

JAARPLAN 2017-2018

Ter voorbereiding

Goed onderwijs maken we samen. Het is een gezamenlijke ontdekkingstocht die steeds doorgaat. We kunnen nooit zeggen dat we 'er' zijn, omdat we niet weten wat de toekomst ons precies zal brengen. Ons strategische beleidsplan 2015-2019 is daarom een reisgids. We willen niet de illusie wekken dat we ons werk in de komende jaren beheersmatig kunnen vastleggen in meetbare doelen, uitgezet in een afgebakend tijdvak. Onze reis is al lang bezig en eindigt niet in 2019.

Toch hebben we wel degelijk doelen voor ogen. Daar koersen we ook op en we zijn steeds aanspreekbaar op de vraag of we in de goede richting gaan. Maar we kunnen en willen niet alles in detail vastleggen, omdat we niet precies weten wat we onderweg tegenkomen. We leren gaandeweg bij, en geven onszelf de ruimte om wendbaar te zijn en wellicht andere wegen te kiezen.

Dit jaarplan laat ons reisplan zien voor het komende jaar. Het beschrijft welke doelen, welke richting wij voor ogen hebben, hoe wij het komende jaar met elkaar willen werken en wat we onderweg van plan zijn te doen en met welke beoogde resultaten. Deels doen we dat met elkaar als VCPO, deels kiezen de scholen hun eigen route. We blijven echter één reisgezelschap, het is daarom belangrijk te blijven luisteren naar elkaar, ons te laten beïnvloeden en ons ook te verantwoorden naar elkaar over de gekozen route.

De koers – het kader van ons handelen

De VCPO is een organisatie met als bestaansrecht onderwijs te geven aan de kinderen op onze scholen. Een belangrijke taak, immers het onderwijs leidt niet alleen op voor een baan, maar voor het leven. Daarmee heeft de VCPO en wij, de mensen die daar werken, een verantwoordelijkheid voor het geluk van onze kinderen en de duurzaamheid van de wereld, waarin zij leven. Dat kunnen wij niet alleen, maar zullen dat moeten vormgeven met de kinderen, de ouders, de buurt, de plaats, kortom met de gemeenschap, waar wij deel van uit maken. Samen maken wij de toekomst.

Het onderwijs is daarmee gericht op de wereld van morgen. Uiteraard dienen de kinderen binnen de VCPO-scholen te beschikken over de kennis en vaardigheden die staan omschreven in de kerndoelen voor het basisonderwijs. Maar daar kan het niet bij blijven. Kinderen leren zichzelf en elkaar te respecteren en voelen een verantwoordelijkheid voor elkaar. Ze zijn begaan met de ander. Ze staan open voor nieuwe informatie en zijn creatief in het zoeken naar nieuwe oplossingen. Ze leren afwegingen te maken en zijn daarbij zich bewust van de samenhang in de wereld.

In dit kader wordt het begrip waarde-gedreven onderwijs geïntroduceerd, onderwijs waar ruimte is voor waarden als verantwoordelijkheid, integriteit, authenticiteit, empathie. Waarden, die ook vanuit onze identiteit, onze bronnen aanspreken. De Bijbelse verhalen leren ons het leven te zien als een reis die erop gericht is om steeds meer mens te worden.

Om dit te borgen ontwikkelt de VCPO zich tot een lerende en professionele organisatie, waarin op alle niveaus gebruik wordt gemaakt van de bereidheid en het vermogen tot leren en presteren van haar mensen. In het [filmpje van LEV](#) wordt zichtbaar wie we als VCPO willen zijn. Ons motto is: Wij geloven in ieder kind en geven om elkaar. In ons onderwijs gaan we onze ambities aan vanuit **de presentie**. We nemen ook onszelf mee, onze gedachten, patronen, overtuigingen, ons hoofd en hart. We heb daarbij de verantwoordelijkheid om ons eigen gedrag op een systematische wijze kritisch te bekijken naar de effectiviteit daarvan. Wat brengen we teweeg en is dat dienend voor de bedoeling van ons onderwijs.

Van koers naar praktijk

In de vertaling van de koers naar de praktijk hebben we de laatste jaren geïnvesteerd in de ontwikkeling van *Professioneel Kapitaal*.

Professioneel kapitaal realiseren is mogelijk door te investeren in menselijk, sociaal en besluitvormingskapitaal. *Menselijk kapitaal* komt voort uit de kwaliteit van alle medewerkers binnen de VCPO. *Sociaal kapitaal* bestaat uit het samen met anderen (leerkrachten, kinderen, ouders, de omgeving) ontwerpen en vormgeven van ons onderwijs. *Besluitvormingskapitaal* gaat over het goede doen op het juiste moment, waardoor doelen optimaal kunnen worden gerealiseerd.

Dit betekent in de praktijk:

- De scholen werken permanent vanuit en aan een heldere en doorleefde identiteit, missie, visie
- Op de scholen wordt er geïnvesteerd in onderlinge relaties en onderling vertrouwen
- De scholen bieden een veilige leeromgeving, er is een cultuur van “fouten maken mag”
- De scholen werken vanuit het principe van dialoog i.p.v. discussie
- Op de scholen worden talenten ingezet op samen leren, ontwerpen en voorbereiden
- Op de scholen worden mensen gevraagd voor projecten op kwaliteit, het talent dat zij hebben of willen ontwikkelen
- De scholen staan in een complexe situatie, waarin er niet één waarheid is, maar waarin de complexiteit wordt benaderd vanuit verschillende perspectieven
- Bij transformatieprocessen op de scholen is het gehele systeem betrokken (*talenten worden benut, verschillende perspectieven worden gewaarborgd, de context van de scholen speelt een belangrijke rol*)

Een korte terugblik 2016-2017

In schooljaar 2016-2017 hebben we met betrekking tot de ontwikkeling van het professioneel kapitaal al heel wat stappen gezet. Dat vervult ons met trots. Trots op wat we met elkaar hebben weten te bereiken in de ingezette cultuurverandering naar een lerende, professionele organisatie.

We raken doordrongen van de ‘why’ van VCPO, het verhaal, we nemen dat als uitgangspunt voor de beslissingen die we nemen. We stellen elkaar de vraag wat er nodig is om onze eigen rol als leerkracht, onderwijsassistent, IB-er, locatielider, directeur en bestuurder zo in te vullen dat het in lijn is met onze ‘why’ en met de lerende, professionele organisatie. Dat is voelbaar en ook zichtbaar in onze organisatie, ook voor mensen van buitenaf die ons dit jaar gevisiteerd en bezocht hebben.

Ook maakten we het afgelopen jaar met elkaar een beweging **van ik naar wij!** We mobiliseerden krachten en creëerden meerwaarde. We laten daardoor de professionele eenzaamheid steeds meer achter ons. We denken meer in termen van **‘we doen het samen’**, binnen de scholen en binnen VCPO als geheel. Deze ontwikkeling mag nog sterker en krachtiger worden.

De grondtoon voor 2017-2018

Voor het schooljaar 2017-2018 gelden de volgende uitgangspunten:

- We blijven vanuit de ‘wij’ en de ‘why’ verbinding maken
- We verbinden alle elementen uit de ‘why’ en ‘hoe’ met concreet gedrag in de praktijk
- We werken planmatig (Plan-Do-Check-Act), waarbij deze cyclus in gezamenlijkheid (binnen de teams en VCPO als geheel) wordt doorlopen.

- De basis op orde – iedere school voldoet minimaal aan de wettelijke eisen m.b.t. de onderwijsopbrengsten, de kwaliteit van begeleiding en zorg en een veilig schoolklimaat.

Dit jaar wordt explicieter het verband gelegd tussen de inhoudelijke doelstellingen (wat) en de manier waarop deze worden bereikt (hoe – professionele cultuur in een lerende organisatie)

Belangrijk is dat we de versterking van onze cultuur, die we in de afgelopen jaren hebben vormgegeven, **benutten**. Als vervolg op de ingezette koers naar een professionele en lerende organisatie en het versterken van menselijk, sociaal en besluitvormingskapitaal hebben we in schooljaar 2017-2018 binnen de scholen en VCPO de volgende doelen:

Menselijk kapitaal

Om het menselijk kapitaal (kwaliteit van de medewerkers) binnen VCPO en de scholen verder te ontwikkelen en zo ook de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te borgen, wordt de professionele ruimte voor de diverse rollen helder geformuleerd en vertaald naar concreet en zichtbaar gedrag. Dit biedt input voor het gesprek over de professionalisering van de medewerkers op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en werken aan eigen loopbaan.¹ Het sluit daarmee aan bij de ontwikkeling en versterking van het HR beleid binnen de VCPO.

Sociaal kapitaal

Verbinden van *wat* (inhoud en concrete afspraken over leeropbrengsten en onderwijskwaliteit) met *hoe* (proces – hoe komen we tot afspraken, hoe doen we de evaluatie, hoe voeren we met elkaar het gesprek, etc), waarbij ook steeds weer de verbinding wordt gemaakt met de *why*: ‘Hoe worden de kinderen hier beter van?’ Het verbinden van inhoud en proces vindt plaats door bewust aandacht te besteden aan de manier waarop het inhoudelijke gesprek wordt gevoerd over het behalen van de gewenste doelen en de uitdagingen waar de scholen en de VCPO voor staan. We heb daarbij de verantwoordelijkheid om ons eigen gedrag op een systematische wijze kritisch te bekijken naar de effectiviteit daarvan. Wat brengen we teweeg en is dat dienend voor de doelen in ons onderwijs. Deze **presentie** komt voor in de gesprekken in teamvergaderingen, directieoverleg, leergemeenschappen en regiegroepen, etc.

Besluitvormingskapitaal

Besluitvormingskapitaal gaat over het goede doen op het juiste moment, waardoor doelen optimaal kunnen worden gerealiseerd.

We gaan daarom de opgaven waar we voor staan aan vanuit **de verbinding**, die we nadrukkelijk zoeken. Wij hebben *met elkaar* een opgave. Dit vraagt commitment, persoonlijk en collectief leren, handelen vanuit het besef onderdeel te zijn van het grotere geheel. Collega's moeten de gelegenheid krijgen om zowel op VCPO als schoolniveau te delen, te leren, te overleggen en samen te werken en samen te besluiten.

Onze scholen zullen in hun kwaliteitsambities meer **richting en focus** aanbrengen, we zullen **keuzes** moeten maken. We kijken daarbij nadrukkelijk naar wat **het resultaat** is van deze keuzes en stellen onszelf bij alles wat we doen de vraag hoe de kinderen en het onderwijs er beter van wordt (verbinding met de *why*).

¹ Zie Rob Poell cs. *Professionele ontwikkeling van docenten organiseren (2016)*, waarin drie vormen van professionalisering worden onderscheiden: (1) verbeteren van het onderwijs: vakinhoudelijk, pedagogisch-didactisch, organisatorisch; (2) werken aan de eigen loopbaan: employability, rollen, taken, werkplezier; (3) persoonlijke ontwikkeling: persoonsgebonden eigenschappen, waarden, kwaliteiten.

Concreet betekent dit ondermeer:

- Scholen werken in hun schoolontwikkeling met zelfverantwoordelijke teams, teacher leaders worden daarin actief betrokken
- De scholen maken vanuit hun ambities een nadrukkelijke keuze voor een beperkt aantal veranderingsonderwerpen (maximaal 3)
- Medewerkers krijgen de ruimte kennis en ervaringen te delen, te leren, te overleggen en daarin samen te werken. De VCPO en de scholen functioneren als leergemeenschap, waarin leren door ervaring en ervaringsuitwisseling een centrale plaats inneemt en wordt gefacilieerd. We kiezen in deze uitwisseling voor frequente, korte en krachtige momenten
- In de schoolontwikkeling leiden evaluaties, metingen verwerkt in de kwaliteitsagenda, informatie tot een continu proces van verbetering

Onze opgaven

WAT zijn onze opgaven?

Vanuit deze ingezette koers naar een meer professionele organisatie gaan we ook het komende schooljaar onze opgaven aan. De VCPO heeft zijn opgave, elke school heeft dat ook specifiek.

Een van de belangrijkste, gezamenlijke opgave ligt nadrukkelijk in de in het reisplan geformuleerde **basis op orde**. Het is een basis die we in de afgelopen jaren met hard werken hebben gelegd, maar we weten deze basis niet te borgen dan wel uit te bouwen. De kwaliteit van de opbrengsten, het basisarrangement, komt daardoor op de scholen van de VCPO onder druk te staan. We zullen onze koers moeten aanpassen en versterken om de kwaliteit te handhaven, dan wel terug te brengen.

De vormgeving van het **passend onderwijs** is een opgave voor elke school. Zijn we als scholen in staat om te kunnen inspelen op de specifieke onderwijsbehoeften van elk kind? Op welke plek kan dat het beste? Enkele scholen in Akkers, Noord en Waterland krijgen daarbij te maken met kinderen, mede vanuit hun maatschappelijke (wijk)achtergrond, met zeer specifieke onderwijsbehoeften.

Het onderwijs wordt de komende jaren geconfronteerd met een **toenemend personeelstekort**. Ook de VCPO krijgt daarmee te maken. Daartoe is dit jaar in samenwerking met de andere besturen op Voorne Putten Rozenburg een regionale vervangingspool opgericht. In het komende jaar werken we zowel aan de omvang van de pool als aan de kwaliteit van de medewerkers in de pool.

Het personeelstekort vraagt van de VCPO, in samenwerking met de andere besturen, om versterking van het HR beleid. Dit HR beleid is dienstbaar aan goed onderwijs en richt zich op het verwerven en behouden van voldoende, bekwaam, betaalbaar, gezond, gemotiveerd en duurzaam inzetbaar personeel. Daarbij is er balans tussen de doelen van de organisatie en de belangen van medewerkers.

Hoe gaan wij om met deze opgaven?

In ons reisplan zijn vier beleidsonderwerpen gekozen die richting geven aan hoe we omgaan met de opgaven waar we voor staan:

1. Wij geven vorm aan LEREN MET TOEKOMST

De vier kerndomeinen van 'Leren met toekomst' zijn: zelfregulering, perspectief nemen, denkkraft en samenwerken. In het onderwijs zetten we vanuit de kerndomeinen de komende jaren vooral in op:

- a. Sociaal-emotionele ontwikkeling
- b. Talentontwikkeling: onderwijsaanbod met ruimte voor creativiteit
- c. Didactische ontwikkeling: activerend en groepsdoorbrekend, onderzoekend leren

Ook voor de medewerkers zijn deze vier kerndomeinen van toepassing.

2. WIJ NEMEN BELEMMERINGEN WEG; eigenaarschap versterken, ontzorgen en gezond, vitaal aan het werk
3. Wij geven vorm aan KWALITEITSONTWIKKELING waarin 'leren van elkaar' centraal staat
4. Wij geven vorm aan ONDERLINGE BETROKKENHEID en MAATSCHAPPELIJKE BETROKKENHEID in de regio: collectief ondernemerschap, vormgeven aan maatschappelijke betrokkenheid in de wijk met de stakeholders, betrokken gemeenschap zijn

Als doorlopende lijn in onze reis werken we aan onze basisuitrusting, de BASIS OP ORDE. In het schema hieronder, het overzicht van het 'wat', worden de opgaven waarvoor we staan gekoppeld aan bovenstaande beleidslijnen en worden concrete resultaten benoemd op het niveau van de scholen en VCPO.

Op CBS Marimba hebben we als team aan het eind van schooljaar 2016-2017 een SWOT analyse gemaakt van onze organisatie. Met deze uitkomsten als basis hebben we het jaarplan voor komend schooljaar opgesteld.

Sterke punten door de ogen van de leerkrachten	Zwakke punten door de ogen van de leerkrachten
• Samenwerken • Communicatie (alles is bespreekbaar) • Inzet onderwijsontwikkelgroepen en de resultaten daarvan • Klein maar dapper – goede samenwerking • Enthousiast, betrokken en gedreven team • The leader in me • Directe instructiemodel • Veiligheid • In ontwikkeling willen blijven/ zijn • ICT- chromebooks • 1 lijn binnen Marimba • Leerlingaantal- groeiend, ouders kiezen bewust voor ons • Pedagogisch klimaat • Sociale veiligheid • Wilskracht • Zorgen en ideeën worden gedeeld • Flexibele medewerkers • Betrokken directie • Waarom is duidelijk bij wat we doen	• Geen duidelijke planning wbt BOUW • Vergadermomenten- weinig • Afspraken op papier- bijv. over begrijpend luisteren • Coördinatie onderbouw zaken • Verzanden van voorgenomen acties • Begeleiding zwakke IIn • Interne begeleiding: erg gericht op hele groep, meer tijd voor zorgIIn • Lage opbrengsten • Samenwerking buurscholen • Begrijpend lezen • Verdieping groepsplannen • Evalueren • Middelen voor ICT • Veel commissies – planning verliep dit jaar niet goed • Niet iedereen voelt de gezamenlijke verantwoordelijkheid • BOSOS/ ZIEN • Groepsplanbesprekingen • Dingen 'half'doen

Kansen voor de school	Bedreigingen voor de school
• Versterken the leader in me • Versterken inzet chromebooks • BOUW op Groenewoud • BOSOS versterken • Op teamvergaderingen vaste punten ontw groepen • Begrijpend luisteren koppelen aan thema's	• Veel nieuwe collega's • Weg vallen BOUW door tijdgebrek • Niet teveel willen • Volle klassen • Gebouw/ hal/ leeromgeving niet netjes • Vervangingen • Samenwerking buurscholen • Opstap • Weinig ouderbetrokkenheid • Teveel materiaal aanwezig waar we het bestaan niet vanaf weten • Geen conciërge/ te weinig vrijwilligers

Behoeften vanuit het team:

- Verdieping groepsplannen- praktisch document
- ZIEN invoeren
- Aandacht kleuters: BOSOS/ groepsplannen/ aanbod
- TLIM versterken
- BOUW goed neerzetten
- Verdieping zorgoverleg en uitwerking zorgstructuur
- Bestaande protocollen plannen Marimba proof maken
- Meervoudige intelligentie
- Vrijwilliger in de school
- Verdieping overgang groep 2 -> groep 3
- Collegiale consultatie
- Collegiale momenten buiten de groep
- Uitbreiding/ verdieping directe instructiemodel
- Follow up (afspraken helder)
- CITO: spreken we dezelfde taal, wat is het belang, communicatie ouders
- Aanvulling op rekenmethode (bijv) met sprongen vooruit
- RT buiten de groep versterken
- Samenwerking versterken binnen de wijken
- Mijlpaaltoetsen; meer uitleg
- Meer contact met IB
- Schoonmaken school
- Schoolpleinplan
- Versterken samenwerking Klein maar dapper
- Doelen zichtbaar maken van de ontwikkelgroepen

Het wat.....

WAT	TOELICHTING	RESULTAAT
LEREN MET TOEKOMST		
De Scholen		
Leren met toekomst	Elke school heeft een eigen plan, waarin de ontwikkeling van de kernvaardigheden worden vormgegeven. CBS Marimba - Versterken van het gebruik en de analyse van de sociaal emotionele volgsystemen ZIEN en BOSOS - Activerend en onderzoekend leren: versterken van de methode BLINK en borgen van afspraken - Het gebruik van Chromebooks intensiveren en verder koppelen aan de inhoud van ons onderwijs. - The leader in me versterken en doorvoeren binnen ons onderwijs. - Nieuwe samenstellingen onderwijs-ontwikkelgroepen waarbij talenten van collega's worden gebruikt in proces en inhoud.	De school heeft het onderwijs in de kernvaardigheden 21 ^e eeuw geïntegreerd in het curriculum.
VCPO		
Netwerkbijeenkomst VCPO	Organisatie van netwerkbijeenkomsten, kennisbijeenkomsten rond de bovengenoemde thema's. Vorming van een leergemeenschap rond het kwaliteitsbeleid op de school (zie ook kwaliteitsbeleid)	Medewerkers hebben kennis en ervaringen gedeeld, deze informatie leidt tot een continu proces van verbetering, versterking. Aan het einde van elke bijeenkomst wordt dit bij de deelnemers geëvalueerd.
WIJ NEMEN BELEMMERINGEN WEG		
De Scholen		
ONTZORGEN Regels, procedures en organisatie	Op elke school wordt een thema (regels, procedures, organisatievormen) gekozen, die anders, beter, of eenvoudiger georganiseerd kunnen worden.	Er is minimaal één actie doorgevoerd waardoor er minder administratieve belasting is

VERVANGINGSBELEID Kortdurend verzuim	Het overlegmodel geeft daarin de ruimte. CBS Marimba Er is een helder en duidelijk beleid op het gebied van verzuim opgesteld. (Verwijzing: verzuimbeleid op Marimba) waarbij een duidelijke rolverdeling en taakverdeling is vastgesteld. Directie en IB is hierin monitorend en aanspreekpunt naar ouders en leerplicht. Alle scholen gaan over op een andere wijze van vervangen bij kortdurend verzuim. Ervaringen, Good practice wordt uitgewisseld. CBS Marimba Er is een helder en duidelijk beleid vastgelegd over kortdurende vervanging (verwijzing: vervangingsbeleid juni 2017)	NORM: De medewerkers zijn tevreden over de actie en ervaren daardoor minder (administratieve) belasting. De scholen hebben een organisatie van het kortdurend verzuim waarin vanuit eigenaarschap er rust en duurzaamheid is gecreëerd rond de vervanging van het kortdurend verzuim. NORM: Er worden geen kinderen naar huis gestuurd. De medewerkers zijn tevreden over de wijze van vervangingen.
VCPO		
ONTZORGEN Regels, procedures en organisatie VERVANGINGSBELEID Zoeken, vormgeven van de wijze van vervangen bij verzuim van personeel. (i.s.m. CIRKEL) Ontwikkeling van de selfservice	De scholen wisselen hun thema's uit en verantwoorden zich naar elkaar. Het verzuimbeleid wordt geëvalueerd en daar waar nodig versterkt (BASIS OP ORDE) Er wordt gestart met de VPR pool. In samenwerking zal deze pool in de komende twee jaar verder worden ontwikkeld. (werving en selectie, begeleiding, juridische vormgeving etc.) In samenwerking met de Cirkel wordt de verdere ontwikkeling van Self Service en het Digitaal	Scholen zijn op de hoogte van elkaar, leren van elkaar. NORM: Het meldfrequentie van het ziekteverzuim is ≤ 1 (huidig niveau, juni 2017, 0,79) De VPR pool heeft een wijze van vervanging, waarbij kwaliteit en continuïteit is gegarandeerd. (NORM: 100% van de langdurige vervangingen zijn vanuit de pool ingevuld Het digitaal personeelsdossier is ingericht, medewerkers en hun leidinggevend hebben toegang en inzicht.

Digitaal personeelsdossier	personeelsdossier ter hand genomen. Deze ontwikkelingen passen bij de eigen regierol van de leerkracht.	De scholen en medewerkers kunnen middels de Self Service hun mutaties, aanvragen rechtstreeks indienen (nog af te stemmen tussen HRM en Cirkel) NORM: De medewerkers op de scholen zijn tevreden over de werkwijze en ervaren daardoor minder (administratieve) belasting. Foutenmarge op mutaties ligt op.....
KWALITEITSONTWIKKELING, waarin 'leren van 'elkaar' centraal staat		
De Scholen		
LEEROPBRENGSTEN	De scholen werken gericht aan de verbetering van de leeropbrengsten, de kwaliteit van zorg en begeleiding en de sociale veiligheid (schoolspecifieke invulling) en verantwoorden zich daarover. (BASIS OP ORDE) CBS Marimba - N.a.v. een nieuw samengesteld rapport onderwijsopbrengsten en de vastgestelde schoolnormen wordt er dit jaar een impuls gegeven aan het analyseren van opbrengsten op kind-, groep- en schoolniveau. - De onderwijsontwikkel- groep opbrengsten zal deze acties monitoren en onderdeel zijn van de bovenschoolse analyse die op VCPO niveau is gemaakt om een goede doorvoering op schoolniveau te krijgen. - Groep ½ wordt het gehele jaar begeleidt op het gebied van opbrengsten, leerdoelen, groepsplannen en het beredeneerd aanbod door Ellen Voogt. - De nieuw ingevoerde groepsplannen (2016-2017) zullen verder uitgewerkt worden en de groepsbesprekingen zullen verstevigd worden door nieuwe IB-er met begeleiding van Harry Janssens - Begrijpend lezen blijft een speerpunt op Marimba en zal naast verdiepende studie regelmatig geëvalueerd en gevolgd worden.	NORM: Alle scholen voldoen aan de wettelijke eisen t.a.v. de schoolopbrengsten, kwaliteit van zorg en begeleiding en sociale veiligheid.

	- Verschillende leerkrachten volgen verdiepende cursussen die voort komen uit de onderwijsontwikkelgroepen: ✓ Leesmotivatie en leesplezier ✓ Met sprongen vooruit; cursus extra automatiseren rekenen ✓ Thematisch werken in groep 3 - De zorg zal net als vorig schooljaar hoog op de agenda staan. Thema's die centraal staan zijn: ✓ Eenduidigheid in zorg ✓ Basis op orde wbt zorgleerlingen ✓ Werken volgens zorgstroomschema ✓ Versterken SOT en Hla ✓ IB-er volgt twee- jarige opleiding IB	
VCPO		
LEREN VAN ELKAAR Vormen van leergemeenschappen	De VCPO faciliteert een drietal leergemeenschappen, Een leergemeenschap voor: - Directies van de scholen - Intern Begeleiders - Teacher leaders In de leergemeenschappen maken de deelnemers een omslag naar een meer professioneel, lerende cultuur, waarbij er wordt ingezet op het benutten van professioneel en sociaal kapitaal. De drie gemeenschappen staan in samenhang met elkaar. Dit jaar worden de leergemeenschappen nadrukkelijk gekoppeld aan de opgaven en inhoud van het jaarplan.	Het verandervermogen van de betreffende deelnemers is versterkt. Dit verandervermogen van leraren heeft betrekking op hun capaciteit om – individueel of collectief en door ontwikkeling, inspiratie en onderzoek – richting en inhoud en te geven aan de opgaven in het jaarplan en daarmee te werken aan continue verbetering.
Versterking van het HR beleid	De opgaven in ons onderwijs vraagt om versterking van het personeelsbeleid. Vanuit onze besturingsfilosofie en kwaliteitsontwikkeling zullen we in eerste instantie een analyse doen op de aanwezige bouwstenen van het HR beleid. Vanuit deze analyse wordt er een plan opgesteld voor de verdere ontwikkeling van duurzaam personeelsbeleid	In juli 2018 is er een plan opgesteld om gericht en gedeeld te werken aan duurzaam personeelsbeleid, waarin we het menselijk kapitaal binnen de VCPO vergroten

Wij geven vorm aan ONDERLINGE BETROKKENHEID en MAATSCHAPPELIJKE BETROKKENHEID in de regio		
De Scholen		
	De scholen identificeren wie hun relevante <i>stakeholders</i> zijn in de wijk en bepalen samen met hen hoe zij bijdragen aan het opvoedkundig klimaat, de leefbaarheid en het welzijn van de wijk. (SCHOOLSPECIFIEKE INVULLING, mede vanuit het Regionale Overleg Kindkracht (ROK)) CBS Marimba Groenewoud - Voortzetting samenwerking De Sleutel - Inspiratiemiddag woensdag 4-10 voor alle medewerkers Sleutel - Werkgroep "Plein groener" - Overleg Zadkine over studenten en kortdurend verzuim - Bibliotheek op school beter inzetten - Zichtbare partner zijn bij "Huis in de wijk" CBS Marimba Sterrenkwartier - Meer samenwerking Marimba- Klein maar dapper - Samenwerking Paus Johannes verbeteren en behoeften van de wijk als uitgangspunt nemen. - Zichtbare partner zijn bij "Huis in de wijk" - Plan maken over wegvallen flats in Sterrenkwartier met het oog op toekomst. Voor beide locaties geldt: - Meer gebruik maken van Zadkine studenten. Versterken relatie Zadkine- Marimba - ROK naar hoger plan: is er bereidheid en vertrouwen om naast praktisch samenwerken ook te gaan samenwerken op het gebied van passend onderwijs. (Verkennen)	Het opvoedkundig klimaat, de leefbaarheid en welzijn in de wijk is mede door deze initiatieven versterkt. (Hoe te meten, merken schoolspecifiek invullen)

VCPO		
INTEGRAAL HUISVESTINGSPLAN	Op gemeentelijk niveau wordt een kwalitatief Integraal Huisvestingsplan ontwikkeld, gericht op een toekomstbestendig onderwijsaanbod dat blijft aansluiten bij de lokale, maatschappelijke omstandigheden en behoeften. Schoolbesturen gaan i.s.m. de gemeente op zoek naar gerichte maatwerkoplossingen in de huisvesting.	Er is in december 2017 een Integraal Huisvestingsplan opgesteld, dat passend inspeelt op de (toekomstige) vragen vanuit het onderwijs en de kinderen in Nissewaard.
SCHOOL EN KERK	In ons reisplan wordt in het waarom verwezen naar onze herkomst en identiteit. Vanuit onze identiteit wordt vorm gegeven aan de samenwerking met de kerken in Spijkenisse. Dit speelt bij de vieringen op scholen, het jaarlijkse zendingsproject en deelname aan de VCPO studiedag. Dit jaar willen we de samenwerking bespreken, evalueren en waar mogelijk verdiepen.	De samenwerking tussen school en kerk heeft vorm gekregen in een aantal concrete activiteiten op VCPO en schoolniveau.

Kwaliteitsagenda VCPO Spijkenisse 2017-2018

wanneer	wie	wat	resultaat
Augustus	Bestuurder Schoolteams Bestuurder, staf, directies, IB, teacher- leaders Bestuurder, controller, HRM, directies	Bezoek aan teamvergadering op alle scholen – bespreking van het VCPO jaarplan Schoolgesprek 1 Bespreking van de doelen in het jaarplan en de daarbij vormgegeven processen MARAP jan – juli 2017 DASHBOARD augustus 2017	De teams zijn bekend met en betrokken op de “why, how en what” van de voornemens in het jaarplan De doelen en processen zijn besproken a.d.h.v. de koers en het kader van ons handelen uit het jaarplan Er is zicht op de voortgang van de begroting 2017, evt. interventies zijn besproken. Er is zicht op de relevante kengetallen, waaronder de voortgang van de begroting 2017, evt. interventies zijn besproken.
September	Bestuurder, directies, IB, teacher-leaders	De door Helder advies opgestelde analyse van schoolopbrengsten en referentieniveaus wordt besproken,	De betrokkenen zijn op de hoogte van de analyse, de benodigde interventies worden op VCPO- en schoolniveau met het voorgenomen beleid afgestemd.
Oktober	HRM en directie	Nog nader in te vullen, hoe krijgen we een beeld van ons personeel. Waar zit de kracht, waar de zorgen? (mede n.a.v. de flitsbezoeken van de directies)	Er is zicht op de kwaliteit van ons personeel.
November	Bestuurder, directies, IB, teacher-leaders Bestuurder, controller, HRM, directies Bestuurder, directies, schoolteams	Schoolgesprek 2 De voortgang en resultaten van het beleid worden besproken. MARAP jan – oktober 2017 DASHBOARD oktober 2017 Eerste evaluatie van de aanpak kort verzuim / langdurig verzuim	Er is zicht op de relevante kengetallen, evt. interventies zijn besproken. Er is zicht op de relevante kengetallen, evt. interventies zijn besproken. De eerste ervaringen met het vervangingsbeleid zijn uitgewisseld, benodigde interventies vinden plaats.
December	Bestuurder, directies, ARBO coördinator Bestuur	Risico-inventarisatie Vaststelling van de meerjarenbegroting 2018-2022	In het Plan van Aanpak is beschreven welke maatregelen genomen zullen worden om de geïnventariseerde risico's aan te pakken, door wie en op welke termijn. De meerjarenbegroting is vastgesteld.

Januari	Bestuurder, directie, IB	Evaluatie, mede a.d.h.v. op te stellen kengetallen, van het zorg en ondersteuningsbeleid binnen de VCPO (i.o.m. SWV Kindkracht)	De resultaten van het zorg en ondersteuningsbeleid zijn geëvalueerd, benodigde interventies vinden plaats.
Februari	Bestuurder, directie, IB, TL Bestuur VCPO	Bespreking van de screeningsopbrengsten CITO M tussen de scholen Strategische bijeenkomst bestuur	Scholen versterken elkaar in de analyse en aanpak van opbrengsten De ervaringen met en opbrengsten van het strategisch beleid in dit jaar zijn uitgewisseld, benodigde verbeterpunten worden ingezet in 2018-2019.
Maart	Bestuurder, directie, leerkrachten gr.8 Bestuurder, directies, IB, teacher-leaders Bestuurder, controller, HRM, directies	Evaluatie van de schooladvisering groep 8 Schoolgesprek 3 De voortgang en resultaten van het beleid worden besproken. MARAP jan – maart 2018 DASHBOARD februari 2017	De schooladvisering is geëvalueerd, verbetermaatregelen worden doorgevoerd in 2018-2019 Er is zicht op de relevante kengetallen, evt. interventies zijn besproken. Er is zicht op de relevante kengetallen, evt. interventies zijn besproken.
April	Bestuurder, directie Bestuurder, directie, IB, TL Bestuurder, directie, schoolteams	Eindevaluatie van de aanpak kort verzuim / langdurig verzuim Evaluatie van het kwaliteitsbeleid 2017-2018 Studiedag VCPO	De ervaringen met het vervangingsbeleid in dit jaar zijn uitgewisseld, benodigde interventies vinden plaats. De ervaringen met het kwaliteitsbeleid in dit jaar zijn uitgewisseld, benodigde interventies vinden plaats. Het “samen leren” is op deze g vormgegeven en daarmee versterkt.
Mei	Bestuurder, HRM, controller, directies	Vaststelling van de formatie 2018-2019	De formatie 2018-2019 is vastgesteld.
Juni	Screening CITO E	Bespreking van de screeningsopbrengsten CITO E tussen de scholen	Scholen versterken elkaar in de analyse en aanpak van opbrengsten
Juli	Bestuur	Evaluatie van de governance	De ervaringen in de governance zijn uitgewisseld, benodigde verbeterpunten worden ingezet in 2018-2019.

[Ik verwijst hierbij naar de kwaliteitsagenda van CBS Marimba en het overzicht 2017-2018](#)

In onze kwaliteitsagenda sluiten we daar waar mogelijk aan op de kwaliteitsinitiatieven en -activiteiten van het Samenwerkingsverband Kindkracht, daar waar het gaat om passend onderwijs en de Cirkel, daar waar het gaat om de dienstverlening en nieuwe initiatieven als de selfservice en het digitaal personeelsdossier

Planning

REGIEGROEPEN

Aan de hand van de grote thema's van het jaar willen we werken met divers samengestelde regiegroepen en leerbijeenkomsten. Dit jaar zijn de grote thema's **kwaliteitsbeleid**, waaronder de schoolopbrengsten, leren met toekomst, kwaliteit van zorg en begeleiding en daarnaast **de vormgeving en versterking van het HRM beleid**, waarin ook opgenomen **de aandacht voor de lerende cultuur**.

De regiegroep houdt zich bezig met de beleidsvoorbereiding van de voornemens in het jaarplan en plant en organiseert de leerbijeenkomsten, waarin specialisten, teacher leaders, directies, locatieleiders, intern begeleiders samenkomen, om kennis en ervaringen op te doen en te delen. Ook is het mogelijk externe expertise te betrekken.

HET DIRECTEURENOVERLEG

In dit directieoverleg komen de directies van de scholen bij elkaar. Inhoud van de overlegmomenten:

- Bespreking en uitwerking van thema's die behoren tot de jaarcyclus - Begroting, formatie, studiedag VCPO, jaarstukken
- Informatievoorziening en sparring hierover
- Intervisie a.d.h.v. concrete casussen
- Evaluatie

Datum	tijd	Onderwerp(en)		
24-08-17	09.00 - 12.00 uur	Strategie / jaarplan	Jaarplan / kwaliteitsagenda 2017-2018	
26-09-17	09.00 - 14.00 uur	Strategie / jaarplan	HRM beleidsplan / MARAP	
12-10-17	09.00 - 12.00 uur	Jaarcyclus	Meerjarenbegroting 2018-2022 (incl. formatie) - voorbereiding	
31-10-17	09.00 - 12.00 uur	Intervisie		
13-11-17	09.00 - 12.00 uur		Integraal Huisvestingsplan	
29-11-17	09.00 - 16.00 uur	Jaarcyclus	Meerjarenbegroting 2018-2022 (incl. formatie) - definitief	
		Kwaliteit	Vervangingsbeleid (kort, lang) - evaluatie	
12-12-17	09.00 - 12.00 uur	Jaarcyclus	Formatietraject 2018-2019	
			Website / sociale media	
18-01-18	09.00 - 16.00 uur	Kwaliteit	Kwaliteit van zorg en begeleiding	incl. IB
06-02-18	09.00 - 12.00 uur	Intervisie		
22-02-18	09.00 - 16.00 uur	Kwaliteit	Screening januari - bespreken en uitwisselen	incl. IB, TL
05-04-18	09.00 - 12.00 uur	Intervisie		
24-04-18	09.00 - 12.00 uur	Strategie / jaarplan	Ontzorgen - uitwisseling van initiatieven	
		Kwaliteit	Evaluatie van de schooladvisering groep 8	
14-05-18	09.00 - 16.00 uur	Kwaliteit	Onderwijsopbrengsten 2017-2018 - eindbeeld op de scholen	
05-06-18	09.00 - 16.00 uur	Strategie / jaarplan	Jaarplan 2018-2019	
14-06-18	09.00 - 12.00 uur			
03-07-18	09.00 - 12.00 uur	Kwaliteit	Screening juni- bespreken en uitwisselen	incl. IB, TL

SCHOLINGSBIJEENKOMSTEN directies en locatieleiders

Deze staan qua inhoud nog niet gepland. Direct aan het begin van het jaar wordt daartoe door een vertegenwoordiging van directies en bestuurder een opzet gemaakt. *Deze bijeenkomsten dienen plaats te vinden op de gereserveerde data directiebijeenkomsten in de planning. Houd deze dagen daarom nog even vrij.*

SCHOLING

Datum	tijd			
06-09-17	13.00 - 16.00 uur	Kwaliteit	Bespreking van het onderzoek Helder advies	Direct.tot. IB, TL
20-11-17	09.00 - 16.00 uur	Scholing		Directie totaal
06-03-18	09.00 - 16.00 uur	Scholing		Directie totaal

WORKSHOPS EN NETWERKBIJEENKOMSTEN

Op enkele onderwerpen uit het jaarplan worden workshops of netwerkbijeenkomsten georganiseerd. (Leren met toekomst, ICT coördinatoren, IB-ers)

STUDIEDAG VCPO

Aandachtspunt dit jaar is een vroegtijdige voorbereiding en mogelijk ook gericht kijken naar de mogelijkheden van leerkrachten, scholen om kennis en ervaringen te delen.

Datum: 3 april 2018

SCHOLINGSBIJEENKOMSTEN Teacher Leaders

Deze staan qua inhoud nog niet gepland. Direct aan het begin van het jaar wordt daartoe door een vertegenwoordiging van de teacher leaders een opzet gemaakt.

Data nog te plannen

BIJEENKOMSTEN IB

De IB-ers hebben daartoe een opzet gemaakt, deze wordt nog afgestemd met de andere activiteiten in dit jaar.

Communicatie

Het is belangrijk directeuren, leraren, medewerkers en betrokkenen van VCPO Spijkenisse in staat stellen om de 'reisgids' *Op weg naar het onderwijs van de toekomst* in hun context uit te werken, daarin van collega's te leren en hun eigen leerervaringen te delen. En niet te vergeten: de kinderen aan het woord te laten!

Middelen

Middel	Doel
Documenten ('Reisgids', schoolplannen, jaarplannen, jaarverslagen etc.)	Informeren, inspireren, richting geven, borgen
Digitale omgeving (intranet, sociale media, blogs)	Interactie, delen, betrokkenheid genereren
Filmpjes: startfilmpje en o.a. schoolvoorbeelden	Inspireren, informeren, gedachtegoed delen
Studie- en werkbijeenkomsten	Leren, reflecteren – <i>'Niet vergaderen maar leren!'</i>
Directie- en team overleggen	Coördineren, leren in professionele gemeenschap – <i>'Niet vergaderen maar leren!'</i>

Maarten Groeneveld
augustus 2017