prestaties	6.8

Team

Algemene tevredenheid

CNS Staphorst	Benchmark PO
9.4	8.4
NEGATIEF 0%	NEGATIEF 3%
POSITIEF 100%	POSITIEF 91%

	Score	Benchmark PO	Afwijking t.o.v. de benchmark	Percentage ontevreden medewerkers	Percentage tevreden medewerkers	Plaats in de prioriteitenmatrix
Directeur/locatieleider	9.2	8.3	++	0 %	100 %	Sterke punten
Sfeer	9.1	8.6	++	0 %	97 %	Sterke punten
Inhoud van het werk	8.7	8.3	+	0 %	100 %	Sterke punten
Werkomstandigheden	8.4	7.9	++	0 %	100 %	Niet te positioneren
Samenwerking	8.4	8.3	o	3 %	90 %	Niet te positioneren
Communicatie	8.1	7.5	++	0 %	90 %	Aandachtspunten
Onderwijs	8.1	8.1	o	0 %	100 %	Aandachtspunten
Persoonlijke ontwikkeling	7.6	7.7	o	0 %	75 %	Aandachtspunten
Werkdruk	7.6	6.1	++	0 %	86 %	Aandachtspunten
Identiteit	7.5	7.9	-	3 %	79 %	Aandachtspunten

Meest tevreden

Thema	Aspect	Score
Directeur/locatieleider	Draagt bij aan een goede sfeer	9.2
Sfeer	Interesse in elkaar	9.2
Directeur/locatieleider	Staat open voor feedback	9.1
Sfeer	Collegialiteit	9.0
Directeur/locatieleider	Stimuleert om van elkaar te leren	8.9

Minst tevreden

Thema	Aspect	Score
Werkdruk	Tijd voor begeleiden zorgleerlingen	5.7
Werkdruk	Nauwelijks extra werk door wisselingen binnen team	6.3
Persoonlijke ontwikkeling	Afspraken over persoonlijk ontwikkeltraject gemaakt	6.8
Onderwijs	Maximaal haalbare uit de leerling halen	7.0
Identiteit	Past bij behoeften van leerlingen	7.1

1.13. Uitkomsten inspectiebezoek 13 en 17 april 2023

Wat gaat goed?

Het kwaliteitsgebied Besturing, kwaliteitszorg en ambitie is op orde. De Vereniging voor Christelijk Nationaal Schoolonderwijs heeft een visie op de kwaliteit van onderwijs en deze vertaald naar doelen die zijn beschreven in het Schoolplan 2019-2023. Deze doelen heeft de school verder uitgewerkt in jaarplannen. Het bestuur heeft zicht op de (basis)kwaliteit van het onderwijs op de school en stuurt bij als dit nodig is. Het bestuur zorgt er voor dat de randvoorwaarden voor het organiseren van onderwijs op orde zijn. Er is sprake van deugdelijk financieel beheer. Het bestuur kan nu en in de nabije toekomst voldoen aan de financiële verplichtingen om het onderwijs te verzorgen.

Daarnaast zorgt het bestuur ervoor dat men binnen de school samen werkt, leert en verbetert. Dat doet het bestuur door gesprekken te voeren over de kwaliteit van het onderwijs met het team en de intern begeleider van de school én door leraren verantwoordelijk te maken voor delen van beleid. Maar ook door het organiseren van bijvoorbeeld leergroepen. Het bestuur handelt transparant, open en integer en gaat zowel intern- als extern de dialoog aan.

Wat kan beter?

Het bestuur kan meer ambitieuze doelen stellen ten aanzien van de leerresultaten van de leerlingen, zodat deze beter passen bij de leerlingenpopulatie. Daarnaast kan het de doelen in het jaarplan concreter beschrijven en koppelen aan de middelen, zodat duidelijk is welke resultaten er behaald moeten worden. Daardoor kan er sterker op deze doelen gestuurd worden en beter worden geëvalueerd. Ook kunnen de doelen in het bestuurlijk toezichtkader concreter en ambitieuzer beschreven worden, waardoor ook het intern toezicht zijn taak als toezichthouder gericht kan uitvoeren. Als laatste kan het bestuur de effecten van passend onderwijs beter beschrijven in het jaarverslag.

De rol van de Raad van Beheer in relatie tot de Raad van Beheer kan anders vormgegeven worden. De Raad van Beheer kan de MR meer bevragen vanuit de rol van toezichthouder. Kan de MR haar taak goed uitvoeren? Hoe is de communicatie en onderlinge verstandhouding met de directeur – bestuurder? Wordt aan alle wettelijke eisen voldaan?

Wat moet beter?

Wat beter moet is dat het bestuur 1) een beschrijving maakt van het samenhangende en herkenbare aanbod voor burgerschapsonderwijs. 2) Daarnaast moet het de resultaten van de risicobeheersing en eventuele aanpassing in het systeem opnemen in het jaarverslag. 3) Als laatste moet het bestuur in het jaarverslag over 2023 aangeven hoe er getoetst is én of er sprake is van een doelmatige besteding van middelen.

2 Missie, visie en bestuurlijk toetsingskader

2.1 Missie

De Missie van de CNS is: Samen op weg naar de toekomst!

Als mensen (volwassenen en kinderen) zijn we 'reizigers die onderweg zijn'.

We doen dat samen.

Samen op weg naar welke toekomst dan ook. Die toekomst is namelijk voor ieder verschillend en persoonlijk. Daarbij is de reis belangrijker dan de eindbestemming. Want tijdens de reis leren we.

Hoe geven we die reis op de CNS vorm?

- We beginnen en eindigen de dag met een gebed en we vertellen de kinderen de verhalen uit de Bijbel.
- Wij gebruiken de Kanjertraining.
- Wij werken opbrengstgericht.
- Wij stellen duidelijke doelen, die zijn vastgelegd in onze groepsplannen.
- Wij kennen onze kinderen goed en brengen hun onderwijsbehoeften in kaart.
- Wij bieden de leerstof aan door middel van moderne leermethoden per vak(-gebied).
- Wij hebben goede ondersteuning van ICT.
- Wij zorgen voor een rijke leeromgeving waarbinnen kinderen zich zo optimaal mogelijk kunnen ontwikkelen.
- Wij maken kinderen medeverantwoordelijk voor hun eigen leerproces.
- Wij hebben een goed functionerend zorgsysteem.
- Wij hebben een open en professionele communicatie met kinderen, ouders en elkaar.
- Wij hebben oog en oor voor ontwikkelingen en nieuwe inzichten op het gebied van onderwijs.
- Wij zorgen voor een goede deskundigheidsontwikkeling van leerkrachten.
- Wij hebben een goed en net gebouw en een kindvriendelijke schoolomgeving.



2.2 Visie

De CNS staat voor Christelijk Nationale School. Wij willen een open school zijn, waarin iedereen zich thuis moet kunnen voelen. Samen vieren we het feest van de geboorte van Jezus en ook het sterven en het opstaan van Jezus wordt herdacht. Goed onderwijs is onderwijs dat leerlingen helpt te leren voor het leven.

Wij willen onze kinderen voorbereiden op hun toekomst zodat zij nu en straks een plek in de maatschappij kunnen vinden waar zij zich kunnen handhaven en veilig voelen.

Leren is:

- Samen leren weten
- Samen leren doen
- Samen leren leven
- Samen leren zijn



Bij samen leren weten gaat het om algemene brede kennis, intellectuele nieuwsgierigheid, leren een onafhankelijk oordeel te hebben en de gerichtheid op levenslang leren.

Bij samen leren doen gaat het om het geleerde in de praktijk toe te passen, het kunnen omgaan met verschillende situaties en creatief leren handelen.

Het leren samenleven heeft betrekking op het ontwikkelen van het begrip voor en verbondenheid met anderen en andere culturen, empathie en kunnen omgaan met diversiteit. Het leren samen te werken en samen te leven met anderen.

Onder samen leren zijn wordt verstaan het ontwikkelen van het besef wie wij zijn en hoe we met elkaar omgaan.

2.3 BTK (Bestuurlijk ToetsingsKader)

Het bestuur houdt toezicht op het functioneren van de school op basis van onderstaande beleidsterreinen:

- 1 Identiteit
- 2 Onderwijs en Kwaliteit
- 3 Personeel & Organisatie
- 4 Financiën & Beheer
- 5 Huisvesting en Materieel
- 6 Maatschappelijk draagvlak

Communicatie en duurzaamheid komen in alle beleidsterreinen aan de orde.

De beleidsterreinen worden in de volgende hoofdstukken van dit schoolplan verder uitgelicht.



Eind 2023 zal er onder begeleiding van Verus een nieuw BTK opgesteld worden.

2.4 Ambities op het gebied van Missie, Visie en Bestuur

Onze ambities op het gebied van Missie, Visie en Bestuur zijn de volgende:

Ambitie	Indicator
De missie en de visie van de CNS is bekend binnen het team, de school en de ouders.	De visie wordt helder omschreven in schooldocumenten en op de website. De visie wordt zichtbaar gemaakt binnen het schoolgebouw.
Besluiten worden genomen met in acht neming van de missie en visie.	Het moet passend zijn binnen de placemat waarin de missie en visie van de CNS zijn samengevat.
De Raad van Beheer formuleert een nieuw bestuurlijk toetsingskader en een nieuw managementstatuut.	Realisatie eind 2023 / Begin 2024 in samenwerking met Verus.
Het team is op de hoogte van datgene wat de Raad van Beheer is en wat ze doet en begrijpt de functie van een directeur / bestuurder en de relatie van de directeur / bestuurder met de RvB en het managementteam.	Er heeft een presentatie en toelichting hierop plaatsgevonden op de studiedag van 24 februari 2023, als eerste start en aanzet. Dit krijgt een vervolg in de nieuwe planperiode 2023-2027.

3 Identiteit, kernwaarden en Kanjer

De Christelijk Nationale School wil een open school zijn, waarin alle geloofsrichtingen zich thuis kunnen voelen. Het is een school voor primair onderwijs met de Bijbel als basis voor het leven in de huidige maatschappij. Vanuit de gedachte dat Jezus Christus zijn verlossend werk heeft volbracht voor alle mensen, willen we de kinderen leiden en begeleiden. De Bijbel geeft ons waarden en normen die wij binnen de schoolgemeenschap vertalen in de praktijk van alle dag. De Bijbel geeft ons tien leefregels, die Jezus voor ons heeft samengevat in het grote gebod: Heb de Heer onze God lief met heel je hart, met heel je ziel, met heel je verstand en met heel je kracht. Het op één na belangrijkste gebod is: Heb je naaste lief als jezelf.

We houden daarbij uiteraard rekening met de leeftijd, de belevings- en ervaringswereld en de ontwikkeling van de kinderen.

3.1 Vormgeven christelijke identiteit

We geven deze geloofsbeleving op de volgende manieren vorm:

- We maken de kinderen bekend met het Evangelie van Jezus Christus.
- We vertellen de Bijbelverhalen, zingen bijbehorende liederen, houden vieringen, staan stil bij kerkelijke feestdagen en betrekken de kinderen bij Bijbelse en/ of kerkelijke projecten. Ook de dagopening en sluiting zijn in dit alles van betekenis.
- We streven ernaar om jaarlijks een Kerk-School moment te organiseren. Dit doen we rondom de jaarlijkse Bid- en Dankdag.
- We willen binnen de school een sfeer scheppen van orde en regelmaat als basis voor een gezond leefklimaat.
- We wijzen de kinderen de weg om op een juiste wijze met elkaar om te gaan.
- We zien elk kind als uniek met zijn/haar mogelijkheden en beperkingen en we willen hieraan zoveel mogelijk recht doen.
- We willen solidair zijn met allen die verdrukt en/of gediscrimineerd worden, veraf en dichtbij. Morele- en financiële steun kan hierbij helpen.
- We willen zoveel mogelijk de kinderen zelf laten ervaren en verwoorden dat bovengenoemde punten als basiselementen kunnen worden gezien van onze eigen leefwereld en die van onze naaste.
- We willen en kunnen elkaar als betrokkenen bij de school aanspreken op onze gezamenlijke uitgangspunten.

De CNS is een open christelijke basisschool. Het christelijk geloof is dus het uitgangspunt van onze school. We bidden met elkaar en vertellen uit de bijbel. We vieren de christelijke feestdagen als Kerst, Goede Vrijdag, Pasen en Pinksteren. We besteden ook aandacht aan Biddag en Dankdag.

Tegelijk hebben we een brede horizon. Iedereen is welkom. We vervullen als Christelijk Nationale School een taak in onze directe leefomgeving en in de maatschappij.

Op dit moment zijn we bezig met een herformulering van onze christelijke identiteit. We voeren hierover gesprekken met ouders, de MR, de Raad van Beheer en met elkaar als team. Deze herformulering zal rond de herfst van 2023 gereed zijn.

3.2 Kernwaarden

In 2021 hebben we als team met elkaar kernwaarden geformuleerd.

Deze kernwaarden sluiten aan bij onze christelijke identiteit en vormen de basis voor ons handelen en communiceren. Ook hebben we nagedacht wat deze kernwaarden nu concreet betekenen. In de tabel op de volgende pagina hebben we samengevat wat we met elke kernwaarde bedoelen en hoe de kernwaarde er in praktijk uit ziet.



Vertrouwen - Respect - Veiligheid - Gelijkwaardigheid - Rust

Kernwaarden	Omschrijving	Waarneembaar gedrag
Veiligheid	Onder veiligheid verstaan we zowel fysieke (omgeving) veiligheid als sociale (omgang) veiligheid. We realiseren ons dat dit zowel objectief als subjectief beleefd kan worden. We spannen ons ervoor in om zowel de omgeving als onze omgang veilig te laten zijn, al realiseren we ons dat er altijd 'iets' kan gebeuren. Dit proberen we uiteraard te voorkomen.	Nette ruimtes. Vrije (loop)routes. Eerlijk zijn. Met elkaar praten (ipv over elkaar). Rechts lopen op de trap. Elke 4 jaar een risico inventarisatie (RI&E) uitvoeren en de acties die daaruit voortkomen verwerken Er is een luisterjuf op school waar leerlingen terecht kunnen. Voor personeel en ouders zijn er vertrouwenspersonen waar ze terecht kunnen.
Vertrouwen	Onder vertrouwen verstaan we dat we ons afhankelijk durven te weten van de ander, dat er sprake is van eerlijkheid en dat zaken goed zullen gaan.	Eerlijk zijn Met elkaar praten (ipv over elkaar) Afspraken nakomen
Respect	Onder respect verstaan we eerbied, waardering en omzien naar elkaar.	Verschillen in meningen en inzichten zijn noodzakelijk om als team het beste resultaat te kunnen leveren. Maar die verschillen mogen niet leiden tot ander (negatief) gedrag naar elkaar. Een respectvolle omgang betekent concreet dat je elkaar niet anders gaat behandelen ondanks een verschil van mening of inzicht. Je accepteert dit verschil.
Gelijkwaardigheid	Onder gelijkwaardigheid verstaan we dat we de ander zo behandelen, als dat we zelf behandeld willen worden. Gelijkwaardigheid betekent overigens niet dat iedereen dezelfde functie heeft. Op dat gebied bestaat er erkende ongelijkheid. Een actueel thema, in het verlengde van gelijkwaardigheid, is Kansengelijkheid. We streven naar Kansengelijkheid voor ieder kind, ongeacht hun achtergrond, afkomst of situatie.	In feite geldt hiervoor hetzelfde concreet waarneembare gedrag als welke bij Respect beschreven staat. Iedereen doet ertoe, ongeacht afkomst, achtergrond, en staat van dienst. We behandelen iedereen gelijk. Afspraken op school gelden in de basis dus zowel voor leerlingen en ouders als leerkrachten. (uitzonderingen daargelaten)
Rust	Onder rust verstaan we dat we 'ons rustig beheerst gedragen' en zo ook communiceren. Daarnaast hebben we rust nodig om los te komen van ons werk.	Nette ruimtes Rechts lopen op de trap 'Normale' stem Pauzetijden respecteren, daar gebruik van maken

Hieronder staan een aantal leefregels geformuleerd die belangrijk voor ons zijn. Het uitgangspunt is dat we een christelijke school zijn en dat we de school zien als ‘oefenplaats’. *We willen graag een vitaal en zelfstandig team zijn, dat het leren van en met elkaar als plezierig en waarde(n)vol ervaart en in staat is om de missie uit te dragen en de visie daadwerkelijk ten uitvoer te brengen*

- Oefen in respectvolle en liefdevolle eerlijkheid.
- Verbind je met kaders en randvoorwaarden.
- Toon eigenaarschap en neem verantwoordelijkheid.
- Wees gericht op groei van jezelf en van anderen.
- Ontwikkel een onderzoekende houding.
- Straal gastvrijheid en vriendelijkheid uit.

3.3 Kanjerschool

De CNS is een officieel erkende “Kanjerschool”.

We hanteren de volgende basisafspraken en leren deze de kinderen aan:

- We vertrouwen elkaar (de witte pet)
- We helpen elkaar (witte pet)
- Niemand speelt de baas (zwarte pet)
- Niemand lacht uit (rode pet)
- Niemand blijft zielig (gele pet)



In de omgang met de kinderen gebruiken wij deze begrippen en benoemen de gekleurde petten die symbool staan voor het gedrag. We stimuleren kinderen dat onderling ook te doen.

3.4 Ambities op het gebied van Identiteit (wanneer zijn we tevreden?)

Onze ambities op het gebied van identiteit zijn de volgende:

Ambitie	Indicator
De christelijke identiteit van de CNS is opnieuw geformuleerd. Zowel personeel, ouders, MR en bestuur zijn hierbij betrokken en herkennen zich in de uiteindelijke formulering.	Herfst / winter 2023 nieuwe identiteitsformulering, in samenwerking met Verus.
De christelijke identiteit van de CNS is terug te zien in woord en gebaar (gedrag).	Bijbelvertellingen, liederen, christelijke feestdagen, bid- en dankdag, taal-, en woordgebruik
We zijn een Kanjerschool en voldoen aan de voorwaarden om ons een Kanjerschool te mogen noemen.	Kanjer komt wekelijks terug in lessen en onze omgang met leerlingen Kanjer is terug te zien in onze nieuwsbrieven en Parro berichten Alle leerkrachten en ondersteuners zijn Kanjer gecertificeerd We volgen een teambrede Kanjer terugkomdag We maken kanjer zichtbaar tijdens onze pleinvacht

4. Onderwijs en Kwaliteitszorg

4.1. Inrichting van het onderwijs, kerndoeldekking

De organisatie van het onderwijs op de CNS is vanzelfsprekend zo ingericht dat er gewerkt wordt volgens de in Nederland geldende wet- en regelgeving. Het leerstofaanbod op de CNS is kerndoeldekking en omvat alle wettelijk voorgeschreven leer- leef- en vormingsgebieden.

4.2. Schoolondersteuningsprofiel

In het schoolondersteuningsprofiel hebben we vastgelegd welke basis- en extra ondersteuning de CNS aan leerlingen kan bieden. Het schoolondersteuningsprofiel is opgesteld door de intern begeleider in afstemming met de directeur-bestuurder en het samenwerkingsverband 2203. Op basis van het profiel inventariseren we welke expertise we nog moet ontwikkelen en wat dat betekent voor de (scholing en toerusting van) leraren. Het schoolondersteuningsprofiel is te vinden op de site van het samenwerkingsverband.

https://www.po2203.nl/files/scholen/attachment/Document_64.pdf

4.3. Passend Onderwijs (en de dialoog over Inclusief onderwijs)

Op de CNS werken we aan Passend Onderwijs. We doen dit in samenwerking met het samenwerkingsverband waaronder we vallen, samenwerkingsverband 2203. We streven ernaar om zoveel mogelijk kinderen onderwijs te kunnen bieden binnen onze school. Gewoon waar het kan, aangepast waar mogelijk. Om tegemoet te komen aan specifieke onderwijsbehoeften hebben we allerlei specialisten in huis.

De intern begeleider coördineert alle zorg en ondersteuning en is de spil en brug tussen ouders en leerlingen.

Naast de intern begeleider hebben we nog een rekenspecialist, een remedial teacher, een taal / leespecialist en een gedragsspecialist. Deze laatste functie is momenteel – vanwege het vertrek van een collega (juli 2023) - vacant. In de herfst van 2023 proberen we deze functie weer vervuld te hebben.



SWV PO 2203
PASSEND ONDERWIJS

In dialoog met elkaar en met het samenwerkingsverband, spreken we ook over de route naar inclusief onderwijs. Wat verstaan we onder inclusief onderwijs? En is inclusief onderwijs realistisch? Op 8 november 2023 hebben we hier een gezamenlijke studiedag over met het gehele werkveld.

4.4. Kwaliteit

Binnen alle facetten van onze school streven we naar kwaliteit. Kwaliteit in materiaal, lesgeven, communicatie, inrichting, vieringen enz. Een belangrijk aspect van kwaliteit leveren is: **zeggen wat je doet en doen wat je zegt**. We spreken af dat het een gewoonte wordt om feedback aan ouders en externen te vragen over hoe ze de CNS ervaren.

Onder kwalitatief lesgeven verstaan we op de CNS:

- Instructie geven is essentieel (aan alle niveaus)
- Doelgerichtheid
- Inzet van coöperatieve werkvormen (actief)
- Gebruik maken van kwalitatieve feedback (op taak of op proces of op product of op zelfregulatie en persoon)
- Eigentijds
- Verlengde instructie altijd met concreet materiaal (wanneer mogelijk) en anders dan de eerste instructie
- Evaluatief (doelen checken)



Alle collega's zijn zelf verantwoordelijk voor de kwaliteit van hun lesgeven! Door middel van collegiale consultatie en bezoek van intern begeleider, collega's en de directeur-bestuurder wordt de kwaliteit in kaart gebracht en geborgd.

4.5. Professionele cultuur

Op school werken we actief aan een professionele cultuur. Hierbij horen de volgende gedragskenmerken:

- Met elkaar praten (in plaats van over elkaar)
- Elkaar aanspreken (met behoud van relatie)
- Op constructieve wijze omgaan met conflicten
- Het geven van opbouwende kritiek en het noemen van verbeterpunten
- Verantwoordelijkheid nemen voor eigen gedrag en de effecten hiervan op anderen
- Iedereen hoort erbij
- Kenmerken van de Winnaarsdriehoek: grenzen aangeven, kwetsbaarheid tonen, elkaar ondersteunen
- Actief en proactief handelen
- Op gezonde wijze hanteren van gevoelens



We vermijden hierbij gedrag wat past bij de [sabotagelijijn](#) > Over elkaar praten (roddelen), Mopperen, Conflicten sluimeren en/of escaleren, Pamperen, Verantwoordelijkheden afschuiven en/of ontlopen, Buitensluitingen, Kenmerken van de Dramadriehoek: aanklaaggedrag, slachtoffergedrag, reddersgedrag, Passief gedrag en miskenningen, Gedrag voortkomend uit oud zeer

4.6 Opbrengsten: tussen- eind

Als CNS eindigden we het schooljaar 2022-2023 met de volgende tussenopbrengsten (Cito) op de basisvaardigheden. Rekenen – Spelling – Technisch lezen – Begrijpend lezen.

CITO Rekenen-Wiskunde 2022 / 2023

Percentage leerlingen per niveaugroep

Niveaugroep	Toets	Groepen						Gem.	Norm
		M/E	3	4	5	6	7		
Verdiept - (I-A)	M	23%	24%	11%	12%	5%	8%	14%	≥ 20%
	E	18%	32%	12%	20%	18%		20%	≥ 20%
Basis - (II-AB / III-BC)	M	34%	29%	37%	38%	28%	49%	36%	
	E	63%	34%	45%	29%	30%		41%	
Intensief - (IV-CD / V-D)	M	38%	31%	42%	25%	23%	32%	32%	≤ 30%
	E	20%	27%	21%	25%	24%		23%	≤ 30%
Zeer intensief - (V-E)	M	6%	16%	11%	25%	44%	11%	18%	≤ 10%
	E	0%	7%	21%	25%	27%		15%	≤ 10%

Percentages berekend op basis van gegevens uit ParnasSys Ultimview

● boven de norm ● onder de norm

CITO Spelling/Taalverzorging 2022 / 2023

Percentage leerlingen per niveaugroep

Niveaugroep	Toets	Groepen						Gem.	Norm
		M/E	3	4	5	6	7		
Verdiept - (I-A)	M	29%	20%	32%	19%	28%	38%	27%	≥ 20%
	E	21%	41%	34%	33%	26%		31%	≥ 20%
Basis - (II-AB / III-BC)	M	25%	42%	32%	50%	31%	38%	37%	
	E	49%	25%	32%	43%	42%		39%	
Intensief - (IV-CD / V-D)	M	33%	22%	29%	21%	23%	19%	25%	≤ 30%
	E	23%	25%	24%	20%	21%		22%	≤ 30%
Zeer intensief - (V-E)	M	13%	16%	8%	10%	18%	5%	12%	≤ 10%
	E	8%	9%	11%	4%	11%		8%	≤ 10%

Percentages berekend op basis van gegevens uit ParnasSys Ultimview

● boven de norm ● onder de norm

CITO Drie-Minuten-Toets 2022 / 2023

Percentage leerlingen per niveaugroep

Niveaugroep	Toets	Groepen						Gem.	Norm
		M/E	3	4	5	6	7		
Verdiept - (I-A)	M		18%	34%	27%	27%	28%	26%	≥ 20%
	E	20%	23%	38%	25%	44%		29%	≥ 20%
Basis - (II-AB / III-BC)	M		36%	39%	40%	31%	50%	40%	
	E	41%	41%	36%	46%	33%		40%	
Intensief - (IV-CD / V-D)	M		27%	16%	33%	23%	17%	24%	≤ 30%
	E	34%	23%	21%	25%	11%		23%	≤ 30%
Zeer intensief - (V-E)	M		20%	11%	0%	19%	6%	10%	≤ 10%
	E	5%	14%	5%	4%	11%		7%	≤ 10%

Percentages berekend op basis van gegevens uit ParnasSys Ultimview

● boven de norm ● onder de norm

CITO Begrijpend lezen 2022 / 2023

Percentage leerlingen per niveaugroep

Niveaugroep	Toets	Groepen						Gem.	Norm
		M/E	3	4	5	6	7		
Verdiept - (I-A)	M		27%	11%	12%	15%	16%	16%	≥ 20%
	E	14%	27%	8%	15%	18%		17%	≥ 20%
Basis - (II-AB / III-BC)	M		33%	53%	27%	38%	35%	36%	
	E	51%	34%	46%	37%	37%		41%	
Intensief - (IV-CD / V-D)	M		29%	37%	52%	36%	41%	39%	≤ 30%
	E	29%	25%	41%	27%	34%		31%	≤ 30%
Zeer intensief - (V-E)	M		11%	0%	10%	10%	8%	8%	≤ 10%
	E	6%	14%	5%	21%	11%		12%	≤ 10%

Percentages berekend op basis van gegevens uit ParnasSys Ultimview

● boven de norm ● onder de norm

In de tabellen is terug te zien dat technisch lezen en spelling op voldoende tot goed niveau aanwezig is. Rekenen en begrijpend lezen zijn de aandachtspunten! Binnen de komende planperiode gaan we hier dan ook volop inzetten. Dit is terug te zien / lezen in de jaarplannen.

De eindopbrengsten van de CNS van de jaren 2019-2023 zien er als volgt uit.

Jaar	Afgenomen toets	Score	Landelijk gemiddelde
2023	Route 8	196,9	200
2022	Route 8	188,9	200
2021	Route 8	209	208
2020	Nvt ivm Corona	Nvt ivm Corona	Nvt ivm Corona
2019	Route 8	206,9	204
2018	Route 8	203	206
2017	Route 8	217	206

Ambitie 1F – fundamentele niveau

Behaalde 1F niveaus eindtoets 2023

Lezen	-> 96%	100%
Rekenen	-> 94%	100%
Taalverzorging	-> 95%	100%



Ambitie 2F / 1S – streefniveau

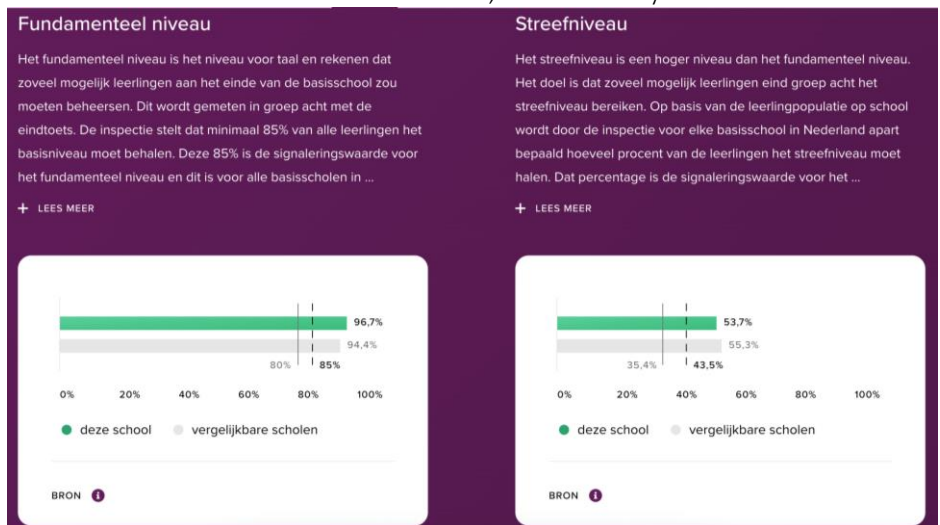
Behaalde 2F / 1S niveaus eindtoets 2023

Lezen	-> 63%	67,6%
Rekenen	-> 60%	37,8%
Taalverzorging	-> 60%	62,2%

Evaluatie eindtoets 2023 Route 8:

In 2022 hebben we als school normen en ambities opgesteld voor de basisvakken Lezen, Rekenen en Taalverzorging.. Dit hebben we gedaan aan de hand van een format van de PO raad, door een analyse te maken van de schoolpopulatie en de opbrengsten van de afgelopen jaren.

Als school zijn we tevreden met de behaalde eindresultaten in 2023. We hebben op één ambitie na, alle normen en ambities behaald. Alle leerlingen van groep 8 zijn met 1F niveau van de basisschool gegaan! Daarnaast hebben we op het gebied van Lezen en Taalverzorging de 2F – 1S ambities ruimschoots behaald. Rekenen is (en blijft) een punt van zorg en aandacht. Op dat gebied scoren we ver onder de door ons geformuleerde ambitie. Wel is er (gelukkig) al groei te zien ten aanzien van 2022. Door het geven van aandacht aan het directe instructiemodel, het investeren in automatiseren en het meer investeren in de gemiddelde en vaardige leerling op het gebied van rekenen hopen we deze stijgende lijn voort te zetten.



4.6.1 Opbrengsten: sociaal emotioneel

Minsten zo belangrijk als cognitieve opbrengsten, zijn de sociale opbrengsten. Hoe voelt een leerling zich? Hoe ontwikkelt een leerling zich op sociaal gebied? Om vorm te geven aan deze ontwikkeling gebruiken we op de CNS de Kanjertraining. Het instrument Kanvas monitort de opbrengsten. Als CNS eindigden we het schooljaar 2022-2023 met de volgende opbrengsten op Kanvas:



	Valt in veiligste 20% van de normgroep		Net zo veilig als normgroep		Aandacht gewenst		Valt in onveiligste 5% van normgroep: actie nodig	
Leerling	Welbevinden	Veiligheidsbeleving	Ondervindt agressie	Angst voor agressie	Klas ziet problemen	Leerkracht treedt op		
	3,18	3,06	1,41	1,54	1,93	3,93		
	3,41	2,99	1,48	1,83	1,96	3,58		
	3,48	3,48	1,32	1,28	1,90	3,69		
	3,66	3,63	1,18	1,26	1,46	3,84		
	3,56	3,58	1,21	1,27	1,61	3,50		
	3,74	3,69	1,12	1,14	1,37	3,79		
	3,42	3,59	1,20	1,27	1,40	3,55		
	3,55	3,43	1,24	1,23	1,77	3,04		
Schoolgemiddelde	3,50	3,43	1,27	1,33	1,67	3,62		
Leerling	Welbevinden	Veiligheidsbeleving	Ondervindt agressie	Angst voor agressie	Klas ziet problemen	Leerkracht treedt op		

4.7 Burgerschapsonderwijs

Het onderwerp Burgerschapsonderwijs kan in dit schoolplan niet ontbreken.

In 2022-2023 is een Leerteam Burgerschap aan de slag gegaan met de beschrijving van het Burgerschapsonderwijs op de CNS. In deze beschrijving wordt er ingegaan op de 9 ijkpunten van Burgerschapsonderwijs. 1. Visie. 2. Onderwijsinhoud. 3. Leerdoelen. 4. Aanpak. 5. Schoolklimaat. 6. Resultaten. 7. Professionalisering. 8. Kwaliteitszorg. 9. Verbinding.

Veel van deze ijkpunten staan goed omschreven en komen terug in het lesaanbod en het onderwijs op de CNS.

De inspectie vraagt echter nog een aanvulling op datgene wat er al is, namelijk een beschrijving van het samenhangende en herkenbare aanbod voor burgerschapsonderwijs. Hiermee wordt met name ijkpunt 9 bedoeld. Het leerteam Burgerschap zal deze herstelopgave uitvoeren.

NEGEN IJKPUNTEN VOOR GOED BURGERSCHAPSONDERWIJS

MISSIE- VISIE & LEERDOELEN

- Visie: Onze school heeft een duidelijke visie op burgerschapsonderwijs.
- Leerdoelen: Onze school heeft concrete leerdoelen vastgesteld

CURRICULUM: ONDERWIJSINHOUD & AANPAK

- Onderwijsinhoud: Onze school heeft een samenhangend burgerschapscurriculum, dat we ook realiseren.
- Aanpak: Onze school gebruikt aanpakken en materialen die passen bij onze visie en onze leerdoelen.

SCHOOLKLIMAAT

- Schoolklimaat: Onze school heeft een klimaat dat past bij de leerdoelen van ons burgerschapsonderwijs

RESULTATEN

- Resultaten: Onze school heeft inzicht in de resultaten van ons burgerschapsonderwijs

PROFESSIONALISERING & KWALITEITSZORG

- Professionalisering: Onze school heeft een kwaliteitscultuur die ondersteunend is aan burgerschapsonderwijs
- Kwaliteitszorg: Onze school zorgt ervoor dat de randvoorwaarden voor goed burgerschapsonderwijs op orde zijn

VERBINDING

- Verbinding: Onze school heeft het burgerschapsonderwijs afgestemd op onze maatschappelijke omgeving



4.8 Digitale Geletterdheid

Tijdens de afgelopen schoolplanperiode 2019-2023 heeft er een verkenning plaatsgevonden op het onderwerp Digitale Geletterdheid. Wat betekent het en hoe kunnen we dat als school invullen? In de huidige schoolplanperiode 2023-2027 gaan we dit concreet maken en invoeren. Op de CNS komt aandacht voor:

1. Informatievaardigheden
2. Computational thinking
3. Mediawijsheid
4. ICT-basisvaardigheden



4.9 Executieve functies

In 2022-2023 heeft de gedragsspecialist van de CNS in een aantal groepen een start gemaakt met de introductie van Executieve Functies. Dit heeft ze gedaan aan de hand van de methode Breinhelden.

Als CNS onderkennen we het belang van de ontwikkeling van Executieve functies.

In de komende planperiode werken we eraan dat alle leerlingen van de CNS bekend raken met deze methodiek.



4.10 Methodes en werkwijzen

Hieronder treft u een overzicht van de binnen de CNS gebruikte methodes en werkwijzen. We vinden het belangrijk dat de huidige manier van werken ook de komende planperiode voortgang vindt, maar dat we ook inspelen op ontwikkelingen.

Vakgebied	Methode / werkwijze	Beschrijving en eventuele acties:
Bijbelonderwijs	Startpunt	Met Startpunt werken we nu 2 jaar. Deze planperiode evalueren we Startpunt en passen deze mogelijk aan, aan de CNS specifieke situatie of we kiezen voor een andere methode.
Taal / Spelling	Gr.1-2 Onderbouwd Gr.3 Lijn 3 Gr. 4-8 Staal	We volgen ontwikkelingen binnen Onderbouwd en passen deze toe. Datzelfde geldt voor Lijn 3 en Staal. Wanneer er nieuwe versies komen, dan bespreken we of we deze aanschaffen of ons oriënteren op iets anders.
Aanvankelijk lezen	Lijn 3 Bouw	Idem.
Begrijpend lezen	Leeslink	Over begrijpend lezen is veel te doen. Want, wat is nu goed begrijpend leesonderwijs? En wat willen we de kinderen bij begrijpend lezen nu ten diepste leren? De leeswerkgroep stimuleert de dialoog over deze vragen en vanuit gezamenlijk overleg komen we tot een plan / keuze voor de CNS hoe het begrijpend lezen vorm te geven.
Engels	Gr.1-4 eigen aanbod Gr. 5-8 Take it Easy	Afgesproken is dat leerlingen op de CNS van groep 1 – 8 onderwijs in de Engelse taal krijgen.
Zaakvakken	Gr. 4- 8 BLINK Wereld	We zijn hier net mee begonnen. Hebben de keus gemaakt om eerst vakgericht te werken en daarna mogelijk over te stappen naar geïntegreerd.
Coöperatief werken (niet verwarren met bewegend leren!)	Kagan coöperatief leren van de Bazalt groep	Alles draait om betrokkenheid. Betrokkenheid creëren we onder andere door coöperatief werken. Het coöperatief werken krijgt in alle groepen op de CNS vorm. Leerlingen zitten in principe in groepjes (er kan beredeneerd worden afgeweken), er worden coöperatieve werkvormen ingezet. Leerlingen krijgen rollen. GIPS wordt toepast.
Zelfstandig werken	Nog te ontwikkelen	In deze planperiode komen we tot een doorgaande lijn waarbij er nagedacht is hoe we de zelfstandigheid van leerlingen vanaf gr. 1 t/m gr.8 kunnen bevorderen. Het werken met een kiesbord, een dag- weektaak en het leren van uitgestelde aandacht zijn hierbij inbegrepen.
Digitale geletterdheid	In schooljaar 2023-2024 kiezen we hier een methode voor.	
Leerlingvolgsysteem	IEP Kanvas	In schooljaar 2023-2024 starten we met het IEP leerlingvolgsysteem. We voeren deze stapsgewijs in. Beginnend bij het hoofd. Daarna het hart. En daarna de handen.
Sociaal Emotioneel / Gedrag	Kanjer	We willen dat iedereen die op de CNS werkt (alle leerkrachten en OA, LKO) Kanjer gecertificeerd zijn. In 2024 volgen we weer een teambrede Kanjer nascholing. Kanjer is voor ons niet het 'afdraaien van lesjes', maar a way of life, a way of thinking.
Beweging en bewegend leren	Speellokaal, plein, klas of sporthal	De vakleerkracht gym of de gymbevoegde leerkracht geven gym vanuit een op school beschikbare leerlijn. Alle leerlingen komen aan de 2 uur verplichte beweegtijd.
Meer- en Hoogbegaafdheid	Levelwerk	Leerlingen van de CNS die meer aankunnen dan het standaardaanbod, worden daartoe uitgedaagd en

		uitgenodigd door het werken met Levelwerk. In deze planperiode ontstaat hiervoor een beschreven werkwijze.
--	--	--

4.11 Leerteams

In schooljaar 2022-2023 zijn we op de CNS gestart met het werken met 6 leerteams. Deze leerteams hebben allemaal hun eigen 'jaaropdracht'.

1. Leerteam Burgerschap
2. Leerteam Zelfstandig werken
3. Leerteam PO-VO
4. Leerteam Instructie
5. Leerteam Coöperatief werken
6. Leerteam Meer- en Hoogbegaafdheid

Doel van het werken met leerteams is dat teamleden binnen een leerteam specifieke kennis opdoen en dit delen met het team. Zo ontstaat Samen Leren.

4.12 Verantwoording

Binnen de CNS hechten we belang aan tijdige en transparante verantwoording. Dit gebeurt in de eerste plaats in dit Schoolplan. Deze wordt toegestuurd naar de onderwijsinspectie, ligt voor iedereen ter inzage op school en staat op de website. Daarnaast is er de Schoolgids. De Schoolgids wordt aan alle ouders toegestuurd via de mail (100% dekkend) en ligt ook op school ter inzage. We publiceren de Schoolgids daarnaast op onze website. Ook zorgen we ervoor dat de website scholenopdekaart.nl bijgewerkt is.

In de jaarplannen worden de geplande activiteiten en de doelen die we daarmee willen bereiken beschreven. De schoolleiding verantwoordt zich maandelijks door middel van de verantwoordingsrapportage aan de Raad van Beheer. Door middel van een Bestuurlijk Jaarverslag wordt officieel verantwoording afgelegd aan inspectie en overheid. Het jaarverslag wordt op de website gepubliceerd en toegestuurd aan de inspectie.

4.13 Ambities op het gebied van Onderwijs en Kwaliteitszorg (wanneer zijn we tevreden?)

Onze ambities op het gebied van Onderwijs en Kwaliteitszorg zijn de volgende:

Ambitie	Indicator												
We evalueren voortdurend de kwaliteit van de organisatie en van ons werk.	In alle lagen van de organisatie (van RvB tot in de klas) werken volgens Plan – Do – Check – Act. Er worden periodiek Tevredenheidsonderzoeken afgenomen. Elk jaar via scholen op de kaart bij leerlingen en medewerkers. Elke 4 jaar via DUO bij ouders, leerlingen en medewerkers. We gebruiken een kwalitatief meetinstrument om de sociale en cognitieve vaardigheden en ontwikkeling van onze leerlingen te volgen. We stoppen bij Cito en stappen over op IEP.												
We zijn tevreden wanneer het personeel, de ouders en de leerlingen tevreden zijn.	Op tevredenheidsonderzoeken willen we een gemiddelde score van minimaal een 7,5 (of hoger) hebben.												
We behalen de geformuleerde ambities op onze eindopbrengsten en monitoren deze vanaf groep 6.	<table border="0"> <tr> <td>1F</td> <td></td> <td>1S-2F</td> </tr> <tr> <td>Lezen</td> <td>-> 63%</td> <td>--> 96%</td> </tr> <tr> <td>Rekenen</td> <td>-> 94%</td> <td>--> 60%</td> </tr> <tr> <td>Taalverzorging</td> <td>-> 95%</td> <td>--> 60%</td> </tr> </table>	1F		1S-2F	Lezen	-> 63%	--> 96%	Rekenen	-> 94%	--> 60%	Taalverzorging	-> 95%	--> 60%
1F		1S-2F											
Lezen	-> 63%	--> 96%											
Rekenen	-> 94%	--> 60%											
Taalverzorging	-> 95%	--> 60%											



5. Personeel en Organisatie

De missie op het gebied van personeel en organisatie is: *“We willen graag een vitaal en zelfstandig team zijn, dat het leren van en met elkaar als plezierig en waarde(n)vol ervaart en in staat is om de missie uit te dragen en de visie daadwerkelijk ten uitvoer te brengen.”* We willen binnen de CNS werk maken van de school als lerende en professionele organisatie. De uitwerking daarvan staat hieronder weergegeven.

5.1 Schoolontwikkeling

Het team werkt vanuit vertrouwen goed samen aan schoolontwikkeling. Alle medewerkers tonen een goede inzet en zijn vakbekwaam. Het team beschikt over voldoende zelfsturend vermogen en veranderkracht om het onderwijs met succes te verbeteren. De school werkt data gestuurd, planmatig en resultaatgericht aan de verbetering van haar onderwijs op basis van analyse. De activiteiten moeten bijdragen aan het bereiken van de missie en de visie van de school. De schoolorganisatie en het onderwijs dat op school wordt gegeven, moeten op adequate en professionele wijze geleid worden. Daarbij heeft de directeur / bestuurder, samen met z'n managementteam oog voor alle betrokkenen bij de schoolorganisatie en voor het geboden onderwijs. De schoolleiding beschikt over passende vakbekwaamheden. De Raad van beheer volgt en stimuleert op effectieve wijze de kwaliteit van het onderwijs.



5.2 Organisationsbeleid

Er wordt een goed personeelsbeleid gevoerd. De personeelsleden verzorgen het onderwijs vanuit een gezamenlijke visie, gebaseerd op het schoolconcept. Van de collega's wordt verwacht dat ze gemotiveerd vanuit de christelijke identiteit van de school werken en loyaal in hun functie staan. In de praktijk betekent dit dat ze zich volledig inzetten voor hun werk en dat ze zich blijven ontwikkelen ten behoeve van goed onderwijs. De directeur / bestuurder heeft hierin, samen met het managementteam, een stimulerende en ondersteunende rol.

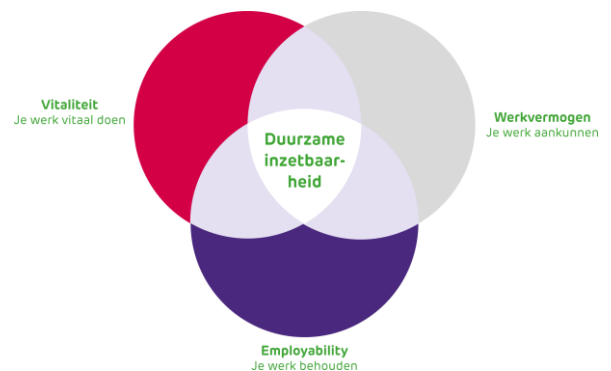
Leraren worden aangesproken op hun professionaliteit. Een goed personeelsbeleid en een prettig leef- en werkklimaat moet er aan bijdragen dat het personeel zich betrokken voelt bij het werk en bij de school. De administratie en procedures zijn helder, transparant en inzichtelijk. De wettelijk verplichte documenten en procedures worden zorgvuldig gehanteerd.

5.3 Coaching en duurzame inzetbaarheid

Startende leerkrachten krijgen sowieso een coach toegewezen van het vervangings- en participatiefonds. Onder begeleiding van die coach wordt er van startbekwaam toegewerkt naar basisbekwaam.

Coaching (op welk vlak dan ook) is in principe voor elke medewerker beschikbaar. Uiteraard moeten daarbij wel de doelen, organisatie, financiën en haalbaarheid besproken worden.

Duurzame inzetbaarheid heeft een structurele plek binnen het taakbeleid. Wanneer er wordt voldaan aan eventuele voorwaarden en in overleg met de directeur / bestuurder kunnen medewerkers gebruik maken van bijvoorbeeld: nascholing, Bapo, coaching, activiteiten op het gebied van bijvoorbeeld time-management, assertiviteit, gespreksvaardigheid enz.



5.4 Persoonlijke ontwikkeling

Voor elke medewerker in de organisatie zijn er mogelijkheden om zich persoonlijk te ontwikkelen. Elk voorjaar wordt er een loopbaanontwikkelingsformulier gedeeld, waarbij iedereen kan aangeven wat de specifieke wensen voor het komend schooljaar zijn omtrent: rol in de school, groep, nascholing, werkdagen enz. In overleg en afstemming met de directeur / bestuurder wordt er gekeken of deze wensen ook haalbaar en realiseerbaar zijn.

5.5 Persoonlijke ontwikkelingsplan

Elke medewerker beschikt over een zelf aangegeven actueel persoonlijk ontwikkelingsplan. Dit plan beschrijft de doelen die de medewerker nastreeft in het kader van zijn persoonlijke ontwikkeling en wat daarvoor nodig is aan scholing, ondersteuning, begeleiding enz. De medewerkers stellen hun ontwikkeldoelen zoveel mogelijk af op de doelen van de school.



5.6 Bekwaamheidsdossier

Elke medewerker beschikt over een bekwaamheidsdossier. Dit is te onderscheiden van het personeelsdossier of maakt daar onderdeel van uit. Het personeelsdossier is het zakelijk dossier van het bevoegd gezag. Het bekwaamheidsdossier is het dossier van de werknemer, gericht op de persoonlijke ontwikkeling. Het bekwaamheidsdossier bevat naast gegevens van de betrokkene in ieder geval een beschrijving van opleiding, ontwikkeling en ervaring, een overzicht van competenties, plan voor de persoonlijke ontwikkeling en verslagen van gesprekken rondom de persoonlijke ontwikkeling. Elke medewerker is zelf verantwoordelijk voor het bij- en actueel houden van zijn of haar bekwaamheidsdossier.

5.7 Overlegstructuur

Overleggen hebben een belangrijke plaats binnen schoolontwikkeling. Hier wordt de dialoog gevoerd over wat goed onderwijs is. Het proces van kwaliteitsborging en verbetering start als het ware binnen deze overleggen. Daar vindt analyse en interpretatie van gegevens plaats, waarna de vastgestelde veranderonderwerpen en vereiste vakbekwaamheden worden vastgesteld. Het proces wordt ook binnen deze overleggen afgerond in de vorm van evaluatie.

Binnen de CNS onderscheiden we de volgende overleggen:

Teamvergaderingen
Bouwvergaderingen
Studiedagen
Managementteam vergaderingen



Teamvergaderingen zijn voor alle teamleden die werkzaam zijn op de dag van vergaderen. De niet aanwezige collega's worden in geïnformeerd door een verslag of hun duo-partner. Thema's zijn hier: alle zaken betreffende het hele schoolteam zowel van organisatorische, onderwijskundige en personele aard. De directeur maakt de agenda en zit de vergadering voor.

Bouwvergaderingen zijn voor alle teamleden die op die dag werken. Inhoudelijk zijn er drie hoofdaandachtspunten aan te geven.

- onderwijsinhoud betreffende de bouw,
- bouworganisatorische zaken en
- bijzonderheden aangaande leerlingen.

De bouwcoördinatoren maken de agenda en zitten de vergaderingen voor.

Studiedagen zijn qua data voorafgaand aan het schooljaar vastgesteld en deze dagen zijn bedoeld voor alle teamleden. Het gaat om bijeenkomsten waarbij de directeur / bestuurder in samenwerking met het MT de agenda opstelt en er inbreng van externen en van interne collega's mogelijk is.

5.8 Professioneel Statuut

Ons professioneel statuut beschrijft op welke wijze de inspraak en het zeggenschap van de leerkrachten is geregeld. De personeelsgeleding van de MR is betrokken bij de totstandkoming van dit professioneel statuut.

5.9 Werkverdelingsplan

Ons werkverdelingsplan beschrijft op welke wijze de werkzaamheden binnen het team verdeeld zijn. De personeelsgeleding van de MR is betrokken bij de totstandkoming van het werkverdelingsplan.

5.10 Management Drives

In september 2022 hebben alle leerkrachten en ondersteuners van de CNS een Management Drives profiel ingevuld. Het doel hiervan is gemeenschappelijke taal te ontwikkelen over wat de drijfveren zijn van de individuele werknemers, de bouwen en het gehele team. Dit kan ons helpen in ons functioneren. Waarom werkt iets mogelijk wel of waarom werkt iets mogelijk niet? Wat kunnen we daarin van elkaar leren? Management Drives zelf is geen doel op zich, het is een voertuig voor onze dialoog wanneer we het hebben over samenwerken en teamvorming.



5.11 Managementteam

Vanaf 1 juni 2023 is er een nieuw managementteam op de CNS gestart. In het managementteam zitten de bouwcoördinatoren van de 3 bouwen, aangevuld met de intern begeleider als adviserend lid. De directeur maakt de agenda en zit deze vergadering voor. Het meest essentiële onderwerp van de MT vergaderingen is de schoolontwikkeling in de breedste zin van het woord. Naast de 3 wekelijkse vergadering is er 1 maal per jaar een MT-studiedag waarin er tijd en ruimte is voor verdiepend overleg en/of scholing omtrent een bepaald thema.

5.12 Gesprekkencyclus

De gesprekkencyclus op de CNS bestaat uit verschillende 'typen' gesprekken, te weten: functionerings-, en ontwikkelgespreken, gesprekken over de jaartaak, persoonlijke gesprekken en incidentele gesprekken.

5.13 Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)

Elke 4 jaar wordt er een Risico Inventarisatie en Evaluatie uitgevoerd. Deze staat gepland voor het kalenderjaar 2024. Deze RI&E levert een plan van aanpak, welke uitgevoerd wordt. Op deze manier worden risico's binnen de organisatie zo klein mogelijk gemaakt.

5.14 Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

We werken op de CNS in het kader van de privacy volgens de Algemene verordening Gegevensbescherming (AVG). Dit houdt in dat wij verantwoordelijkheden kennen om de persoonsgegevens van onze leerlingen en personeel goed te beschermen.



Innovatieve, digitale systemen bieden interessante mogelijkheden om de kwaliteit van het onderwijs en de interne werkprocessen te verbeteren. Onze verantwoordelijkheid is om dat zorgvuldig en veilig te doen.

Er is ook een verantwoordingsplicht. Hierin tonen wij aan welke technische en organisatorische maatregelen wij hebben genomen om de persoonsgegevens van onze leerlingen te beschermen. Dit is beschreven in het Beleidsplan AVG/ Verwerkingsregister.

5.15 Samenwerking met Akorda - Zwolle

Op de CNS werken we actief samen met het onderwijsadministratiekantoor Akorda uit Zwolle.

Zij verzorgen onder andere:

- De personeel-, en salarisadministratie > Anco Grinkhuis*
- De Functionaris Gegevensbescherming > Angelique Engels* en Mariska Zweekhorst*
- Juridische ondersteuning > Angelique Engels*
- HR- en P&O advies > Marieke van Ginkel* en Mariska Zweekhorst*
- Controller > André Habers*

*Bemensing per september 2023



5.16 Ambities op het gebied van Personeel en Organisatie (wanneer zijn we tevreden?)

Onze ambities op het gebied van Personeel en Organisatie zijn de volgende:

Ambitie	Indicator
We zijn een aantrekkelijke en fijne werkgever.	Personeel geeft in tevredenheidsonderzoeken aan dat ze tevreden zijn. (minimaal een 7,5)
We beschikken over voldoende personeel, zodat we de groei van de school kunnen opvangen, dagelijks onderwijs kunnen verzorgen en ziekte kunnen vervangen. Mocht dit vanwege het lerarentekort niet langer lukken, dan staan we ervoor open om 'anders te organiseren'.	Alle groepen beschikken over een leerkracht. Alle functies zijn ingevuld.
Er wordt gewerkt aan gespreid leiderschap en verdelen van de verantwoordelijkheid en taken.	De directeur / bestuurder beschikt over een managementteam met 3 bouwcoördinatoren en adviserende intern begeleider(s). Voor elke herfstvakantie is het taakbeleid afgerond.
Elke medewerker denkt na over z'n eigen professionalisering.	Elke medewerker (leerkracht en ondersteuner) heeft een persoonlijk ontwikkelplan.

6. Financiën en Beheer

6.1 Financiën en beheer

De CNS wil een financieel gezonde school zijn met een jaarlijks sluitende exploitatie, binnen financiële kaders, wet- en regelgeving. De middelen die worden ontvangen, zetten we op onze school doelmatig in. Daarbij zoeken we steeds het juiste evenwicht in het belang van het geheel van de schoolorganisatie. De personele middelen worden voornamelijk door de schoolleiding ingezet. In de besteding van de werkdrummiddelen heeft het team een sterk bepalende rol. Door het bestuur wordt een stringent financieel beleid gevoerd waarbij het streefdoel is in de begroting uit te komen met de beschikbare middelen. Sparen (oppotten) wordt vermeden maar een buffer (reserve) voor calamiteiten wordt gevormd.

De materiële middelen worden ingezet door middel van budgettering. Periodiek leggen we aan belanghebbenden op transparante wijze verantwoording af over de doelmatige en verantwoorde inzet van personele en materiële middelen.



De inspectie heeft omtrent de financiën en beheer het volgende aangegeven: “Het bestuur dient de resultaten van de risicobeheersing en eventuele aanpassing in het systeem op te nemen in het jaarverslag. Ook moet het bestuur in het jaarverslag over 2023 aangeven hoe er getoetst is én of er sprake is van een doelmatige besteding van middelen.”

6.2 Ambities op het gebied van Financiën en Beheer (wanneer zijn we tevreden?)

Onze ambities op het gebied van Financiën en Beheer zijn de volgende:

Ambitie	Indicator
We zijn financieel gezond.	De solvabiliteit en liquiditeit zijn op orde.
We bouwen ons bovenmatig publiekelijk vermogen beredeneerd af.	Dit is terug te zien in beleidsrijke meerjarenbegroting. We begroten negatief en nemen 3 jaar voor het verkleinen van ons bovenmatig publiek vermogen.
Verwerken van de door de inspectie aangegeven actiepunten.	Verwerkt in het aankomende jaarverslag van 2023.

7. Huisvesting en Materieel

De mensen die hun werk in en om de school doen, de kinderen die de school bezoeken en ook overige bezoekers in de school, moeten gebruik kunnen maken van adequate voorzieningen (werkruimtes, ICT-voorzieningen enz.). Een goede inzet van middelen, adequate voorzieningen en een prettig leef- en werkklimaat draagt eraan bij dat het personeel zich betrokken voelt bij het werk en bij de school.

7.1 Fysieke voorzieningen

De school is rolstoeltoegankelijk.

Er bevindt zich een lift in het gebouw.

Op de begane grond is een invalidentoilet.

7.2 Ruimtebehoefte

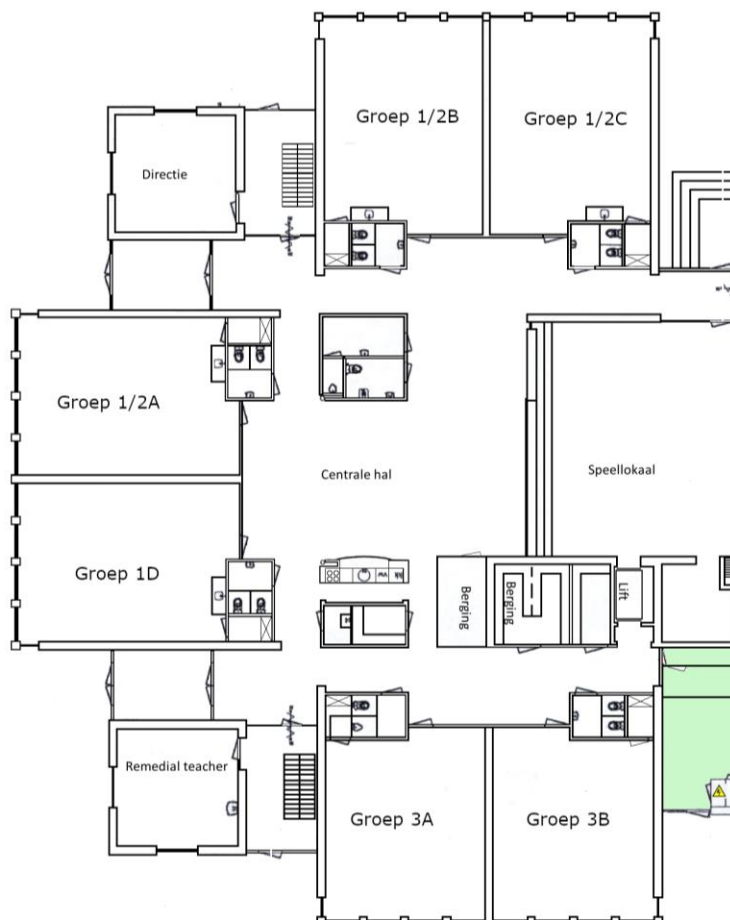
Vanwege de toename van het aantal leerlingen op school hebben we voldoende ruimtes nodig om iedereen te kunnen huisvesten.

In de afgelopen jaren zijn er verscheidene ruimtes van de buurschool, de Berkenhorst, overgenomen. Bij de start van 2023-2024 is de volledige bovenverdieping van het gebouw van de CNS.

De Gemeente Staphorst heeft als noodvoorziening Units geregeld, welke eind 2023 beschikbaar komen. De locatie van deze Units moet nog bepaald worden. Als CNS zijn we niet verplicht deze Units ook te gebruiken.

Mocht het wel nodig zijn, dan is het fijn te weten dat ze beschikbaar komen.

Benedenverdieping:



Bovenverdieping:



7.3 Integraal huisvestingsplan 2023-2036

Gedurende het schooljaar 2022-2023 is er in samenwerking met de gemeente Staphorst, de andere basisscholen in de gemeente en het bedrijf Lindhorst uit Hoogeveen gewerkt aan het opstellen van een nieuw integraal huisvestingsplan.

7.3 VvE (Vereniging van Eigenaren)

In het gebouw zitten twee eigenaren die gezamenlijk de VvE (Vereniging van Eigenaren) vormen: De CNS en Stichting Promes. De VvE is verantwoordelijk voor het onderhoud.
In 2023-2024 wordt een nieuw en actueel Meer Jaren Onderhouds Plan (MJOP) opgesteld.

7.4 Ambities op het gebied van Huisvesting en Materieel (wanneer zijn we tevreden?)

Onze ambities op het gebied van Huisvesting en Materieel zijn de volgende:

Ambitie	Indicator
We beschikken over een goed onderhouden gebouw, waarin we de komende jaren werken aan verduurzaming. We streven naar energieverbruikreductie (zie ook het nieuwe IHP) en vermindering van het gebruik van plastic. We scheiden ons afval.	Lekkages stoppen CV installatie wordt vervangen Verstopping riool wordt opgelost Investeren in led verlichting Papier, plastic, batterijen en restafval scheiden, duidelijker zichtbaar maken in de klaslokalen
We beschikken over voldoende ruimtes om les te geven, te vergaderen en om te ondersteunen en werken	Alle groepen hebben een eigen lokaal. De directeur, intern begeleider, ICT-er, de RT-er, gedragsspecialist en bouwcoördinator beschikken over een ruimte om hun werk uit te voeren. De onderwijsassistenten beschikken over ruimtes waarin zij kunnen ondersteunen.
Het nieuwe IHP wordt goedgekeurd en de uitvoering daarvan wordt opgestart. Speerpunten voor de CNS zijn: - Lucht en klimaat kwaliteit en beheersing - Energiereductie - Ruimtebehoefte	Goedkeuring in gemeenteraad Staphorst najaar 2023. Kredietverstrekking 2024 Uitvoering CNS 2025

8. Maatschappelijk Draagvlak

8.1 Giften

Door middel van het wekelijks meebrengen van een gift voor onze naaste en door het als school (financieel) adopteren van twee kinderen in de Derde Wereld willen we laten zien dat we breder kijken dan alleen onze eigen naaste omgeving. Naast de adoptiekinderen kiezen we jaarlijks een doel waaraan we onze wekelijkse gift overmaken.

Thema's als vluchtelingen en mensenrechten komen aan de orde wanneer de actualiteit daartoe aanleiding geeft. Wandelen voor Water is een voorbeeld van de een project waarbij de kinderen van groep 8 jaarlijks binnen de lessen het accent leggen op een land uit Afrika en dit symboliseren door met 6 liter water op de rug een wandeling te maken.

8.2 NT2 onderwijs

Als school zijn we actief betrokken bij het NT2 onderwijs. Er komen in de Gemeente Staphorst met regelmaat gezinnen binnen met een niet Nederlandse achtergrond welke kinderen in de basisschoolleeftijd hebben. Het gaat dan vaak om Oekraïense kinderen of Statushouders uit andere landen.

Wanneer deze kinderen op de CNS komen, krijgen zij extra (taal) ondersteuning aangeboden met name door de remedial teacher, die ook taalcoach is. Binnen de groepen krijgen deze kinderen zoveel mogelijk passend (taal) onderwijs aangeboden. Met de Gemeente Staphorst en de andere basisscholen in de gemeente zijn er nauwe contacten over het onderwijs aan anderstaligen.

8.3 Diverse projecten

Door middel van projecten neemt de school deel aan opruim- acties voor zwerfvuil, thema projecten in het kader van de duurzaamheid, boomplantdag etc.

8.4 Gezonde school (voeding, welzijn, beweging, vitaliteit)

Gezonde school is een breed begrip. Het beslaat namelijk 7 terreinen. De CNS mag zich al een gezonde school noemen omdat we een Kanjerschool zijn. Dit beslaat het deelgebied: Welbevinden.

De CNS streeft ernaar om een gezonde leefstijl ook op andere deelgebieden te stimuleren, zoals op de gebieden:

- beweging
- voeding
- relaties, diversiteit en seksualiteit



We stimuleren ouders tot het maken van gezonde keuzes. Daarnaast hebben we in 2023-2024 voor het eerst het EU schoolfruit aangevraagd.

De CNS participeert actief in initiatieven die er op gemeentelijk niveau worden genomen. Zo doen we mee aan Jong Gezond Staphorst en werken we actief samen met de Buurt-sportcoach en de jongerenwerkers van Saam-Welzijn.

In schooljaar 2023-2024 wordt een keuze gemaakt voor een methode rond de vorming van relaties, diversiteit en seksualiteit.

8.6 Groen schoolplein

In 2022-2023 is er een initiatief ontstaan om een groen schoolplein te creëren. Plannen hiervoor zijn inmiddels in een vergevorderd stadium. Het is de bedoeling dat het plein in het schooljaar 2023-2024 gerealiseerd wordt.

8.7 Afvalscheiding

Binnen de CNS worden plastic, papier en restafval incl.gft van elkaar gescheiden. We proberen het gebruik van plastic daar waar mogelijk te vermijden.

Met ingang van schooljaar 2023-2024 gaan verscheidene groepen van de CNS 1,5u per schooljaar de buurt in om zwerfafval op te ruimen. Hier staat een vergoeding vanuit de gemeente tegenover.

8.8 Maatschappelijke externen

Met name de directeur en de intern begeleider hebben buiten de school contacten in het maatschappelijke circuit, in de relatie met de gemeente, het samenwerkingsverband en andere externen als de begeleidingsdienst, kerken, andere scholen, onderwijsinstellingen en sportclubs.

8.9 Contactmomenten OR, MR en Raad van Beheer.

Jaarlijks zijn er geplande momenten van contact tussen de ouderraad, de medezeggenschapsraad en de Raad van Beheer. Tussendoor is er altijd contact mogelijk. De directeur / bestuurder heeft zo'n 5 vergaderingen per jaar met de MR. Hierin worden alle wettelijke verplichte documenten besproken en daar waar nodig geadviseerd en/of ingestemd.





N.a.v. het inspectiebezoek geldt het volgende: De rol van de Raad van Beheer in relatie tot de Raad van Beheer kan anders vormgegeven worden. De Raad van Beheer kan de MR meer bevragen vanuit de rol van toezichthouder. Kan de MR haar taak goed uitvoeren? Hoe is de communicatie en onderlinge verstandhouding met de directeur – bestuurder? Wordt aan alle wettelijke eisen voldaan?






8.10 Ambities op het gebied van Maatschappelijk draagvlak (wanneer zijn we tevreden?)

Onze ambities op het gebied van Maatschappelijk draagvlak zijn de volgende:



Ambitie	Indicator
Leerlingen van de CNS worden gevormd op het gebied van een gezonde levensstijl, zorg voor de natuur en de naaste.	We doen mee aan onderdelen van gezonde school, scheiden afval, werken actief samen met de buurt-sportcoach en de gemeente in Jong Gezond Staphorst.
De CNS participeert actief in buurtinitiatieven, in het dorp en in de gemeente rondom vergroening van de omgeving.	Realisatie van een groen schoolplein.
De CNS staat positief bekend in de omgeving.	Er wordt positief over de CNS gesproken.
We hebben een methode voor relaties, diversiteit en seksualiteit en geven daar les uit. De keuze voor deze methode is in afstemming en overleg met ouders tot stand gekomen, waarbij de school uiteindelijk de keuze maakt.	2023-2024 keuze methode en inplannen en uitvoeren van de lessen.
We doen een keer mee aan EU schoolfruit en evalueren dit. Participatie van ouders is cruciaal in de onderbouw (snijden en schoonmaken van fruit).	Start vanaf 13 november 2023.

Bijlage 1 Schoolplandoelen in een jaaroverzicht / jaarplan

Onderwerp, Doel, Personen:	Concrete uitwerking, het hoe:
<p>Kanjer, Sociale Veiligheid, Fysieke veiligheid, Gedrag, Burgerschap en vorming</p> <p>Doel: Wij zijn een veilige school waar we zoveel mogelijk werken aan voorspelbaarheid vanuit vaste regels en routines. We voldoen aan de wet- en regelgeving op dit gebied. Leerlingen geven in de monitor Sociale Veiligheid van Kanjer en Scholen op de kaart minimaal een 7,5 (of hoger) voor welbevinden en veiligheid.</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. We zijn een Kanjerschool en geven dat vorm door het geven van wekelijkse Kanjerlessen, het gebruiken van de Kanjertaal, tijdens de pauze dragen van de Kanjerhesjes en het volgen van een Teambrede Kanjer terugkomdag in februari '24. 2. Alle leerkrachten op de CNS zijn Kanjer gecertificeerd. 3. Bij het observeren van gedrag en bij het op- en aanspreken kijken we door de bril van de 5 kernwaarden van de CNS (veiligheid, vertrouwen, rust, gelijkwaardigheid en respect) Deze kernwaarden worden zowel beneden als boven visueel vormgegeven. 4. Elke 8 weken vindt er een afstemmingsgesprek plaats met de tussen schoolse opvang. 5. De anti-pest coördinatoren worden actief ingezet bij 'pestcasussen'. 6. De luisterjuf / vertrouwenspersoon (Gerjanne) is binnen de school bekend, zij gaat de klassen rond, leerlingen weten haar te vinden. Zij is op 10 dagdelen uitgeroosterd om haar werk te kunnen uitvoeren. 7. In juni '23 is er een visiestuk en leerlijn Burgerschap opgesteld. Deze wordt besproken, uitgevoerd, geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. (leerteam Burgerschap). 8. In september '23 komen we tot een keuze, aanschaf en implementatie van een methode seksuele vorming en diversiteit. 9. In de eerste 3 maanden van '24 wordt een RI&E uitgevoerd door Arbomeester. 10. De BHV-ers van de CNS volgen in maart/april '24 de herhalingscursus BHV
<p>Christelijke identiteit</p> <p>Doel: We zijn een christelijke school, waarbij er aandacht is voor de boodschap van de bijbel. We vertellen vanuit een doorgaande lijn de bijbelverhalen en vieren (of hebben aandacht voor) de christelijke feesten (Kerst, Pasen, Hemelvaart en Pinksteren en biddag en dankdag). We stellen de herformulering van onze christelijke identiteit vast, na dialoog met de verschillende geledingen.</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. We werken volgens het bijbelrooster van Startpunt. De uitvoering van de bijbellessen wordt afgestemd op de leeftijden en groepen. 2. Dankdag en Biddag wordt vormgegeven samen met de predikanten van de toeleverende kerken. Op een van die 2 dagen zal er (onder schooltijd) naar gestreefd worden om ook even een kerk te bezoeken (via een rooster). Daar zal dan een rondleiding, presentatie, spel, etc. zijn. Dit is de vervanging van de ooit in het leven geroepen S-G-K dienst op zondag. 3. In september / oktober '23 wordt de concepttekst over de christelijke identiteit met de verschillende geledingen van de CNS besproken (team, MR, RvB) en uiteindelijk vastgesteld.
<p>Rekenen</p> <p>Doel: kwalitatief en eigentijds rekenonderwijs, met een hoge betrokkenheid van leerlingen. De opbrengsten van de CNS op het gebied groeien komend jaar naar de geformuleerde ambities 1F 96% en 1S 60%.</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vanaf groep 6 gaan we de 1F en 1S/2F doelen monitoren, zodat we pro actief zicht hebben op het toewerken naar deze eindniveaus en daarop kunnen anticiperen. 2. De rekenopbrengsten staan onder druk. Qua opbrengsten binnen de hele school, blijven die van rekenen achter. Dit maakt dat we hier extra op inzetten. Dit gebeurt onder andere door: 3. EDI toe te passen als vaste instructiemodel bij rekenen 4. De lesbezoeken uit te voeren bij rekenlessen 5. Gebruik te maken van het rekenmuurtje en rekensprint 6. Extra in te zetten op automatisering
<p>Zaakvakken gr.4-8</p> <p>Doel: In de groepen 4 t/m 8 werken we vakgericht aan de vakken Natuur & Techniek - Aardrijkskunde - Geschiedenis en aan de 21^e eeuwse vaardigheden. We doen dit met de methode Blink.</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. In juni '23 hebben we besloten om de zaakvakken van Blink vooralsnog vakgericht te geven. Elke jaargroep plant deze lessen in in zijn/haar weekrooster. 2. We spreken af dat parallelgroepen daar waar mogelijk samenwerken, hetzelfde doen. Zo creëren we eenheid en 'samen'.

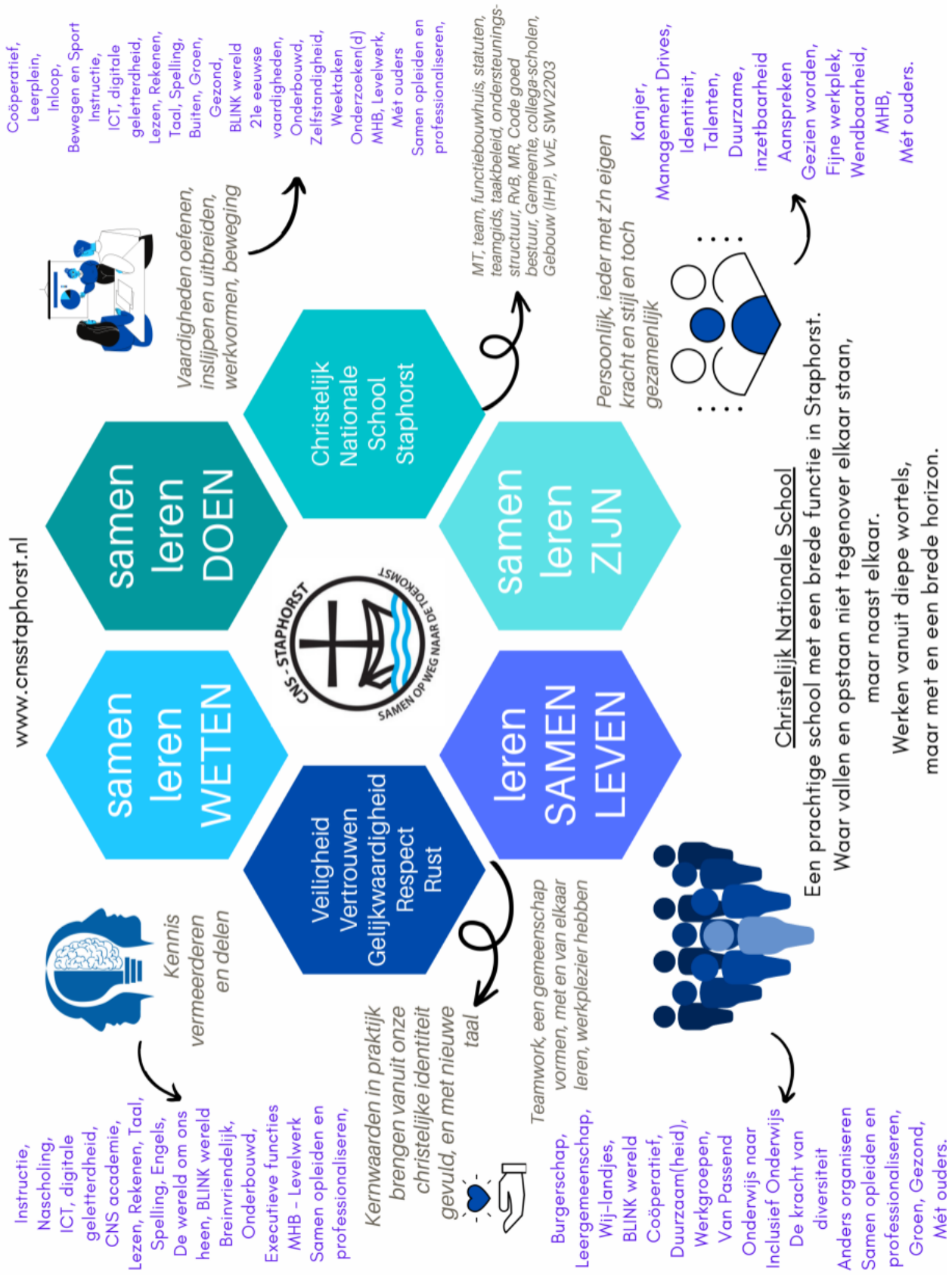
<p>Coöperatief leren en bewegend leren</p> <p>Doel: Lessen die op de CNS gegeven worden, worden gekenmerkt door het actief betrekken van de leerlingen. Daarnaast wordt samenwerking en betrokkenheid gestimuleerd. We doen dit alles met activerende werkvormen, we kennen GIPS en gebruiken wisbordjes</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Coöperatief leren (in de hele school, al langere tijd) en bewegend leren (met name onderbouw, de afgelopen jaren) zijn 2 vormen van activering en komen tot samenwerking waar we op de CNS gebruik van maken. Toch lijken gemaakte afspraken en werkwijzen her en der wat weg te zakken. Dit schooljaar herijken we dit en zorgen we dat de basis weer staat. 2. Het leerteam Coöperatief leren heeft een kwaliteitskaart ontwikkeld. Deze vormt de basis van datgene wat we doen. Het hele team is hiermee bekend en de afspraken zijn terug te zien in de klassen. 3. Centraal Nederland begeleidt ons bij de borging van het Coöperatief leren. 4. We streven ernaar om het Coöperatief en bewegend leren ook toe te passen in de vergaderingen en op studiedagen.
<p>Lezen</p> <p>Doel: Op de CNS werken we aan een positief leesklimaat, we stimuleren kinderen actief, om te komen tot lezen en de leesvaardigheid te onderhouden. De opbrengsten op technisch lezen liggen op of boven de door ons geformuleerde ambities. Voor begrijpend lezen groeien we komend schooljaar toe naar die ambities. (96% 1F en 60% 1S)</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Op de CNS zijn 2 leescoördinatoren. Zij werken vanuit een jaarplan. Het volledige jaarplan Lezen is dan ook daar te vinden. 2. Binnen dat jaarplan komen onder andere de volgende onderwerpen aan de orde: close reading, theaterlezen, Kinderboekenweek, samenwerking met de bibliotheek, actualisering van de eigen collectie, begrijpend lezen, leesmotivatie, Leeslink.
<p>ICT en communicatie</p> <p>Doel: werken met kwalitatieve en eigentijdse ICT apparatuur, daarnaast ICT inzetten als middel om te komen tot leren en het ontwikkelen van vaardigheden</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. In het schooljaar '23-'24 oriënteren we ons op leerlijn digitale geletterdheid (= programmeren, mediawijsheid enz.). 2. Er vindt in november een ouderavond plaats waarop Mediawijsheid een van de onderwerpen is. 3. We gaan in gesprek over een eenduidig communicatiebeleid en uitvoering door de hele school heen. Parro nieuwsberichten vanuit de groepen met ongeveer dezelfde opbouw van informatie.
<p>Cultuur en muziek</p> <p>Doel: leerlingen maken kennis met verschillende vormen van cultuur: theater, muziek, beeldende vorming, tekenen, kunst</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Deelnemen aan Jong in Staphorst; de cultuuragenda van Staphorst. 2. Werken met een vakleerkracht muziek in de groepen 1 t/m 8. 3. Uitvoeren beleidsplan en jaarplan Cultuur, geschreven door Jarno. 
<p>Jaarplan onderbouw Het jonge kind, gr. 1-2</p> <p>Doel: Binnen de bouw zo optimaal mogelijk samenwerken en communiceren ten behoeve van zo goed mogelijk onderwijs aan de leerlingen. Dit is het eerste volledige schooljaar dat er teamgericht, onder leiding van een teamleider gewerkt gaat worden.</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tijdens de onderbouwvergaderingen nemen we de door ons geformuleerde visie op het jonge kind voortdurend als uitgangspunt. 2. Leerpleinactiviteiten worden gecombineerd met onderzoekend-, coöperatief-, en bewegend leren. 3. We onderzoeken of we het Portfolio van Onderbouwd Online gaan invullen. 4. Onderbouwd gaat qua werkwijze veranderen. Wij sluiten hier (mogelijk) bij aan 12 okt 2023: workshop Onderbouwd in groep 1-2 door Simone Haven. 5. We hebben een cursus buitenspel gevolgd. We actualiseren onze afspraken hierover en komen deze na. 6. We ronden onze visie op ICT in de onderbouw af en bestellen hardware en software die bij deze visie aansluiten. N.a.v de workshop op 12 oktober 2023 7. We ontwikkelen het werken met het Digikeuzebord. 8. Er vinden klasse bezoeken en daarbij gesprekken plaats met iedere Onderbouw collega.

	<ol style="list-style-type: none"> 9. We gaan samen kijken welke onderdelen van EDI toepasbaar zijn in de Onderbouw 10. Onderbouwd workshop over NT 2 leerlingen in de klas. 13 november 2023?
<p>Jaarplan middenbouw Groep 3-5</p> <p>Doel: Binnen de bouw zo optimaal mogelijk samenwerken en communiceren ten behoeve van zo goed mogelijk onderwijs aan de leerlingen. Dit is het eerste volledige schooljaar dat er teamgericht, onder leiding van een teamleider gewerkt gaat worden.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Blink vakgericht... 2. In maart en juni worden de opbrengsten van IEP binnen de bouw gepresenteerd en besproken 
<p>Jaarplan bovenbouw Groep 6-8</p> <p>Doel: Binnen de bouw zo optimaal mogelijk samenwerken en communiceren ten behoeve van zo goed mogelijk onderwijs aan de leerlingen. Dit is het eerste volledige schooljaar dat er teamgericht, onder leiding van een teamleider gewerkt gaat worden.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Blink vakgericht... 2. Vanaf groep 6 monitoren en volgen 1F en 1S niveaus (n.a.v. inspectie) 3. In maart en juni worden de opbrengsten van IEP binnen de bouw gepresenteerd en besproken 
<p>Meer- en Hoogbegaafdheid</p> <p>Doel: een passend aanbod voor de meer- en hoogbegaafde leerling</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Er vindt een wekelijks Levelwerkaanbod plaats voor leerlingen die hiervoor in aanmerking komen. 2. De groepsleerkracht is betrokken op deze leerlingen en op de hoogte van wat er gedaan wordt. 3. Binnen de klas worden de gemaakte afspraken omtrent compacten en verrijken gevolgd. 4. Er wordt een visie geformuleerd op hoe we op de CNS omgaan met het meer- en hoogbegaafde kind.
<p>Samen opleiden en professionaliseren (begeleiding stagiaires en (startende) leerkrachten)</p> <p>Doel: Stagiaires en (startende) leerkrachten krijgen begeleiding en coaching wanneer nodig en wanneer daar behoefte aan is. Rondom de stagiaires volgen we hierin het kader van SO&P van de KPZ. Bij startende leerkrachten wordt gebruik gemaakt van de Mentor on the Job van het vervangingsfonds / participatiefonds.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Met het kader van de KPZ "Samen opleiden en professionaliseren" als uitgangspunt komen we dit schooljaar tot een CNS beleid op het gebied van de begeleiding van stagiaires. 2. Startende leerkrachten op de CNS worden begeleid door een Mentor on the Job van het vervangingsfonds / participatiefonds. Dit schooljaar is dat Koen Roozen. 3. Een aantal (2) leerkrachten volgen de mentorentraining (Lotte, Gerjanne). 4. Of Rianne, of Ellen volgt de opleiding tot Co'opper, schoolopleider.   
<p>Kwaliteit, professionele cultuur en (online) leren</p> <p>Doel: we willen een kwalitatieve school zijn,</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. We streven met elkaar een cultuur van "een leven lang leren" na, waarin coaching, feedback krijgen en geven, observeren en begeleiden als iets normaal en noodzakelijks gezien wordt. 2. De 4 actiepunten vanuit het inspectiebezoek worden uitgevoerd (zie inspectieverslag).

<p>die doelgericht en planmatig werkt, die doet wat ze zegt en zegt wat ze doet</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. We evalueren ons onderwijs aan de hand van de door ons geformuleerde ambities op 1F en 1S. 4. Elke leerkracht krijgt in het schooljaar 2023-2024 een lesbezoek, inclusief verslag. Hierbij wordt dit schooljaar in de groepen 3-8 specifiek gekeken naar het EDI model. In de kleutergroepen wordt gekeken welke onderdelen van EDI toepasbaar zijn. 5. Naast een aantal werkgroepen zijn er een 6-tal Leerteams die zich verdiepen in een onderwerp: Instructie, Zelfstandig Werken, PO-VO, MHB, Coöperatief leren, Burgerschap. De leerteams werken aan de hand van een jaaropdracht. 6. Elk teamlid volgt 2 dezelfde E-learnings bij Skillstown, passend bij het jaarplan van de CNS. Het MT komt hiervoor met een voorstel. Daarnaast staat het elk teamlid vrij om nog andere E-learnings te volgen. 7. We implementeren het IEP leerlingvolgsysteem. 8. We voeren de nieuwe wetgeving rond de Doorstroomtoets uit. 9. Scholen op de kaart is volledig bijgewerkt. 10. We maken een aantal basisafspraken over hoe we via Parro communiceren en wat we communiceren in onze weekberichten. 11. Op een van de studiedagen analyseren we de opbrengsten en gaan we daarover met elkaar in gesprek.
<p>Visie op personeel, duurzame inzetbaarheid, functiebouwhuis, tevredenheid</p> <p>Doel: Een vitaal en zelfstandig team dat het leren van en met elkaar als plezierig en waarde(n)vol ervaart en in staat is om de missie uit te dragen en de visie daadwerkelijk ten uitvoer te brengen.</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Het hele team weet wat onder duurzame inzetbaarheid wordt verstaan. 2. We kennen de theorie achter Management Drives en weten deze in te zetten als middel om te komen tot (betere) samenwerking. 3. We hebben een actueel professioneel statuut. 4. We hebben een actueel werkverdelingsplan. 5. We hebben een actueel functiebouwhuis. 6. In jan/febr/mrt 2024 wordt een nieuwe risico inventarisatie en evaluatie uitgevoerd. 7. Uitgevoerde tevredenheidsonderzoeken worden geëvalueerd en nog geplande onderzoeken worden uitgevoerd.
<p>Management Team</p> <p>Doel: op 1 juni 2023 is er een nieuw Managementteam gestart. Doel is dat dit een goed werkend en goed communicerend team is die de werkzaamheden zoals die in de taakomschrijving geformuleerd staat uitvoert.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Het MT komt gemiddeld om de 3 weken bij elkaar. 2. Minimaal 2x per jaar vindt er een evaluatie plaats, waarbij ook iemand van Verus (de koepelorganisatie voor katholiek en christelijk onderwijs) aanschuift. 
<p>Zending / Deelgeld</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zoeken van een nieuw doel voor de naaste 2. Contact onderhouden met mensen van deze stichting en zorgen voor een informatiemoment voor de kinderen.

Bijlage 2 Placemat = samenvatting schoolplan op 1 a4

Bijlage 3



Vaststellingsverklaring Schoolplan 2023-2027

School: CNS Staphorst

Adres: Staphorster Kerkweg 38

Postcode en plaats: 7951 JS Staphorst

Het schoolplan is besproken met alle geledingen binnen de school. Iedereen heeft kunnen meedenken en het plan van input kunnen voorzien.

d.d. 13 oktober 2023 Handtekening directeur - bestuurder _____

Het schoolplan is besproken in de vergadering van de MR van de CNS die ingestemd heeft met dit schoolplan.

d.d. 25 september 2023 Handtekening voorzitter MR _____

Het schoolplan is vastgesteld door het bevoegd gezag van bovengenoemde school

Plaats: Staphorst d.d. 10 oktober 2023

Naam: Johan Krol Functie: Voorzitter Raad van Beheer

Handtekening _____