

Schoolplan 2016-2019

1. Algemeen

1.1. Inleiding

DE FUNCTIE VAN HET SCHOOLPLAN

Dit schoolplan heeft de volgende vier functies.

1. Het is een kwaliteitsdocument voor de explicitering van de beleidsontwikkeling. Hierin wordt duidelijk gemaakt hoe de scholen binnen VGPO Accretio vanuit een gezamenlijke visie en een gezamenlijk beleid werken aan de kwaliteit van de scholen.
2. Het is een document waarmee, samen met de schoolgids, horizontale verantwoording aan de ouders afgelegd wordt. Door het beleid op schrift te stellen, kan men elkaar erop aanspreken.
3. Het is een document waarmee een wettelijk verplichte verantwoording aan de overheid, i.c. de inspectie, gegeven wordt.
4. Het is een planningsdocument voor schoolontwikkeling, voor de versterking van de gelijk gerichtheid en voor de verduidelijking van de visie.

Het doel van het schoolplan

Met het schoolplan willen we de volgende vier doelen bereiken.

1. Dit document geeft ons mogelijkheden om intern nog meer beleidsmatig te werken, zodat de schoolontwikkeling gestimuleerd wordt.
2. Door dit document krijgen we ook meer mogelijkheden om extern te laten zien wat ons bezighoudt en waarmee we bezig zijn.
3. Verder biedt het schoolplan de mogelijkheid de dialoog te stimuleren: vooral tussen de leerkrachten op school, maar ook met andere betrokkenen (het bestuur, de commissies, de MR en GMR, de ouders).
4. Tenslotte geeft het schoolplan binnen VGPO Accretio meer gelegenheid tot samenwerken. De doelstelling elkaar te helpen, elkaar te stimuleren en van elkaar te leren, kan zo concreet vorm krijgen.

Procedure totstandkoming schoolplan en evaluatie

Dit document is tot stand gekomen door evaluaties uit te voeren op locatieniveau en op bovenschools niveau met betrekking tot de afgelopen schoolplanperiode. Vanuit de gehouden evaluaties zijn er door de gezamenlijke inspanningen van het regionaal directieoverleg (RDO) belangrijke strategische thema's benoemd voor de komende schoolplanperiode. Deze zijn vervolgens verwerkt in het schoolplan 2016-2020. Deze strategische thema's, ook wel kantelpunten genoemd, zijn ook binnen het RDO uitgewerkt in doelstellingen, succesindicatoren, betrokkene(n) en tijdspad. Daarna heeft elke individuele school, binnen de geformuleerde visie en de strategische thema's (kantelpunten), de eigen situatie en beleidsvoornemens beschreven.

Bij de indeling van het schoolplan hanteren we het algemeen en het specifiek meerjarenbeleidsplan. Het schoolplan (het algemene deel) beschrijft de strategische thema's (kantelpunten) en verwoordt de visie op de verschillende beleidsterreinen op verenigingsniveau.

Het schoolplan (het specifieke deel) verwoordt op schoolniveau de ontwikkelpunten op de verschillende beleidsterreinen.

Het dagelijks bestuur stelt het schoolplan vast voor de scholen die onder zijn bestuur staan en zendt dit document aan de inspectie. Het toezichthoudend bestuur heeft de bevoegdheid van de goedkeuring. Het schoolplan (algemene deel) is aan de locatiedirecteuren, de GMR en het toezichthoudend bestuur voorgelegd. De GMR heeft de bevoegdheid van instemming.

Het schoolplan (specifieke deel) is aan de plaatselijke schoolraad (MR) voorgelegd. De veranderingsacties worden in jaarplannen uitgewerkt. De jaarlijkse evaluatie van de jaarplannen vindt plaats door middel van een jaarverslag.

1.2. Korte typering van VGPO Accretio

De Vereniging voor Gereformeerd Primair Onderwijs Accretio (VGPO Accretio) is opgericht op 1 januari 2007. Binnen de vereniging wordt er door alle bestuurders en medewerkers gewerkt vanuit gezamenlijke waarden (zie hoofdstukken 3 en 4). Het werken binnen het bestuurlijk strategisch kader wordt gekenmerkt door deze waarden. Het bestuurlijk strategische kader is door de dagelijks bestuurder ter goedkeuring voorgelegd aan het toezichthoudend bestuur. Na bespreking tussen dagelijks bestuur en het toezichthoudend bestuur wordt het bestuurlijk strategisch kader vastgesteld. De dagelijks bestuurder stelt in overleg met de locatiedirecteuren vanuit het strategisch kader de visie op de verschillende beleidsterreinen vast. Vanuit deze visie zullen er op bovenschools- en schoolniveau doelstellingen worden vastgesteld voor de komende vier jaar die jaarlijks in de jaarplannen worden verwoord.

Bestuur VGPO Accretio: zie bijlage

GMR VGPO Accretio: zie bijlage

Scholen van VGPO Accretio: zie bijlage


In de schoolgidsen van de scholen zijn de overige gegevens van de scholen te vinden.

 [1.2 Bestuur GMR Schole....docx](#)

Bestuurlijke organisatie

- De scholen gaan uit van de Vereniging voor Gereformeerd Primair Onderwijs Accretio.
- De vereniging beheert 13 basisscholen en 1 school voor speciaal basisonderwijs. In totaal zijn er 16 schoolgebouwen.
- De vereniging stelt zich ten doel het realiseren van gereformeerd onderwijs in de regio Zwolle, Noord-Veluwe en Flevoland.
- De vereniging heeft als grondslag de Heilige Schrift als het onfeilbare Woord van God en daarbij onderschrijft zij de Drie Formulieren van Eenheid.
- Het bestuur legt minimaal één keer per jaar verantwoording af aan de Algemene Ledenvergadering (ALV).
- In de statuten is vastgelegd dat de leerkrachten belijdend lid moeten zijn van één van de Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt (GKv), de Christelijke Gereformeerde Kerken (CGK), de Nederlands Gereformeerde kerken (NGK), of van de kerken die recent voortgekomen zijn uit de GKv.
- Lid van de vereniging kan een ieder worden die in het voedingsgebied woont en die belijdend lid is van één van de GKv, CGK, NGK en van de kerken die recent voortgekomen zijn uit de GKv.
- Kinderen van ouders die lid zijn van de GKv, CGK, NGK en van kerken recent voortgekomen uit GKv worden zonder meer toegelaten.
- Met ouders die lid zijn van een ander kerkgenootschap wordt een gesprek gevoerd over de beweegredenen van de keus voor de school. De toelatingscommissie adviseert en het bestuur beslist over toelating.
- Accretio is een vereniging zonder afdelingen. Er is sprake van één bevoegd gezag dat formeel verantwoordelijk is voor het in stand houden van alle betrokken scholen binnen de vereniging. Het bestuur bestaat uit een toezichthoudend bestuur en een dagelijks bestuurder.
- De locatiedirecteuren zijn integraal verantwoordelijk voor zijn of haar locatie.
- Naast de bestuurlijke lijn is er ook een medezeggenschapslijn. Elke school heeft een schoolraad (MR). Op bovenschools niveau functioneert er een GMR.

Organogram VGPO Accretio: zie bijlage

 [1.2 Organogram VGPO Ac....docx](#)

1.3. Doelstellingen van VGPO Accretio

MISSIE

Accretio voor geloofwaardig onderwijs!

Ambitie

Wij willen kinderen en hun ouders/familie laten ervaren wat het betekent kind te zijn van de Hemelse Vader. Wij willen dat de kinderen leren een bijdrage te leveren aan een begin van herstel van de wereld door hen in aanraking te brengen met Gods vaderhart. In 2020 zijn al onze kinderen, ouders en medewerkers zich er volop van bewust dat zij mogen bouwen aan de komst van Gods Koninkrijk. Dat krijgt vorm door hen in aanraking te brengen met Gods Vaderhart. Dat zal de kinderen helpen naar zichzelf te kijken zoals hun Hemelse Vader hen ziet.

STRATEGISCH BELEIDSKADER

Kernwaarden besturing

In alle lagen van VGPO Accretio werken, leren en leven mensen vanuit een gereformeerde levensovertuiging. Ze willen dienstbaar zijn aan de groei en ontwikkeling van het onderwijs aan de kinderen. Bestuurders en medewerkers van VGPO Accretio willen in alle lagen van de organisatie werken:

- vanuit een persoonlijk geloof in de onvoorwaardelijke liefde van Jezus Christus, zoals dat verwoord is in de Bijbel, waardoor genormeerde keuzes kunnen worden gemaakt;
- aan eigentijds onderwijs door professionele medewerkers, in een uitdagende leeromgeving voor kinderen;
- aan een stabiele organisatie die gekenmerkt wordt door relatie (1), ruimte (2), resultaat (3), rekenschap (4) en vieren (5).

(1) Leren, ontwikkelen en groeien doe je vooral in een positieve, opbouwende relatie met de ander. We werken samen via dialoog en reflectie met kinderen en volwassenen in onze omgeving.

(2) Accretio biedt kinderen en volwassenen ruimte om te groeien en te ontwikkelen. In een sfeer van vertrouwen en (gedeelde) verantwoordelijkheid, worden het zelfsturend vermogen, het aangaan van initiatieven en experimenten gestimuleerd.

(3) Het resultaat wordt binnen onze organisatie gewaardeerd en gestimuleerd. Resultaten worden gemeten en vergeleken met mogelijkheden van mensen, met de doelstellingen en de ambities van de eigen organisatie en met de resultaten van andere organisaties.

(4) Rekenschap geven en verantwoording afleggen vinden wij vanzelfsprekend en dit wordt waar nodig georganiseerd, omdat mensen in onze organisatie zich individueel en samen betrokken en verantwoordelijk weten. Aanspreken op verantwoordelijkheid gebeurt op basis van de gemaakte

afspraken en het vormt een natuurlijk onderdeel van gedeelde verantwoordelijkheid.

(5) Individuele en gezamenlijke successen vragen om een podium. Het is goed om hiervoor meer expliciet aandacht te hebben.

Het proces naar de strategische thema's

Belangrijke uitgangspunten bij het komen tot (uitvoering van) strategische beleid:

- Het is goed om onderscheid te maken in strategische factoren (daarmee maak je het verschil) en hygiënefactoren (de basis is op orde).
- Lef en moed tonen om weerstand te kunnen bieden aan politieke, maatschappelijke en economische druk.
- Keuzes maken (je kunt niet alles).
- Geen holle clichés gebruiken, specifiek en onderscheidend zijn.
- Aandacht besteden aan het wat en het hoe.
- Met inspiratie en overtuiging bereid zijn tot verandering.
- Visualisatie van strategie voor focus en dienend als geheugensteun.

Begeleiding ondersteuning van proces

Ondersteuning en begeleiding van het inhoudelijke proces naar strategisch beleid door een extern deskundige van VIAA.

Ondersteuning voor de inhoud van het schoolplan door een digitaal platform: schoolplan.nu.

Analyse op bovenschol niveau en schoolniveau

- Op bovenschol niveau wordt de strategische analyse uitgevoerd en worden strategische thema's geformuleerd door middel van het houden van workshops, waarin de oude beleidsvoornemens geëvalueerd worden en een sterkte-zwakteanalyse een plek krijgt.
- Scholen reflecteren en oriënteren zich op de oude en nieuwe beleidsvoornemens met behulp van de volgende bronnen:

- Tevredenheidsonderzoek onder ouders, personeel (leerlingen).
- WMK QuickScan (zelfevaluatie-instrument om globaal zicht te krijgen op de kwaliteit op een aantal beleidsterreinen).
- Een reflectie op het kwaliteitskader van Accretio.
- De auditrapportage.
- Inspectierapporten.
- Evaluatie van het meerjarenbeleidsplan 2011 – 2015.
- Mogelijk andere bronnen.

De metafoer van het konvooi

Het schoolplan (algemene deel), waaronder het strategisch kader, is bedoeld om te kijken hoe Accretio op koers blijft. De metafoer van het konvooi geeft daaraan uitdrukking. De individuele scholen met hun eigen context en beleidsvoornemens varen in een konvooi dat ook een gezamenlijke koers vaart.

Ontplooid activiteiten om te komen tot strategische kantelpunten

Bij het inhoud geven van de werkwinkels is gebruikt gemaakt van:

1. de analysefase, waarin ontwikkelingen, belangen, intenties, sterkten/zwakten en kansen/ bedreigingen een plek hebben gekregen.
2. de creatieve fase en selectiefase, waarin strategische opties, scenario's, criteria en selectie een plek hebben gekregen.

Om wat los te komen van de materie van elke dag en op het goede niveau met elkaar het strategische gesprek aan te gaan, zijn er eerst twee bijeenkomsten gehouden. De eerste bijeenkomst was georganiseerd rond een trendwatcher die probeerde trends in onze samenleving te duiden en wat dit voor invloed zou kunnen hebben op het onderwijs. De tweede bijeenkomst ging over het Angelsaksisch en Rijnlands organiseren^[1] binnen organisaties en de reflectie daarop wat dit zou kunnen betekenen voor het onderwijs.

- De eerste sessie was rond de analysefase georganiseerd. Dagelijks bestuur, meerschols personeel, voorzitter GMR, locatiedirecteuren, externe partners en een externe procesbegeleider waren aanwezig. De externe partners (o.a. Greijdanus, Centraal Nederland (vertrouwenspersoon), SWV Passend Onderwijs Zwolle, Verte (loopbaanorganisatie die regelmatig mensen van Accretio begeleid), VIAA in het kader van SCOPE (opleidingsscholen) en het meerschols personeel kregen de gelegenheid via een pitch van 5 minuten speerpunten voor Accretio aan te geven. De dagelijks bestuurder kreeg ook de gelegenheid om de 'oude' strategische thema's te evalueren. Deze bijeenkomst resulteerde in een eerste duiding van de strategische thema's/kantelpunten.

- De tweede sessie bestond voor het eerste deel nog uit de analysefase, maar liep langzamerhand over in de creatieve fase. In de daaropvolgende drie sessies liep de creatieve fase over in de selectiefase. Deze sessie hebben uiteindelijk geresulteerd in drie strategische thema's die hieronder uitgewerkt worden.

[1] Nieuw Europees organiseren, 2001, Jaap Jan Brouwer en Jaap Peters

Kantelpunten					
ONDERWERP	GEWENSTE SITUATIE	HUIDIGE SITUATIE	PROCES, EIGENAAR & FINANCIËN	SUCCESINDICATOREN & KWALITEITSBORGING	TIJDPAD

Kantelpunten

ONDERWERP	GEWENSTE SITUATIE	HUIDIGE SITUATIE	PROCES, EIGENAAR & FINANCIËN	SUCCESINDICATOREN & KWALITEITSBORGING	TIJDPAD
<p>1) Tussen grondslag en perspectief</p>	<p>In 2020 is binnen de gemeenschap van Accretio duidelijk in welke mate vanuit perspectief denken* de merkwaaarden** in het onderwijs vorm krijgen.</p>		<p>1.1 Leidinggevenden, medewerkers, bestuur en toezichthouder</p> <p>1.2 Leden, toezichthouder, bestuurder en personeel</p> <p>1.3 Leidinggevenden, bestuurder, toezichthouder</p> <p>1.4 Leidinggevenden, medewerkers, ouders, bestuurder en toezichthouder</p>	<p>1.1 Er is een heldere formulering en communicatie van de begrippen rondom het denken vanuit grondslag en perspectief van de identiteit en de consequenties ervan.</p> <p>1.2 Er is consensus onder de leden en de toezicht van Accretio over de richting die wordt gekozen op basis van de doordenking van grondslag en perspectief van de identiteit.</p> <p>1.3 Er is een heldere formulering van de operationalisering van de merkwaaarden in de:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) zichtbare identiteit in onderwijsbeleid* 2) benoemings- en toelatingsbeleid 3) maatschappelijke betekenis van de scholen <p>1.4 Er vindt continu op alle niveaus gesprek plaats over de merkwaaarden van het onderwijs, waarin de mate van perspectief denken duidelijk wordt.</p>	<p>2016 - 2019</p>

Kantelpunten

ONDERWERP	GEWENSTE SITUATIE	HUIDIGE SITUATIE	PROCES, EIGENAAR & FINANCIËN	SUCCESINDICATOREN & KWALITEITSBORGING	TIJDPAD
<p>2) Van werkgemeenschap naar leergemeenschap</p>	<p>In 2020 zie je dat Accretio* op alle niveaus functioneert als leergemeenschap** waar iedereen*** op basis van eigen verantwoordelijkheid en onderlinge afhankelijkheid zijn of haar bekwaamheid**** ontwikkelt.</p>			<p>2.1 Er is een visie op leren in een leergemeenschap en de eigen verantwoordelijkheid en onderlinge afhankelijkheid daarin.</p> <p>2.2 In elk ontwikkelgesprek komt aan de orde hoe de medewerker bijdraagt aan de leergemeenschap, zoals zichtbaar wordt in een portfolio waarin zijn of haar ontwikkeling.</p> <p>2.3 Medewerkers professionaliseren zich en ondersteunen elkaar om de leergemeenschap te realiseren en het eigen leiderschap te ontwikkelen.</p> <p>2.4 Teams werken en leren op M4 niveau (Lingsma).</p> <p>2.5 Op basis van de visie op leren in een leergemeenschap vindt een audit of visitatie plaats waarmee de ontwikkeling als leergemeenschap gecheckt wordt. Na de start met een 0-meting volgt binnen 3 jaar op initiatief van de school een ontwikkelingsmeting.</p> <p>2.6 Leerlingen laten hun eigenaarschap zien</p>	<p>2016 - 2019</p>

Kantelpunten					
ONDERWERP	GEWENSTE SITUATIE	HUIDIGE SITUATIE	PROCES, EIGENAAR & FINANCIËN	SUCCESSINDICATOREN & KWALITEITSBORING	TIJDPAD
3) Van aanbodgericht naar talentgericht	In 2020 zie je dat op alle Accretio-scholen onderwijs ontworpen wordt op basis van leerlijnen* passend bij de ontwikkelbehoefte van kinderen, gericht op de ontwikkeling van 21e eeuwse vaardigheden** en de persoonlijke vorming*** van kinderen als burgers van Gods koninkrijk in deze wereld.			<p>3.1 Leerkrachten kennen alle leerlijnen en zijn in staat die te vertalen naar planmatig handelen in hun onderwijs.</p> <p>3.2 Leerkrachten zijn in staat om zelf lessen en/of leersituaties te ontwerpen waarin kinderen de kennis en vaardigheden ontwikkelen die belangrijk zijn voor kinderen in de toekomst.</p> <p>3.3 Leerlingen worden uitgedaagd en in de gelegenheid gesteld die talenten te ontdekken en verder te ontwikkelen.</p> <p>3.4 Er wordt bij de sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen expliciet aandacht gegeven aan de bijbelse deugden en de toepassing hiervan in het kader van actuele gebeurtenissen.</p> <p>3.5 Leerkrachten zijn in staat om kinderen te coachen en begeleiden bij hun leerproces.</p> <p>3.6 De digitale omgeving is ingericht op gepersonaliseerd leren en de leerkrachten zijn vaardig in het gebruik daarvan.</p>	2016 - 2019

Van kantelpunten naar doelstellingen

In het strategische beleidskader zijn de kantelpunten benoemd en doelstellingen, succesindicatoren, betrokkenen en tijdpad geformuleerd. Deze krijgen automatisch in de schoolplannen van de scholen een plaats. De met ** aangemerkte begrippen zullen nog verder worden uitgewerkt.

Thema's in een strategisch kader: structuur, cultuur & identiteit

ONDERWERP	GEWENSTE SITUATIE	HUIDIGE SITUATIE	PROCES, EIGENAAR & FINANCIËN	SUCCESSINDICATOREN & KWALITEITSBORING
-----------	-------------------	------------------	------------------------------	---------------------------------------

Thema's in een strategisch kader: onderwijs & ondersteuning

ONDERWERP	GEWENSTE SITUATIE	HUIDIGE SITUATIE	PROCES, EIGENAAR & FINANCIËN	SUCCESSINDICATOREN & KWALITEITSBORING
-----------	-------------------	------------------	------------------------------	---------------------------------------

Thema's in een strategisch kader: personeel

ONDERWERP	GEWENSTE SITUATIE	HUIDIGE SITUATIE	PROCES, EIGENAAR & FINANCIËN	SUCCESSINDICATOREN & KWALITEITSBORGING
-----------	-------------------	------------------	------------------------------	--

Thema's in een strategisch kader: facilitair

ONDERWERP	GEWENSTE SITUATIE	HUIDIGE SITUATIE	PROCES, EIGENAAR & FINANCIËN	SUCCESSINDICATOREN & KWALITEITSBORGING
-----------	-------------------	------------------	------------------------------	--

2. Structuur, Cultuur & Identiteit

2.1. Identiteit, Cultuur, Structuur en Kwaliteitsbeleid

Identiteit

Waar wij in geloven:

- Wat wij geloven leren we uit de Bijbel. Daarin heeft God zich geopenbaard. De Bijbel is zijn woord. Christus is het levende woord. Ons onderwijs is gebaseerd op dat woord.
- Elk kind heeft een bijzondere plaats in de ogen van Christus: 'een ieder die een kind in Mijn Naam ontvangt, ontvangt Mij (Mattheüs 18).' Zó kijken wij als school (en ouders) naar onze kinderen, als Jezus!
- Onze kinderen merken dagelijks dat God van hen houdt, dat ze er mogen zijn zoals ze zijn, omdat God de Schepper hen belangrijk vindt. Elk kind mag de erkenning van God als Vader ervaren.
- Elk kind is uniek gemaakt door God de Schepper (Psalm 139). Vandaaruit mogen zij zich ontwikkelen naar volwassenheid.
- Elk kind heeft een stevig, aantrekkelijk en toepasbaar bijbels fundament nodig. Het levende woord dat hen gidst door het hele leven.
- Het leven is voor een kind dán van waarde wanneer het God als liefhebbende Vader heeft leren kennen en zich daardoor geborgen weet. Kinderen zijn hierdoor krachtiger en weerbaarder.
- Elk kind heeft een natuurlijke behoefte aan leren en ontwikkelen. Christus' liefde en het kinschap van God de Vader zijn belangrijke voorwaarden waarop kinderen zich kwetsbaar, lerend en betekenisvol naar anderen opstellen.
- Elk kind voelt zich waardevol en van betekenis wanneer hij/zij levende voorbeelden van Christus' liefde ziet op school, thuis en in de gemeente/kerk. Onze personeelsleden hebben een levende relatie met God, zijn beelddrager van Christus en gebruiken de Bijbel als inspiratiebron voor hun werk en leven. Daarom vinden we het belangrijk dat er binnen de scholen van Accretio onder medewerkers geloofsgesprekken worden gevoerd om zo geworteld in de Bijbel dagelijks de kinderen voor te leven. Omgekeerd zijn kinderen in hun kind-zijn voorbeelden voor ons als volwassenen.
- We willen de kinderen toerusten voor hun plaats en christelijke opdracht in deze wereld, zodat ze zelf ook de liefde van God willen delen met anderen. Elk kind leert wat het betekent een hersteller te zijn in de werkelijkheid van dit leven. Dit leven waarin als gevolg van de zonde, de gebrokenheid een feit is. We geloven dat God door Jezus Christus heeft laten zien dat deze gebrokenheid zal worden hersteld. Door zijn kracht en Geest maakt hij daar nu al een begin mee. Wij, zijn leerlingen en volgers, mogen aan dit herstel meewerken door te laten zien wat het betekent te mogen leven in het koninkrijk van God.

Cultuur

Visie op de cultuur van werken

- De cultuur van werken wordt ingegeven door dienstbaarheid. Medewerkers van VGPO Accretio zijn mensen die op iedere plek geroepen zijn vorm te geven aan liefde en dienstbaarheid, het doorgeven en delen van Gods liefde.
- Binnen Accretio weten de scholen als geheel en de medewerkers individueel de beschreven waarden relatie, ruimte, resultaat, rekenschap en vieren goed invulling te geven.
- Binnen de gezamenlijke kaders geeft Accretio de ruimte aan scholen en medewerkers om hun eigen groei door te maken. Er is een gerichtheid op ruimte binnen gezamenlijke ankerpunten.
- Binnen Accretio vinden we het belangrijk dat medewerkers op zoek gaan naar de professionele ruimte die de mogelijkheid geeft om invloed uit te oefenen op de inhoud en inrichting van het werk.
- Vakmanschap en passie voor onderwijs vormen belangrijke pijlers voor ontwikkeling en verbetering. Het vieren van successen heeft daarin zeker een plek.
- Binnen Accretio blijven we niet steken bij de dingen die niet goed gaan, maar richten we ons op verbetering en ontwikkeling.
- Binnen Accretio is de hiërarchische structuur dienstbaar aan ontwikkeling en verbetering. Naast de functie die medewerkers bekleden, zijn ook de rollen die medewerkers vervullen belangrijk. Wederkerige feedback tussen medewerkers en rekenschap geven is een vanzelfsprekendheid.
- Accretio kenmerkt zich door openheid in de ontmoeting met elkaar zonder (voor-)oordelen; iedereen mag er zijn met wat hij/zij kan en met wat hij/zij nog moet leren.
- Het werk binnen Accretio is allereerst gebaseerd op vertrouwen, vertrouwen in de taakvolwassenheid van de medewerkers.
- Binnen Accretio is het werken vanuit principes belangrijker dan het werken met regels.
- Binnen Accretio ondersteunen systemen het primaire proces en de medewerkers.

Organisatie (structuur)

Visie op organisatie

- De scholen, ieder voor zich, en Accretio als geheel, zijn stabiele, ondernemende en transparante organisaties.
- Inspirerend en ondernemend leiderschap komt in alle lagen van Accretio voor.
- Binnen de gezamenlijke kaders geeft Accretio de ruimte aan scholen om eigen groei door te maken. Scholen kunnen zich profileren, onderscheiden en specialiseren.
- De SBO-school profileert zich als een kwalitatief goede school voor speciaal basisonderwijs die een goede relatie met de basisscholen weet op te bouwen, zodat er wederzijds zo optimaal mogelijk van elkaar wordt geprofiteerd.
- Accretio geeft veel ruimte om tussen de scholen inhoudelijke verbindingen te leggen, zodat scholen met en door elkaar kunnen groeien.
- Samenwerking tussen de scholen moet meer professionaliteit, meer ideeën, meer inspiratie en meer successen opleveren.
- Binnen de eigen verantwoordelijkheid van ouders zien we de medezeggenschap, betrokkenheid en participatie als een kwaliteitsimpuls op de locatie. Ouders zijn met betrekking tot de opvoeding en ontwikkeling van hun kind volwaardige gesprekspartners. De scholen van Accretio weten balans te vinden in de betrokkenheid en participatie van ouders enerzijds en de professionaliteit van de personeelsleden anderzijds.
- We geloven dat de scholen van Accretio een betekenisvolle bijdrage kunnen leveren aan de maatschappelijke ontwikkeling. Het gereformeerd onderwijs mag er zijn, heeft iets te bieden en profileert zich daarom intern en extern op een inspirerende wijze.
- De scholen van Accretio, en Accretio als geheel, willen hun eigen functioneren versterken door samenwerking te zoeken met serieuze, aan het onderwijs gerelateerde, christelijke instellingen.

Kwaliteitsbeleid

Visie op Kwaliteitszorg

- Iedere school heeft een kort en compact visie- en missiedocument, waarin onder andere het onderwijsconcept, verbonden met het ondersteuningsplan en het handelingsgericht werken van de school, helder wordt. Alle scholen werken planmatig en duurzaam aan het dagelijks onderwijs en de persoonlijke ontwikkeling.
- Accretio wil dat de scholen werken aan een opbrengstgerichte cultuur, waarbij er individueel en gezamenlijk vanuit een zelfevaluerende en onderzoekende houding zicht is op de eigen kwaliteit en de tevredenheid van de interne en externe betrokkenen. Hiervoor worden cyclische en systematische kwaliteitszorg en onderlinge zelfevaluatie gebruikt.
- Accretio wil dat de gerealiseerde kwaliteit afgezet wordt tegen de eigen geformuleerde kwaliteit die verwoord is in een referentiekader met prestatie-indicatoren betreffende de basiskwaliteit van een Accretio-school.
- Accretio wil dat in alle lagen en op alle beleidsterreinen met behulp van de PDCA-cyclus planmatig en duurzaam wordt gewerkt aan de kwaliteit van het onderwijs. Van daaruit wordt er een stevig accent gelegd op het opbrengstgericht werken.
- Accretio wil dat de scholen individueel en gezamenlijk allereerst middels een horizontale dialoog, mogelijk met inzet van de nieuwe media, transparant verantwoordelijkheid afleggen aan de stakeholders over de gerealiseerde kwaliteit. Daarnaast wil Accretio meer en gericht communiceren met de omgeving van de scholen over de kwaliteit en de identiteit van het onderwijs met het oog op het vergroten van de belangstelling voor het gereformeerd onderwijs.

 [2.1 CULTUUR.docx](#)

 [2.1 KWALITEIT.docx](#)

 [2.1 STRUCTUUR VAN DEdocx](#)

 [2.1 IDENTITEIT.docx](#)

Meerjarenplannen Identiteit, Cultuur, Structuur en Kwaliteitsbeleid					
ONDERWERP	GEWENSTE SITUATIE	HUIDIGE SITUATIE	PROCES, EIGENAAR & FINANCIËN	SUCCESCRITERIA & KWALITEITSBORGING	TIJDPAD
Identiteit	<p>De basis van al ons handelen binnen de school ligt in ons gezamenlijk geloof in de levende Heer en Heiland Jezus Christus, die onze verlosser is.</p> <p>Bij alle veranderingen die er in de maatschappij plaatsvinden, bij alle verschuivingen in kerk en samenleving, blijft die identiteit van de Schatgraver herkenbaar voor ouders en de belangrijkste reden van ons bestaansrecht.</p>	<p>Ouders en leerkrachten zijn op dit moment in hoge mate tevreden over hoe de identiteit in de praktijk wordt vormgegeven. Dit blijkt uit de tevredenheidsonderzoeken van 2015. Vanuit Accretio en ook landelijk zijn er initiatieven om de identiteit van gereformeerde scholen opnieuw te verwoorden en te verankeren in nieuw beleid.</p> <p>Dit onderwerp hang nauw samen met het kantelpunt van het schoolplan van accretio: <i>Tussen grondslag en perspectief</i></p>	Ouders, team en schoolraad	Bij de tevredenheidsonderzoeken in 2019 blijkt een even hoge tevredenheid over onze identiteit als in 2015	2016 - 2019

Meerjarenplannen Identiteit, Cultuur, Structuur en Kwaliteitsbeleid

ONDERWERP	GEWENSTE SITUATIE	HUIDIGE SITUATIE	PROCES, EIGENAAR & FINANCIËN	SUCCESCRITERIA & KWALITEITSBORGING	TIJDPAD
Schoolconcept	<p>Op de Schatgraver wordt in 2019 gewerkt volgens de afspraken uit het Schatgravers-concept.</p> <p>Met dit concept bieden we een totaal aanpak van het onderwijs op de Schatgraver.</p> <p>Dit concept is:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Herkenbaar • Eigentijds • Vernieuwend • Resultaatgericht • Kinderen ontwikkelde zich naar hun mogelijkheden. • Heeft aandacht voor zowel de cognitieve ontwikkeling als de expressieve en sociaal emotionele ontwikkeling • Biedt ruimte voor ontwikkeling van eigen gaven en talenten • Kent een goede ondersteuningsstructuur voor kinderen die extra ondersteuning nodig hebben <p>Dit beleidsvoornemen wordt uitgewerkt in een projectplan.</p>	<p>We werken nu volgens verschillende methoden die elkaar aanvullen. We gebruiken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ontwikkelingsgericht onderwijs. • het leerstofjaarklassensysteem met veel aanpassingen • handelingsgericht werken • zelfstandig werken, • samenwerkend leren, • thematisch werken <p>Binnen het team wordt de behoefte gevoeld om hier meer afspraken over te maken.</p> <p>Herkenbaarheid</p> <p>Ons huidige concept is voor ouders niet heel herkenbaar. Ouders weten vaak niet hoe wij werken en waar wij voor staan in onderwijskundig opzicht.</p> <p>Dit onderdeel hangt nauw samen met het kantelpunt van Accretio: <i>Van aanbod gericht naar talent gericht</i></p>	<p>Een stuurgroep bestaande uit leerkrachten uit onder- midden- en bovenbouw en directie stuurt dit proces aan waar het hele team bij betrokken is.</p> <p>Het proces vraagt een jaarlijks investering van € 10.000 voor begeleiding en nascholing. Eindverantwoordelijke is de directeur.</p>	<p>In 2020 is er een document waarin het Schatgravers-concept is beschreven. In de klassen is zichtbaar dat er volgens de afspraken van dit document wordt gewerkt. Ouders zijn in ruime meerderheid globaal op de hoogte van de werkwijze van het Schatgraversconcept. Dit blijkt uit de tevredenheidsonderzoeken van 2019</p>	2016 - 2020
Huiswerkbeleid	<p>In 2016 ontwikkelen we een visie op ons huiswerkbeleid, zodat kinderen goed voorbereid beginnen aan het VO.</p>	<p>Elke leerkracht gaat verschillend om met het geven en overhoren van huiswerk. Er zijn geen gezamenlijke afspraken hierover. Vanuit een eenduidige visie op huiswerk maken we concrete afspraken over de hoeveelheid huiswerk per week en per groep.</p>	<p>Werkgroep van bovenbouwleerkrachten</p>	<p>Vanaf augustus 2016 werken we volgens de beschreven afspraken uit het huiswerkbeleid.</p>	2016 - 2016

Meerjarenplannen Identiteit, Cultuur, Structuur en Kwaliteitsbeleid

ONDERWERP	GEWENSTE SITUATIE	HUIDIGE SITUATIE	PROCES, EIGENAAR & FINANCIËN	SUCCESCRITERIA & KWALITEITSBORGING	TIJDPAD
<p>Communicatie met ouders, algemeen, rapporten, ouderportaal parnassys</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Al onze communicatie met ouders komt overeen met onze visie • We hebben in 2017 - 2018 nieuwe (digitale) rapporten, die ouders eenduidige informatie geven over het functioneren van hun kind. Dit rapport bevat niet alleen de cito-gegevens, maar doet ook verslag van de ontwikkeling op het gebied van de zaakvakken en de creatieve vakken. Ouders krijgen door het rapport een betrouwbaar beeld van de ontwikkeling van hun kind op cognitief, sociaal emotioneel en creatief gebied. • Het ouderportaal parnassys is in 2020 volledig opengesteld voor ouders 	<ul style="list-style-type: none"> • We hebben in 2014 een visie op communicatie met ouders vastgesteld. In 2015 hebben we een onderzoek gedaan in hoeverre ons handelen overeenkomt met deze visie. Dit onderzoek heeft geen duidelijk resultaat opgeleverd. In 2016 zullen we dit een vervolg geven. De resultaten van het onderzoek zullen we er bij proberen te betrekken en we zullen een nieuw aanvullend onderzoek starten. • We gebruiken nu rapporten die 2 keer per jaar worden ingevuld. Daarop worden de cito-gegevens vermeld. De overige ontwikkeling wordt deels aangegeven met cijfers, deels met een 5-puntsschaal. Dit geeft een globaal beeld van de ontwikkeling van het kind. De groepen 1 en 2 werken met een beschrijvend rapport. • Er is de wens om meer gebruik te maken van portfolio's • Het ouderportaal staat nu open voor de naam en adresgegevens van het kind, de groep en de leerkrachten. Er is een stappenplan gemaakt om te komen tot een verdere openstelling 	<p>Geerco i.o.m. MT , schoolraad en team.</p>	<p>Eind 2017 hebben we duidelijk in beeld in hoeverre ons handelen overeenkomt met onze visie.</p> <p>In het seizoen -2019-2020 is er een nieuwe manier van rapporteren aan ouders.</p> <p>In 2020 worden alle mogelijkheden van het ouderportaal van parnassys benut</p>	<p>2016 - 2020</p>
<p>test</p>					

3. Onderwijs, Opvang & Ondersteuning

3.1. Onderwijs, Ondersteuning, Opvang en ICT

Onderwijs

Visie op onderwijs

- De veelkleurigheid en het unieke van de schepping en de schepselen is bij ons onderwijs uitgangspunt. Onze scholen sluiten in hun onderwijs aan bij de onderwijsbehoeften van kinderen in een veilig en sociaal pedagogisch klimaat. Onze scholen zijn, om dat te bewerkstelligen, daarom voortdurend in ontwikkeling.
- De scholen van Accretio willen zich de komende jaren ontwikkelen van aanbodgericht naar talentgericht onderwijs. Leerlingen worden meer uitgedaagd om eigen talenten te ontdekken en zich verder te ontwikkelen. Leerkrachten zijn hierbij meer in staat om lessen te ontwerpen vanuit leerlijnen (met de methode als bronnenboek). Ook zijn leerkrachten in staat om relevante, toekomstige en vakoverstijgende vaardigheden hiermee te verbinden.
- Kinderen binnen onze scholen vinden het leuk om te leren en te ontdekken. Ze ervaren voldoende eigenaarschap met betrekking tot hun werk. Ze mogen dát leren waar ze goed in zijn of wat ze leuk vinden, maar moeten ook dingen leren die ze niet leuk of zinvol vinden. Kinderen leren ook in relatie met anderen. Helpen en geholpen worden is een vanzelfsprekende activiteit bij het leren. Onze scholen weten evenwicht te vinden in de ontplooiing van de individuele gaven van de kinderen en de gemeenschapszin bij de kinderen.
- Leerkrachten binnen onze scholen kennen de kinderen en tonen echte belangstelling voor (de ontwikkeling van) het kind en zijn zeer vaardig om kinderen te leren en tot leren te brengen. Leerkrachten zijn goed in het ontwerpen van betekenisvolle onderwijsleersituaties die aansluiten bij de mogelijkheden en beleving van kinderen. De leerkracht heeft gedegen en brede kennis van de leerstoflijnen. Het leerstofaanbod is eigentijds en verantwoord. Er is voldoende tijd om de leerstof eigen te maken. Het pedagogische klimaat is ondersteunend en uitdagend. Onze scholen bieden de kinderen een kwalitatief goede en brede vorming. Er is een rijk aanbod aan activiteiten. Er is goede zorg en begeleiding, waarbinnen preventie een sleutelwoord is.
- De scholen van Accretio zijn te herkennen als leergemeenschappen. Leren is altijd gericht op het verder ontwikkelen van de lespraktijk. Naast het formele leren krijgt het informele leren hier meer nadruk. Leidinggevenden vinden het leuk om zelf te leren en om leiding te geven aan leren en onderzoek. Medewerkers zijn geïntrigeerd door leren door zelf te leren vanuit een onderzoekende houding.
- Ouders binnen onze scholen worden betrokken bij het onderwijs en vorming van hun kind. Vooral in zorgtrajecten met kinderen stellen we hoge eisen aan de betrokkenheid van en de informatievoorziening aan ouders.

Iedere school heeft in eigen schoolplan en –gids omschreven hoe het onderwijs op de locatie is georganiseerd.

Ondersteuning

Visie op ondersteuning

- De scholen van Accretio ontwikkelen zich de komende jaren in het kader van Passend Onderwijs naar brede zorgscholen, zodat kinderen zoveel als mogelijk gereformeerd onderwijs kunnen ontvangen in de eigen lokale situatie. De leerkrachten ontwikkelen steeds meer orthopedagogisch en orthodidactische competenties.
- De reguliere basisscholen en Het Speelwerk (SBO) hebben voldoende kennis van elkaars werkzaamheden om samen verder te groeien. Binnen onze scholen is er voldoende expertise en zijn er mogelijkheden voor ondersteunings- en plaatsingsarrangementen om de breedtezorg vorm te geven.
- Het Speelwerk ontwikkelt zich de komende jaren naar een Orthopedagogisch en Didactisch centrum. Kenmerken hiervan zijn:
 - o bieden van onderwijs en expertise (i.c.m. Florion)/reboundfunctie;
 - o nauwere samenwerking met Florion;
 - o flexibele directe toegang tot het SBO;
 - o vroegtijdige tijdelijke plaatsing op het SBO.
- Florion richt zich vooral op de ondersteuningsbehoeften van de leerkracht. Zij zijn degenen die Passend Onderwijs in de praktijk moeten vormgeven.
 - o Meer gericht op scholing en training van leerkrachten en teams dicht bij de praktijk en het geleerde moet direct toepasbaar zijn.
 - o Implementeren en borgen van Handelingsgericht werken (HGW).
 - o Nieuwe leerkrachten invoeren in de basis van HGW.
 - o Door middel van menukaarten aanbod uitzetten voor leerkrachten en teams.
 - o Arrangementen ter ondersteuning toekennen, vormgeven en monitoren, scholing, coaching, onderwijsassistentie, methoden en materialen.
 - o Wendbaar maken van alle beschikbare kennis binnen Accretio of daarbuiten.
 - o Meer gebruik maken van de mogelijkheden van ICT-apps in de klas. Remediëring, zelfstandig werken, meer in eigen leerlijnen.

ICT

Visie op ICT

- Binnen de scholen van Accretio is ICT een middel om het leren andere dimensies te geven, om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van gepersonaliseerd leren d.m.v. digitaal vormgegeven leerlijnen, waardoor meer afstemming op de mogelijkheden van kinderen plaats kan vinden.
- Binnen de scholen van Accretio richt ICT zich op het onderwijs en niet op de techniek.
- De 21e-eeuwse vaardigheden zijn van belang bij een goede integratie in de huidige kennismaatschappij. ICT is ook een middel om daar vorm aan te geven.

Meerjarenplannen Onderwijs, Ondersteuning, Opvang en ICT					
ONDERWERP	GEWENSTE SITUATIE	HUIDIGE SITUATIE	PROCES, EIGENAAR & FINANCIËN	SUCCESSINDICATOREN & KWALITEITSBORING	TIJDPAD
Engels	In 2016 geven we Engels vanaf groep 1	<p>We gebruiken nu de methode Take it Easy vanaf groep 5. Deze methode is beschikbaar vanaf groep 1. Het instap niveau in groep 5 is dusdanig hoog dat kinderen het moeilijk vinden de lessen te volgen. Uit recente onderzoeken blijkt dat het goed is als kinderen al op jonge leeftijd een vreemde taal leren. Het invoeren van Engels vraagt aanpassingen in de begroting en in de groepsroosters om hier ruimte voor te maken.</p> <p>Niet iedereen binnen het team (met name in de onderbouw) is overtuigd van de noodzaak om Engels vanaf groep 1 in te voeren. We zullen aan deze weerstanden goed moeten bespreken en afwegen tegen de verwachtingen en vragen die er leven in de bovenbouw en bij de ouders de vraag van buitenaf gevraagde eindniveau en de verwachtingen van ouders.</p>	Aansturing van proces vanuit het MT.	Vanaf augustus 2016 wordt in alle groepen engels gegeven.	2016 - 2016

Meerjarenplannen Onderwijs, Ondersteuning, Opvang en ICT

ONDERWERP	GEWENSTE SITUATIE	HUIDIGE SITUATIE	PROCES, EIGENAAR & FINANCIËN	SUCCESINDICATOREN & KWALITEITSBORGING	TIJDPAD
<p>Mediawijsheid</p>	<p>In 2020 hebben we een heldere visie op de digitalisering van het onderwijs. Nieuwe ontwikkelingen op ict-gebied worden getoetst aan deze visie. De visie ontwikkelt zich jaarlijks ook weer door de invloeden van nieuwe ict-mogelijkheden.</p>	<p>We signaleren de laatste jaren de volgende ontwikkelingen:</p> <p>Gebruik van mobieltjes op school. (2016)</p> <p>Tot nu toe waren mobieltjes verboden op school. We kijken daar nu anders tegen aan. We merken dat mobieltjes ook vaak nuttig gebruikt kunnen worden. Ze worden in toenemende mate gebruikt in groep 8 (vooral voor communicatie, maar ook voor het lezen van boeken en als agenda) en ook al in groep 7. We maken afspraken over het gebruik hiervan die er voor zorgen dat kinderen op een goede manier er mee leren omgaan en de mogelijkheden voor het onderwijs worden benut.</p> <p>Tablets.</p> <p>We hebben geëxperimenteerd met tablets van het snappet concept. Dit experiment loopt nog. We gaan een grondig onderzoek doen naar de (leer)effecten van dit systeem en besluiten dan over verdere uitbreiding.</p> <p>Gebruik van software</p> <p>Het is nu een knelpunt in hoeverre (een deel van) het lesprogramma voor sommige of voor alle kinderen gedaan moet worden door computerprogramma's.</p>	<p>Werkgroep van: Arjen en Geerco (ehbo-ict-ers) en Vera Enter, onderwijskundige ict-er.</p>	<p>In 2020 hebben we een beschreven visie op ons ict-beleid wat voldoende open is op nieuwe ontwikkelingen in de Schatgraver een plaats te geven.</p>	<p>2016 - 2020</p>

Meerjarenplannen Onderwijs, Ondersteuning, Opvang en ICT

ONDERWERP	GEWENSTE SITUATIE	HUIDIGE SITUATIE	PROCES, EIGENAAR & FINANCIËN	SUCCESINDICATOREN & KWALITEITSBORGING	TIJDPAD
Nieuwe methoden	<p>In 2020 werken we voor de volgende vakken met een nieuwe methode: deze methoden passen in het beschreven schoolconcept:</p> <p>Aanankelijk lezen (2016)</p> <p>Engels (2016)</p> <p>Verkeer (2017)</p> <p>Schrijven(2017)</p> <p>Natuur (2017)</p> <p>Begrijpend lezen (2019)</p>	<p>We werken nu met de volgende methoden:</p> <p>Aanankelijk lezen: Veilig leren lezen</p> <p>Engels: take it easy vanaf groep 5</p> <p>Verkeer: Verkeerskranten</p> <p>Schrijven: Schrijven in de basisschool</p> <p>Natuur: Leefwereld</p> <p>Begrijpend lezen: Lezen in beeld</p>	<p>Bij elke methode vervanging stellen we een werkgroep samen die onderzoek doet naar de verschillende mogelijkheden en met voorstellen komt in het team.</p>	<p>De methoden zijn volgens planning vervangen.</p>	<p>2016 - 2019</p>
Cultuuronderwijs	<p>In 2019 werken we op de Schatgraver volgens ons beleidsplan cultuuronderwijs. Er is een doorgaande lijn voor alle ontwikkelgebieden van cultuur.</p>	<p>We maken voor cultuuronderwijs gebruik van de subsidieregeling van de gemeente Zwolle. We hebben een leerkracht opgeleid tot cultuurcoördinator en hebben een beleidsplan vastgesteld. We ontvangen van de gemeente een verdubbeling van de gelden die in de lumpsumbekostiging voor cultuur zijn bedoeld. (2* € 10,95 * aantal leerlingen) Dit kan uitgebreid worden naar 3 tot maximaal 4 keer dat bedrag.</p>	<p>Aline Kamp (cultuurcoördinator), MT en team</p> <p>Budget: € 6340,00 voor 2015. Dit kan groeien naar: € 10000 als we 3 maal het bedrag krijgen.</p>	<p>In 2019 ontvangen we minimaal 3 keer het bedrag van de gemeente voor cultuuronderwijs en voeren we onze cultuuractiviteiten uit volgens het beleidsplan.</p>	<p>2016 - 2019</p>

4. Personeel

4.1. Personeel

Personeel

Visie op personeel

- Accretio zet systematisch in op de competenties van medewerkers. Dit is geen vrijblijvende zaak. De leidinggevenden binnen Accretio zijn in staat om rond de competenties van personeelsleden het professionele gesprek te voeren en de reflectie op competenties van personeelsleden te organiseren.
- Binnen de inzet op competenties wordt accent gelegd op het:
 - o professionele aspect (reflectie, zelfsturing en eigenaarschap, samenwerken en het leren van en met elkaar);
 - o persoonlijke aspect (plezier, tevredenheid, aandacht voor privé-omstandigheden).
- Medewerkers binnen Accretio kunnen zichzelf sturen naar groei. Ze durven uitdagingen aan te gaan, vertonen dus eigenaarschap over de eigen ontwikkeling. De persoonlijke ontwikkeling draagt bij aan de innovatie binnen school.
- Medewerkers binnen Accretio staan open voor daadwerkelijke reflectie en zelfevaluatie die noodzakelijk is om tot groei te komen en zijn in staat om op een efficiënte manier feedback te geven en te ontvangen.
- Binnen Accretio is er een reeks van reflectie-instrumenten om te komen tot een persoonlijk ontwikkelplan. Daarin wordt de groei beschreven met betrekking tot de ontwikkeling (competenties) en de ontplooiing (loopbaanwensen).
- Medewerkers van Accretio zijn teamlid, kunnen goed samenwerken en willen leren van en met elkaar binnen de eigen school en Accretio. Van successen en ontwikkelingen kunnen we met elkaar genieten.
- Medewerkers binnen Accretio werken aan hun eigen professionele ontwikkeling en aan de schoolontwikkeling. Accretio biedt medewerkers ruime mogelijkheden voor scholing, begeleiding en training wanneer de relatie tussen de persoonlijke ontwikkeling en de schoolontwikkeling voldoende helder is. Binnen de scholen van Accretio verdienen beginnende medewerkers bijzondere aandacht en begeleiding.
- Medewerkers binnen Accretio hebben niet alleen een baan, maar vooral ook een loopbaan. Het (breder) inzetten van eigen personeel met specifieke expertise, mobiliteit en de functiemix zijn daarin belangrijke instrumenten.
- Accretio spant zich in om preventief ziekte en disfunctioneren te voorkomen en wil proactief, in goed overleg met de medewerker, zoeken naar goede oplossingen in het belang van het welzijn van medewerkers.

 [4.1 PERSONEEL.docx](#)

Meerjarenplannen Personeelsbeleid					
ONDERWERP	GEWENSTE SITUATIE	HUIDIGE SITUATIE	PROCES, EIGENAAR & FINANCIEN	SUCCESSINDICATOREN & KWALITEITSBORGING	TIJDPAD
LB-functies	In 2020 heeft 40 % van onze leerkrachten een LB-functie. We hebben dan de volgende LB-ers in huis: Intern begeleider, meerbegaafdheidscoördinator, taal coördinator, gedragscoördinator, rekencoördinator. De LB-leerkrachten werken met een jaarplan waarin de doelen en activiteiten van dat jaar beschreven staan.	We hebben nu de volgende LB-functies: <ul style="list-style-type: none"> ● Intern begeleider ● Meerbegaafdheid coördinator ● Taalcoördinator We willen uitbreiden met: <ul style="list-style-type: none"> ● Reken coördinator ● Gedrag coördinator. Ook willen we dat elke LB-leerkracht gaat werken met een jaarplan waarin de doelstelling en activiteiten voor een jaar beschreven staan	Aansturing vanuit het MT	Op 1-8-2016 hebben we 5 LB-leerkrachten. In 2017 werken deze LB-leerkrachten volgens een jaarplan.	2016 - 2017
Teamontwikkeling	Op de Schatgraver werkt een team samen vanuit een professionele taakopvatting, met vertrouwen in elkaar, waarbij iedereen zich bewust is van het gezamenlijke doel.	We werken sinds oktober 2015 op twee locaties. Daardoor is het aantal onderlinge ontmoetingen van teamleden tussen de onder-, midden-, en bovenbouw sterk afgenomen. We houden gezamenlijke studiedagen, beleidsmiddagen en werkvergaderingen. Tijdens deze vergaderingen zullen	MT	Jaarlijkse evaluatie van de samenwerking tussen onder-, midden- en bovenbouw. Uit onderzoek in 2020 blijkt dat we tevreden zijn over de kwaliteit van de teamsamenwerking.	2016 - 2020

Meerjarenplannen Personeelsbeleid		we tijd en aandacht moeten hebben voor de ontmoeting			
ONDERWERP	GEWENSTE SITUATIE	HUIDIGE SITUATIE	PROCES, EIGENAAR & FINANCIEN	SUCCESSINDICATOREN & KWALITEITSBORGING	TIJDPAD
		<p>en overlegmomenten creëren om ervoor te zorgen dat we als team vanuit een visie, doelgericht</p> <p>blijven werken. We gaan op zoek naar nieuwe ontmoetingsvormen, zoals bijvoorbeeld lunchbijeenkomsten op woensdagmiddag.</p> <p>We spreken nu wel veel over een team, maar geven nog niet veel woorden aan wat een goed team is. Dat zal ontwikkeld moeten worden. Onderstaande elementen zijn bruikbaar bij deze ontwikkeling</p> <ul style="list-style-type: none"> · Bouwen aan vertrouwen: begint met meeleven met elkaar, elkaar opzoeken en opbouwende openheid met als doel op een professionele en persoonlijke manier samen werken. Als het ware de basishouding van elke individuele leerkracht. · Perspectievorming: staan alle neuzen nog dezelfde kant op? Taak van de bouwcoördinatoren in hun bouw en het MT voor de hele school · Visievorming; welke kant moeten die neuzen dan op staan? Krijgt vorm in het nieuwe schoolconcept. Taak van hele team. · Samenwerken in de hoe geef je in de praktijk samen vorm aan je onderwijs? Bijv. praktijk: met betrekking tot indeling en gebruik ruimte, groepsdoorbrekend werken binnen een thema enz. Krijgt vorm in de praktijk binnen onder-, midden-, en bovenbouw. · Resultaatgerichtheid: met elkaar praten over het resultaat van het onderwijs en kijken of daarin de visie duidelijk naar voren blijft komen en het de resultaten oplevert dat wij als team voor ogen hebben. <p>Dit punt hangt nauw samen met het kantelpunt van accretio: Van werkgemeenschap naar leergemeenschap</p>			

Meerjarenplannen Personeelsbeleid

ONDERWERP	GEWENSTE SITUATIE	HUIDIGE SITUATIE	PROCES, EIGENAAR & FINANCIEN	SUCCESINDICATOREN & KWALITEITSBORGING	TIJDPAD
<p>Leiding geven aan de school</p>	<p>Het leiding geven is een gezamenlijk proces van het personeel, waarin de verschillende functionarissen elk vanuit hun eigen verantwoordelijkheid werken. Er is juiste verhouding tussen zelfstandige teamsturing en een meer directieve aansturing en een goede balans in het geven en ontvangen van persoonlijke aandacht van de directie aan en van personeel, kinderen en ouders.</p> <p>De communicatie van de directie met personeel en ouders wordt gekenmerkt door openheid en vertrouwen.</p> <p>Ouders hebben voldoende inspraak op school.</p>	<p>De verwachtingen tussen een directieve aansturing en een meer zelfsturend team liggen niet bij elk teamlid gelijk. Sommigen willen een meer directieve aansturing, anderen stellen ruimte om zelf beslissingen te nemen erg op prijs. Dit geldt ook voor het krijgen van persoonlijke aandacht. Sommigen geven aan dit wat meer te verwachten, terwijl anderen het voldoende vinden. Er zijn ook ouders die niet het gevoel hebben voldoende gehoord en gezien te worden. In de tevredenheidsonderzoeken die we in het voorjaar van 2015 hebben gehouden bleek de gemiddelde tevredenheid op deze terreinen onder de 3,0 te liggen.</p> <p>Dit punt hangt nauw samen met het kantelpunt van accretio: Van werkgemeenschap naar leergemeenschap</p>	<p>MT</p>	<p>Uit de tevredenheidsonderzoeken die we in 2019 weer hopen te houden blijkt dat de tevredenheid op dit punt is gestegen naar minimaal 3,0</p>	<p>2016 - 2019</p>

5. Facilitair

5.1. Materieel en Financieel

Materieel

Visie op materieel

- De schoolgebouwen van Accretio zijn functionele werkplekken:
 - o waar eigentijds onderwijs gegeven kan worden;
 - o die een wervende uitstraling hebben;
 - o die veilig en duurzaam gebouwd zijn en –onderhouden worden;
 - o de schoolgebouwen van Accretio zijn zo veel als mogelijk ondersteunend voor de onderwijskundige en pedagogische visie van de scholen.
- Scholen van Accretio ontwikkelen zich, waar mogelijk, tot een IKC.

Financiën

Visie op financiën

- De bekostiging wordt zoveel mogelijk daadwerkelijk ingezet voor de primaire taak: het geven van goed onderwijs en het uitdragen van onze identiteit.
- Het treasury-beheer is zo vormgegeven dat niet alleen voor de korte maar ook voor de lange termijn de continuïteit en kwaliteit van de organisatie gewaarborgd is.
- Dit wordt gewaarborgd door het vormen van adequate reserves en voorzieningen en het realiseren van een meerjarig sluitende exploitatie.
- De beschikbare middelen worden verdeeld op een manier die getuigt van onderlinge solidariteit en die maakt dat individuele scholen niet onnodig worden getroffen door niet-verwijtbare tegenvallers.
- Accretio biedt scholen een zinvolle mate van financiële autonomie, biedt hen zo ruimte om in te spelen op de behoeften van de schoolgemeenschap (ouders en leerlingen) en stimuleert zo het onderwijskundig ondernemerschap.

 [5.1 MATERIEEL BELEID.docx](#)

 [5.1 FINANCIËN.docx](#)

Meerjarenplannen beheer Materieel en Financieel					
ONDERWERP	GEWENSTE SITUATIE	HUIDIGE SITUATIE	PROCES, EIGENAAR & FINANCIËN	SUCCESINDICATOREN & KWALITEITSBORGING	TIJDPAD
Monitoring en evaluatie gebruik Marshof	<p>De ruimtes die in gebruik zijn op de Marshof zijn werkruimtes waar het onderwijsleerproces goed kan plaats vinden. Klimaat, schoonmaak en de hoeveelheid ruimte zijn van voldoende kwaliteit.</p> <p>Financieel levert de huur van de Marshof geen nadelen op.</p> <p>De samenwerking in de gezamenlijke ruimtes met de Marshof verloopt positief en is stimulerend voor de ontwikkeling van de kinderen.</p>	<p>We zijn gestart in oktober 2015. De samenwerking in de gezamenlijke ruimtes met de Marshof verloopt tot nu toe goed. De kennismaking was goed.</p> <p>Financieel hebben we het goed kunnen verwerken in de begroting van 2016. In 2015 zullen we door de verhuizing en aanschaf van extra materialen onze begroting overschrijden.</p>	MT en bovenbouwteam	We evalueren voor de zomervakantie van 2016 en zo jaarlijks hoe de samenwerking verloopt. Uit het verslag van deze evaluaties blijkt de tevredenheid m.b.t. het gebruik van de Marshof.	2016 - 2020

Meerjarenplannen beheer Materieel en Financieel

ONDERWERP	GEWENSTE SITUATIE	HUIDIGE SITUATIE	PROCES, EIGENAAR & FINANCIEN	SUCCESINDICATOREN & KWALITEITSBORGING	TIJDPAD
<p>Visie op inrichting van de ruimte</p>	<p>De ruimte op de beide locaties, zowel de lokalen als de hal en gangen, stralen netheid rust en ruimte uit. Het is een gezellige, uitdagende, prikkelarme en veilige omgeving, waar kinderen in alle rust, geconcentreerd kunnen werken. Door de inrichting van de omgeving, de leerwerkplekken en hoeken, worden de kinderen positief in hun ontwikkeling gestimuleerd en gaan de leeropbrengsten omhoog.</p>	<p>Heel lang hebben we met teveel kinderen in een te klein gebouw gezeten waardoor het inrichten en opruimen door te weinig ruimte niet goed lukte. Ook wordt er een spanning ervaren tussen het creëren van een rijke leeromgeving met veel uitdagende materialen en het creëren van een prikkelarme omgeving waar je geconcentreerd kan werken.</p> <p>Nu we voldoende ruimte hebben is het mogelijk de visie op het gebruik van de ruimte verder te ontwikkelen, zodat de ruimte een positieve invloed heeft op rust en orde, op prikkelgevoeligheid van kinderen en de leeropbrengsten. We kunnen met elkaar de ruimte efficiënt inrichten en steeds weer opruimen en netjes houden.</p> <p>In 2016 schaffen we kasten aan waardoor dit mogelijk wordt.</p>	<p>MT, hele team. Budget nieuw meubilair in 2016: € 30.000</p>	<p>Eind 2016 zijn alle open kasten vervangen door gesloten kasten. Bij het volgende tevredenheidsonderzoek is de tevredenheid op de netheid van de ruimte gestegen naar 3,0.</p>	<p>2016 - 2017</p>

Meerjarenplannen beheer Materieel en Financieel

ONDERWERP	GEWENSTE SITUATIE	HUIDIGE SITUATIE	PROCES, EIGENAAR & FINANCIEN	SUCCESINDICATOREN & KWALITEITSBORGING	TIJDPAD
<p>Integraal kindcentrum</p>	<p>In 2020 is De Schatgraver een integraal kindcentrum, waarin voorzieningen zijn gehuisvest voor kinderen van 0 tot 12 jaar.</p>	<p>Het gebouw van De Schatgraver is de laatste jaren in toenemende mate in gebruik door medegebruikers die een aanbod hebben voor het onderwijs:</p> <p>Het gaat nu om: kinderopvang door st. Prokino (naschoolse en voorschoolse opvang), activiteiten na schooltijd zoals een typecursus en muzieklessen. Samenwerking met partners zoals schoolmaatschappelijk werk, kindersfiotherapie en logopedie. We hebben als school geen vastgestelde visie, maar spelen in op maatschappelijke ontwikkelingen, waarin we een trend zien om zoveel mogelijk voorzieningen voor kinderen van 0-12 jaar op één locatie samen te brengen. Teamleden denken verschillend over deze ontwikkelingen, maar hebben er allemaal mee te maken.</p> <p>In onderzoek is welke mogelijkheden er zijn voor kinderdagopvang en/of een voorschool voor 2-4 jarigen. Mogelijk zou die gehuisvest kunnen worden op de plaats van de oude noodgebouwen.</p> <p>Niet iedereen in het team staat achter de maatschappelijke ontwikkeling van IKC's. Er zal aandacht moeten zijn voor deze weerstanden. Nu hebben leerkrachten soms last van medegebruikers van hun lokaal. Deze overlast moet op een aanvaardbaar niveau blijven. Het werk mag er niet onder lijden.</p>	<p>MT, medegebruikers, team, ouders, kinderen</p>	<p>In 2019 is er een grote tevredenheid m.b.t. het gezamenlijk gebruik van de ruimte. Dit blijkt uit het tevredenheidsonderzoek in 2019 waarden ouders en leerkrachten het schoolgebouw gemiddeld met een 3,0</p>	<p>2016 - 2019</p>
<p>Inrichting plein</p>	<p>Het plein is een uitdagende, veilige speelomgeving waar voldoende ruimte is voor rennen, voetballen, klimmen, klauteren, chillen en natuur.</p>	<p>Het plein werd als erg vol ervaren en er is weinig ruimte voor voetballen en renspele. Nu een deel van de school is verhuisd kunnen we het plein herinrichten. Er is een plan gemaakt om het plein te renoveren.</p>	<p>Team, schoolraad.</p>	<p>In 2017-2018 hebben we het plein heringericht.</p>	<p>2016 - 2018</p>