STICHTING **NUTSSCHOLEN** BREDA

Koersambities

Krachtig koersen
kwaliteitskaarten

Inhoudsopgave

Inleiding koersambities 3

1. Onderwijs 4
- Onderwijs dat past bij de leerling 4
- Focus op brede ontwikkeling 8
- Verbreding van de rol van de leerkrachten 10
- Leerkrachten tonen lef 12

2. Werkgeverschap 14
- De krappe arbeidsmarkt trotseren 14
- Vertrouwen, veiligheid en waardering geven 16
- Aandacht voor gezondheid en persoonlijke wensen 18

3. Ouders & partners 20
- Zorgvuldig communiceren 20

4. De wereld & ik 22
- Jezelf en de ander respecteren 22

Vragenlijsten 24

Stichting Nutsscholen Breda	
Advies directies	Xxx
Besluit directeur-bestuurder	Xxx
Positief advies GMR	Xxx
Looptijd tot	Xxx

Inleiding koersambities

Uit ons koersplan hebben we tien koersambities gekozen waar we in deze beleidsperiode bestuursbreed actief op sturen, gezamenlijke afspraken over maken en initiatieven voor ontplooien. Hieronder staan ze overzichtelijk bij elkaar. Op de volgende pagina's staat de uitwerking.

Onderwijs
Onderwijs dat past bij de leerling
1. Bij alle scholen liggen de opbrengsten van rekenen, taalverzorging en lezen minimaal op het niveau van het bij de schoolweging passende landelijk gemiddelde.
2. Alle scholen hebben duidelijk vastgelegd welke basisondersteuning en extra ondersteuning zij bieden. Medewerkers zijn hiervan op de hoogte en bieden deze ondersteuning.
Focus op brede ontwikkeling
3. Alle scholen hebben inzichtelijk gemaakt hoe zij de leerlijnen ICT-basisvaardigheden, samenwerkend leren en creatief denken en handelen binnen het bestaande onderwijscurriculum hebben geïntegreerd. Tevens hebben de scholen zich uitgesproken over de wijze waarop zij de ontwikkeling van de leerlingen op deze onderdelen monitoren en rapporteren.
Verbreding van de rol van de leerkrachten
4. Bij de SNB hebben wij beschreven wat wij verstaan onder "een goede leerkracht zijn" en op welke wijze dit wordt gestimuleerd en gefaciliteerd.
Leerkrachten tonen lef
5. Op onze scholen hebben leerkrachten goede kennis van de leerlijnen en essentiële leerdoelen bij de basisvaardigheden rekenen, taalverzorging en lezen. Leerkrachten gebruiken de leerlijnen als uitgangspunt bij het geven van doelgericht onderwijs. Dit zodat zij een passend onderwijsaanbod realiseren dat aansluit bij de behoeften van hun groep.

Werkgeverschap
De krappe arbeidsmarkt trotseren
6. We onderzoeken wat succesfactoren zijn voor het behouden van goede medewerkers en het binden van nieuwe medewerkers. Met de inzichten ontwikkelen en versterken we ons personeelsbeleid. We voeren het plan uit.
Vertrouwen, veiligheid en waardering geven
7. Onze medewerkers voelen zich veilig en gewaardeerd. Zij kunnen vanuit vertrouwen werken aan persoonlijke groei.
Aandacht voor gezondheid en persoonlijke wensen
8. Bij SNB hebben we oprecht en aantoonbaar aandacht voor de lichamelijke en mentale gezondheid van onze medewerkers.

Ouders & partners
Zorgvuldig communiceren
9. Elke school heeft een communicatieplan.

De wereld & ik
Jezelf en de ander respecteren
10. Alle scholen werken in alle groepen doelgericht en planmatig aan burgerschap en de sociaal emotionele ontwikkeling van leerlingen. De scholen hebben beschreven hoe zij dit doen en hoe ze de voortgang op deze gebieden monitoren en vastleggen.

1. Onderwijs

Onderwijs dat past bij de leerling

1. Resultaatdoel
Bij alle scholen liggen de opbrengsten van rekenen, taalverzorging en lezen minimaal op het niveau van het bij de schoolweging passende landelijk gemiddelde

Toelichting

De basisvaardigheden taalverzorging, rekenen en lezen zijn het fundament van ons onderwijs. We zorgen ervoor dat we de didactische ambities halen die door onze scholen zijn vastgesteld. Deze zijn opgesteld op basis van de schoolwegingen, hoewel scholen vrij zijn om de ambities hoger te leggen als dit wenselijk en haalbaar is. We vinden het belangrijk dat de opbrengsten op schoolniveau met elkaar besproken worden zodat gezamenlijke verantwoordelijkheid en het leren van en met elkaar wordt gestimuleerd. Daarnaast is er uitwisseling op stichtingsniveau middels het IB-platform, directie-overleg en in de gesprekken tussen bestuur en Raad van Toezicht.
We zijn transparant over onze resultaten en delen deze met onze stakeholders.

Prestatie-indicator

Welke meetbare en/of merkbare resultaten willen we zien?

- Onze scholen halen minimaal de resultaten passend bij het landelijk gemiddelde van de scholencategorie waar de school op basis van de schoolweging onder valt. Dit is weergegeven in de opbrengstkaternen.
- Scholen hebben in de schoolspecifieke plannen aangegeven hoe zij cyclisch werken aan het behouden of versterken van de didactische resultaten.
  Scholen leggen in deze koersplanperiode de nadruk op begrijpend lezen en rekenen.
- Op alle lagen van de organisatie voelen de onderwijsprofessionals zich verantwoordelijk voor de didactische resultaten. Resultaten, bijbehorende conclusies en interventies worden besproken op bestuur-, school-, groep-, en leerlingniveau. Op deze wijze wordt er tevens samen gewerkt aan het versterken van een verbetercultuur.
- In het IB-platform wordt met elkaar gekeken naar de opbrengsten en de wijze waarop deze worden gemonitord. Dit om van en met elkaar te leren. . Scholen hanteren een (eigen) werkwijze waarin zij de PDCA-cyclus doorlopen.
- Op bovenschools niveau worden de eindtoetsopbrengsten van de scholen eenduidig in het Katern Opbrengsten SNB beschreven.
- De directeur-bestuurder heeft actief zicht op de didactische resultaten op schoolniveau en stuurt tijdig bij waar nodig. Dit als onderdeel van de algehele kwaliteitszorg.
- De directeur-bestuurder verantwoordt zich minimaal eens per jaar aan het toezichthoudend deel van het bestuur, inspectie en GMR over de didactische resultaten op schoolniveau.
- We hebben helder hoe we ‘zicht op ontwikkeling en begeleiding’ volgen en monitoren en op welke wijze wij (landelijk genormeerde) toetsen daarbij inzetten (lange, middellange en korte cyclus). De wijze waarop wij dit vorm en inhoud geven beschrijven we in het katern ‘zicht op ontwikkeling en begeleiding’.

Monitoring

Kwantitatief/prestatiegericht/meetbaar

- Leerlingvolgsysteem CITO, leerling in beeld

- Eindtoets/ doorstroomtoets (vanaf 2024)
- Data-analyses op school-, groep- en leerlingniveau
- Opbrengstkaternen (en schoolspecifieke trendanalyses/resultaatanalyses)
- Resultaatanalyses/opbrengstkaternen worden gebruikt als input voor de doelen in de schoolplannen
- Methodetoetsen

Kwalitatief/procesgericht/merkbaar

- Scholen hebben minimaal twee keer per jaar een schoolbespreking over de didactische resultaten op school-, groep- en leerlingniveau. Hierin worden resultaten besproken, conclusies getrokken en interventies bepaald. Bij deze interventies wordt met elkaar gekeken welke processen helpend zijn bij het behouden of versterken van de behaalde resultaten. Onderwijzend personeel leert op deze manier van en met elkaar.
- In de opbrengstkaternen worden resultaten van de besprekingen opgenomen. De verdieping van de analyses gebeurt op op schoolniveau in de opbrengstmodules van WMKPO (Mijn Schoolplan). Geformuleerde actiepunten zijn tevens uitgangspunt voor de evaluatie.
- De behaalde resultaten op didactisch niveau worden minimaal eens per jaar besproken in het IB-platform, directieberaad, gesprekken tussen bestuurder en directeur, GMR en gesprekken tussen bestuurder en Raad van Toezicht. Dit met als doel om met en van elkaar te leren, elkaar te stimuleren en te ondersteunen waar nodig. De gesprekken zijn waarderend en ontwikkelingsgericht.
- Samenwerking tussen specialisten wordt op stichtingsniveau gestimuleerd.

Hoe werken we hieraan?

- Scholing IB-platform op het gebied van analyse vaardigheden.
- Verdiepen van huidige opbrengstkaternen, in samenhang met katern ‘zicht op ontwikkeling en begeleiding’.
- Wanneer op stichtingsniveau een domein opvalt, kan een bovenschoolse bestuursinterventie plaatsvinden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een gezamenlijke scholing.
- Scholen hebben in de school(jaar)plannen beschreven op welke wijze zij werken aan het versterken en/of behouden van de gewenste resultaten.
- Elke school heeft een katern ‘zicht op ontwikkeling en begeleiding’ waarin staat hoe de school de resultaten op cyclische wijze analyseert.

Notities

2. Resultaatdoel
Alle scholen hebben duidelijk vastgelegd welke basisondersteuning en extra ondersteuning zij bieden. Medewerkers zijn hiervan op de hoogte en bieden deze ondersteuning.

Toelichting

We vinden het belangrijk dat alle kinderen van Stichting Nutsscholen Breda de ondersteuning krijgen die aansluit bij hun ontwikkelbehoefte(n). We doen dit binnen de mogelijkheden die wij als SNB kunnen bieden. We stellen ambitieuze doelen en bieden kinderen gelijke kansen. Door de beschrijving van de ondersteuningsmogelijkheden in het schoolondersteuningsprofiel (SOP) is helder wat er van de school verwacht mag worden, maar ook waar onze grenzen liggen. We werken bij het realiseren van een breed ondersteuningsaanbod zoveel mogelijk samen met onze externe partners, specifiek het Regionale Samenwerkingsverband Breda e.o.

Prestatie-indicator

Welke meetbare en/of merkbare resultaten willen we zien?

- Elke school heeft een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Hierin staat beschreven op welke wijze de school vorm en inhoud geeft aan de opdracht passend onderwijs te verzorgen.
- Elke school heeft in het katern ‘zicht op ontwikkeling en begeleiding’ beschreven hoe de ondersteuningsstructuur is ingericht en op welke wijze zicht op de ontwikkeling van de leerlingen wordt vormgegeven. Daarnaast is duidelijk hoe de ondersteuningsniveaus er uit zien en welke stappen genomen worden bij verandering van ondersteuningsbehoeftes van leerlingen. Bij de beschrijving van de ondersteuningsroute is duidelijk hoe ouders en eventuele externe partners hierbij worden betrokken.
- De medewerkers van de scholen bieden de ondersteuning zoals is beschreven. Dit komt terug in gesprekken met medewerkers op schoolniveau.
- In het katern ‘zicht op ontwikkeling en begeleiding’ staat beschreven hoe de school bijdraagt aan het realiseren van gelijke kansen.
- Scholen publiceren het SOP op de eigen website.
- We volgen de routing zoals beschreven door het Regionale Samenwerkingsverband Breda e.o. wanneer blijkt dat we binnen SNB niet de ondersteuning aan een leerling kunnen bieden die hij/zij nodig heeft.
- Op elke school hebben wij heldere afspraken over de verdeling van de budgetten over de diverse ondersteuningsniveaus.

Monitoring

Kwantitatief/prestatiegericht/meetbaar

- Het SOP wordt eenmaal per jaar geëvalueerd en waar nodig bijgesteld op schoolniveau. Teams zijn hier actief bij betrokken.
- Het SOP wordt eenmaal per jaar besproken in het IB-platform.
- Er is een eenduidig format op bestuursniveau voor het katern ‘zicht op ontwikkeling en begeleiding’. Scholen hebben dit aangevuld met schoolspecifieke zaken.
- Ouders worden intensief betrokken bij de manier waarop het onderwijsarrangement voor hun kind is ingericht. De wijze waarop dit gebeurt staat beschreven in het katern ‘zicht op ontwikkeling en begeleiding’.

Kwalitatief/procesgericht/merkbaar

- Scholen hebben een ondersteuningsteam ingericht waarbinnen specifieke onderwijs- en/ of ondersteuningsbehoeften van leerlingen worden besproken en waar besluiten over de verbijzondering van het (basis) onderwijsarrangement worden genomen. Bij de overleggen

in een ondersteuningsteam is er de mogelijkheid om de expertise van een collega binnen SNB, een orthopedagoog of een begeleider passend onderwijs (BPO-er) te laten participeren.
- In groep- en leerlingbesprekingen is het bieden van de basis en extra ondersteuning onderwerp van gesprek.
- Scholen nemen deel aan het werkeenheidoverleg van het Regionale Samenwerkingsverband Breda e.o.

Hoe werken we hieraan?

- Deze uitgangspunten van deze kwaliteitskaart staan minimaal een keer per jaar centraal op tijdens een overleg van het IB-platform. Hier worden kennis en ervaringen uitgewisseld.
- In schooljaar 2023-2024 staat het katern ‘zicht op ontwikkeling en begeleiding’ regelmatig op de agenda van het IB-platform. Dit zodat elke school een passend katern heeft, op basis van een vaste structuur zoals met elkaar bepaald.
- De uitgangspunten van deze kwaliteitskaart staan minimaal een keer per jaar centraal tijdens een directie-IB overleg op schoolniveau. In dit overleg worden schoolspecifieke acties uitgezet en waar nodig opgenomen in het schooljaarplan.
- De wijze van ondersteuning staat op elke school centraal in de besprekingen tussen leerkracht en intern-begeleider. Dit bijvoorbeeld in groep- en leerlingbesprekingen.
- Elke school stuurt een afgevaardigde naar het werkeenheidoverleg van het Regionale Samenwerkingsverband Breda e.o.

Notities

Focus op brede ontwikkeling

3. Resultaatdoel
Alle scholen hebben inzichtelijk gemaakt hoe zij de leerlijnen ICT-basisvaardigheden, samenwerkend leren en creatief denken en handelen binnen het bestaande onderwijscurriculum hebben geïntegreerd. Tevens hebben de scholen zich uitgesproken over de wijze waarop zij de ontwikkeling van de leerlingen op deze onderdelen monitoren en rapporteren.

Toelichting

We vinden het belangrijk dat we de brede ontwikkeling van kinderen stimuleren. Vanuit onze strategische ambities sturen we op de volgende vaardigheden:
Dragende vaardigheden, specifiek het creatief denken en handelen
Stuwende vaardigheden, specifiek digitale geletterdheid
Verbindende vaardigheden, specifiek het samenwerkend leren
Scholen leggen daarnaast accenten op de ontwikkeling van andere 21-eeuwse vaardigheden die passend zijn bij de eigen schoolvisie en ambities. Een belangrijk onderdeel hierbij zijn de leerkrachtvaardigheden op deze gebieden.

Prestatie-indicator

Welke meetbare en/of merkbare resultaten willen we zien?

- Er is een boven schoolse onderzoeksgroep geformeerd die een bijdrage levert aan het bieden van structuur (wettelijke en SNB-kaders) en het stimuleren van een cultuur waarin gewerkt wordt aan de vaardigheden creatief denken en handelen, digitale geletterdheid en samenwerkend leren.
- Er is een duidelijk kader waarin wordt aangegeven wat er van scholen wordt verwacht op het gebied van de genoemde vaardigheden. Hierin wordt onderscheid gemaakt tussen doelen op school-, leerkracht-, en kindniveau.
- Alle scholen hebben een overzicht waarin aangegeven wordt op welke wijze het onderwijsaanbod voor de groepen 1 t/m 8 aansluit bij de genoemde vaardigheden.
- Leerkrachten hebben zich geprofessionaliseerd op het gebied van de genoemde vaardigheden. Er heeft voor elke leerkracht scholing plaatsgevonden, gericht op het stimuleren van de genoemde vaardigheden bij leerlingen. Leerkrachten volgen met goed resultaat de verplichte scholingsmodules binnen de leeromgeving van Schoolupdate en zijn zelf voldoende vaardig.
- Scholen hebben in het schoolplan, en de bijbehorende jaarplannen, opgenomen op welke wijze zij gaan werken aan de genoemde vaardigheden, en laten zich daarbij inspireren door de uitgangspunten van het Columbusmodel. De beschrijving is gedaan op basis van doelen en bijbehorende acties.
- De scholenonderzoeken de mogelijkheden om de ontwikkeling van kinderen op de genoemde vaardigheden te monitoren en te rapporteren. Gedurende de strategische beleidsperiode worden intitiatieven en daaruit voortvloeiende ervaringen boven schools gedeeld en besproken.Schooljaar 25-26 hebben alle scholen zich uitgesproken op welke wijze zij de ontwikkeling/ vaardigheidsgroei van hun leerlingen op het gebied van de brede ontwikkeling gaan monitoren en rapporteren Leerlingen ervaren dat zij in aanraking zijn gekomen met vaardigheden die de brede ontwikkeling stimuleren, expliciet creatief denken en handelen, digitale geletterdheid en samenwerking.

Monitoring

Kwantitatief/prestatiegericht/meetbaar

- Op elke school zijn de genoemde leerlijnen (SLO) gekoppeld aan het kerncurriculum van de school.

Kwalitatief/procesgericht/merkbaar

- Er zijn gesprekken in het directeurenberaad en op schoolniveau, waarin het belang van de vaardigheden, urgentiebesef, kennisdeling en acties gericht op de vaardigheden centraal staan.
- Er is onderzocht op welke wijze de scholen van de SNB de ontwikkeling en vaardigheidsgroei van de leerlingen op de gebieden digitale geletterdheid, samenwerkend leren en creatief denken en handelen kunnenmonitoren. Dit onderzoek leidt tot kaders die een handvat bieden bij het op schoolniveau praktisch vorm en inhoud geven aan het onderwijscurriculum t.b.v. de brede ontwikkeling van onze leerlingen. In talentacademie worden scholingen en trainingen verzorgd t.b.v. de professionalisering van de medewerkers van SNB op het gebied van de inhouden van het curriculum brede ontwikkeling.

Hoe werken we hieraan?

- Er is een SNB-brede onderzoeksgroep (Columbuscoaches) die scholen ondersteunt bij het vorm en inhoud geven aan het onderwijscurriculum “brede ontwikkeling”. De onderzoeksgroep laat zich hierbij leiden door de ontwikkelingen op het gebied van het wettelijk kader en de opbrengsten vanuit de (pilot) initiatieven die zich op de scholen van de SNB en daarbuiten voltrekken. We werken op dit terrein actief samen met partners en externe specialisten. Zij ondersteunen ons op het gebied van kennisdeling, begeleiding van de onderzoeksgroep bij onderstaande stappen en waar nodig de scholen op schoolspecifieke wensen.
- De onderzoeksgroep werkt globaal vanuit de volgende stappen:
    - *Het opstellen van kaders op SNB-niveau, waarbij wettelijke kaders en het strategisch beleid als uitgangspunt dienen.*
    - *Helderheid verkrijgen m.b.t. het (verplicht) curriculum t.a.v. de brede ontwikkeling van onze leerlingen. Mede op grond daarvan, het creëren van urgentiebesef bij de uitvoerende professionals door het voeren van de inhoudelijke dialoog binnen de diverse lagen van de scholen (’Wat verstaan we onder de brede ontwikkeling van onze leerlingen en hoe wordt dit nu al vormgegeven op jullie school?)*
    - *De scholen maken inzichtelijk hoe zij vorm en inhoud willen geven aan de opzet van het onderwijscurriculum op het gebied van de brede ontwikkeling van leerlingen. De onderzoeksgroep kan hier een ondersteunende rol in spelen.*
    - *De scholen hebben zicht op wat dit inhoudt voor de organisatie, de inhoud van het onderwijsaanbod op de school en de benodigde professionalisering.*
- Deze onderzoeksgroep onderzoekt tevens hoe de ontwikkeling van leerlingen gemonitord zou kunnen worden. Zij zorgen voor aanbevelingen, scholen zijn vervolgens vrij om hier eigen invulling aan te geven.
- Als SNB investeren we in scholing van onze medewerkers op het gebied van de digitale vaardigheden en de vakdidactische inhouden m.b.t. de brede ontwikkeling van onze leerlingen

Notities

Verbreding van de rol van de leerkrachten

4. Resultaatdoel
Bij SNB hebben wij beschreven wat wij verstaan onder ‘een goede leerkracht zijn’ en op welke wijze dit wordt gestimuleerd en gefaciliteerd.

Toelichting

We vinden het belangrijk dat de basis op onze scholen in orde is. Een belangrijk onderdeel om dit te realiseren is het werken met goede leerkrachten. Hierbij leggen we de nadruk op de volgende competenties:

- Het bieden van een goed didactisch en pedagogisch leerklimaat;
- Het realiseren van een passend en doelgericht onderwijsaanbod;
- Digitaal fit zijn;
- Beschikken over reflecterend vermogen waarbij fouten maken mag;
- Flexibel en wendbaar zijn;
- Goed samenwerken en communiceren met ouders.

Prestatie-indicator

Welke meetbare en/of merkbare resultaten willen we zien?

- Er is een profiel van ‘een goede SNB-leerkracht’ op school- en stichtingsniveau. Dit is gericht op de basisvaardigheden op pedagogisch en didactisch gebied.
- Er is een uitgebreid competentieprofiel voor de leerkracht van SNB. Hierin staan alle competenties beschreven die bijdragen aan het realiseren van een goede onderwijskwaliteit.
- De leerkracht behaalt een gemiddelde van 2,7 op het uitgebreide competentieprofiel (WMK), wanneer deze afgenomen wordt.
- De na- en bijscholingskalenders van de school en de stichting zijn gericht op de professionele ontwikkeling van de medewerkers.
- Elke leerkracht binnen SNB heeft level 1 en 2 van CLS gevolgd.

Monitoring

Kwantitatief/prestatiegericht/meetbaar

- Er is een personeelsbeleidsplan waarin beschreven is wat wij onder een goede leerkracht verstaan (profiel ‘een goede SNB-leerkracht’).
- We ‘monitoren’ de leerkrachten vanuit de waarderende gesprekkencyclus.
- Scholen voeren minimaal twee keer per jaar een waarderend, ontwikkelingsgericht gesprek met de leerkracht. Bij het gesprek wordt, vanuit de waarderende gespreksvoering, het profiel ‘een goede SNB-leerkracht’ als leidraad genomen. Bij deze twee gesprekken is minimaal een MT-lid betrokken.
- Wanneer blijkt dat na een gesprek een doorslag of verdieping nodig is, dan wordt een gesprek gevoerd op basis van het uitgebreide competentieprofiel. Beoordelingen worden ook gekoppeld aan gesprekken op basis van deze lijst.
- Minimaal eens per jaar wordt door de directeur van de school aan de directeur-bestuurder een beeld geschetst van het functioneren van het team op basis van het profiel ‘een goede SNB-leerkracht’ (teamfoto). Dit wordt weergegeven in de indicator ‘pedagogisch-didactisch handelen’ in de managementrapportage.
- De algemeen directeur-bestuurder maakt een keer per jaar een bestuursfoto (SNB-breed) rondom het profiel ‘een goede SNB-leerkracht’. Dit komt terug in het algemene beeld ‘pedagogisch-didactisch handelen’ in de managementrapportage. Hierbij wordt vervolgens

gekeken naar krachten en kansen en de koppeling gemaakt met het stichtingsbrede professionaliseringsbeleid.
- De Talentacademie wordt gekoppeld aan het professionaliseringsbeleid.
- X % van het professionaliseringsbudget wordt gereserveerd voor het versterken van de vaardigheden zoals genoemd in het profiel ‘een goede SNB-leerkracht’. Dit wordt ingezet op bestuursbrede studiedagen.
- Medewerkers nemen minimaal verplicht deel aan de SNB-studiedag, en volgen 2 modules schoolupdate. Daarnaast wordt op schoolniveau, vanuit de werktijdfactor, bekeken welke professionaliseringsruimte er is voor de medewerker.
  Het deelnemen aan professionaliseringsmogelijkheden middels de talentacademie wordt hierbij positief aangemoedigd op zowel stichting- als schoolniveau.
- Bij het beoordelen van nieuwe medewerkers of wanneer medewerkers doorgroeien naar een andere functie, wordt de uitgebreide competentielijst (WMK) gebruikt door alle directieleden.

Kwalitatief/procesgericht/merkbaar
- Alle scholen voeren klasbezoeken uit, gericht op het profiel ‘een goede SNB-leerkracht’ en waar nodig de uitgebreide competentielijst (WMK).
- Er wordt minimaal eens per jaar een klasbezoek uitgevoerd door een MT-lid. Dit bezoek wordt nabesproken met de leerkracht.
- We spreken de wens uit dat het profiel ‘een goede SNB-leerkracht’ ook eens in de twee jaar door collega’s wordt ingevuld (360 graden feedback), inclusief een klassenbezoek bij elkaar.

Hoe werken we hieraan?

Scholen werken vanuit dezelfde basis: met een gesprekkencyclus volgens waarderend onderzoek.
De portefeuilles Personeelsbeleid en Professionalisering werken samen m.b.t. facilitering van de ontwikkeling tot ‘een goede SNB-leerkracht’.

Notities

Leerkrachten tonen lef

5. Resultaatdoel:
Op onze scholen hebben leerkrachten goede kennis van de leerlijnen en essentiële leerdoelen bij de basisvaardigheden rekenen, taalverzorging en lezen. Leerkrachten gebruiken de leerlijnen als uitgangspunt bij het geven van doelgericht onderwijs. Dit zodat zij een passend onderwijsaanbod realiseren dat aansluit bij de behoeften van hun groep.

Toelichting

We vinden het belangrijk dat onze leerkrachten kennis hebben van de leerlijnen en in staat zijn om het onderwijsaanbod doelgericht af te stemmen op de kenmerken van hun jaargroep. Onze leerkrachten reflecteren doorlopend op de effecten van hun onderwijs en sturen bij op de momenten dat dit nodig is. Hierbij maken zij gebruik van up-to-date en kwalitatief hoogwaardige methodieken en/of werkwijzen. Onze leerkrachten sturen niet alleen op ‘de dag van morgen’ maar zijn in staat om (tijdelijk) beredeneerd af te wijken van de leerlijn (norm) op het moment dat de groep daarom vraagt. Binnen de scholen van SNB is er consensus over de wijze waarop dit proces wordt vormgegeven en gemonitord.

Prestatie-indicator

Welke meetbare en/of merkbare resultaten willen we zien?

- Onze leerkrachten hebben een volledig beeld van de individuele leerlingkenmerken.
- Onze leerkrachten zijn in staat om op grond daarvan een passend ontwikkelingsperspectief (OPP) op zowel leerling- als groepsniveau te duiden.
- De school hanteert hiervoor een groepsoverzicht dat minimaal twee keer per jaar wordt bijgesteld.
- Het groepsoverzicht maakt onderdeel uit van de groepsoverdracht aan het einde van het schooljaar.
- Onze leerkrachten zijn in staat om op basis van de kenmerken van hun groep een passend onderwijsarrangement te ontwerpen waarbij doelgericht werken vanuit de leerlijnen centraal staat
- Onze leerkrachten zijn allemaal op de hoogte van de leerlijnen en de daaraan gerelateerde essentiële leerdoelen van hun eigen jaargroep.
- Onze leerkrachten zijn bekend met de uitgangspunten van doelgericht werken en handelen hiernaar. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het, nog te ontwikkelen, document ‘uitgangspunten doelgericht werken SNB’.
- In groepsbesprekingen wordt de kennis van leerlijnen en essentiële leerdoelen opgenomen als bespreekpunt.
- Het uiteindelijke doel is ontwikkeling bij de leerlingen. Zij laten een ontwikkelingsgroei zien die minimaal overeenkomt met de schoolnormen of vastgelegde afwijkingen daarop.

Monitoring

Kwantitatief/prestatiegericht/meetbaar

- Er is een stichtingsbreed document (‘uitgangspunten doelgericht werken SNB’) waarin staat beschreven op welke wijze er richting gegeven wordt aan doelgericht werken binnen de scholen van SNB. Deze uitgangspunten geven samen met het profiel ‘de goede SNB-leerkracht' handreikingen bij het voeren van gesprekken en uitvoeren van lesbezoeken.
- Scholen hebben afgesproken hoe ze vanuit een gezamenlijke aanpak werken aan het vorm en inhoud geven aan het doelgericht werken vanuit de leerlijnen. Zij vullen het document ‘doelgericht werken SNB’ aan met schoolspecifieke uitgangspunten.

- Leerkrachten en de coördinator/IB'er/schoolleiding voeren gesprekken over de opbrengsten van het onderwijs op individueel- en groepsniveau.

Kwalitatief/procesgericht/merkbaar

- Elke school voert lesbezoeken uit met als doel zicht te krijgen op de kwaliteit van het doelgericht werken in de groep. De uitkomsten van deze lesbezoeken worden gemonitord door directeur, intern begeleider of coördinator en kunnen aanleiding zijn voor interventies op leerkracht- en/of schoolniveau
- Er zijn binnen de school gespreksmomenten ingericht waar leerkrachten met elkaar spreken over doelgericht onderwijs.
- In leerling- en groepsbesprekingen staat centraal op welke wijze het onderwijsaanbod doelgericht kan worden afgestemd op de kenmerken van de groep.

Hoe werken we hieraan?

Talentacademie
Studiemomenten op school- en/of stichtingsniveau
Talenten delen, expertises van de scholen in zetten
Inzet van externe expertise voor professionalisering en curriculumontwikkeling op het gebied van doelgericht werken/krachtig lesgeven

Notities

2. Werkgeverschap

De krappe arbeidsmarkt trotseren

6. Resultaatdoel:
We onderzoeken wat succesfactoren zijn voor het behouden van goede medewerkers en het binden van nieuwe medewerkers. Met de inzichten ontwikkelen en versterken we ons personeelsbeleid. We voeren het plan uit.

Toelichting

We vinden het belangrijk om kwalitatief goed onderwijs te bieden aan onze leerlingen en om dit, ook in tijden van een krappe arbeidsmarkt, te kunnen garanderen. Daarom hebben we veel aandacht voor goed werkgeverschap, het behouden en motiveren van goede medewerkers en het werven van nieuwe medewerkers. Wat hiervoor onze uitgangspunten zijn, hoe we er in de praktijk uitvoering aan geven en wie wat doet, staat in ons personeelsbeleid.

Prestatie-indicator

Kwantitatief/prestatiegericht/meetbaar

- We hebben onderzocht wat succesfactoren zijn voor het behouden van goede medewerkers en het werven van nieuwe medewerkers. Deze inzichten vertalen we naar ons personeelsbeleid.
- Ons personeelsbeleid leggen we vast in een helder document.
- Het uitvoeren van het personeelsbeleid is een voortdurend en cyclisch proces. De directeur-bestuurder en de directeuren zijn hiervoor verantwoordelijk.
- Elk jaar bepalen we wat de belangrijkste verbeterpunten voor dat jaar zijn. Hier gaan we gericht mee aan de slag. Twee keer per jaar bespreken de directeur-bestuurder en directeuren de voortgang van acties. Acties nemen we op in de vergaderplanning.
- De 4 beloftes aan medewerkers (open boek, warm bad, dream team en groen gras) vertalen we naar succesfactoren. We meten deze elke twee jaar met een vragenlijst (onderdeel personeelstevredenheidslijst) en interviews. De verbeterpunten bespreken we en zetten we om naar acties.
- Directeuren voeren exitgesprekken met medewerkers en dragen, binnen de mogelijkheden, bij aan het realiseren van een nieuwe toekomstplek. Het doel hiervan is dat vertrekkende medewerkers ambassadeur blijven van SNB.
- We bepalen wat onze streefcijfers zijn voor instroom, doorstroom en uitstroom en meten deze ieder kwartaal.

Monitoring

Kwantitatief/prestatiegericht/meetbaar

- We voeren de cyclus uit ten aanzien van medewerkerstevredenheid:
    - We onderzoeken jaarlijks de medewerkerstevredenheid. Dit doen we eenmaal per twee jaar met een kwantitatieve meting (vragenlijst in WMK). In het andere jaar volgt een kwalitatief onderzoek waarin het gesprek over onze succesfactoren centraal staat.
    - We analyseren factoren die ons informatie geven over de medewerkerstevredenheid (WMK, succesfactoren, input uit exitgesprekken).
    - In de medewerkerstevredenheidsonderzoeken staan gerichte vragen over personeelsbeleid, goed werkgeverschap, werkdruk, werkplezier, veiligheid en

waardering. We analyseren de uitkomsten, bepalen verbeteracties en zetten acties uit.

- De directeuren bespreken mogelijkheden tot het behouden en werven van goede medewerkers minimaal eens per jaar met de MR. De directeur-bestuurder bespreekt dit met de GMR. Gezamenlijk wordt naar kansen gezocht.
- Personeelsbeleid, en specifiek het behouden en werven van medewerkers, staat minimaal elk kwartaal op de vergaderplanning van het directieoverleg. Dan bespreken we ook de cijfers van instroom, doorstroom en uitstroom en welke acties we ondernemen.

Kwalitatief/procesgericht/merkbaar

- Elk jaar is er een SNB-studiedag die gericht is op ontmoeting en leren van en met elkaar.
- We realiseren ons dat de komende jaren spanningen op kunnen leveren door de krappe arbeidsmarkt. We bespreken actief met elkaar of expertises van medewerkers ingezet kunnen worden op de scholen binnen SNB.
- We voeren duidelijke communicatie over de (on)mogelijkheden in aanstellingen/personeelsbezetting. We zijn hierbij een ‘open boek’ naar het personeel. We dragen zorg voor goed werkgeverschap en realiseren ook een ‘goede achterdeur’.
- Directeuren voeren exitgesprekken wanneer medewerkers de school verlaten. Medewerkers worden hierbij bevraagd op hun ervaringen op de school en geven de school feedback. We spannen ons, binnen de mogelijkheden, in om mensen goed te begeleiden naar de arbeidsmarkt nadat ze bij ons hebben gewerkt.
- De directeur-bestuurder heeft zicht op de leiderschapsvaardigheden die directeuren (nodig) hebben om medewerkers te boeien en te binden. Daar waar nodig worden directeuren gecoacht op het verbeteren van de leiderschapsvaardigheden.
- Leidinggevenden halen middels 360 graden feedback informatie op over de leiderschapsvaardigheden die nodig zijn en die zij bezitten om medewerkers te boeien en behouden. Bij het ophalen van de feedback wordt specifiek gevraagd naar de succesfactoren van onze beloftes.

Hoe werken we hieraan?

- Er is een kopgroep (directie/bestuur) die aan de slag gaat met het onderzoek en opstellen van het personeelsbeleid. We toetsen dit bij de CAO-werkgroep. Acties die voortvloeien uit dit personeelsbeleid zetten we om naar een plan van aanpak.
- Ieder jaar bepalen we de belangrijkste verbeterpunten voor dat jaar.
- Het thema behouden en werven van medewerkers zetten we structureel op de agenda binnen onze overlegorganen. Elk kwartaal nemen we hiervoor extra tijd in het directieoverleg.
- We werken actief samen met opleidingspartners, gericht op het opleiden van nieuwe leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel. We zijn over vier jaar doorontwikkeld van aspirant-lid naar volwaardig partner binnen Opleiden in de School.
- We onderzoeken andere manieren om nieuwe medewerkers te werven. Denk hierbij aan stagiaires en zij-instromers.
- Stichting Nutsscholen Breda reserveert budget voor arbeidsmarktcommunicatie om zichtbaar te blijven als aantrekkelijk werkgever.

Notities

Vertrouwen, veiligheid en waardering geven

7. Resultaatdoel:
Onze medewerkers voelen zich veilig en gewaardeerd. Zij kunnen vanuit vertrouwen werken aan persoonlijke groei.

Toelichting

Als werkgever vinden we het belangrijk om goed voor onze mensen te zorgen. Veiligheid, waardering en het bieden van ontwikkelkansen staat hierbij voor ons centraal. We zijn trots op onze medewerkers en borgen het typische Nuts-gevoel, dat omschreven is in onze beloftes. We geven sturing op de aangegeven onderdelen, werken vanuit waarderende en stimulerende gespreksvoering en zijn scherp op het creëren van een positief werkklimaat. Dit zodat onze medewerkers met een prettig gevoel werken bij onze stichting en zo hun werk optimaal kunnen uitvoeren.

Prestatie-indicator

Welke meetbare en/of merkbare resultaten willen we zien?

- Medewerkers scoren op schoolniveau minimaal een 3,26 op de onderwerpen ‘veiligheid, waardering en de mogelijkheid om te werken aan persoonlijke ontwikkeling’.
- Medewerkers scoren op schoolniveau minimaal een 3,26 op de vragenlijst met succesfactoren van SNB.
- Medewerkers geven in gesprekken met hun leidinggevende aan dat zij ervaren dat z**ij** gezien, gehoord en gewaardeerd worden door hun leidinggevende.
- Eventuele meldingen bij de vertrouwenspersonen (intern en extern) zijn op passende wijze opgevolgd.

Monitoring

Kwantitatief/prestatiegericht/meetbaar

- We voeren de cyclus uit ten aanzien van de medewerkerstevredenheid zoals beschreven bij kaart 6.
- Cijfers van ziekteverzuim, instroom, doorstroom, uitstroom/verloop meten en analyseren we ten minste elk kwartaal.
- Bij elke meting analyseren we of er bijzonderheden zijn per functie, zodat we daar gerichte interventies op kunnen uitzetten.

Kwalitatief/procesgericht/merkbaar

- Bij SNB is zijn we er voor elkaar (warm bad, dream team). We doen het samen! Om dit te behouden hebben we op onze scholen voortdurend aandacht voor verbinding, relaties en een goede sfeer. Dit doen we door formele en informele overlegmomenten te creëren, gezamenlijke ontwikkelthema’s te bepalen en vorm te geven en samenwerking positief te stimuleren.
- Op onze scholen hebben we respect voor elkaar, denken we in mogelijkheden en zorgen we goed voor onszelf, de ander en de omgeving. Deze onderdelen bevragen we in gesprekken met collega’s.
- Op onze scholen zijn leidinggevenden in woord en gedrag een voorbeeld. Zij hebben een positieve houding, geven waardering en erkenning en tonen zich betrokken bij het team (nieuwsgierigheid).

- Op onze scholen worden taken benaderd als een leerproces (psychologische veiligheid). Successen worden gevierd, we zijn trots op gezamenlijke resultaten en creëren een omgeving waarin fouten maken mag.

Hoe werken we hieraan?

We organiseren scholing op de waarderende gesprekstechniek en verbinden deze aan de gesprekkencyclus.

Op schoolniveau zetten we minimaal eenmaal per jaar de thema's veiligheid, waardering en persoonlijke groei centraal in een teamoverleg. Daarnaast komen deze terug in persoonlijke gesprekken met collega's. Scholen betrekken collega's bij de analyse van de peilingen en interventies.

In directie-overleggen zetten we minimaal eenmaal per jaar deze thema's – veiligheid, vertrouwen, waardering - centraal om ze gezamenlijk te evalueren en mogelijke acties uit te zetten.

Notities

Aandacht voor gezondheid en persoonlijke wensen

8. Resultaatdoel:
Bij SNB hebben we oprecht en aantoonbaar aandacht voor de lichamelijke en mentale gezondheid van onze medewerkers.

Toelichting

Om ervoor te zorgen dat medewerkers zich goed kunnen ontwikkelen, hebben we er aandacht voor dat zij zowel mentaal als fysiek 'lekker in hun vel zitten' en dat er sprake is van een gezonde werk-privé balans.
Vanuit Stichting Nutsscholen Breda ondersteunen we medewerkers daarom met een breed aanbod: gratis gebruik maken van ontwikkelsupport via CoachKwartier, korting op een sportabonnement, een fietsenplan en wordt de wijze waarop de werkuren worden ingericht besproken met directie. We houden hierbij rekening met persoonlijke wensen. Ook hebben we een sociaal medisch team waarin vanuit meerdere perspectieven naar verzuim wordt gekeken. We denken hierbij in kansen en mogelijkheden. De scholen hebben daarnaast eigen ruimte om aandacht te besteden aan gezondheid van medewerkers.

Prestatie-indicator

Welke meetbare en/of merkbare resultaten willen we zien?

- We streven ernaar dat onze verzuimcijfers (kortdurend verzuim) lager zijn dan het landelijk gemiddelde en een dalende lijn laten zien ten opzichte van voorgaande jaren.
- De komende jaren zien we dat een groeiend aantal medewerkers gebruik maakt van CoachKwartier en het sportabonnement. Dit draagt bij aan preventie.
- Het sociaal medisch team (Arbodienst, directeur-bestuurder en directeur) ondersteunt bij denken in kansen en mogelijkheden, waardoor medewerkers die ziek zijn goed begeleid worden naar 'weer gezond aan de slag gaan'.

Monitoring

Kwantitatief/prestatiegericht/meetbaar

- We hebben een duidelijke gesprekkencyclus bij zieke medewerkers.
- De succesfactorenmeting geeft inzicht in diverse factoren die een positief effect hebben op de mentale gezondheid.
- Ieder jaar reserveert SNB X% van de begroting voor gezondheid en welzijn van medewerkers (CoachKwartier, fietsenplan, sportabonnement).

Kwalitatief/procesgericht/merkbaar

- Lichamelijke en mentale gezondheid is opgenomen als onderdeel van gesprekkencyclus. Leidinggevenden benoemen de mogelijkheden zoals gebruik maken van CoachKwartier en het sportabonnement.
- We hebben duidelijke procedures rondom ziekteverzuim.
- Op elke school is het volgende aanwezig/in orde:
    - Er is taakbeleid dat is gebaseerd op talent (motivatie, energiebron);
    - Er zijn afspraken over werktijden en bereikbaarheid die richtinggevend zijn en bijdragen aan energieherstel. Leidinggevenden functioneren als rolmodel.
    - Energieopbouw wordt aangemoedigd: gezonde tussendoortjes, pauzes nemen.

Hoe werken we hieraan?
We werken hierbij samen met externe partners (CoachKwartier, Bedrijfsfitness, ArboUnie) Het aanbod (sport abonnement, CoachKwartier) wordt jaarlijks onder de aandacht gebracht van de collega's.
Notities

3. Ouders & partners

Zorgvuldig communiceren

9. Resultaatdoel:
Elke school heeft een communicatieplan.

Toelichting

(Combi met nr 24: Op onze school hebben we de verantwoordelijkheden van de scholen en van ouders vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst. Combi met nr 29. Voeren van gesprekken waarin talenten van kinderen centraal staan. Combi met nr 31, voeren van gesprekken met ouders en kinderen samen)

In het communicatieplan van elke school staat ten minste:
- welke communicatiemiddelen en -kanalen gebruikt worden, voor wie en met welk doel;
- de uitgangspunten voor de schrijfstijl;
- de uitgangspunten voor het maken en gebruiken van foto's;
- wat de school doet om ouderbetrokkenheid en partnerschap te behouden en te bevorderen (inclusief MR, OR of OC, klassenouders);
- hoe de school de verwachtingen over en weer afstemt en vastlegt met ouders;
- wat de uitgangspunten zijn voor het voeren van gesprekken met ouders en kinderen, waarbij de talenten van kinderen centraal staan;
- wat de afspraken zijn voor de communicatie met en binnen het team;
- hoe er wordt gehandeld bij een crisissituatie.

Ook Stichting Nutsscholen Breda heeft een communicatieplan. Daarin staat de communicatie naar medewerkers vanuit de stichting, de GMR, het bestuur en externe partners centraal.

Prestatie-indicator

Welke meetbare en/of merkbare resultaten willen we zien?
- Elke school en het bestuur van SNB heeft een communicatieplan.
- Ouders zijn tevreden over de wijze waarop de scholen van SNB communiceren met ouders.
- Directeuren bespreken minimaal eenmaal per jaar de tevredenheid over communicatie met de MR en OR. De directeur-bestuurder bespreekt dit thema minimaal eenmaal per jaar met de GMR.
- Medewerkers zijn geschoold in gesprekstechnieken, waaronder feedback geven en ontvangen.

Monitoring

Kwantitatief/prestatiegericht/meetbaar
- Elk communicatieplan wordt ten minste eenmaal per vier jaar herzien en geactualiseerd. Het communicatieplan staat op de website van elke school.
- Elke school heeft vastgelegd welke gesprekken de school voert met ouders en kinderen en hoe de talenten van kinderen hierin centraal staan.
- Elke 2 jaar meet de school de tevredenheid van ouders en medewerkers over de communicatie. Dit gebeurt middels de vragenlijsten van WMK. We onderzoeken welke

vragen ons extra helpen om de tevredenheid van communicatie met ouders in beeld te krijgen.

Kwalitatief/procesgericht/merkbaar

- Elke directeur bespreekt de uitkomsten van het tevredenheidsonderzoek op het thema communicatie met de MR en het team en bepaalt samen aandachtspunten en acties voor het komende jaar.
- Het bespreken van de uitkomsten van de tevredenheidsonderzoeken staat elke twee jaar opgenomen in het jaarplan van de school en MR.

Hoe werken we hieraan?

- Vanuit SNB wordt er een format opgesteld voor een communicatieplan dat elke school kan gebruiken/invullen.
- Elke school ontwikkelt zijn eigen communicatieplan. Dit wordt besproken met het team en de MR.
- We bieden scholing aan in gesprekstechnieken en feedback geven en ontvangen.
- Het communicatieplan van SNB sluit naadloos aan op het koersplan van onze stichting. Goede communicatie kan bijdragen aan het realiseren van onze doelen.

Notities

4. De wereld & ik

Jezelf en de ander respecteren

10. Resultaatdoel:
Alle scholen werken in alle groepen doelgericht en planmatig aan burgerschap en de sociaal emotionele ontwikkeling van leerlingen. De scholen hebben beschreven hoe zij dit doen en hoe ze de voortgang op deze gebieden monitoren en vastleggen.

Toelichting

Sociale en maatschappelijke vorming is een taak van het onderwijs. Binnen Stichting Nutsscholen vinden wij het belangrijk dat onze scholen beschikken over een visie hierop en doelen formuleren. Binnen het brede curriculum van burgerschap vinden we het belangrijk dat we specifiek aandacht besteden aan de volgende zaken:

- Het respecteren van jezelf en de ander, binnen een sociaal veilige omgeving waarin wordt samengewerkt.
- Duurzaamheid en de verantwoordelijkheid die je als wereldburger hebt om goed voor jezelf, de ander en de wereld om je heen te zorgen.
- Het nemen van verantwoordelijkheid om een positieve bijdrage te leveren aan de samenleving.
- Het samen met leerlingen inzichtelijk maken van hun talenten, zaken waar ze gelukkig van worden en waar ze dankbaar voor mogen zijn. We geven leerlingen mee dat ze kunnen kiezen of ze positief of negatief met iets of iemand omgaan. We focussen hierbij vooral op wat goed gaat.
- Het stimuleren van het op het juiste moment inzetten van de aangeleerde vaardigheden wendbaarheid).

Prestatie-indicator

Welke meetbare en/of merkbare resultaten willen we zien?

- Al onze scholen beschikken over een visie, doelen en een samenhangend curriculum voor burgerschap en de bijbehorende sociale en maatschappelijke competenties. Zij werken hier bewust aan.
- Al onze scholen hebben bij het formuleren van de visie, doelen en het aanbod rekening gehouden met de eigen populatie en bijbehorende leerlingkenmerken.
- De visie is geformuleerd op basis van de negen ijkpunten (zie documentatie voor de genoemde ijkpunten) voor goed burgerschapsonderwijs (bron: School en veiligheid of katern burgerschap WMK). Hierin wordt aangegeven hoe scholen bijdragen aan:
  a) kennis over en respect voor de basiswaarden van de democratische rechtsstaat, b) het ontwikkelen van sociale en maatschappelijke competenties.
- Alle scholen hebben een overzicht waarin het aanbod burgerschapsonderwijs voor de groepen 1 t/m 8 is weergegeven.
- Alle scholen onderzoeken in de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025 op welke wijze zij de ontwikkeling van leerlingen op het gebied van burgerschap kunnen monitoren. Aan het eind van schooljaar 2024-2025 doen hebben we duidelijk op welke wijze we deze monitoring in de jaren daarna gaan uitvoeren. Scholen hebben de keuze in dit onderzoek gebruik te maken van een diversiteit aan methodieken: vragenlijst WMK, gesprekken, observaties, portfolio of anderszins. Ervaringen worden uitgewisseld zodat scholen een beredeneerde keuze kunnen maken voor de wijze van monitoring.

- Scholen geven in hun schoolplannen en schoolgidsen aan op welke manier burgerschap wordt vormgegeven.
- Al onze scholen hebben een beleid op het gebied van sociaal emotionele ontwikkeling, waarin onder andere beschreven is wat het aanbod is en de wijze waarop de ontwikkeling wordt gemonitord.

Monitoring

Kwantitatief/prestatiegericht/meetbaar

- Onze leerlingen behalen minimaal de normen op sociale vaardigheid zoals voorgeschreven door de schoolspecifieke monitoringsinstrumenten. Voor het monitoren van deze ontwikkeling wordt gebruik gemaakt van schoolspecifieke instrumenten.

Kwalitatief/procesgericht/merkbaar

- Het onderdeel burgerschap en het onderzoek naar de monitoring van burgerschap komt aan bod bij de gesprekken die gevoerd worden met directies en de directeur-bestuurder.
- Er is een kartrekkersgroep geformeerd die de ontwikkelingen omtrent burgerschapsontwikkelingen met elkaar bespreekt. Uitkomsten worden besproken in het directieberaad, waarna met elkaar vervolgstappen kunnen worden geformuleerd.
- In gesprekken in het directieberaad en in bestuursvergaderingen staat specifiek het thema ‘maatschappelijke betrokkenheid’ op de agenda.

Hoe werken we hieraan?

- De kartrekkersgroep komt minimaal twee keer per jaar bij elkaar. Tijdens deze gesprekken worden de ontwikkelingen op schoolniveau met elkaar uitgewisseld. Daarnaast worden ervaringen met de onderzoeken op het gebied van monitoring verzameld. De kartrekkersgroep heeft een rol bij het formuleren van aanbevelingen ten aanzien van de wijze waarop burgerschapsontwikkeling gemonitord kan worden. Scholen zijn vervolgens vrij om hier op passende wijze invulling aan te geven.
- Alle scholen verwerken de negen ijkpunten in een beleidsstuk. Zij maken gebruik van het format van WMK of geven dit op eigen wijze vorm. SNB geeft scholen daarbij een handreiking waarin ze het aanbod op schoolniveau kunnen vastleggen. Scholen zijn vrij om dit te gebruiken of een eigen format te ontwikkelen.

Notities

Vragenlijsten

In onderstaand overzicht lees je per koersambitie met welke vragen in vragenlijsten we deze meten.

	Onderwijs
	Onderwijs dat past bij de leerling
1	OR1: Op onze school is het team bekend met de begrippen schoolweging en referentieniveaus. OR1: Op onze school zijn de referentieniveaus vertaald naar schoolambities voor rekenen, taalverzorging en lezen. OR1: Op onze school liggen de opbrengsten van rekenen, taalverzorging en lezen minimaal op het niveau van het bij de schoolweging passende landelijk gemiddelde.
2	OP2: Op onze school is duidelijk vastgelegd welke basisondersteuning en extra ondersteuning wij bieden. OP2: Op onze school bieden wij de basisondersteuning en de extra ondersteuning zoals beschreven in het schoolondersteuningsprofiel (SOP).
	Focus op brede ontwikkeling
3	OP1 en OP2: Onze school heeft inzichtelijk gemaakt hoe de leerlijn ICT-basisvaardigheden is vastgelegd binnen het lesaanbod. OP1 en OP2: Onze school heeft inzichtelijk gemaakt hoe de leerlijn samenwerkend leren is vastgelegd binnen het lesaanbod. OP1 en OP2: Onze school heeft inzichtelijk gemaakt hoe we de leerlijn creatief denken en handelen is vastgelegd binnen het lesaanbod. OP1 en OP2: Op onze school hebben we duidelijk hoe we de ICT-basisvaardigheden monitoren en op welke wijze we hierover rapporteren. OP1 en OP2: Op onze school hebben we duidelijk hoe we samenwerkend monitoren en op welke wijze we hierover rapporteren. OP1 en OP2: Op onze school hebben we duidelijk hoe we creatief denken en handelen monitoren en op welke wijze we hierover rapporteren.
	Verbreding van de rol van de leerkrachten
4	KA1 en KA2: Ik weet wat we binnen Stichting Nutsscholen Breda verstaan onder een ‘goede leerkracht zijn’. KA1 en KA2: Op onze school worden leerkrachten gestimuleerd en gefaciliteerd om zich te ontwikkelen tot ‘goede leerkracht’.
	Leerkrachten tonen lef
5	OP1, OP2, OP3, OP4: Op onze school hebben leerkrachten goede kennis van de leerlijnen en essentiële leerdoelen bij de basisvaardigheden rekenen, taalverzorging en lezen. OP1, OP2, OP3, OP4: Op onze school worden de leerlijnen als uitgangspunt genomen bij het geven van doelgericht onderwijs.

	OP1, OP2, OP3, OP4: Op onze school realiseren leerkrachten een passend onderwijsaanbod dat aansluit bij de kenmerken van hun groep.

	Werkgeverschap
	De krappe arbeidsmarkt trotseren
6	KA1, KA2: Stichting Nutsscholen Breda voert actief beleid op het behouden van haar medewerkers en het werven van nieuwe medewerkers.
	Vertrouwen, veiligheid en waardering geven
7	KA1, KA2, KA3: Bij Stichting Nutsscholen Breda voel ik me veilig en gewaardeerd. KA1, KA2, KA3: Ik krijg bij Stichting Nutsscholen Breda de kans en het vertrouwen om te werken aan persoonlijke ontwikkeling.
	Aandacht voor gezondheid en persoonlijke wensen
8	KA1, KA2: Ik ervaar dat er binnen Stichting Nutsscholen Breda aandacht is voor mijn lichamelijke en mentale gezondheid.

	Ouders & partners
	Zorgvuldig communiceren
9	OP6, KA3: Onze school heeft een communicatieplan waarin beschreven staat welke middelen we gebruiken om met elkaar, ouders en externe relaties te communiceren.

	De wereld & ik
	Jezelf en de ander respecteren
10	OP1, VS1, OR2: Op onze school werken we in alle groepen doelgericht en planmatig aan de burgerschapsvorming van leerlingen. OP1, VS1, OR2: Op onze school hebben we beschreven hoe we de ontwikkeling van leerlingen op het gebied van burgerschap monitoren en vastleggen. OP1, VS1, OR2: Op onze school werken we in alle groepen doelgericht en planmatig aan de sociaal emotionele ontwikkeling van leerlingen. OP1, VS1, OR2: Op onze school hebben we beschreven hoe we de sociaal emotionele ontwikkeling van leerlingen monitoren en vastleggen.