

# Focus op visie

Missie en visie van de stichting Primair Onderwijs Achterhoek  
2016 - 2022



**Waar iedereen leert!**



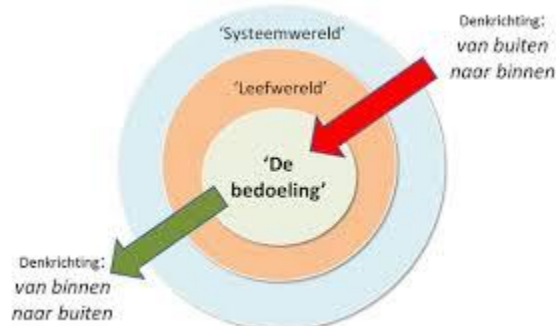
# Focus op Visie

## 1. Inleiding

In diverse bijeenkomsten van directeuren, werkgroepen en GMR is de missie en visie van de fusiestichting ontworpen en verwoord. Een weerslag hiervan vindt u in deze notitie. Met de presentatie hiervan is het proces van visieontwikkeling en de uitwerking ervan in strategisch beleid niet beëindigd. Integendeel: het is een doorlopend proces, waarin vooral het strategische beleid voortdurend om aanpassingen vraagt met als doel actueel en proactief te blijven.

Onze visie is ambitieus en bepaalt de lat voor alle medewerkers. We nemen de tijd om stappen te zetten, die ons dichterbij onze visie brengen. Of om in zeetermen te praten: onze schepen vormen een hechte vloot en weten welke koers gevaren moet worden. Al onze schepen vormen ieder voor zich een belangrijk deel van ons konvooi en navigeren op eigen wijze naar ons punt op de horizon. We kennen kleine en grote schepen, wisselende snelheden, verschillende bemanningen, ervaren of minder ervaren kapiteins en rijke schakeringen aan passagiers.

**Centraal is ons denken staat het principe van de “verdraaide organisatie”<sup>1</sup>: alles is in eerste instantie gericht op de doelstelling (de bedoeling). We denken “van binnen naar buiten”.**



Deze notitie zal tweejaarlijks worden geactualiseerd.

Leeswijzer:

Allereerst wordt de missie en visie op onderwijs verwoord (hoofdstuk 1). Vervolgens worden de kernwaarden beschreven, die de basis vormen van het handelen van alle medewerkers van PRO8. (hoofdstuk 2).

In hoofdstuk 3 worden ondersteunende werk- en denkprincipes genoemd, die we volgen om onze doelen te behalen.

In hoofdstuk 4 staan onze ambities, gevolgd door beleidsspeerpunten. Deze speerpunten worden vertaald in strategisch beleid in de vorm van concrete(re) doelen en werkwijzen. De uitkomsten van de studiedag Passend Onderwijs = Goed Onderwijs met directeuren en intern begeleiders op 9 februari 2017 zijn hieraan toegevoegd.

Februari 2017

<sup>1</sup> Wouter Hart: Verdraaide organisaties

## 2. MISSIE EN VISIE OP ONDERWIJS.

---

### Missie

**Onze missie luidt:** het bieden van goed primair onderwijs in de Achterhoek.

### Visie

**Onze visie kent de volgende pijlers:**

- We geven uitvoering aan de opdracht van de overheid zoals beschreven in artikel 8 van de Wet op het Primair Onderwijs:

1. Het onderwijs wordt zodanig ingericht dat de leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen. Het wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.
2. Het onderwijs richt zich in elk geval op de emotionele en de verstandelijke ontwikkeling, en op het ontwikkelen van creativiteit, op het verwerven van noodzakelijke kennis en van sociale, culturele en lichamelijke vaardigheden.
3. Het onderwijs:
  - a. gaat er mede van uit dat leerlingen opgroeien in een pluriforme samenleving,
  - b. is mede gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie, en
  - c. is er mede op gericht dat leerlingen kennis hebben van en kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten.
4. Ten aanzien van leerlingen die extra zorg behoeven, is het onderwijs gericht op individuele begeleiding die is afgestemd op de behoeften van de leerling.

- Op onze scholen leert iedereen.
- We staan open voor elke leerling.
- Iedereen ervaart de school als een veilige leeromgeving.
- Leerlingen ontdekken en ontplooien bij ons al hun mogelijkheden. Binnen dat kader bieden we leersituaties en leeromgevingen waardoor iedere leerling naar vermogen leert.
- Iedereen levert zijn bijdrage en neemt verantwoordelijkheid daarvoor.
- We leggen verbindingen tussen leerlingen, ouders, beroepskrachten en dorp / buurt .
- We bouwen. We ondersteunen. We geven vertrouwen. We zijn creatief. Kortom: we onderwijzen.
- We werken samen aan optimistisch en kindgericht onderwijs.

Goed onderwijs is voor ons geslaagd als alle leerlingen optimaal van ons aanbod en van elkaar profiteren. We zetten ons dagelijks in voor het volgende:

De leerling centraal : GELIJK, UNIEK EN OPEN - PERSOONSGERICHT

Onderwijs blijven ontwikkelen : BREDE VORMING - HARMONIE - ADAPTIEF

Samen werken : MET OUDERS - ONDERSTEUNING NABIJ - LERENDE CULTUUR

### 3. Kernwaarden

---

Al ons handelen is gebaseerd op een aantal waarden en normen. Zij sturen ons gedrag.

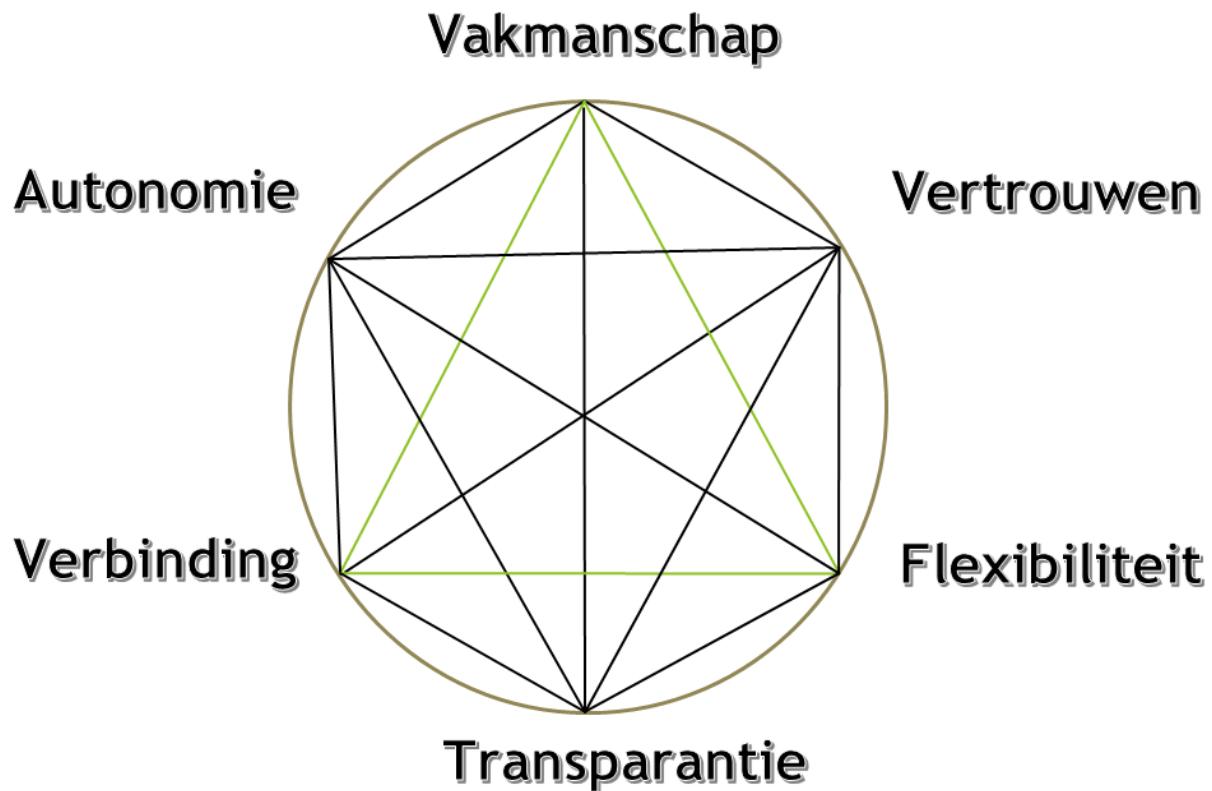
Onze medewerkers dragen de kernwaarden actief uit en spreken elkaar er op aan. De kernwaarden zijn herkenbaar binnen alle aspecten van ons onderwijs.

We zien ze niet los van elkaar: zo kan “autonomie” niet zonder transparantie, vakmanschap, verbinding, vertrouwen etc.

Doelen zijn voor de toekomst, waarden voor nu.

Doelen stel je vast, waarden draag je uit. Doelen kunnen veranderen, waarden zijn de rotsen waarop je kunt bouwen. Doelen zetten mensen aan het werk, waarden houden de inzet hoog.

Waarden worden pas werkelijkheid als je ze uitdraagt in je handelen en hoe je wilt dat anderen handelen.



**Kernwaarden in (waarneembaar) gedrag.****Transparant**

- Spreekt in begrijpelijke taal, gebruikt woorden die voor de ander te begrijpen zijn, past taalgebruik aan de ander aan.
- Toets of de boodschap begrepen is.
- Vraagt en geeft feedback op functioneren.
- Spreekt verwachtingen uit.
- Doet wat hij/zij zegt en zegt wat hij/zij doet.
- Licht toe wat de beweegredenen bij zijn/haar besluiten zijn.
- Toont voorbeeld gedrag

**Vertrouwen**

- Handelt volgens de vooraf afgesproken afspraken en richtlijnen.
- Respecteert en beschermt aan hem/haar toevertrouwde vertrouwelijke informatie.
- Behandelt collega's, leerlingen en ouders op correcte en respectvolle wijze.
- Doet wat hij/zij zegt, komt afspraken en beloften na.

**Vakmanschap: Eekhoorn**

- Is in staat in doelen te denken
- Is gedreven om het maximale uit zichzelf en uit een ander te halen.
- Blijft zich binnen zijn/haar vak ontwikkelen.
- Toont initiatief.
- Neemt verantwoordelijkheid voor zijn/haar taken.
- Is bekwaam voor de functie waarvoor hij/zij is aangenomen.
- Zet zich in om de kwaliteit van het eigen werk te verbeteren.
- Ziet en grijpt mogelijkheden aan om te leren en te ontwikkelen.
- Kan zelfstandig of in groepsverband handelen binnen gestelde kaders.
- Heeft een optimistische kijk op kinderen

**Autonomie: Bever**

- Handelt op gemeenschappelijk geformuleerde kaders.
- Bepaalt zelf hoe hij/zij het doel wil halen binnen de afgesproken kaders.
- Maakt ideeën, gevoelens, behoeften bespreekbaar en neemt deze serieus.
- Initieert activiteiten, neemt het voortouw.
- Doet dingen waar niet eerst om gevraagd wordt.

**Verbinding: Gans**

- Is in staat om functionele contacten aan te gaan en te onderhouden met interne en externe organisaties.
- Is in staat om zijn/haar communicatie aan te passen aan de gesprekspartner.
- Is collegiaal, stelt gezamenlijk belang boven eigen belang.
- Legt informeel en formeel contact.
- Participeert in netwerken.
- Toont belangstelling voor wensen en belangen van anderen.

**Flexibiliteit**

- Past aanpak/methodieken op eigen initiatief aan wanneer veranderende omstandigheden daarom vragen
- Stelt zijn werkwijze/methode bij naar aanleiding van veranderingen in de situatie of het beleid van de school om effectief te blijven functioneren
- Verdiept zich in de leerlingen en kiest op basis hiervan een benadering om de inhoud over te brengen zonder het doel uit het oog te verliezen.
- Is in staat aan te sluiten bij de leefwereld van de ander en staat daar voor open.
- Toont zich bereid tot veranderingen in taken, verantwoordelijkheden en werkplek.

## 4. PRINCIPES

---

### 4.1. GUNG HO!

In een Gung Ho-organisatie hebben de normen en waarden uiteindelijk de leiding.

"Gung Ho" is Chinees voor samenwerken. Samenwerken is de basis om meer te bereiken. Met meerdere personen ben je nu eenmaal slimmer dan alleen.

De drijfveer van de eekhoorn: **WAARDEVOL WERK.**

1. Besef dat we bijdragen aan de gemeenschap.
2. Iedereen werkt aan een gemeenschappelijk doel.
3. Normen en waarden sturen alle plannen, beslissingen en handelingen.



De werkwijze van de bever: **ZELF BEPALEN HOE JE HET DOEL WILT HALEN.**

1. Het speelveld heeft duidelijke grenslijnen.
2. Ideeën, gevoelens, behoeften en wensen worden gerespecteerd en serieus genomen.
3. Het werk moet te doen zijn, maar ook uitdagend.



De gave van de gans: **MOEDIG ELKAAR AAN!**

1. Complimenten kunnen actief of passief zijn, als ze maar ECHT zijn.
2. Zonder score is er geen wedstrijd; moedig ook de voortgang aan.
3.  $E = mc^2$ : enthousiasme is gelijk aan de missie maal centen en complimenten.



#### 4.2. Professionele cultuur

Bij het ontwikkelen van een professionele cultuur treffen we maatregelen, die leiden tot een situatie waarin de professionele cultuur dominant is. We sturen niet met regels en structuren, maar op gedrag van medewerkers gebaseerd op een visie op onderwijs. Professionele ontmoetingen staan centraal.

Het vakmanschap van professionals neemt toe binnen een professionele cultuur.

We gaan uit van erkende ongelijkheid. Niet iedereen praat over alles mee.

Kwaliteit doet er toe en beslissingen worden vanuit de kwaliteitsgedachte genomen worden.

Veranderingsprocessen starten met kleine acties (“100% idee met een 10% aanpak” en het “vliegwielfconcept”) en worden dan pas beschreven in een document.

De kenmerken van een professionele cultuur zijn (hier afgezet tegen de ambtelijk-politieke cultuur):

| Professionele cultuur                                     | Ambtelijk-politieke cultuur                   |
|---|---|
| Elkaar aanspreken op gedrag                               | Wandelgangenpraat                             |
| Reageren op wat iemand doet                               | Reageren op wat iemand is                     |
| Voor jezelf praten  | Namens anderen praten                         |
| Speler  | Toeschouwer                                   |
| Draagvlak creëren bij 80% van de terzake deskundigen      | Consensus bereiken bij allen                  |
| Werken met beslissers                                     | Werken met besluitvormingsprocedures          |
| Actielijsten  | Notulen                                       |
| Leren van fouten door (zelf)reflectie                     | Op zoek gaan naar schuldige                   |
| Professionele hiërarchie (vakmanschap-gezag)              | Positionele hiërarchie (macht-functie)        |
| Eisen aan anderen stellen die men ook aan zichzelf stelt  | Uitzonderingsposities t.a.v. eisen            |
| Binnen- en buitencirkel                                   | Algemene leerkrachtenvergadering              |
| Ervoor gaan   | Erop terugkomen                               |
| Gericht op ontwikkeling                                   | Gericht op bewaking en controle               |
| Niet alles hoeven weten                                   | Zich snel gepasseerd voelen                   |
| Risico nemen  | Zich indekken                                 |
| Verantwoordelijkheid nemen                                | Verantwoordelijkheid afschuiven               |
| Transparantie   | Verhullend                                    |
| Concreet, operationeel                                    | Abstract, algemene termen                     |
| Open, flexibel  | Gesloten, rigide                              |
| Resultaatgericht  | Inspanningsgericht                            |
| Dialogo (oordelen uitstellen; samen leren; win-win)       | Discussie (gelijk willen krijgen)             |
| Elkaars kwaliteiten benutten                              | Elkaars kwaliteiten bestrijden                |
| Leiding ontwikkelt respect bij anderen                    | Leiding ontwikkelt sympathie bij anderen      |
| Werkstructuur   | Overlegcultuur                                |
| Denken in oplossingen (opperen)                           | Denken in problemen (mopperen)                |
| Ervan uitgaan dat de leiding ook goed werk wil verrichten | Argwaan t.o.v. leiding als natuurlijke vijand |



### 4.3. Human Dynamics

In onze omgang met elkaar houden we rekening met de principes van Human Dynamics. Human Dynamics gaat over drie principes (dynamieken) die in elk mens aanwezig zijn:

- het mentale (verstandelijke, denkende) principe
- het emotionele (gevoelige en relationele) principe
- het fysieke (praktische, handelende) principe

Human Dynamics benoemt de interne processen en structuren die ten grondslag liggen aan ons gedrag:

- hoe we omgaan met vriendschappen, collegialiteit
- hoe we samenwerken met anderen
- hoe we probleemoplossend te werk gaan
- hoe we ons werk aanpakken

Verschillen tussen mensen hangen af hoe de principes (dynamieken) met elkaar interacteren. Bij ieder mens is één principe leidend en zegt iets over de wijze waarop de omgeving wordt ervaren en indrukken worden verwerkt: het “hoe”.

Het tweede principe bepaalt “wat” gebruikt wordt van die verwerking.

De persoonlijkheidsprincipes ontstaan doordat het eerste principe een verbinding aan gaat met één van de andere twee principes. Het is het samenspel tussen die twee dat er voor zorgt dat er een dynamisch systeem ontstaat.

**In onze interactie met elkaar houden we rekening met de dynamieken van elkaar.**

HD geeft nl. inzicht in de wijze waarop de samenwerking verloopt. Met name het verschil in tempo om zaken te verwerken (bijv. tijdens een teamvergadering) wordt duidelijk.

HD zorgt ervoor dat communicatie met elkaar beter begrepen wordt. ( Bijv. de persoonlijke lichtgeraaktheid van de één en de snelheid van commentaar van de ander hoeft niet te leiden tot onnodige kwetsing).

HD maakt kwaliteiten maar ook persoonlijke ontwikkelpunten bewust. Het leidt tot inzicht en daardoor tot subtiele maar essentiële veranderingen in de leiderschapstijl.

HD kan veel betekenen voor het werken met kinderen. Het geeft richting aan het opzetten van een rijke en gedifferentieerde leeromgeving waarin specifiek ingespeeld kan worden op de behoeftes van de kinderen. De interactie tussen de dynamiek van de leerkracht en de leerling levert waardevolle observaties op. ( Bijv. een emotioneel gecentreerde leerkracht kan het onbegrijpelijk vinden dat een mentaal gecentreerde leerling de eenzaamheid zoekt; een fysiek gecentreerde juf kan zich verbazen over en irriteren aan de behoefte van een emotioneel gecentreerde leerling om alles te willen bepraten tijdens het werk).

## 5. AMBITIES EN SPEERPUNTEN VOOR BELEID

### De leerling centraal

#### 5.1. GELIJK, UNIEK EN OPEN.

We staan open voor alle leerlingen en behandelen hen als gelijkwaardige, jonge burgers, elk met een unieke persoonlijkheid en bijdrage aan de samenleving. Ons onderwijs prikkelt creativiteit en nieuwsgierigheid.

*Speerpunt: ontwikkelen van gedeelde pedagogische visie in al onze scholen.*

De scholen van PRO8 realiseren een pedagogische visie die past bij de school, de leerlingen, de ouders en het team. Dat houdt in dat er verschillen zijn in de uitwerking van de algemene PRO8-visie. Artikel 8 van de Wet op het Primair onderwijs vormt op alle scholen de basis van ons onderwijs.

Het is onmogelijk en onwenselijk alle leerlingen geheel eigen leerlijnen te laten doorlopen. Er is een gemeenschappelijk aanbod, waarbinnen individuele verschillen mogelijk zijn. Ook het samen leren binnen een (sub)groep is van grote waarde (coöperatief leren). Daarnaast biedt het rooster voldoende variatie in individueel en groepswork, in werkvormen, in spanning en ontspanning, in zitten en bewegen.

Alle scholen baseren hun handelen op de uitgangspunten van een sociaal-emotioneel programma (b.v. Kanjer, Vreedzame school), zorgen voor een veilige, schone en opgeruimde leef-, speel- en werkomgeving en hanteren duidelijke gedragsafspraken.

#### *Aanvulling februari 2017*

*Naast de didactische gegevens ook meer zicht krijgen op de gedragsaspecten van de leerlingpopulatie om vervolgens te bepalen wat op schoolniveau nodig is.*

| <b>Acties PRO8</b>   | <b>Acties scholen</b>   |
|--|---|
| Alle scholen hebben een aanbod voor sociaal-emotionele ontwikkeling (bijvoorbeeld Kanjertraining, Human Dynamics, Geluuskoffer of Vreedzame School). | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aanbod om de pauzes 'in te vullen', structuur te geven, leerlingen elkaar te laten begeleiden door bijv. Bewegwijs, inrichting speelterrein.</li> <li>- Leerlingpopulatie op gedragsgebied in kaart brengen en analyseren wat nodig is.</li> </ul> |

#### 5.2. PERSOONSGERICHT.

We bevorderen dagelijks het welbevinden, de nieuwsgierigheid, de zelfredzaamheid en het goed samenleven van onze leerlingen. Leerlingen leren omgaan met vrijheid en verantwoordelijkheid en over de grenzen heen te kijken. Ze leren zich blijvend te ontwikkelen.

Er is balans in het beoordelen van de kinderen: naast de leerresultaten worden ook kwaliteiten zoals betrokkenheid, zelfvertrouwen en verantwoordelijkheid gewaardeerd.

*Speerpunt: versterken van het pedagogisch klimaat met meer verantwoordelijkheid en zeggenschap voor leerlingen.*

De leerlingen worden actief betrokken bij het realiseren van het sociaal-emotionele programma. Elke school kent een leerlingenraad. De principes van Gung Ho! Worden op alle niveaus binnen de school gepraktiseerd. Dat betekent dat alle kinderen er toe doen, een zekere mate van autonomie hebben en elkaar positief bemoedigen.

De rapportage (rapporten en kind/oudergesprekken) geven een gebalanceerd totaal beeld van het kind, waarbij de specifieke talenten en persoonskenmerken de boventoon voeren.

*Speerpunt: ontwikkelen van gedeelde pedagogische visie in al onze scholen.*

### **Aanvulling februari 2017**

*Doel: vertrouwen versterken in leerlingen, naar ze luisteren, eigenaarschap geven.*

*De leerkracht als coach (durven loslaten).*

*Kindgesprekken, leerling raad, leerlingen stellen eigen doelen en versterken van eigenaarschap.*

| <b>Acties PRO8</b>   | <b>Acties scholen</b>   |
|--|---|
| - Scholing kindgesprekken organiseren (wellicht door gedragsspecialist(-en). | - Organiseren van kindgesprekken.   |
| - Organiseren van het delen van ervaringen met kindgesprekken.               | - Kijken naar kansen, naar wat gelukt is, eigen ontwikkeling.               |
| - Uitwerking sociale veiligheid en enquêtes.                                 | - Mogelijk: werken met portfolio's (vliegwielen vanuit één van de scholen). |

## Onderwijs blijven ontwikkelen

### 5.3. BREDE VORMING.

Onze scholen dragen bij aan een brede vorming en een harmonieuze ontwikkeling. Je ontwikkelt je kennis, je vaardigheden, je zelfkennis en je rol in de samenleving. Het onderwijsaanbod stimuleert om onderzoekend en ondernemend te werk te gaan.

Op dit moment ligt de nadruk van ons onderwijs op kennisoverdracht, maar zal in de toekomst in evenwicht gebracht moeten worden met persoonlijke ontwikkeling en voorbereiding op deelname aan de maatschappij. De school is een oefenplaats om persoonlijke kwaliteiten te ontdekken en te ontwikkelen.

Kinderen hebben essentiële kennis nodig om de wereld om zich heen te kunnen begrijpen. Enerzijds gaat het om "cultuurdragende" kennis en anderzijds gaat het om kennis waarin de toekomst voorop staat. Kennis en vaardigheden doorbreken grenzen tussen vakken.

Voor kinderen die sneller door de basiskennis kunnen, krijgen ruimte voor verdieping en verbreding.

*Speerpunt: verbreden (naast de kernvakken ook aandacht voor expressie en nieuwe vakken als filosofie, kunst, techniek) en levensechter maken van het curriculum.*

Het onderwijsaanbod is voor het primair onderwijs in de basis gelijk (kerndoelen). Toch is de invulling van het aanbod ook passend voor de specifieke kenmerken van de leerlingpopulatie (b.v. relatief hoog percentage taalzwakke kinderen).

Wereldoriëntatie wordt zoveel mogelijk in samenhang aangeboden: natuuronderwijs, aardrijkskunde, geschiedenis, verkeer, burgerschap, techniek. Per school kunnen de accenten anders liggen, afhankelijk van de visie.

*Speerpunt: verbreden (naast de kernvakken ook aandacht voor expressie en nieuwe vakken als filosofie, kunst, techniek) en levensechter maken van het curriculum.*

#### **Aanvulling februari 2017**

| <b>Acties PRO8</b>  | <b>Acties scholen</b>  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Versterken en ondersteunen initiatieven Kunst8, Muziekimpuls en Bewegingsonderwijs.</li> <li>- Aandacht voor techniek i.c.m. technieklokalen.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niet alleen aandacht voor het cognitieve. Meer aandacht voor bewegen, coöperatief leren, materialen, excursies, inzet KunstKR8, muziek, bewegen.</li> <li>- Mogelijk: Kunst in de school, MOZA book, green room en VR brillen.</li> <li>- Mogelijk: Begrijpend lezen als vak afschaffen, integreren in andere vakken.</li> <li>- Mogelijk: Integratie wo met andere vakgebieden.</li> </ul> |

#### **5.4. ICT BREED.**

ICT is een middel om goede onderwijsresultaten te behalen (elektronische leeromgeving) en kinderen veilig en bewust te leren omgaan met social media, marketingtechnieken en ontwikkelingen binnen de digitale wereld (het vinden, verwerken en creëren van digitale informatie en het kunnen toepassen van technologie om antwoorden op vragen te krijgen).

*Speerpunt: nader beschreven in aparte notitie.*

ICT is een goed hulpmiddel bij het leren, maar vervangt niet het hele scala aan manieren van leren, van ervaringen opdoen. Onze scholen dragen zorg voor een goede balans bij de inzet van digitale middelen en maken kinderen bewust van de voordelen en gevaren van de digitale wereld.

#### **Aanvulling februari 2017**

*Uitwerking ICT beleid op stichtingsniveau als schoolniveau de implementatie van het ICT beleid.*

*De uitwerking van het ICT-beleid i.s.m. I-coach en ICT-beheer.*

#### **5.5. HARMONIE.**

We bieden naast uitdaging ook dagelijkse ruimte, rust en aandacht voor onszelf en voor elkaar. Alleen dan kan een mens zich immers evenwichtig en in contact met de ander ontwikkelen.

*Speerpunt: ontwikkelen dagelijkse onderwijsritmes en routines voor aandacht, rust en harmonie. Goede opbouw van dagprogramma's met afwisseling van activiteiten (hoofd, hand, hart).*

We gaan ervan uit dat dit niet vanzelf ontstaat; het vraagt om een goede planning en afstemming. Kennis van de kinderpsychologie zetten we om in praktisch werken, passend bij de ontwikkelingsfase van het kind.

In gesprekken met het kind en de ouders zoeken we naar balans tussen de aspecten Hoofd-Hand-Hart.

## 5.6. ADAPTIEF.

We differentiëren. We stemmen het onderwijsleerproces in aanbod, werkwijzen, groepeeringsvormen, beoordelingsvormen en leeromgeving af op de verschillen tussen (groepjes) leerlingen in tempo, talent en temperament. We leveren maatwerk zodat kinderen hun eigen volle potentie ontplooiën.

*Speerpunt: door inhoudelijke onderwijsvernieuwing een adaptief, rijk en flexibel, onderwijsleerproces ontwikkelen dat geen uitval veroorzaakt.*

**Aanvulling februari 2017****Aandachtspunten:**

- hoe omgaan met (de druk op) opbrengsten in het kader van passend onderwijs?;
- preventief werken;
- werken met doelen, ontwikkeling van een kind volgen;
- ontwikkelen van een eigen leerlijn en aanbod voor de leerlingen die doelen van eind groep 6 niet halen;
- waardeer verschillen tussen kinderen. Zet kinderen in hun kracht;
- aanbod voor meer begaafdheid op schoolniveau.

| Acties PRO8   | Acties scholen  |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Overleg met inspecteur over opbrengsten in relatie tot Passend Onderwijs.</li> <li>- Overleg met SWV: lln. vanuit bijv. 't Kempske op onze scholen, lukt niet altijd tot groep 8, toch € 4.000,- bij verwijzing betalen.<br/>Verwijzingspercentage niet opnieuw bijstellen.</li> <li>- Onderzoek naar adaptief toetsen: welke mogelijkheden zijn er, welke keuzes maken we (zelf).</li> <li>- Opbrengsten relateren aan de doelen / vaardigheidsscores / leerlijn.</li> <li>- Aanbod leerlingen met eindniveau lager dan groep 6 (leerstijl, materiaal, methodes, brede ontwikkeling) versterken.</li> <li>- Stimuleren en faciliteren van 'onderzoek' naar manieren om op alle leerlingen af te stemmen.</li> <li>- Kennis vanuit onderzoek 'wat werkt?'</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vertaalslag naar de teams / collega's.</li> <li>- Organisatie(structuur) relateren aan passend onderwijsaanbod voor leerlingen die einddoelen groep 6 niet halen (jaarklas doorbroken) (basisleerkracht / vakspecialist) (parallele groepen anders indelen) (half jaar groepen) (etc.).</li> <li>- Goed (instructie op 3 niveaus) en uitdagend onderwijs als basis om preventief te werken.</li> <li>- Klassenmanagement, professionele cultuur versterken.</li> <li>- Mogelijk: inzet van digitale leermiddelen zoals Snappet.</li> <li>- Mogelijk: alternatief leerlingrapport en volgsysteem</li> </ul> |

## Samen werken

5.7. MET OUDERS. We werken samen met de ouders, die immers de regie hebben over de ontwikkeling van hun kind en mede deskundig zijn.

*Speerpunt: ouderbetrokkenheid 3.0.*

### *Aanvulling februari 2017*

*Elke school heeft in zijn beleid de wijze waarop de ouderbetrokkenheid vorm krijgt beschreven.*

*Het is een onderwerp van gesprek met de diverse geledingen.*

*Met als doel: het versterken van de betrokkenheid van ouders. Ouders meenemen in zoektocht.*

*Verwachtingenmanagement: vanuit begrip en vertrouwen in elkaar het kind volgen.*

### 5.8. ONDERSTEUNING IS NABIJ.

Erbij horen en meedoen is onze norm. Ondersteuning organiseren we daarom steeds op een zo normaal mogelijke manier, zo snel mogelijk en zo dicht mogelijk bij of in de groepen. We boren daarvoor alle hulpbronnen aan die nodig zijn.

*Speerpunt: ondersteuning / support naar de scholen toebrengen door intern expertise te ontwikkelen (zowel op school- als stichtingsniveau) en samenwerking aan te gaan.*

We gaan uit van “de bedoeling”: we regelen zaken op een efficiënte en effectieve wijze. Formulieren en protocollen dienen ter ondersteuning en verantwoording.

We bewaken onze grenzen: hoever kunnen we gaan in onze zorgverlening? Dat geldt ook voor de ondersteuning: hoeveel ondersteuning kan een school / een leerkracht aan? Wet en regelgeving is een gegeven, waar we geen directe invloed op hebben, maar die we zo matig mogelijk toepassen, zonder onwettig te handelen.

### *Aanvulling februari 2017*

*Door : zowel in- als extern verbinding te zoeken.*

*Interne expertise : specialisten worden opgeleid per school, leerkringen, inzet van de 2 extern (PRO8) ondersteuners, orthopedagogen, leerkrachten meer- en hoogbegaafdheid, leerkracht NT2*

*Externe expertise : Kentalis, SBO Sam, logopedisten, fysiotherapeuten, buurtcoaches, maatschappelijk werk, Samenwerkingsverband Doetinchem.*

| <b>Acties PRO8</b>   | <b>Acties scholen</b>   |
|--|---|
| - Overleg met gemeente over betere afstemming met buurtcoach / medewerker sociaal team en de scholen (thuis-problematiek vraagt veel van de scholen) én over de inzet in het kader van de WMO. | - Kennis delen binnen het team en met de andere scholen.<br>- Collegiale consultatie. |

|  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Collegiale consultatie organiseren.</i></li> <li>- <i>Leerkringen en inzet van specialisten.</i></li> <li>- <i>Organiseren van kennis delen met andere scholen.</i></li> <li>- <i>Continueren samenwerking met Kentalis en SBO SAM.</i></li> <li>- <i>Didactisch coachen te stimuleren.</i></li> </ul> |  |
|--|--|

### 5.9. LERENDE EN PROFESSIONELE CULTUUR.

Iedereen leert. Beroepskrachten werken voortdurend aan hun ontwikkeling en aan de kwaliteit van het onderwijs. Als we drempels tegenkomen om te leren of te participeren, dan halen we die weg. We ontwikkelen en koesteren een lerende cultuur.

*Speerpunt: de uitgangspunten van de professionele cultuur (Van Emst), GUNG HO en Human Dynamics zijn leidend voor al het handelen in de organisatie. Leren met, door en van elkaar is mede gebaseerd op een goed professionaliseringsbeleid.*

Fouten maken mag. We reken elkaar niet af op wat we niet kunnen, maar helpen elkaar om ons te ontwikkelen. Iedere werknemer vertrouwt op zijn eigen bekwaamheid.

Leerkringen, teamwerkvergaderingen, collegiale consultatie en open space zijn manieren om kennis en ervaringen te delen en samen op te denken.

#### ***Aanvulling februari 2017***

*Continueren van het uitdragen van de kernwaarden met voorbeeld gedrag. Leerkringen. Professionalisering faciliteiten en stimuleren.*

## Goede organisatie

### 5.10. ONDERWIJSKUNDIG LEIDERSCHAP.

*Speerpunt: We voeren een beleid dat gericht is op het voortdurend faciliteren en ontwikkelen van deze aspecten van onderwijskundig leiderschap in de scholen. Schoolleiders zijn hierop aanspreekbaar en ook het bestuur leeft deze manier van leidinggeven voor. We helpen elkaar ons onderwijskundig leiderschap te ontwikkelen.*

Onze “leiders<sup>2</sup>” zijn onderwijskundig leiders gericht op het realiseren van goed onderwijs.

Voor de hier beschreven AMBITIES en speerpunten in ons bestuurs- en schoolontwikkelingsbeleid, is leiding en sturing nodig door leidinggevendenden die :

- In staat zijn om de visie uit te dragen en te vertalen naar dagelijkse taal en handelen; van waarden naar gedrag (vakmanschap en professionaliteit)

<sup>2</sup> Lees: directeuren, bouwcoördinatoren, voorzitters van werkgroepen en projectgroepen etc.

- De medewerkers uitdagen om voortdurend op leerling en zijn ontwikkeling gericht te zijn (vakmanschap)
- De medewerkers uitdagen en faciliteren om steeds te blijven leren (van elkaar) over kinderen, pedagogiek en didactiek (vakmanschap)
- Gericht zijn op het verbreden, verdiepen en levensechter maken van het leerstofaanbod en de school inhoudelijk kunnen leiden in die ontwikkeling (vakmanschap)
- Open, benaderbaar en authentiek zijn in hun contact met ouders en leerlingen; (transparant)
- Op de maatschappelijke functie gericht zijn en deze in goede samenwerking met de maatschappelijke omgeving kunnen vormgeven (ketenpartners) (verbinding)
- Zelf cultuurdragers zijn in een lerende, professionele leergemeenschap en verantwoordelijkheden daar leggen waar het werk gedaan moet worden (autonomie)
- Scherp de inhoudelijke samenhang bewaken tussen de visie, het leerstofaanbod, de omgeving, de praktijken en de cultuur van de school (verbinding)

Een onderwijskundig leider zet de kaders uit, waarbinnen medewerkers kunnen bewegen (Gung Ho - bever).

*Speerpunt: de uitgangspunten van de professionele cultuur (Van Emst), GUNG HO en Human Dynamics zijn leidend voor al het handelen in de organisatie. Leren met, door en van elkaar is mede gebaseerd op een goed professionaliseringsbeleid.*

### **Aanvulling februari 2017**

*Binnen het directieteam wordt professioneel met elkaar gedeeld en beleid besproken. Onderwerp van jaargesprek n.a.v. kernwaarden, en drie pijlers, aangevuld met jaarlijkse onderwerpen/vormen.*

### **5.11. FINANCIËEL GEZOND.**

*Speerpunt: de financiële huishouding van PRO8 is gezond en staat ten dienste van het realiseren van goed onderwijs.*

#### **Acties:**

- *het uitvoeren van een consistent financieel beleid > beschreven in de beleidsnotitie "Financiële kaders PRO8".*
- *het beschrijven van het omgaan met risico's en benodigde reserves > beschreven in het "Risicoprofiel PRO8".*

### **Aanvulling februari 2017**

*Het financieel in control blijven door monitoring op basis van een meerjarenbegroting en risicomangement.*

*Specifiek middelen Passend Onderwijs: op basis van de uitgangspunten gesteld bij de invoering van passend onderwijs is de volgende verdeling gemaakt voor de middelen passend onderwijs: 50% naar de scholen, 35% bovenschoolse (loon)kosten, 15% innovatie en/of specifiek maatwerk.*



## 5.12. GOED PERSONEELSBELEID

Het personeelsbeleid is gericht op het werken met passie, ambitie en inspiratie; goed personeelsbeleid = goed werkgeverschap.

*Speerpunt: personeelsinzet baseren op strategische personeelsplanning (SPP).*

Het personeelsbeleid van PRO8 kenmerkt zich door een goede balans tussen zakelijk en zorgzaam.

***Aanvulling februari 2017***

*Doel: zet de directeur/ het team / personeel in hun kracht. Blijvende ontwikkeling.*

| <b><i>Acties PRO8</i></b>                                     | <b><i>Acties scholen</i></b>   |
|---|--|
| <i>Zoektocht bekwaamheidsdossier, lerarenregister en SPP.</i> | <i>Uitvoering gesprekkencyclus, ondersteuning personeel, afleggen klassenbezoeken.</i> |

## 5.13. EFFICIËNT BEHEER

Het beheer binnen de organisatie (o.a.huisvesting) is gericht op een prettige en veilige leer- en werkomgeving, bij voorkeur op duurzame basis.

*Speerpunt: het opzetten van een meerjarenplanning; koppelen van de inrichting van de scholen aan de visie / identiteit.*

***Aanvulling februari 2017***

*Meerjarenonderhoudsplanning bijna gereed en contractenbeheer in ontwikkeling.*

## 6. VISIE OP SCHOOLNIVEAU

---

6.1. Alle scholen hebben een visie opgesteld, gebaseerd op de visie van de stichting, zoals geformuleerd in deze notitie. De levensbeschouwelijke identiteit maakt hier onlosmakelijk deel van uit.

Elke school heeft zo scherp mogelijk haar unique selling point beschreven.

## BIJLAGE 1: ARTIKEL 24 UNIVERSELE MENSENRECHTEN

---

Klinken de ambities te hoog gegrepen? Wij denken dat ze dat niet zijn. We vinden vanuit onze katholiek-sociale traditie dat alle mensen even veel waard zijn en dat we voor elkaar moeten klaarstaan. Dat moet zich weerspiegelen in het hedendaags onderwijs in de Achterhoek.

Ook vinden we inspiratie in de Verklaring voor de Rechten van mensen met een handicap, die Nederland in 2014-2015 gaat ratificeren. Dat betekent dat deze 'toekomstmuziek' hoe dan ook realiteit moet worden, ons land gaat zich ertoe verplichten. **Artikel 24** van deze uitwerking van de universele mensenrechtenverklaring - die boven onze wetgeving gaat - luidt:

1. De Staten die Partij zijn erkennen het recht van personen met een handicap op onderwijs. Teneinde dit recht zonder discriminatie en op basis van gelijke kansen te verwezenlijken, waarborgen Staten die Partij zijn een inclusief onderwijssysteem op alle niveaus en voorzieningen voor een leven lang leren en wel met de volgende doelen:
  - a. de volledige ontwikkeling van het menselijk potentieel en het gevoel van waardigheid en eigenwaarde en de versterking van de eerbiediging van mensenrechten, fundamentele vrijheden en de menselijke diversiteit;
  - b. de optimale ontwikkeling door personen met een handicap van hun persoonlijkheid, talenten en creativiteit, alsmede hun mentale en fysieke mogelijkheden, naar staat van vermogen;
  - c. het in staat stellen van personen met een handicap om daadwerkelijk te participeren in een vrije maatschappij.
2. Bij de uitoefening van dit recht waarborgen de Staten die Partij zijn dat:
  - a. personen met een handicap niet op grond van hun handicap worden uitgesloten van het algemene onderwijssysteem, en dat kinderen met een handicap niet op grond van hun handicap worden uitgesloten van gratis en verplicht basisonderwijs of van het voortgezet onderwijs;
  - b. personen met een handicap toegang hebben tot inclusief, hoogwaardig en gratis basisonderwijs en tot voortgezet onderwijs en wel op basis van gelijkheid met anderen in de gemeenschap waarin zij leven;
  - c. redelijke aanpassingen worden verschaft naar gelang de behoefte van de persoon in kwestie;
  - d. personen met een handicap, binnen het algemene onderwijssysteem, de ondersteuning ontvangen die zij nodig hebben om effectieve deelname aan het onderwijs te vergemakkelijken;
  - e. doeltreffende, aan het individu aangepaste, ondersteunende maatregelen worden genomen in omgevingen waarin de cognitieve en sociale ontwikkeling wordt geoptimaliseerd, overeenkomstig het doel van onderwijs waarbij niemand wordt uitgesloten.
3. De Staten die Partij zijn stellen personen met een handicap in staat praktische en sociale vaardigheden op te doen, teneinde hun volledige deelname aan het onderwijs en in het gemeenschapsleven op voet van gelijkheid te vergemakkelijken. (...)