



CNS – BASISCHOOL CAVALJÉ
SAMEN CENTRAAL



Inhoud

Voorwoord	2
1. Schoolbeschrijving CNS- basisschool Cavaljé	3
2. Strategisch beleid Stichting CNS 2023-2027	4
3. Ambities en doelen van Stichting CNS Ede.....	7
3.1 Vitale route 1 – Kwalitatief goed onderwijs.....	7
3.2 Vitale route 2 – De leerkracht doet ertoe!	10
3.3 Vitale route 3 - Onderwijs is teamwork	12
3.4 Vitale route 4 – Duurzaam verbonden.....	13
4. Missie, kernwaarden en profiel van de Cavaljé.....	15
4.1 Profiel van de Cavaljé	16
5. Ambities en doelen van de Cavaljé	21
5.1 De grote doelen voor de komende vier jaar	21
5.2 Vitale route 1 – Kwalitatief goed onderwijs.....	22
5.3 Vitale route 2 – De leerkracht doet ertoe!.....	25
5.4 Vitale route 3 – Onderwijs is teamwork	27
5.5 Vitale route 4 – Duurzaam verbonden.....	29
6. Kwaliteitszorg	32
6.1 Sterkte/ zwakte analyse	32
6.2 Reflectie	33
7. Wettelijke eisen aan het Schoolplan	35
Bijlage 1	38
Bijlage 2	39
Bijlage 3	40

Van alles kun je leren
 Van leuk en fijn
 Van boos en pijn
 Van weer opnieuw proberen
 Van dapper en ook moedig zijn
 Van succes en ook van falen
 Van wat je ziet of wat je leest
 Maar het allermeest
 Van samen...
 Want mét elkaar, is leren feest!

Voorwoord

Vóór u ligt het Schoolplan van de Cavaljé voor de periode 2023 – 2027. Onze school maakt deel uit van de Stichting CNS Ede. In het Koersplan '2023-2027' heeft CNS de strategische lijnen uitgezet voor de komende periode. In ons Schoolplan zoomen we vanuit onze specifieke context in op de doelen van het Koersplan van CNS Ede. Deze vormen belangrijke uitgangspunten voor onze eigen schooldoelen en -ambities.

Dit Schoolplan beschrijft waar we als school voor staan en welke keuzes we maken voor de ontwikkeling van ons onderwijs, voor onze professionalisering, voor onze teamontwikkeling en voor de samenwerking met ouders en andere partners. Het Schoolplan is ontwikkeld in interactie en in dialoog met verschillende geledingen: teamleden, kinderen, ouders en medezeggenschapsraad. Het was voor ons allen een mooie reis. Door het brede draagvlak kan dit Schoolplan de komende jaren fungeren als een krachtige leidraad voor de uitwerking van onze ambities.

Het Schoolplan hebben we bewust compact gehouden. Verdiepingen, uitwerkingen en relevante achtergrondinformatie vindt u in de vorm van bijlagen bij het Schoolplan.

Naast leidraad voor onze schoolontwikkeling is dit Schoolplan tevens ons verantwoordingsdocument in de richting naar ouders, inspectie en andere belanghebbenden. Het schoolplan is deels geschreven door de werkgroep directeuren CNS en de schoolleider van De Cavaljé i.s.m. het team. De medezeggenschapsraad heeft inzage en ons van opmerkingen mogen voorzien. Het is vastgesteld door het schoolbestuur en de medezeggenschapsraad.



besproken en goedkeuring in het team *februari, juni en oktober 2023*
 instemming MR oktober 2023
 goedkeuring bestuur oktober 2023
 vastgesteld schoolleider oktober 2023
 gepubliceerd op website en Vensters november 2023

1. Schoolbeschrijving CNS- basisschool Cavaljé

Gegevens van de school	
Naam school	CNS Basisschool Cavaljé
Directeur	Yolanda Blokzijl
Adres + nr.	Veenderweg 2
Postcode + plaats	6712 AB Ede
Telefoonnummer	0318 – 613 462
E-mail	directie.cavalje@cnsede.nl
Website	www.cavalje.cnsede.nl

Gegevens van de stichting CNS Ede	
Bestuurder	Dhr. R. Sakko MA
Adres en nr.	Willy Brandtlaan 81
Postcode + Plaats	6716 RJ Ede
Telefoonnummer	0318 – 619 136
E-mail	info@cnsede.nl
Website	www.cnsede.nl

De Cavaljé ligt midden in het centrum van Ede en behoort tot de stichting CNS- Ede.

De Cavaljé is een kleine, gezellige basisschool met 6 groepen in schooljaar 2023-2024. De school is gehuisvest in het gebouw 'De Hooghe Hoed', waarin ook een appartementencomplex, een tandartsenpraktijk en Kinderopvang en BSO 'Het Sterrenbos' gehuisvest zijn. Er is een goed contact met 'Het Sterrenbos' en er ligt een ambitie om in de toekomst een nauwe samenwerking op te zetten. Aan de overkant van het gebouw 'De Hooghe Hoed' is het cultureel centrum van Ede, 'Cultura', waarmee de Cavaljé nauw samenwerkt. De Cavaljé is een echte buurtschool. De meeste leerlingen wonen binnen een straal van 2 kilometer van de school.

De school heeft een managementteam dat bestaat uit een directeur, intern begeleider en een bouwcoördinator. Er wordt gewerkt volgens het leerstofjaarklassensysteem. Het team van de Cavaljé is gemotiveerd en betrokken en werkt professioneel samen aan het versterken, verdiepen en verbreden van het onderwijs. Binnen stichting CNS, en op de Cavaljé, leren we van én met elkaar. Kennis wordt gedeeld met andere scholen binnen CNS en regelmatig worden er professionals ingehuurd om scholing aan het team te verzorgen.

Onze school kent sterke kanten, maar ook een aantal zaken die de aandacht vragen. Deze analyse is opgesteld vanuit; het koersplan van CNS, het inspectiekader, gesprekken met teamleden en ouders, de data van de tevredenheidsenquête afgenomen in 2022 onder ouders en medewerkers en de resultaten van onze opbrengsten.

Sterke kanten van de school	Zwakke kanten van de school
1. Zeer gedreven team, hart voor de school 2. Leerlingen staan centraal 3. Kleinschalig 4. Aandacht voor cultuur en kunstonderwijs	1. School is onvoldoende zichtbaar in de wijk 2. Het bestaande beleid is niet altijd geborgd 3. Randvoorwaarden ICT niet op orde 4. Resultaten
Kansen	Bedreigingen
1. Verdieping in professionele cultuur 2. Ontwikkelen van doorgaande lijnen 3. Professionalisering op vak inhoud 4. Profileren van de school in de wijk	1. Tekort aan leerkrachten 2. Krimp in de wijk 3. Ervaren werkdruk 4. Verkeersveiligheid/ bereikbaarheid

2. Strategisch beleid Stichting CNS 2023-2027

Missie, visie en kernwaarden van CNS Ede

Missie

Het is onze missie om iedere leerling, die aan ons is toevertrouwd, vanuit onze gezamenlijke expertise te ondersteunen in zijn/haar persoonlijke ontwikkeling tot zelfbewuste, veerkrachtige wereldburgers. Zo kunnen zij nu en in de toekomst een waardevolle bijdrage leveren aan de maatschappij. Gevoed door onze christelijke waarden en vanuit onze visie op kwalitatief goed onderwijs leggen wij bij onze leerlingen hiervoor een stevig fundament.

Kernwaarden

CNS heeft vier kernwaarden: vertrouwen, verbinding, verantwoordelijkheid en vakmanschap. Deze kernwaarden zijn de basis voor onze manier van samenleven, samenwerken en samen leren. Deze is uitgewerkt in de *CNS Kwaliteitskaart Kernwaarden*.

Visie

‘Wij willen een Lerende Organisatie zijn, waarbij vanuit een open Christelijke identiteit, op basis van vertrouwen, verbinding, vakmanschap en verantwoordelijkheid elke school vormgeeft aan het totale onderwijscurriculum waarbij professionele inzet van alle medewerkers voorwaardelijk is in de realisatie van onze stichtingsmissie’.



Gemeenschappelijke beleidsuitgangspunten CNS 2023-2027

De basis van dit Schoolplan is het Koersplan van CNS-Ede.

Stichting CNS Ede verzorgt kwaliteitsonderwijs op twaalf reguliere basisscholen en één school voor speciaal basisonderwijs in Ede en Bennekom. De scholen zijn niet identiek en dat hoeft ook niet. We geloven in de kracht van ‘eenheid in verscheidenheid, samen veelkleurig’. Daarin zoeken we nadrukkelijk verbinding en betrokkenheid op elkaar, we trekken samen op waar het kan. Zo kunnen we passend en zoveel mogelijk inclusief onderwijs bieden aan alle kinderen, vanuit welk referentiekader dan ook.

Dit koersplan biedt een kwaliteitskader op hoofdlijnen, gevoed door leidende principes. Principes die richtinggevend en ondersteunend zijn in de realisatie van onze missie en visie. Ze vormen de expeditie-onderliggers van onze totale organisatie.

Elke school van CNS Ede geeft in het daarvoor bestemde schoolplan, met instemming van de

medezeggenschapsraad (MR), vorm aan eigen keuzes, passend bij de populatie en brede context in de wijk. Zo krijgt elke school van stichting CNS Ede haar 'eigen kleur'.

Het Koersplan 2023-2027 is toegespitst op vier vitale routes (centrale thema's) die richting geven aan de doelen en ambities van de CNS-organisatie voor de periode 2023-2027.

In alle vier de routes staat 'Vitaliteit' centraal.

Route 1 - Kwalitatief goed onderwijs

Zoals we in onze missie expliciet beloven, ondersteunen we iedere leerling die aan ons is toevertrouwd, in de persoonlijke ontwikkeling tot zelfbewuste, veerkrachtige wereldburger. We doen dat vanuit onze gezamenlijke visie op kwalitatief goed onderwijs, dat voldoet aan alle kwalificaties waarop, enerzijds de leerling een appèl op ons doet op onderwijskundig gebied en anderzijds de maatschappij in de maatschappelijke context. Dat vraagt van ons een gefundeerd onderwijs- en ontwikkelingsaanbod dat aan deze belofte en verwachting voldoet. Een veelkleurig onderwijslandschap waarin leerlingen zich gezien weten en voelen en daadwerkelijk een stevig fundament meekrijgen om een waardevolle bijdrage te leveren aan de maatschappij.

Gevoed, geïnspireerd en gedreven vanuit onze christelijke identiteit onderscheiden wij ons, in het licht van onze stichtingsmissie, als scholen van CNS Ede door een gevarieerd en zoveel mogelijk inclusief onderwijscurriculum.

Gevarieerd omdat we elk kind een passende vorm van onderwijs willen bieden dat aansluit bij de eigen talenten, mogelijkheden en behoeftes. Inclusief omdat we vinden dat ieder kind recht heeft op hetzelfde onderwijs en dezelfde mogelijkheden om tot optimale ontwikkeling te komen. We zetten in op een duurzame ontwikkeling op het gebied van levensbeschouwelijk burgerschapsonderwijs.

Route 2 - De leerkracht doet ertoe!

Het ondersteunen van individuele leerlingen in hun ontwikkeling tot zelfbewuste, veerkrachtige wereldburgers vraagt om vakmanschap. Het vraagt om intrinsiek gemotiveerde en professionele leerkrachten die begrijpen op welke fronten de leerlingen een appèl doen op hun pedagogische- en didactische bekwaamheid. Er gebeurt iets bijzonders zodra leerkrachten ten diepste voelen en beseffen wat hun specifieke bijdrage is in het realiseren van kwalitatief goed onderwijs, én de ontwikkeling van leerlingen richting hun eigen wereldburgerschap. Enerzijds voelt de zelfbewuste leerkracht eigenaarschap en mogelijkheden in het hanteren van de eigen 'klimmaterialen', om het beste uit zichzelf te halen vanuit zijn of haar eigen professionaliteit. Anderzijds staat de aanpak in de groep centraal. Daar heeft de leerkracht de opdracht pedagogisch en didactisch tot differentiatie te komen. Zo weet en voelt de individuele leerling zich gezien in het eigen persoonlijke leerproces. Er ontstaat een gezond groepsklimaat waarin elke leerling vanuit veiligheid tot ontwikkeling kan komen. Onze leerkrachten doen ertoe in hun vakmanschap!

Route 3 - Onderwijs is teamwork

'Goed teamwork leidt tot uitzonderlijke resultaten die individuen niet alleen hadden kunnen realiseren. Individuen in een team leren meer en sneller dan dat ze zonder het team zouden doen.' Teamleren is één van de disciplines die centraal staat binnen CNS Ede als Lerende Organisatie. We zijn bewust gericht op het vergroten en met elkaar verbinden van het leervermogen van medewerkers, groepen en de organisatie als geheel. Werken en leren gaan hand in hand. Dat wordt

versterkt wanneer dat in teamverband plaatsvindt. CNS Ede heeft zich de afgelopen jaren verder ontwikkeld vanuit de vijf disciplines van de Lerende Organisatie. Wij werken continu aan de optimalisering van een professionele organisatiecultuur. Begrippen als professionele dialoog, reflectie, feedback en professionalisering zijn daarbij vanzelfsprekend. Professionele Leergemeenschappen binnen CNS Ede onderschrijven de waarde van teamwork.

Route 4 - Duurzaam verbonden

De gemeenschappelijk geformuleerde missie die ten grondslag ligt aan de totale organisatieontwikkeling van CNS Ede voor de komende vier jaar geeft aan dat we in een sterk veranderende maatschappij voortdurend inzetten op een passende vorm van onderwijs- en ontwikkelingsaanbod. Een aanbod dat recht doet aan de fase van ontwikkeling waarin de individuele leerling zich bevindt. Dat vraagt van CNS-Ede, en de scholen die daaronder ressorteren, een vorm van flexibiliteit, sensitiviteit en aanpassingsvermogen. Samenwerking en verbondenheid zijn van groot belang. Samenwerking in de breedste zin van het woord, extern gericht. Het geheel is immers meer dan de som der delen. Wanneer we inderdaad te kampen hebben met veranderingen in de maatschappij die van invloed zijn op ons onderwijsbestel, hebben we te investeren in duurzame relaties met educatieve partners.

Met deze routes is CNS-Ede vertrouwd. Binnen CNS diepen we ze verder uit, want ze dragen bij aan onze missie en visie. Aanvullend en onderliggend stelt CNS Ede de komende periode vitaliteit in de breedste zin van het woord centraal. Hoe blijven we vitaal met elkaar bij de realisatie van onze organisatiedoelstellingen? Hoe behoudt ons onderwijs vitaliteit in een sterk veranderende maatschappij? Hoe koesteren we de vitaliteit van onze medewerkers en leerlingen? Hoe borgen we de vitaliteit van onze schoolgebouwen en de inspirerende leeromgevingen van de leerlingen die aan de zorg van onze onderwijsinstelling zijn toevertrouwd? Dat zijn belangrijke vraagstukken. Vitaliteit loopt daarom als een rode draad door alle CNS - routes en aandachtsgebieden heen.



3. Ambities en doelen van Stichting CNS Ede

Als Cavaljé verbinden we ons aan de, in hoofdstuk 2 beschreven, vitale routes (centrale thema's) van CNS Ede. In dit hoofdstuk van dit schoolplan worden deze routes verder uitgewerkt op CNS niveau.

3.1 Vitale route 1 – Kwalitatief goed onderwijs

Persoonlijk meesterschap en teamleren, de twee fundamentele disciplines van CNS Ede als Lerende Organisatie, hebben ertoe geleid dat de kwaliteit van ons onderwijs op de diverse scholen een meetbaar positieve ontwikkeling laat zien in alle facetten die bijdragen aan het realiseren van onze missie. Onderliggende doelen die wij willen realiseren en die voorwaardelijk zijn hiervoor:

Ambitie 1- Lerende Organisatie

Gericht op de ontwikkeling van een professionele organisatiecultuur weten bestuur, bestuursbureau, directeuren, leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel te bouwen aan een Lerende Organisatie. Ze doen dat door afwisselend te handelen vanuit de vijf disciplines van De Lerende Organisatie (Bijlage 1 - Peter Senge).

Doel:

- Op de verschillende organisatieniveaus maken College van Bestuur (CvB), directeurenteam (DT) en schoolteams actieplannen en/of kwaliteitskaarten. Daarin leggen zij vast hoe de ontwikkeling van de Lerende Organisatie, binnen een organisatieonderdeel vorm krijgt en welke ontwikkelstappen er te maken zijn.

Ambitie 2 - De basis op orde

Op de scholen van CNS Ede is er een constante focus op kwaliteitsbouwstenen en proceselementen die het fundament, de basis, van de kwaliteit van de school onder alle omstandigheden zichtbaar maken. Dat betekent concreet dat er een aanbod is van doelgerichte lessen en activiteiten en kwalitatief goede instructie. Dat er hoge verwachtingen zijn ten aanzien van de opbrengsten van die lessen, en dat er sprake is van heldere onderwijsinhoudelijke doelen. Een eerste accent ligt op de hoofdvakken lezen, rekenen en taal. Daarin behalen we de referentieniveaus, passend bij de resultaatverplichting van de betreffende school, zoals vastgesteld in het Inspectiekader Primair Onderwijs.

Doelen:

- Binnen elke school van CNS Ede voldoen de onderwijsresultaten aan de inspectienorm en streven we vanuit hoge verwachtingen naar goede resultaten.
- Op elke school van CNS Ede is de functie van Intern Begeleider ontwikkeld naar die van kwaliteitscoördinator. Zoals dat beschreven is in het 'Kwaliteitskader intern begeleiding 2022'. Met vermelding van samenwerking in de tandem met de directie van de school.
- In de komende periode staat de borging van kwaliteit centraal door het werken met de gevalideerde kwaliteitskaarten van WMK(PO).

Ambitie 3 - Welbevinden en diversiteit

CNS wil zich in de komende beleidsperiode verder ontwikkelen en positioneren met het bieden van een gevarieerd en inclusief onderwijscurriculum. Om daarin een optimaal leer- en ontwikkelingsrendement te realiseren, is het van groot belang dat leerlingen sociale vaardigheden ontwikkelen én dat er rekening wordt gehouden met de maatschappelijke context waarin de individuele leerling zich ontwikkelt.

Vanuit de diverse scholen streven wij naar thuisnabij onderwijs voor zoveel mogelijk leerlingen. Vanuit de beginsituatie van elke school en groep onderzoeken we of deze leerling met deze specifieke onderwijsbehoefte een plek binnen onze scholen kan vinden. Hierbij is blijvende professionalisering van leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel noodzakelijk. De maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van diversiteit en identiteit vragen om een herijking van onze protestants-christelijke identiteit.

Doelen:

- Elke school van CNS Ede vertaalt de observatie-instrumenten voor welbevinden cyclisch in een concreet plan van aanpak, gericht op groepsdynamiek in de klas.
- Elke leerkracht heeft de pedagogische vaardigheid om het individuele welbevinden van het kind te zien, kindgesprekken te voeren en te signaleren of extra ondersteuning en afstemming met ouders en/of interne begeleiding nodig is.
- Elke school van CNS Ede leidt een gedragsspecialist op.
- We herschrijven ons identiteitskader en vullen dit aan met het thema burgerschap.
- Elke school start onder begeleiding van Verus een traject waarin het team bepaalt hoe het nieuwe identiteitskader vorm krijgt. Dit leggen we vast in een kwaliteitskaart per school: Levensbeschouwelijk burgerschapsonderwijs.

Ambitie 4 - Eigentijds onderwijs

In een sterk veranderende maatschappij hebben we als onderwijsorganisatie mee te bewegen. Zodat we blijvend tegemoet kunnen komen aan onze belofte om leerlingen op cognitief- en emotioneel niveau aansluiting te laten vinden bij die maatschappij, waar ze zelf een heel belangrijk onderdeel van zijn. Dat beïnvloedt voortdurend de wijze waarop wij ons onderwijs aanbieden en organiseren. Het geven van eigentijds en kwalitatief goed onderwijs, dat toekomstbestendig is, vraagt een voortdurende gerichtheid op de leer- en ontwikkelingsbehoeften van onze leerlingen. De actualiteit vraagt ons concreet dat we ons bezinnen op toekomstgerichte thema's.

Hoe definiëren we dat? Wat vraagt dit van onze huidige methodes en aanbod? Hoe zien onze groepssamenstellingen eruit met het oog op het groeiende lerarentekort?

Wat zijn effectieve vormen van 'anders organiseren'? Hoe gaan we om met een veranderende samenstelling van onze leerlingpopulatie wanneer we steeds inclusiever en meer thuisnabij werken?

Wat betekent dat voor leerlingen die een meer gedifferentieerd aanbod nodig hebben? In de komende beleidsperiode buigen wij ons hoofd over deze vraagstukken, zodat ze effectief kleur krijgen in ons toekomstige landschap van CNS Ede.

Doelen:

- We kiezen in de komende beleidsperiode voor het anders organiseren van ons onderwijs.
 - Speerpunten daarin zijn:
 - o Het maken van didactisch verantwoorde keuzes in het digitaliseringsaanbod.

- o Het evalueren van het huidige onderwijscurriculum per school en het daaropvolgend herijken van het aanbod. Geleid door “evidenced informed/based” keuzes.
- o We geven verder vorm aan de inzet van professionals uit andere sectoren die een deel van ons onderwijscurriculum kunnen verzorgen. Dit resulteert per school in een concrete beschrijving van deze inzet.
- Het onderwijs in onze scholen richten we nog meer op de zogenaamde 21-eeuwse vaardigheden. Een essentieel onderdeel van deze vaardigheden kan gevonden worden in de Leerlijnen Digitale Geletterdheid. Deze zijn aan het eind van de planperiode geïntegreerd in ons onderwijsaanbod.
- We onderzoeken hoe formatieve en summatieve evaluatie beter vorm krijgt in de scholen. De onderwijswetenschappen bieden ons daarbij vanuit het huidige perspectief een andere blik op ontwikkel- en leerprocessen (Growth Mindset) en de plek van toetsen en beoordelen binnen ons onderwijssysteem.
- We onderzoeken of het naast onze huidige ‘plusklas’ nodig is een praktisch gerichte ‘klusklas’ een plek te geven binnen de organisatie.

Ambitie 5 - Vitaliteit

Wij willen ons kwalitatief goed onderwijs vitaal houden. Aansluitend bij de leer- en ontwikkelingsbehoeftes van leerlingen in die snel veranderende maatschappelijke context. Dit doen we enerzijds door ons onderwijsaanbod actueel te houden. Anderzijds geeft samenwerken mogelijkheden om elkaars kwaliteiten goed in te zetten en te versterken. Goede samenwerking geeft energie en hierdoor worden taken goed verdeeld en op individueel niveau geminimaliseerd.

Doelen:

- Ieder schoolteam evalueert cyclisch of de methodes en aanpakken aansluiten bij de veranderende maatschappelijke context. Op basis hiervan stellen we keuzes bij.
- Binnen de gehele organisatie zijn taken, rollen en bevoegdheden duidelijk vastgesteld en beschreven. Dit geeft helderheid over het takenpakket van elke individuele medewerker.
- Samenwerkingsstructuren binnen de organisatie zijn duidelijk beschreven en vastgesteld. De doelen van de samenwerking evalueren en herijken we regelmatig.
- Vanuit de visie van de lerende organisatie krijgt samen leren en onderzoeken een structurele plek binnen CNS Ede. Er is een kader voor het werken met bovenschoolse professionele leergemeenschappen en deze krijgen een vaste plek binnen de organisatie. Vanuit gezamenlijke pedagogische en didactische ontwikkelvragen kunnen nieuwe professionele leergemeenschappen ontstaan.
- Binnen de stichting maken we, vanuit beschreven beleid, bewuste keuzes in wat we wel- of niet aanpakken. Alle schoolplannen volgen een vierjarenplanning. Daarin staat per schooljaar welke doelen centraal staan.
- We overwegen bij de keuze van activiteiten bewust of deze bijdragen aan een goede werk- en privébalans. Dit blijkt uit gesprekken, doelen en evaluaties.

3.2 Vitale route 2 – De leerkracht doet ertoe!

Vanuit een sterke professionele identiteit geeft de leerkracht sturing aan zijn eigen leerproces en is daardoor in staat om verschil te maken als onderwijsprofessional. Binnen schoolteams staan, vanuit de visie van de Lerende Organisatie, teamleren en persoonlijk meesterschap centraal. Het eigenaarschap van elke leerkracht binnen CNS Ede bestaat uit het voortdurend bereid zijn tot leren en aanpassen aan nieuwe maatschappelijke en “evidence based/informed” onderwijskundige ontwikkelingen.

Ambitie 1 - Vakbekwaamheid

Onze leerkrachten zijn basisbekwaam en worden begeleid en/of gecoacht tot pedagogisch en didactisch vakbekwaam, overeenkomstig de kwaliteitsindicatoren die we daarvoor binnen CNS Ede hebben vastgesteld. Datzelfde geldt voor organisatorische vaardigheden die van belang zijn in de aansturing en begeleiding van een groep, of van (geclusterde groepjes) individuele leerlingen. Er wordt geïnvesteerd in hun brede professionele zicht op de ontwikkeling van leerlingen, waardoor de leerkracht steeds meer regie kan voeren op de handelingsgerichte aanpak, eventueel ondersteund door Intern Begeleider en vakspecialisten.

Doelen:

- In het eerste jaar van de planperiode bespreken alle scholen de functiereeks Leraren Primair onderwijs (september 2018) en zij maken afspraken over taken, verantwoordelijkheden en persoonlijke doelen.
- Alle scholen van CNS Ede hebben de basisondersteuning op orde. De leerkrachten werken dagelijks doel- en ontwikkelingsgericht vanuit een handelinggerichte cyclus.
- In de IPB-gesprekken leggen schoolleider en leerkracht jaarlijks processtappen vast. Daarbij streven zij, in samenhang met het schoolplan, naar groei in pedagogische en didactische bekwaamheden. Deze gesprekken hebben een waarderend en controlerend karakter. Van startbekwaam, naar vakbekwaam, naar excellent.
- De intern begeleider, ontwikkeld tot kwaliteitscoördinator binnen de school, heeft vanuit de tandem een coachende rol in de pedagogische en didactische ontwikkeling van leerkrachten gericht op het leren van de leerling in elke groep.
- Vanuit de tandem heeft de directeur integrale eindverantwoordelijkheid. Met zicht op het functioneren van elke leerkracht en de opbrengsten van de betreffende groep. Dit gaat om zachte en harde data.
- Elke school van CNS Ede heeft beleid vastgelegd voor een jaarlijkse cyclus van ‘van en met elkaar leren’. Met bijvoorbeeld professionele leergemeenschappen, collegiale consultaties, co-teaching of lessonstudy.

Ambitie 2 - Professionalisering en samenwerking

Organisatiefactoren en omgevingsfactoren zijn aan verandering onderhevig. Dat is van invloed op de leerlingen en op de cultuur en structuur binnen de eigen organisatie. Daar heb je je als vakbekwaam leerkracht constant op een juiste wijze toe te verhouden. Dat vraagt te investeren in vakmanschap. Binnen de organisatie is professionalisering een speerpunt.

De leerkracht doet ertoe! Maar ook in samenwerkende zin. ‘It takes a village to raise a child’ refereert aan het feit dat meerdere professionals, allen vanuit de eigen expertise, alleen mét elkaar

in staat zijn om optimaal te zijn in het aanbod en de ondersteuning die van belang is voor de ontwikkeling van onze leerlingen.

Doelen:

- CNS Ede stelt een beleidskader voor professionalisering en professionaliseringsaanbod vast. De visie van de lerende organisatie, waarin begrippen als teamleren en persoonlijk meesterschap centraal staan, is hier een belangrijke grondlegger in. De scholen maken keuzes gericht op specifieke ontwikkelingen waarvoor teamscholing noodzakelijk is.
- Voor het werken binnen schooloverstijgende professionele leergemeenschappen is een beleidskader vastgesteld. Binnen CNS Ede vindt voortdurende verdere professionalisering van specialisten plaats door het van en met elkaar leren in professionele leergemeenschappen.
- Medewerkers van CNS Ede zijn vaardig in het reflecteren op hun eigen professionele rol en voeren onderling de professionele dialoog om deze reflecties te vertalen in individuele of gezamenlijke leerprocessen. Hiervoor is op teambijeenkomsten binnen elke school tijd.
- Directeuren binnen CNS Ede zijn vaardig in het aangaan van verander- en leerprocessen op teamniveau. Zij kennen theorieën over teamcoaching en coachend leiderschap en weten deze te vertalen in praktisch handelen en procesinterventies. Zij doen dit wisselend vanuit leiders-, management-, en coachingsperspectief.
- Elke school heeft vanuit de visie op handelingsgericht werken, vastgelegd hoe de samenwerking met ouders vorm krijgt. Vanuit de essentiële rol die ouders in dit perspectief spelen, evalueert elke medezeggenschapsraad de vastgelegde aanpak en stelt waar nodig bij.
- Samenwerking met ketenpartners, ook uit andere sectoren, is duurzaam en gericht op leerlingen, teams of organisatie. Samenwerkingsrelaties binnen de stichting evalueren we jaarlijks. Ook vragen we onze ketenpartners jaarlijks feedback op onze rol in de samenwerkingspraktijk.

Ambitie 1 - Vitaliteit

De leerkrachten maken het verschil in ons onderwijs. Zij doen ertoe in hun vakmanschap en professionaliteit. De leerkrachten zijn essentieel in hun relationele verbinding met de leerlingen die aan ons zijn toevertrouwd. Dat 'kapitaal' dient vitaal te blijven. De leerkrachten zijn de ruggengraat van onze organisatie. Het is essentieel deze vitaliteit in ieder schoolteam te bewaken.

Dat vraagt in eerste instantie om goed werkgeverschap en eigenaarschap van elke individuele medewerker. Goed werkgeverschap draagt bij aan het succes van de organisatie en, niet in de laatste plaats, aan veerkrachtige medewerkers.

Doelen:

- Het HRM-beleid binnen de stichting wordt grondig geëvalueerd en waar nodig herijkt tot een nieuw te vormen strategisch HRM-beleidsplan. Speerpunten in zijn essentiële zaken als:
 - helderheid op taken en rollen
 - duurzame inzetbaarheid en vitaliteit
 - passende salariering
 - een eenduidig ziekte- en verzuimbeleid
 - een systeem van kwaliteitsgesprekken waarin functionering en beoordeling een plek hebben
 - creëren van 'kweekvijvers'
 - beleid op zij-instromers

- leeftijdsbewust personeelsbeleid
 - professionaliseringsbeleid
 - begeleiding en coaching
- CNS Ede legt vitaliteitsbeleid vast. Onder andere gericht op een veilige en optimale werkomgeving en prioritering van taken en verantwoordelijkheden met het oog op werkdruk en ziekteverzuim.

3.3 Vitale route 3 - Onderwijs is teamwork

CNS Ede wordt gekarakteriseerd door interne en externe vormen van samenwerken en samen leren in alle lagen van het systeem, waarin teamleden en teams elkaar onderling tot ontwikkeling brengen. Dit is te alle tijden gericht op het versterken van de leerprocessen in de groep ten behoeve van het individuele kind. In de komende vier jaar bouwen we de vijf disciplines van De lerende organisatie verder uit en we borgen ze binnen de scholen. Daardoor ontwikkelt het werken vanuit deze disciplines steeds verder en het teamleren wordt vanzelfsprekend.

Doelen:

- Het teamleren binnen de organisatie en de scholen vindt altijd plaats vanuit de missie/visie en kernwaarden van CNS Ede en de individuele school.
- Onze teams kennen de vijf disciplines van de lerende organisatie en zetten deze in om de structuur van het teamleren te verbeteren.
- Onze teams oefenen voortdurend in het aangaan van de professionele dialoog. Zij reflecteren, evalueren, geven onderlinge feedback en spreken verwachtingen uit.
- We zetten kennis en kwaliteiten in en delen vanuit het perspectief van erkende ongelijkheid. Dat erkent en beloont verschillen in het team en versterkt het geheel.
- Onze teams zijn zich bewust van hun eigen, interne kennis en kunde, delen die en zetten deze in. Waar nodig is het belangrijk deze aan te vullen met kennis van externe partijen of specialisten.
- We bouwen het werken met professionele leergemeenschappen verder uit door gedragscoördinatoren, leescoördinatoren en ICT-coördinatoren (verder) op te leiden en samen te laten werken en leren.
- We onderzoeken kansen rond de samenwerking in stichtingsbrede professionele leergemeenschappen. Voorbeelden van samenwerken en leren kunnen gericht zijn op bijvoorbeeld leerkrachten van groep 3 of leerkrachten van groep 8.
- We realiseren in het eerste jaar van de beleidsperiode een kader van een heldere onderliggende organisatiestructuur voor professionele leergemeenschappen. Want dat is voorwaardelijk voor teamleren binnen CNS Ede.

Ambitie 2 - Vitaliteit

De medewerkerstevredenheidsonderzoeken van 2022, laten binnen de hele organisatie zien dat medewerkers de werkdruk als zeer hoog ervaren. Het is van groot belang dat binnen de teams een open en transparant gesprek hierover gevoerd kan worden. Vanuit deze reflecties worden bewuste keuzes en afspraken gemaakt over wat onze wezenlijke kerntaak is. Dit zodat ook het gesprek plaats

kan vinden wat teams 'los zouden kunnen laten'.

Doelen:

- In de komende planperiode wordt door ieder team bewust gereflecteerd op de huidige activiteiten, administratiesystemen en invulling van taken en rollen. Wat is, vanuit onze missie/visie en kernwaarden essentieel voor het primaire leerproces en welke keuzes maken wij als team hierin?
- De RI&E is een verplichte basis voor veiligheid en welbevinden in de scholen. Deze wordt cyclisch afgenomen en volgens de juiste procedures, vanuit het bestuursbureau, besproken onder andere met als doel het welbevinden van medewerkers te vergroten.

3.4 Vitale route 4 – Duurzaam verbonden

CNS Ede is een duurzame onderwijsorganisatie, en dat uit zich expliciet in samenwerkingsrelaties, schoolomgeving, milieu en schoolgebouwen.

Ambitie 1 - Samenwerkingsrelaties

Ervan uitgaande dat we onze scholen anno 2023 kunnen bestemmen als 'mini-samenlevingen', vraagt dat ook om effectieve investering in verduurzaming van samenwerkingsrelaties met organisaties om ons heen. Zo creëren wij binnen onze eigen samenleving een reële afspiegeling van wat zich buiten de organisatie, in de grote samenleving, ook afspeelt.

Doelen:

- Verregaande bestaande samenwerking met scholen voor voortgezet onderwijs breiden we in de komende planperiode uit. We borgen dit ook. Dit heeft tot doel de onderwijsontwikkelingslijn van primair en voortgezet onderwijs te optimaliseren. We onderzoeken of het passend is vanuit deze samenwerking een 10-14 lijn te realiseren.
- De samenwerking met hogescholen in de regio verbeteren we. In die samenwerking realiseren we dat de opleidingsmogelijkheden voor onze toekomstige onderwijsprofessionals zo optimaal mogelijk zijn en aansluiten bij de onderwijspraktijk. Het is in ons gezamenlijk belang hen te boeien en te binden voor de toekomst.
- Burgerschap, inclusiviteit en kansengelijkheid zijn thema's die vanuit onze maatschappelijke opdracht een duurzame plek verdienen in zowel ons onderwijsaanbod als in de concrete alledaagse praktijk van de samenwerkingsrelaties. In alle samenwerkingsrelaties binnen de stichting zijn democratische waarden leidend om deze samenwerking te versterken.
- De ambities die wij stellen rondom externe samenwerkingsrelaties met bestaande en toekomstige partners leggen we vast in een strategische samenwerkingsagenda.

Ambitie 2 - Gebouw en omgeving

Los van het feit dat teamwork een belangrijke duurzame succesfactor is in het licht van onze stichtingsmissie, is duurzaamheid van onze schoolgebouwen natuurlijk ook een belangrijk aandachtspunt voor ons. Per slot van rekening gaat het hier om de optimale leeromgeving van zowel de leerlingen als de professionele medewerkers.

Doelen:

- De formele kaders voor energie-neutraliteit, CO2 uitstoot, ventilatie en effectieve leerruimtes benutten we optimaal ten bate van onze schoolgebouwen, en daarmee de leeromgeving.
- Het eigen scholenlandschap optimaliseren we met de laatste investeringen in groene schoolpleinen.

Ambitie 3 - Vitaliteit

De kwetsbaarheid in de vitaliteit van zaken, waaronder deze vormen van duurzaamheid in gebouwen, omgeving, onderwijs en samenwerkingsrelaties zit vaak in het feit dat er enerzijds veel gedroomd, verkend en gevisualiseerd wordt. Terwijl anderzijds de praktische uitvoering helaas vaak achterwege blijft. Daarmee staat de toekomstbestendigheid die je wilt realiseren erg wankel. Met alle gevolgen van dien.

Doelen:

- We toetsen inhoudelijke onderzoeken in deze beleidsperiode aan realistische uitvoerbaarheid. Daarbij houden we rekening met de grenzen van krachten en mogelijkheden binnen de eigen organisatie. En we borgen de uitvoerbaarheid door een strategische agenda te formuleren waarin ook duidelijk is wie waarvoor verantwoordelijk is.



4. Missie, kernwaarden en profiel van de Cavaljé

Missie

'Kinderen laten groeien in kracht en talent!'

Iedere leerling, die aan ons is toevertrouwd ondersteunen wij, vanuit onze gezamenlijke expertise, in zijn/haar persoonlijke ontwikkeling tot zelfbewuste, veerkrachtige wereldburgers. Zo kunnen zij nu en in de toekomst een waardevolle bijdrage leveren aan de maatschappij. Gevoed door onze christelijke waarden en vanuit onze visie op kwalitatief goed onderwijs leggen wij bij onze leerlingen hiervoor een stevig fundament.

Visie

'Leren met plezier en je ontwikkelen vanuit geloof in eigen kunnen.'

Leren doen we samen, van én met elkaar. Onze leerkrachten en leerlingen gaan uitdagingen niet uit de weg en weten dat het maken van fouten hierbij hoort: je kunt iets leren en je kunt jezelf verbeteren. Wij hebben de ambitie dat iedere leerling en leerkracht leert om verantwoordelijkheid te nemen voor zijn of haar eigen leerproces. Het team van de Cavaljé levert daarom goed onderwijs waarbij een nauwe samenwerking met ouder(s), kind en leerkracht normaal is. We willen onze eigen vaardigheden verbeteren, om samen de reis naar toekomstgericht onderwijs te maken.

Slogan

Samen als team, samen met ouders én samen met (educatieve) partners zetten wij het kind centraal op de Cavaljé.

Samen centraal!

Onze kernwaarden

Het is belangrijk dat iedereen (onze teamleden, onze kinderen én onze ouders) begrijpt waarom we dingen doen zoals we ze doen. Dat iedereen onze cultuur omarmt. Onze kernwaarden helpen daarbij. Ze beschrijven wie we zijn en waar we voor staan. Wat ons verbindt en hoe we met elkaar omgaan.

- **Plezier**

Waar ligt jouw talent? Welke kwaliteit kun jij inzetten om het leren leuk te maken? Samen op zoek naar datgene wat jou in beweging zet, wat je vleugels geeft en waar je warm voor loopt.

- **Creatief**

Nieuwsgierig zijn, steeds weer onderzoeken, uitvinden en opnieuw proberen. Zo ontwikkel je een ruime blik en kom je tot andere oplossingen en nieuwe kansen.

- **Leren**

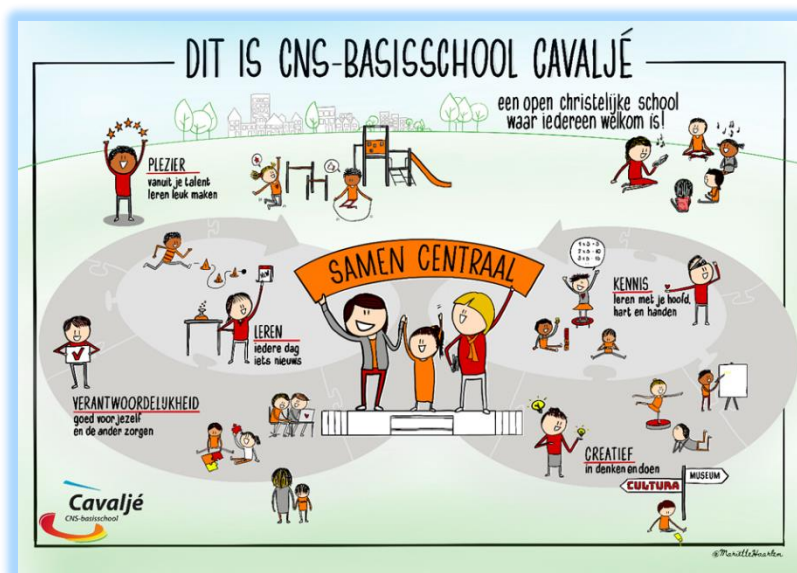
Leren doen we samen, iedere dag iets nieuws. Stap voor stap. Elke dag een beetje beter worden. Niet alles lukt meteen, niet alles gaat in één keer goed. Maar we durven en we doen. Maken fouten en leren ervan.

- **Verantwoordelijkheid**

Oefenen en experimenteren. Soms kan en mag je het zelf en soms wordt de beslissing voor je gemaakt. We bereiken meer door te leren wat je een volgende keer beter of anders kunt doen.

- **Kennis**

Leer jij met je hoofd, hart of met je handen? Samen weten we het beter dan alleen. Alleen ga je sneller, maar samen kom je verder.



4.1 Profiel van de Cavaljé

Onze visie op leren en ontwikkelen

‘Leren doen we samen, van en met elkaar’. Het team van de Cavaljé zet samen met ouders en kind het plezier en de ontwikkeling van het kind centraal. Een van de belangrijkste taken is het kind te laten leren wat het kan, het team van de Cavaljé heeft hierin een leidende taak. Het team van de Cavaljé levert daarom goed onderwijs waarbij een nauwe samenwerking met ouder(s), kind, klasgenoten en leerkracht normaal is. Dit is een inspirerende aanpak waar ieder een eigen rol in heeft.

Het kind wordt uitgedaagd om zich te ontwikkelen, het team van de Cavaljé helpt met het maken van eigen leerdoelen. Ouders zijn betrokken in het leerproces. Het kind kent zijn eigen leerdoelen en weet dit op eigen wijze te bereiken, vraagt leerkracht en/of klasgenoten om hulp en geeft deze hulp waar mogelijk aan anderen. Dit kan niet zonder fouten te maken en hier weer van te leren. Wat een kind nu nog niet kan, leert het met oefenen.

Wij geven uitdagingen en complimenten, moedigen kinderen hiermee aan om hun talenten te ontwikkelen. Daarnaast geeft het team van de Cavaljé kinderen verantwoordelijkheid voor zichzelf én voor anderen. Op de Cavaljé is er aandacht voor elkaar, dit doen we onder andere via een speciaal programma voor sociaal emotionele ontwikkeling 'Klassenkracht'. Hierdoor ontstaat een positieve sfeer en leveren wij een veilig pedagogisch klimaat op school. Kinderen komen vooral tot leren als zij zich veilig voelen.

De positieve sfeer op de Cavaljé zorgt voor een veilig en welkom gevoel bij kinderen, ouders, het team en iedereen die de school binnenstapt. Dit alles geldt ook voor ons als team, leren is een leuk en continu proces, plezier gaat aan resultaat vooraf. Een nauwe en betrokken samenwerking tussen de Cavaljé en ouders geeft een positieve bijdrage aan de ontwikkeling van het kind. Kind, ouders en leerkrachten praten met elkaar over de wijze waarop hun kind optimaal leert.

Iedereen is welkom, wij zien verschillen in niveau en belevingswereld en passen voor ieder kind ons onderwijs, waar het kan, zo veel mogelijk aan. De belevingswereld verrijken wij met ons rijke cultuuraanbod, denk aan bezoek aan Cultura, Technodiscovery, bibliotheek en musea. Als kern ondersteunen wij onze kinderen om zich tot een autonoom, talentrijk en samenwerkend persoon te ontwikkelen dat optimaal leert naar eigen vermogen.



Onze visie op identiteit

De Cavaljé is een open christelijke school waar iedereen welkom is. Iedereen die op de Cavaljé werkt onderschrijft deze identiteit. Dit houdt voor ons in dat we onderwijs geven vanuit een christelijke geloofsovertuiging en de daaruit vloeiende waarden en normen. Wederzijds respect, liefde voor de ander, gelijkwaardigheid en oog voor de maatschappij. Iedereen mag zijn wie hij is. Iedereen die zich thuisvoelt bij ons is van harte welkom! Er is plaats voor andere geloofsopvattingen en culturen, zolang wederzijds respect leidend is. Wij vinden het belangrijk dat kinderen deelnemen aan een samenleving, zoals die op dit moment is, in al zijn verscheidenheid.

Hoe ziet dit eruit op de Cavaljé?

Wij willen dat ieder kind zich erkend en gezien voelt. Daarom begroeten wij iedere ochtend ieder kind dat onze klas binnenkomt. Wanneer de bel is gegaan starten wij de schooldag met een opening a.d.h.v. de methode Kind op Maandag. Dit kan een lied, een verhaal of een gebed zijn, in de vorm van een kringgesprek, een filmpje of een opdracht. Voor de lunch is er een kort moment van stilte. Wij vieren op school met elkaar de christelijke feestdagen. Wij vinden het belangrijk dat kinderen zich bewust zijn van de betekenis van deze dagen. Om deze betekenis door te vertalen naar onze hedendaagse maatschappij staan vieringen in het teken van goed burgerschap, dit gaat soms gepaard met een maatschappelijke activiteit.



Klasse(n)Kracht

Het team van de Cavaljé hecht grote waarde aan een veilig klimaat op school. Met de methodiek van Klasse(n)Kracht geven wij vorm aan een veilige ontwikkel-, leer- en werkomgeving, waarbij iedereen zichzelf mag zijn, kan genieten van uitdagingen en waar fouten gemaakt mogen worden. Als er rust is in de school komt dit ten goede aan de resultaten.

In schooljaar 2023-2024 startten we op de Cavaljé met het scholingstraject Klasse(n)Kracht met als doel het realiseren van een sociaal, veilig en krachtig leer- en leefklimaat binnen onze school. Dit traject zal twee jaar duren. Het team wordt hierbij meegenomen in het bewust regie voeren vanuit missie, visie en kernwaarden op groepsvormingsprocessen om daarmee vanaf de start van het schooljaar regie te voeren op de sociale veiligheid binnen de klas en de school. Hierbij is aandacht voor het bewust worden en, daar waar nodig, versterken van het pedagogisch vakmanschap van leerkrachten. Door planmatig en handelingsgericht te werken aan groepsvorming, gedrag en gedragsproblemen kunnen groepsdynamische processen positief versterkt worden.

Tijdens dit traject worden er vanuit het team ook twee specialisten Klasse(n)Kracht opgeleid. Zij spelen een belangrijke rol in het levend houden van de missie en de borging van dit traject.



Boeiend Onderwijs

In het schooljaar 2022-2023 is een start gemaakt met Boeiend Onderwijs op de Cavaljé. Het team volgt scholing waarbij specifiek aandacht wordt besteed aan de principes van Boeiend Onderwijs. Het scholingstraject wordt tijdens deze schoolplanperiode voortgezet en zal een vast onderdeel worden van het systeem van de Cavaljé.

Boeiend Onderwijs is een middel om leerstof aan te bieden vanuit een rijke leeromgeving, met veel gevarieerde oefenvormen, om zo te komen tot optimale ontwikkeling en dus ook tot optimale prestaties van kinderen. Boeiend Onderwijs boeit, prikkelt, daagt uit, inspireert en motiveert en laat leren betekenisvoller worden: je begrijpt waarom je iets moet leren. Boeiend Onderwijs is onderwijs dat inspeelt op resultaten die met name verkregen zijn uit hersenonderzoek. We krijgen steeds beter zicht op hoe onze hersenen werken wanneer ze het meest actief zijn en dus ook hoe we op de beste manier iets kunnen leren. Boeiend Onderwijs sluit aan bij de behoeften en mogelijkheden van ieder kind met zijn/haar unieke talenten.

Door Boeiend Onderwijs doen kinderen kennis en vaardigheden op die ze nu en in de toekomst nodig zullen hebben om zelfstandig te kunnen functioneren in de maatschappij. De basis van alle leren begint met zich veilig/vertrouwd voelen, zich thuis voelen, zichzelf mogen zijn, ook op school. Van daaruit wordt er aan alle takken gewerkt. Dit gebeurt met verschillende werkvormen, zoals het werken met mindmaps, gedragspatroongrafieken en relatiecirkels. We leren de kinderen denkgewoonten in te zetten om zo situaties/leervragen aan te pakken en op te lossen.



Actief Ouderschap

Op de Cavaljé zijn wij ervan overtuigd dat kinderen zich beter ontwikkelen zich beter als professionals en ouders goed contact met elkaar hebben en met elkaar samenwerken. Samenwerken met de professionals in onderwijs, maar ook in opvang, zorg en sport. Onze school zet zich in om de samenwerking tussen ouders, leerling en leerkracht te versterken. Daarbij gaan wij altijd uit van de kracht van zowel de professionals als de ouders. Naast overlap in de wensen en verwachtingen van ouders en leerkrachten, komen er ook eyeopeners en goede ideeën voor verbetering naar voren. Het gaat om het leren en welbevinden van kinderen, de ontwikkeling van het kind staat centraal. Als ouders en school nauw samenwerken kunnen talenten van kinderen tot bloei komen. Dat samenwerken gaat dus niet alleen over ouderhulp (informeel ouderschap), inspraak en afspraken (formeel partnerschap), maar ook over partnerschap in leren, partnerschap in opvoeden en partnerschap in de buurt. In het schooljaar 2022-2023 startten we met de werkgroep partnerschap, waar zowel ouders als leerkrachten samen verschillende thema's bespreken en plannen ontwikkelen om het partnerschap nog meer te verdiepen. Voor de leerkrachten is de deskundigheid van ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. De komende schooljaren onderzoeken wij een tijdspad voor oudercontactmomenten, dat meer recht doet aan ontmoeten, verbinding en relatie.



Profilering

Van een succesvolle wijksschool en één van de oudste scholen in Ede is de Cavaljé in 10 jaar tijd veranderd in een kleine school met een lage instroom. Sinds zes jaar staat er een nieuw schoolgebouw, geïntegreerd in het appartementencomplex de Hooghe Hoed. De binnenkant van de school is prachtig en overzichtelijk. De beide leerpleinen bieden mogelijkheden voor leerlingen om spelend en ontdekkend te leren of om de leerstof na de instructie in alle rust zelfstandig te



verwerken. Maar dit is van buitenaf niet te zien. Een situatie die vraagt om ondernemerschap.

Het ondernemerschap is onderbelichte vaardigheid die steeds meer nodig is in het onderwijs. Hoe maken en houden wij onze eigen school zichtbaar, florerend en draaiend? Goed onderwijs bieden blijft onze belangrijkste opdracht.

In het jaar 2022 zette de directie van de Cavaljé een eerste stap op het gebied van ondernemerschap, namelijk het vergroten van zichtbaarheid in de sociale media. Een jaar later is de nieuwe website gelanceerd waarmee de Cavaljé een prachtige nieuwe uitstraling kreeg. Toch is er meer nodig.

In schooljaar 2022-2023 is het bedrijf 'Wageningse Lente' ingeschakeld om hierin mee te denken en ondersteuning te bieden om van de Cavaljé weer een bloeiende school te maken. Dit traject zal ongeveer twee jaar gaan duren en heeft tot doel het realiseren van groei van het aantal kinderen van 133 naar 170, door middel van bijvoorbeeld positionering en promotie.

Kunst en Cultuur

In een actieve samenwerking met het Cultureel Centrum van Ede, Cultura, verzorgen wij workshops voor de leerlingen op het gebied van beeldende vorming, theater, dans en andere kunst disciplines. Wij besteden mede hierdoor aandacht aan de creatieve ontwikkeling van onze leerlingen en dagen hen uit creatief te zijn in doen én denken. Voor vieringen of



projecten gebruiken wij ons podium waar kinderen presenteren wat zij hebben geleerd. Samen zingen en muziek maken is voor de ontwikkeling van het brein van kinderen heel erg goed. Bovendien beleven kinderen er veel plezier aan en creëert het een gevoel van saamhorigheid en verbinding. Als kinderen hun talenten en creatieve vermogens ontwikkelen, heeft dat zijn weerslag op alle terreinen van hun leven. Creativiteit is de drijvende kracht achter verandering en vernieuwing. Het verbindt kunst en wetenschap, nieuwsgierigheid en vakmanschap.

Digitale geletterdheid

Als school zijn wij verplicht om de leerlingen goed voor te bereiden op de toekomst. ICT is hier onlosmakelijk mee verbonden, omdat het een steeds groter wordend onderdeel is binnen de samenleving.

Op de Cavaljé wordt gebruik gemaakt van diverse chromebooks waarmee de leerlingen extra oefenen met de leerstof. De leerlingen in de bovenbouw kunnen hierbij zelfstandig inloggen en weten waar ze naartoe moeten om tot de leerstof te komen. Tijdens de lessen wereldoriëntatie wordt van de leerlingen gevraagd hoe ze bepaalde informatie kunnen opzoeken en hoe ze dit kunnen gebruiken in bijvoorbeeld presentaties aan hun klasgenoten.

Naast kennis zijn digitale vaardigheden belangrijk om in de samenleving te kunnen functioneren. Om hier goed op in te kunnen spelen, is het van belang dat de Cavaljé een goede visie heeft op het aanbieden van deze vaardigheden. Hoe willen we deze vaardigheden aanleren en vooral hoe zorgen we ervoor dat we ze borgen en actief inzetten binnen ons onderwijs.

In de komende jaren wil het team van de Cavaljé een gezamenlijk gedragen visie opstellen rondom digitale geletterdheid, zodat hier actief naar gehandeld gaat worden en de leerlingen steeds zelfredzamer zijn met het gebruik hiervan. Visieontwikkeling, en het werken vanuit deze visie, zal ook vaardigheden ontwikkelen op teamniveau zodat er aangesloten kan worden bij de onderwijsvernieuwingen en ondersteuning van onze leerlingen. Tijdens deze schoolplanperiode hebben de volgende vaardigheden onze aandacht;

1. ICT basisvaardigheden
2. Computational Thinking
3. Informatievaardigheden
4. Mediawijsheid



5. Ambities en doelen van de Cavaljé

Als Cavaljé verbinden we ons aan de vitale routes van CNS Ede. In dit hoofdstuk beschrijven we onze grote doelen voor de komende vier jaar die we verbinden aan deze routes, ambities en doelen van CNS, zoals beschreven in hoofdstuk 2 en 3.

Op de Cavaljé bouwen we, volgens de principes van de 'Lerende Organisatie' (zie bijlage 1), aan een professionele cultuur. Samen met het team is ingezoomd op het beschrijven van de missie, de kernwaarden en de visie. In het afgelopen schooljaar is een start gemaakt met teamleren en persoonlijk meesterschap. De vijf disciplines van de 'Lerende Organisatie' dragen bij in het realiseren van onze missie en visie.

5.1 De grote doelen voor de komende vier jaar

De Cavaljé heeft voor de komende vier jaar de volgende grote verbeterthema's vastgesteld, waarbij we de focus op 'borging' hebben liggen.

		Gereed in			
Thema/doelstelling/acties		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Verbeterthema's voor de komende vier jaar					
1.	Het team van de Cavaljé geeft het onderwijs vorm volgens een gezamenlijk gevormde visie. Het team, de leerlingen en de omgeving weten waar de Cavaljé voor staat.				
2.	Op onze school is sprake van een (sociaal) veilige omgeving voor leerlingen, medewerkers en ouders.				
3.	Op onze school is de basis van het onderwijs op orde en we geven kwalitatief goed onderwijs.				
4.	Door middel van schoolprofilering is de eigenheid van de Cavaljé versterkt; er zijn handen en voeten gegeven aan identiteit, missie en visie.				
5.	Op onze school is de gezamenlijke gedragen visie op digitale geletterdheid ontwikkeld. In het beleidsstuk is beschreven hoe we deze vaardigheden aanleren, hoe we deze actief inzetten en borgen.				

Deze verbeterthema's plaatsen we in het beleid van CNS Ede, zoals beschreven in hoofdstuk 2 en koppelen we aan de in hoofdstuk 3 beschreven vitale routes met de daarbij horende ambities en doelen. De concrete uitwerking is te lezen in het jaarplan.

In de tabellen staan de thema's en overige doelstellingen die in deze planperiode gerealiseerd moeten worden, uitgezet in de tijd.

- Oranje: het jaar waarin gestart wordt met het werken aan de doelstelling van deze indicator.
 Groen: het jaar waarin doelstelling van deze indicator is bereikt.
 Rood: in dat jaar wordt nog niet gewerkt aan de doelstelling van deze indicator.
 Blauw: deze doelen zijn zo cyclisch van aard dat deze jaarlijks terugkeren.

In de verschillende kolommen is te zien welke doelen we in het komend schooljaar per indicator willen behalen, welke thema's zijn afgerond en aan welke indicatoren dit schooljaar gewerkt gaat worden. In de overige kolommen staan de doelen voor de schooljaren van deze schoolplanperiode vermeld.

Indien alle vakjes blauw zijn gekleurd, dan is er sprake van (proces)doelen, die ieder jaar binnen de school aan de orde komen en zodoende geborgd blijven.

5.2 Vitale route 1 – Kwalitatief goed onderwijs

In deze paragraaf beschrijven we de subdoelen waarmee we aan de volgende verbeterthema's werken;

1.	Het team van de Cavaljé geeft het onderwijs vorm volgens een gezamenlijk gevormde visie. Het team, de leerlingen en de omgeving weten waar de Cavaljé voor staat.
2.	Op onze school is sprake van een (sociaal) veilige omgeving voor leerlingen, medewerkers en ouders
3.	Op onze school is de basis van het onderwijs op orde en we geven kwalitatief goed onderwijs
5.	Op onze school is de gezamenlijke gedragen visie op digitale geletterdheid ontwikkeld. In het beleidsstuk is beschreven hoe we deze vaardigheden aanleren, hoe we deze actief inzetten en borgen.

De kernwaarden zijn in het schooljaar 20/21 gevisualiseerd en er is een eerste stap gemaakt in de vertaling naar concreet gedrag bij teamleden, kinderen en ouders. Tijdens de '100- dagen terugkoppeling' in januari 2022 is besproken dat de kernwaarden, missie en visie nog niet in de 'genen en de stenen' van de school zitten. Schooljaar 2022-2023 zijn de missie en visie herschreven. De komende jaren wordt de vervolgstap gemaakt; vanuit een levende missie en visie de ontwikkelingen op het gebied van kwalitatief hoogstaand onderwijs als lerende organisatie vormgeven.

		Gereed in			
Thema/doelstelling/acties		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Kwalitatief goed onderwijs					
Lezen / taalverzorging					
1.a.1	Schoolbrede afspraken en routines voor Technisch Lezen zijn d.m.v. kwaliteitskaarten in beeld gebracht en worden (verder) geborgd.				

		Gereed in			
Thema/doelstelling/acties		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Lezen / taalverzorging					
1.a.2	Schoolbrede afspraken en routines voor waardenschat worden nageleefd en zijn zichtbaar in de elke klas. (Aandacht voor consolideren)				
1.a.3	De resultaten zijn verbeterd. De streefdoelen zijn beschreven in het document opbrengsten.				
1.a.4	We hebben zicht op referentieniveaus en leerlijnen en stemmen ons aanbod hierop af.				
1.a.5	We stellen een beleidsdocument begrijpend luisteren en lezen op met schoolbrede afspraken.				
1.a.6	We geven effectieve begrijpend luister- en lezen lessen volgens een uitgewerkte kwaliteitskaart.				
1.a.7	We evalueren het gebruik van de huidige taalmethode en besluiten of deze vervangen moet worden.				
1.a.8	We evalueren het gebruik van de huidige leesmethode voor groep 3 en besluiten of deze vervangen moet worden.				
Sociale veiligheid / Burgerschapsonderwijs					
1.b.1	De methodiek Klasse(n)Kracht is schoolbreed geïmplementeerd.				
1.b.2	De missie van de school, op het gebied van sociale veiligheid, en de bijhorende bouwstenen zijn zichtbaar, voelbaar en beschreven in een kwaliteitskaart.				
1.b.3	Schoolbrede afspraken en routines m.b.t. Klasse(n)Kracht worden d.m.v. kwaliteitskaarten in beeld gebracht en geborgd.				
1.b.4	Onze school heeft schoolbrede routines en regels.				
1.b.5	Het beleidsstuk 'Sociale Veiligheid' is bekend bij leerkrachten. De beschreven stappen worden uitgevoerd bij grensoverschrijdend gedrag.				
1.b.6	Op onze school spreken we gezamenlijke taal als het gaat over Klasse(n)Kracht.				
1.b.7	Er is basisrust in alle groepen en op school.				
1.b.8	Elke leerkracht heeft de pedagogische vaardigheid om te zien wat de groep nodig heeft op het gebied van sociale ondersteuning/vaardigheden en stemt het programma daarop af.				
1.b.9	Vanuit de christelijke waarden en identiteit wordt het gesprek gevoerd over burgerschap en levensbeschouwing.				

		Gereed in			
Thema/doelstelling/acties		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Rekenen					
1.c.1	Vanuit een gezamenlijke visie op rekenen is de keuze gemaakt voor een nieuwe rekenmethode.				
1.c.2	We stellen een beleidsdocument rekenen op met schoolbrede afspraken.				
1.c.3	We hebben zicht op referentieniveaus en leerlijnen en stemmen ons aanbod hierop af.				
1.c.4	De resultaten van het rekenonderwijs zijn conform de schoolweging op niveau.				
Boeiend Onderwijs					
1.d.1	Onze visie op Boeiend Onderwijs is uitgewerkt in een beleidsdocument.				
1.d.2	Afspraken en routines m.b.t. Boeiend Onderwijs zijn d.m.v. een kwaliteitskaart in beeld gebracht en (verder) geborgd.				
1.d.3	Op onze school spreken we gezamenlijke taal als het gaat over Boeiend Onderwijs.				
1.d.4	We hanteren gevarieerde (coöperatieve) werkvormen.				
1.d.5	De leerkrachten creëren een leerklimaat waardoor leerlingen actief en betrokken zijn.				
1.d.6	We betrekken de leerlingen bij hun eigen leerproces waarbij groei centraal staat (Waar wil ik eindigen?, Waar sta ik nu?, Welke stap zet ik?).				
1.d.7	We hebben zichtbaar lerende leerlingen op school.				
Kleuteronderwijs / Jonge Kind					
1.e.1	De visie op het Jonge Kind is beschreven in een beleidsdocument.				
1.e.2	Een kwaliteitskaart is ontwikkeld over de doorgaande lijn van gr 2 naar 3.				
Leerlingenzorg					
1.f.1	De leerkracht heeft de groep in beeld gericht op onderwijsbehoeften.				
1.f.2	De interventies per subgroep staan zo concreet mogelijk in het groeps- en/of verbeterplan en zijn zichtbaar tijdens de les.				
1.f.3	Binnen de school is de basisondersteuning op orde. De leerkrachten werken dagelijks doel- en ontwikkelingsgericht vanuit een handelinggerichte cyclus.				
1.f.4	De leerkrachten hebben kennis van de referentieniveaus.				
1.f.5	We onderzoeken hoe we executieve functies in zetten in de klas en/of voor individuele leerlingen.				

		Gereed in			
Thema/doelstelling/acties		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Digitale geletterdheid					
1.g.1	Onze visie op digitale geletterdheid is uitgewerkt in een beleidsdocument.				
1.g.2	Er is een doorgaande leerlijn digitale geletterdheid van groep 1 t/m 8.				
1.g.3	In de kwaliteitskaart is beschreven hoe wij digitale vaardigheden aanbieden, aanleren, actief inzetten en borgen.				
1.g.4	Onze medewerkers zijn digitaal vaardig.				
Bewegingsonderwijs					
1.h.1	We voldoen aan de wettelijke kaders bij bewegingsonderwijs.				
Algemeen					
1.i.1	De kwaliteitskaarten worden ontwikkeld vanuit de missie en kernwaarden van de Cavaljé.				

5.3 Vitale route 2 – De leerkracht doet ertoe!

In deze paragraaf beschrijven we de subdoelen waarmee we aan de volgende verbeterthema's werken;

1.	Het team van de Cavaljé geeft het onderwijs vorm volgens een gezamenlijk gevormde visie. Het team, de leerlingen en de omgeving weten waar de Cavaljé voor staat.
2.	Op onze school is sprake van een (sociaal) veilige omgeving voor leerlingen, medewerkers en ouders
3.	Op onze school is de basis van het onderwijs op orde en we geven kwalitatief goed onderwijs

Op de Cavaljé richten we ons op de ontwikkeling van de medewerkers waarbij het vergroten van eigen vakmanschap centraal staat. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie van de school. Hoe sneller onze samenleving zich ontwikkelt hoe sneller kennis veroudert. Het is dus belangrijk om voortdurend nieuwe kennis te ontwikkelen en te verspreiden in de organisatie. Het delen van kennis blijkt in de praktijk vaak lastig. Kwaliteiten van leerkrachten zitten in veel gevallen in de leerkracht zelf en niet in de organisatie. Een uitdaging voor de komende jaren is om de impliciete kennis (mentale modellen) van de leerkrachten op te nemen in het geheugen en de structuur van de organisatie

'De kennis die in hoofden en harten van individuen aanwezig is tot kennis van de school maken' (J. Jutten).



		Gereed in			
Thema/doelstelling/acties		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
De leerkracht doet ertoe!					
Professionele ontwikkeling					
2.a.1	De missie van het team, op het gebied van sociale veiligheid, en de bijhorende bouwstenen zijn zichtbaar, voelbaar en beschreven in een kwaliteitskaart.				
2.a.2	Binnen de school zijn taken, rollen en bevoegdheden vastgesteld en duidelijk beschreven.				
2.a.3	Iedere leerkracht heeft, op basis van eigen groeipotentie, persoonlijke verbeterdoelen vastgesteld in een ontwikkelplan.				
2.a.4	Onze leerkrachten ontwikkelen zich vanuit geloof in eigen kunnen, genieten van groei en uitdagingen en durven fouten te maken.				
2.a.5	Leerkrachten zijn vaardig in het reflecteren op hun eigen professionele rol en kunnen deze reflectie vertalen in individuele leerprocessen.				
2.a.6	Het didactisch handelen van de leerkrachten heeft de aandacht; er is een doorgaande lijn in de manier van lesgeven.				
2.a.7	De gesprekscyclus is cyclisch verwerkt in de jaarplanning - elke leerkracht heeft een doelengesprek, functioneringsgesprek en beoordelingsgesprek; vitaliteit krijgt de aandacht binnen deze cyclus.				
2.a.8	Binnen de formatie wordt rekening gehouden met werkdrukverlichting. In het werkverdelingsplan wordt dit vastgelegd.				
2.a.9	We reflecteren op huidige activiteiten waarbij we bewuste keuzes maken (doen wat ertoe doet).				
Persoonlijk meesterschap					
2.b.1	Binnen de school worden specialisten opgeleid; *Specialist gedrag *Specialisten Klasse(n)Kracht				
2.b.2	De intern begeleider, ontwikkelt tot kwaliteitscoördinator binnen de school, heeft vanuit de tandem met de directeur een coachende rol in de pedagogische en didactische ontwikkeling van leerkrachten gericht op het leren van de leerling in elke groep.				

		Gereed in			
Thema/doelstelling/acties		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Persoonlijk meesterschap					
2.b.3	De expertise van specialisten wordt gedeeld in het team. Specialisten zijn betrokken bij het ontwikkelen van (onderwijskundig) beleid rondom hun vakgebied.				
2.b.4	Leerkrachten volgen elk jaar na/bijscholing die gericht is op hun persoonlijke ontwikkeling in relatie met de schooldoelen.				
2.b.5	We verzorgen effectieve (directe) instructie vanuit doelen en succescriteria.				
2.b.6	We zijn lerende in het stellen van de juiste vragen en het gebruik van de verschillende niveaus van feedback tijdens de begeleide inoefening.				
Kindbegrip					
2.c.1	Het leerlingvolgsysteem 'Kindbegrip' is geïmplementeerd.				
2.c.2	Schoolbrede afspraken m.b.t. Kindbegrip staan beschreven in een kwaliteitskaart.				
2.c.3	Het observatiesysteem 'Kindbegrip' is cyclisch verwerkt in de jaarplanning.				
2.c.4	Elke leerkracht heeft de pedagogische vaardigheid om het individuele welbevinden van het kind te zien, kindgesprekken te voeren en te signaleren of extra ondersteuning en afstemming met ouders en/of kwaliteitscoördinator nodig is.				

5.4 Vitale route 3 – Onderwijs is teamwork

In deze paragraaf beschrijven we de subdoelen waarmee we aan de volgende verbeterthema's werken;

1.	Het team van de Cavaljé geeft het onderwijs vorm volgens een gezamenlijk gevormde visie. Het team, de leerlingen en de omgeving weten waar de Cavaljé voor staat.
2.	Op onze school is sprake van een (sociaal) veilige omgeving voor leerlingen, medewerkers en ouders
3.	Op onze school is de basis van het onderwijs op orde en we geven kwalitatief goed onderwijs

Vormgeven aan boeiend onderwijs dat past in deze tijd. Een op leren gerichte attitude innemen; 'leren' beschouwen als het ontwikkelen van het vermogen om 'dingen te doen die ertoe doen'. Leren op alle niveaus als uitwerking van onze kernwaarde 'leren'. Leren is het omzetten van informatie in kennis (een kernwaarde van de Cavaljé). Teamleren vindt voornamelijk plaats in de context van het eigen werk.

Op de Cavaljé hechten we veel waarde aan een professionele cultuur, waarbij iedereen kansen krijgt om ambities waar te maken en zich te ontwikkelen; 'leren van én met elkaar!' Functioneren als team,

door met elkaar de dialoog aan te gaan en informatie uit te wisselen.

We gebruiken elkaars verschillen en zien deze als talenten die we inzetten om sterker te worden.

'Het gehele team ontwikkelt een mindset gericht op potentie, schitterende uitzonderingen'.

De uitdaging hierbij is om iedereen binnen de organisatie met andere ogen naar de werkelijkheid te laten kijken. Een werkelijkheid die net zo waar is, als je het van de andere kant bekijkt. De directie van de Cavaljé gelooft dat je vanuit waarderend leiderschap leerkrachten motiveert en stimuleert om hun volledige potentieel te ontplooiën en benutten.



In de afgelopen twee jaar is binnen het team ingezet op teamontwikkeling (zie jaarplan '20/'21 en '22/'23) waarbij in het laatste jaar een start is gemaakt met teamleren in een professionele cultuur. In de laatste maanden van het schooljaar '22/'23 is gewerkt aan een stukje bewustwording bij teamleden m.b.t. gedrag en handelen, specifiek gericht op dát wat nodig is en versterkend werkt om aan een professionele cultuur te bouwen.

De subdoelen zoals hieronder beschreven staan de komende vier jaar centraal; waarbij het uitgangspunt/ kerntaak *'het leren van iedereen in samenhang in de lerende school'* is.

		Gereed in			
Thema/doelstelling/acties		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Route 3 – Onderwijs is teamwork					
Teamleren					
3.a.1	Het gedachtegoed van De Lerende Organisatie (Senge) wordt ingezet op schoolniveau. Leidraad is de mindmap 'opbrengst gericht boeiend onderwijs'.				
3.a.2	Leren van en met elkaar vormt een vast onderdeel tijdens vergaderingen en staat beschreven in een kwaliteitskaart.				
3.a.3	De collega's ervaren dat de gefaciliteerde bijeenkomsten of groepsbezoeken gericht zijn op het vergroten van hun vakmanschap.				
3.a.4	Iedere leerkracht heeft, per schooljaar, tenminste één collegiaal, groepsbezoek ontvangen, afgelegd en nabesproken.				
3.a.5	Er zijn minimaal drie momenten geweest waarin onze progressie is besproken en gevierd met het gehele team.				
3.a.6	We geven vorm aan het werken met leerteams (PLG) binnen onze school.				

		Gereed in			
Thema/doelstelling/acties		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Professionele cultuur					
3.b.1	Leerkrachten zijn bekend met de theorie van de professionele cultuur en zijn zich bewust van het gedrag wat hierbij hoort.				
3.b.2	De missie van het team is zichtbaar. De bijhorende bouwstenen zijn beschreven in een kwaliteitskaart.				
3.b.3	Gemaakte afspraken worden nagekomen. Ieder teamlid pakt dit proactief op en is zich bewust van zijn voorbeeldrol.				
3.b.4	Leerkrachten zijn vaardig in het reflecteren op hun eigen professionele handelen en voeren onderling de professionele dialoog om deze reflecties te vertalen naar gezamenlijke leerprocessen.				
3.b.5	Teamleden ervaren meer verbondenheid, veiligheid, openheid en vertrouwen bij teambijeenkomsten.				
3.b.6	Het gehele team ontwikkelt een mindset gericht op potentie, en is vaardig in het stellen van de juiste vragen en het doorvragen bij teamleden.				
Overig					
3.c.1	Het RI&E (risico-inventarisatie en evaluatie document) is actueel.				
3.c.2	Het veiligheidsplan is actueel.				
3.c.3	Collega's zijn op de hoogte van de procedures rondom BHV (bedrijfshulpverlening). Er is een kwaliteitskaart opgesteld.				
3.c.4	Er zijn voldoende Bhv'ers in het team (wettelijk minimaal 1 per dag).				
3.c.5	Ontruimingsoefeningen worden minimaal 2x per schooljaar ingepland en uitgevoerd.				

5.5 Vitale route 4 – Duurzaam verbonden

In deze paragraaf beschrijven we de subdoelen waarmee we aan de volgende verbeterthema's werken;

1.	Het team van de Cavaljé geeft het onderwijs vorm volgens een gezamenlijk gevormde visie. Het team, de leerlingen en de omgeving weten waar de Cavaljé voor staat.
4.	Door middel van schoolprofilering is de eigenheid van de Cavaljé versterkt; er zijn handen en voeten gegeven aan identiteit, missie en visie.

De Cavaljé is geïntegreerd in het appartementencomplex de Hooghe Hoed. De binnenkant van de school is prachtig en overzichtelijk, maar de buitenkant is niet goed zichtbaar en valt wat weg in het gebouw. Veel mensen weten niet dat hier een basisschool zit. Een situatie die vraagt om ondernemerschap. Ondernemerschap is onderbelicht en is een vaardigheid die steeds meer nodig is in het onderwijs. Hoe maken en houden wij onze eigen school florerend en draaiend? Goed onderwijs blijft onze belangrijkste opdracht.

In 2022 is er een eerste stap gezet op een stuk ondernemerschap (o.a. zichtbaarheid d.m.v. social media). Een jaar later is de nieuwe website gelanceerd waarmee de Cavaljé een prachtige nieuwe uitstraling heeft gekregen. Ook de komende vier jaar zal ondernemerschap een belangrijke plaats innemen met als doel meer zichtbaar zijn, de relatie met de omgeving te versterken en/of vast te houden en groei van het leerlingenaantal te realiseren. Hierbij wordt ook de mogelijkheid van het 'anders organiseren' van ons onderwijs meegenomen. In samenwerking met IPPON (invalpool/ personeelsdiensten) wordt onderzocht in hoeverre we professionals uit andere sectoren structureel in kunnen zetten in ons onderwijs. Het doel hierbij is tweeledig en bevat zowel personele verlichting als het verrijken van ons onderwijscurriculum.

Tot slot onze samenwerking met ouders; de relatie en samenwerking tussen ouders-leerling-leerkracht vinden wij ontzettend belangrijk op de Cavaljé. Als ouders en school nauw samenwerken kunnen talenten van kinderen tot bloei komen. Deze samenwerking gaat dus niet alleen over ouderhulp (informeel partnerschap), inspraak en afspraken (formeel partnerschap), maar ook over partnerschap in leren, partnerschap in opvoeden en partnerschap in de buurt (zie ook blz.19).

		Gereed in			
Thema/doelstelling/acties		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Route 4 – Duurzaam verbonden					
Samenwerken met omgeving					
4.a.1	Vanuit Actief Ouderschap ontstaat een stevige basis, in de vorm van het visie- en ambitieplan, om het partnerschap met ouders verder te verstevigen en verder uit te bouwen naar de toekomst (passend bij de Cavaljé).				
4.a.2	Op onze school is actief partnerschap tussen leerkracht – leerling – ouder zichtbaar en voelbaar in de hele organisatie.				
4.a.3	We werken structureel samen met Technodiscovery om inhoudelijk goede technieklessen aan te kunnen bieden.				
4.a.4	We werken structureel samen met Cultura, en organiseren jaarlijks (culturele) excursies om onze cultuureducatie vorm te geven.				

		Gereed in			
Thema/doelstelling/acties		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
4.a.5	Met BSO van 'Het Sterrenbos' hebben we contact en werken we samen. Leerlingen van de Cavaljé kunnen ook gebruik maken van hun BSO om op deze manier te kunnen voldoen aan een aanbod voor naschoolse opvang die dicht in de buurt van de Cavaljé is.				
Profileren					
4.b.1	We weten hoe we de Cavaljé profileren, zodat een aansprekende school ontstaat die (nieuwe) ouders bindt en boeit.				
4.b.2	We weten wat we moeten kennen en kunnen om dit profiel werkelijkheid te maken.				
4.b.3	We weten wat het profiel van de Cavaljé betekent voor hoe we samenwerken met de omgeving.				
4.b.4	D.m.v. signing ¹ maken we de Cavaljé meer zichtbaar.				
4.b.5	<i>Ambitie</i> - Het (opnieuw) profileren van de Cavaljé levert een groei van minimaal 10% per jaar in de komende 4 jaar.				
Overig					
4.c.1	We onderzoeken hoe we leerkrachten kunnen binden aan CNS. We zullen moeten gaan samenwerken als scholen om de juiste hoeveelheid leerkrachten te krijgen.				
4.c.2	We onderzoeken het anders organiseren van ons onderwijs ten einde het leerkrachtentekort op een andere manier op te vangen.				
4.c.3	Het schoolplein is vergroend.				
4.c.4	Er is beleid ontwikkeld over buitenschoolse activiteiten en schoolreisjes.				



¹ Signing = visuele communicatie, combinatie van beeld en tekst zoals bv. kleurfolie op de ramen, spandoeken, borden.

6. Kwaliteitszorg

Het team van de Cavaljé werkt systematisch en cyclisch aan de verbetering van ons onderwijs. 'Onderlegger' hiervoor is het model van kwaliteitsverbetering volgens de Deming-cyclus (zie bijlage 2).

De Cavaljé werkt planmatig aan de kwaliteitszorg met de volgende instrumenten:

- Parnassys
- Bosos
- Oudertevredenheidsspeilingen
- Methode onafhankelijke toetsen van 'Leerling in Beeld' en de doorstroomtoets
- 'Kindbegrip' (sociale emotionele ontwikkeling en veiligheidsbeleving)

6.1 Sterkte/ zwakte analyse

Het team van de Cavaljé is in ontwikkeling. Met de komst van een nieuwe directeur en een nieuwe intern begeleider in 2021 is er sterk gebouwd aan het ontwikkelen van een visie en een professionele cultuur. Vanuit de principes van de Lerende Organisatie worden specialisten ingezet bij ontwikkelingen en nieuwe specialisten opgeleid. Het team van de Cavaljé is nauw betrokken bij iedere nieuwe ontwikkeling.

	Sterktes	Zwaktes	Kansen
Zorg-structuur	De basis van HGW staat. Formats worden nu voor het 2e jaar gebruikt, groeps-/leerlingbesprekingen, analyses, evaluaties zijn geagendeerd. Goede jaarplanning.	Hoge haalbare SMART doelen stellen is nog een uitdaging	Groepbesprekingen met meerdere groepen tegelijk zodat kennis en ervaring wordt gedeeld.
Veiligheid	Sociale veiligheidsprotocol is ontwikkeld en afgestemd met team en ouders Meldcode protocol is ontwikkeld en geïmplementeerd. Professionele cultuur komt aan bod tijdens studiedagen	Vanaf middenbouw voelen niet alle leerlingen zich veilig. Professionele cultuur team nog niet optimaal. Matige veiligheidsbeleving team en daardoor nog weinig ruimte voor reflectie.	Implementatie Klasse(n)kracht schoolbreed, start aug. 2023 Implementatie Kindbegrip schoolbreed, start sep. 2023
Onderwijs	Vanuit systeemdenken start gemaakt met 'Boeiend Onderwijs'	'Boeiend onderwijs' wordt nog niet integraal opgepakt. Nog veel klassikaal onderwijs, methode afhankelijkheid, Geen eenduidige afspraken over gebruik methode, wijze van instructie	Doorgaande lijn inzetten vanuit Boeiend Onderwijs. Ontwikkelen visie. Ontwikkelen doorgaande lijnen door de werkgroepen Taal / rekenen / onderbouw. Aandacht hiervoor op studiedagen en ontwikkelen Kwaliteitskaarten/borging PLG's

Materialen	Nieuwe computers voor de leerkrachten in najaar 2023.	Verouderd RT materiaal. Ordening en beheer van materialen ontbreekt nog veelal. Verouderde Taalmethode Verouderde Rekenmethode Verouderde leesboeken leerlingen	Aanschaf nieuwe methodes: Rekenmethode keuze in 23/24, implementatie in 24/25. Taalmethode keuze en aanschaf leesboeken in 24/25, implementatie Taalmethode in 25/26 Aanschaf leesboeken
Opbrengsten	De Cavaljé heeft een lange tijd een stabiele opbrengst gehad conform het 'gewicht' van de school. De referentie doelen werden behaald.	De afgelopen 3 jaar gaat de opbrengst omlaag en schooljaar 2022/2023 zijn de referentiedoelen niet behaald. Ook op landelijk niveau zijn de behaalde referentieniveaus gedaald. In tegenstelling tot het landelijk niveau zijn bij de Cavaljé ook de Begrijpend lezen resultaten gedaald in de bovenbouw. (Staat van Onderwijs 2023).	Focus op de basisvaardigheden: Taal/Rekenen/Burgerschapsvorming (tijdens studiedagen en implementatie Klasse(n)Kracht) . Leerlingen met leerachterstand. . Aandacht voor referentieniveaus; hoge verwachtingen

6.2 Reflectie

Zorgstructuur

Tijdens de evaluaties en de leerling-groepsbesprekingen wordt ingegaan op de streefdoelen op groepsniveau en de doelen op leerling niveau. De groepsbesprekingen zouden krachtiger kunnen worden wanneer deze met meer groepen tegelijk plaatsvinden. Het over en weer delen van interventiemogelijkheden en het stellen van uitdagende doelen komt dan aan bod. Het formuleren van SMART doelen is niet onbekend, maar vraagt toch nog oefening.

Veiligheid

Met name in de midden en bovenbouw worden op dit moment de grenzen van gewenst gedrag regelmatig overschreden. Dit heeft een weerslag op de hele groep en soms op een deel van de school. De aanpak moet daarom ook breed worden opgepakt. De methode KWINK gaf leerkrachten onvoldoende handvatten om de problemen in de midden/bovenbouw op te pakken. Vorig jaar is gestart in groep 6/7 met Klassenkracht. Deze methodiek had een goede uitwerking op de groep en de sociale veiligheid. Dit schooljaar (2023-2024) wordt Klassenkracht in de hele school uitgerold. Twee leerkrachten worden opgeleid tot Klassenkracht specialist. Daarnaast hebben wij een gedragspecialist die leerkrachten adviseert bij bijzonder (onveilig) gedrag. Doel is dat er in de hele school eenzelfde taal wordt gesproken over sociale veiligheid. Doel is ook dat er een veilig sociaal emotioneel klimaat op school is. Na twee jaar is de implementatie afgerond.

Onderwijs

In het leerjaar 2022-2023 heeft het team training gehad in Boeiend Onderwijs. Het team nam kennis van systeemdenken en werken nu met diverse werkvormen vanuit Boeiend Onderwijs. Deze werkvormen worden nog niet structureel door de hele school ingezet. Leerkrachten moeten zich eerst vrijer gaan voelen de methode los te laten en in plaats daarvan diverse werkvormen in te zetten. Belangrijk daarbij is dat de leerkrachten de meerwaarde kennen van de diverse werkvormen. Het gevoel controle/grip te verliezen over het leren van de leerlingen lijkt, blijkt uit gesprekken met de leerkrachten, leidend bij het willen vasthouden aan de methode. Hierover met elkaar in dialoog gaan komt met regelmaat terug op de teamagenda. Visie vorming ligt hieraan ten grondslag. Binnen het team wordt rekening gehouden met ieders ervaring, kennis en groepsamenstelling. Leerkrachten worden gestimuleerd hun kennis en ervaringen te delen met werkgroepen (in de toekomst PLG).

Materialen

De afgelopen jaren is weinig aandacht geweest voor vernieuwing van de materialen. De aanschaf van nieuwe materialen zal deze periode vanuit visie en beleid opgepakt worden.

Opbrengsten

De Cavaljé sluit zich inmiddels aan bij de lange rij scholen die in opbrengstniveau dalen. De komende 4 jaar legt de Cavaljé focus op de primaire zaken zoals: veiligheid (en burgerschap) en de basisvaardigheden. Focus op leerkracht handelen (de leerkracht doet ertoe!) en hoge verwachtingen, met aandacht voor streefdoelen en referentieniveaus, zal de opbrengsten weer op niveau brengen.



7. Wettelijke eisen aan het Schoolplan

Naast de eigen geformuleerde doelen en ambities moet het Schoolplan voldoen aan een aantal wettelijke eisen. In dit hoofdstuk een toevoeging op de onderdelen die niet in de voorgaande hoofdstukken beschreven zijn óf in een bijlage zijn toegevoegd.

Bijlage 2: Uitwerking van de onderdelen van het schoolplan

Lid	Standaarden	Wettelijk minimum	Eigen aspecten van kwaliteit
1	Geen corresponderende standaarden	Is beschreven hoe de school omgaat met sponsorgelden?	-
2a	OP 1 Aanbod OP 2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding (ook schoolondersteuningsprofiel) OR 1 Resultaten OR 2 Sociale en maatschappelijke competenties	Is beschreven: - hoe de school een doorlopende leerlijn mogelijk maakt? - hoe het burgerschapsonderwijs is ingericht? - wat de school aanbiedt qua extra ondersteuning (in relatie tot het ondersteuningsprofiel)? - hoe de school de leerlingen volgt? - welke onderwijstijd de school hanteert? - hoe de school omgaat met taalachterstanden? - welke vakken de school aanbiedt? - hoe de school omgaat met kerndoelen en referentieniveaus? - bij andere voertaal dan Nederlands: hoe de school daarmee omgaat?	-
2b	OP 3 Didactisch handelen Elementen uit 2a voor zover het gaat om zaken die de wettelijke voorschriften ontstijgen	-	Welke eigen ambities heeft de school voor het onderwijsprogramma?
2c	SK 2 Pedagogisch klimaat	Is het schoolbeleid over het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat beschreven?	Welke eigen ambities heeft de school voor het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat?
2d	SK 1 Veiligheid	Zijn het veiligheidsbeleid, de monitoring van de veiligheid en de coördinatie van het anti-pestbeleid beschreven?	Welke eigen ambities heeft de school op het gebied van de veiligheid?
3a	KA2 Kwaliteitscultuur	Is beschreven hoe de school zorgt voor bevoegd en bekwaam personeel?	-
3b	Geen corresponderende standaarden	-	Hoe zet men het personeelsbeleid in om de onderwijskundige ambities te ontwikkelen en te verwezenlijken?
3c	SK 2 Pedagogisch klimaat OP 3 Didactisch handelen	Is beschreven wat de school op pedagogisch-didactisch vlak van de leraren verwacht?	Welke ambities heeft de school met het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren?
3d	Geen corresponderende standaarden	Is het beleid over evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding beschreven?	-

Lid	Standaarden	Wettelijk minimum	Eigen aspecten van kwaliteit
3e	KA3 (Alleen (v)so en vo!)	Is beschreven hoe de leerlingen invloed hebben op het personeelsbeleid?	Welke eigen ambities heeft de school voor leerlingenparticipatie?
4a	OP 2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding OR 1 Resultaten OR 2 Sociale en maatschappelijke competenties OR 3 Vervolgsucces KA 1 Kwaliteitszorg KA 2 Kwaliteitscultuur KA 3 Verantwoording en dialoog	Is beschreven hoe de school monitort of het onderwijs zo is ingericht dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en het onderwijs op hun behoeften is afgestemd?	
4b	KA 1 Kwaliteitszorg KA 2 Kwaliteitscultuur KA 3 Verantwoording en dialoog	Is beschreven hoe de school verbetermaatregelen vaststelt als daar aanleiding toe is?	

Lid	Toelichting	Locatie
Lid 1	De school houdt zich aan de bovenschoolse afspraken t.a.v. sponsoring die door CNS zijn opgesteld.	CNS Ede schoolplan oude en nieuwe wettelijke eisen.
Lid 2a	De doorlopende leerlijn is te vinden in het digitale kwaliteitshandboek vol kwaliteitsdocumenten.	Sharepoint- - beleid - kwaliteitsdocumenten en in de map in kantoor directie

	Documenten worden daar cyclisch geborgd. In het kantoor van de directie staat ook een map met de papierenversies van de nieuwste toevoegingen .	
	Burgerschapsonderwijs gebeurt d.m.v. ons programma vanuit de Klasse(n)Kracht, de methode Kind op Maandag, projectweken. Het visiestuk is in ontwikkeling	Dagelijks lesprogramma Klassenpad <i>Sharepoint- beleid - kwaliteitsdocumenten</i>
	Leerlingen worden zowel individueel en als groep gevolgd door observaties, methodetoetsen, sociaal emotionele lijsten (Kindbegrip) en Leerling in Beeld. Twee keer per jaar worden de resultaten in een rapport beschreven en besproken met ouders. Het VO stuurt een overzicht van de resultaten, zodat wij de resultaten van oud-leerlingen en het advies wat wij hen gaven kunnen toetsen.	<i>Sharepoint - zorgmap</i>
	Het aanbod van extra ondersteuning is te lezen in het SOP	<i>Sharepoint - Website</i>
	Het hanteren van onderwijstijd is te lezen in de schoolgids, op de website en op de pagina van Vensters. Daarnaast is het overzicht van de lessentabel over de verschillende schooljaren te lezen in de evaluaties van het jaarplan. Deze wordt jaarlijks op de schoolportal van de Inspectie geplaatst.	<i>Schoolgids, website, Vensters, evaluatie jaarplannen, schoolportal inspectie</i>
	Onze school kent leerlingen met taalachterstanden. Wij werken samen met het samenwerkingsverband en logopedie. Ons beleid hierop is te vinden in ons zorgdocument.	<i>Sharepoint-beleid-Zorg/SOP</i>
	De vakken die worden aangeboden staan beschreven in onze schoolgids.	<i>Schoolgids is te vinden op onze website en scholenopdekaart.nl</i>
	Het omgaan met kerndoelen en referentieniveaus staat beschreven in onze opbrengstrapportage en zorgafspraken	<i>Sharepoint-beleid- opbrengstrapportage</i>
	Nederlands is onze voertaal. Onze school wordt ook bezocht door anderstalige ouders. Waar mogelijk spreken wij dan Engels.	
Lid 2b	OP 3: Didactisch handelen Elementen uit 2A voor zover het gaat om zaken die wettelijke voorschriften ontstijgen.	De school heeft eigen ambitiesnormen opgesteld voor de basisvakken. Deze zijn te vinden in onze opbrengstenrapportage .
Lid 2c	SK 2: Pedagogisch klimaat Is het schoolbeleid over het pedagogisch-didactisch klimaat en schoolklimaat beschreven?	De school werkt met Klasse(n)Kracht. In het gedragsprotocol staat beschreven hoe wij hiermee omgaan. In de schoolgids staat beschreven hoe wij een veilig schoolklimaat stimuleren. Wij doen mee aan ' de gouden weken', ' de zilveren weken'.
Lid 2d	SK 1: Veiligheid Zijn het veiligheidsbeleid, de monitoring van de veiligheid en de coördinatie van het anti-pestbeleid beschreven?	De veiligheid staat beschreven in ons sociaal veiligheidsbeleid. Monitoring is opgenomen in de zorgkalender. Resultaten worden besproken met het team.
Lid 3a	KA2: Kwaliteitscultuur Is beschreven hoe de school zorgt voor bevoegd en bekwaam personeel?	Beschreven in het document kwaliteitskaders CNS Ede en Personeelsbeleid.
Lid 3b	Geen corresponderende standaarden	Inzet personeelsbeleid t.b.v. het ontwikkelen van onderwijskundige ambities

		Voorbeelden: Kapablo, IPB, actieteam, inzet specialisten, PMR.
Lid 3c	SK2 Pedagogisch klimaat OP 3 Didactisch handelen Is beschreven wat de school op pedagogisch en didactisch vlak van leraren verwacht.	<i>Sharepoint</i> -Kwaliteitskaarten (ook in ontwikkeling).
Lid 3d	Geen corresponderende standaarden Is het beleid over evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding beschreven	Via CNS bestuursbureau P&O
Lid 4a	OP 2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding OR 1 Resultaten OR 2 Sociale en maatschappelijke competenties OR 3 Vervolgsucces KA1 Kwaliteitszorg KA 2 Kwaliteitscultuur KA 3 Verantwoording en dialoog Is beschreven hoe de school monitort of het onderwijs zo is ingericht dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en het onderwijs op hun behoeften is afgestemd?	Dit is te vinden in verschillende documenten: * <i>Sharepoint</i> -beleid-Zorg- zorgafspraken *Schoolgids *Toetskalender *Opbrengstrapportage *SOP *Beleid doubleren en versnellen
Lid 4b	KA 1 Kwaliteitszorg KA 2 Kwaliteitscultuur KA 3 Verantwoording en dialoog Is beschreven hoe de school verbetermaatregelen vaststelt als daar aanleiding toe is?	Verbetermaatregelen vaststellen gebeurt n.a.v. evaluaties van activiteitenplannen/opbrengstvergaderingen n.a.v. de M- en E. De resultaten hiervan zijn terug te vinden in opbrengsten analyse en jaarplannen.



Bijlage 1

Lerende organisaties onderscheiden zich fundamenteel van traditionele, beheersmatige organisaties door het integreren van onderstaande vijf elementaire 'disciplines'.

(Vrij uit P.M. Senge (1990). De vijfde discipline. De kunst en praktijk van de lerende organisatie)

Systeem denken

Aan de basis van een lerende organisatie ligt een andere manier van zien en denken. CNS ziet zichzelf niet meer losstaand van de wereld, maar is ermee verbonden. Problemen worden niet meer veroorzaakt door iemand anders of 'iets' daarbuiten. De problemen die men ervaart, worden gecreëerd door eigen daden. Processen worden beschouwd vanuit een systeemtheoretisch kader. CNS wil een lerende organisatie zijn waar men elkaar voortdurend wil helpen om te ontdekken hoe de gecreëerde werkelijkheid kan worden beïnvloed en veranderd.

Persoonlijk meesterschap

Persoonlijk meesterschap is een principieel fundament van onze organisatie. Persoonlijk meesterschap geldt voor die medewerkers die kunnen reflecteren op hun visie, deze weten bij te stellen en te verdiepen. Ze zijn in staat zich blijvend in te spannen, geduld te ontwikkelen en een objectieve kijk te houden op de werkelijkheid. Het gaat over 'vakmanschap is meesterschap' en niet over heer en meester zijn. Van alle medewerkers van CNS wordt verwacht, dat zij zelf eigenaar zijn van hun proces om 'levenslang' te leren. In dit licht is dit meesterschap niet een bezit, maar een vrucht van het leerproces.

Mentale modellen

Mentale modellen dwingen ons kritisch te kijken naar onze eigen denkbeelden, ons hiervan bewust te worden en deze kritisch te onderzoeken. Het is belangrijk om met elkaar onze beelden uit te wisselen, zodat wij ons bewust worden hoe deze beelden zijn ontstaan en hoe (on)waar ze zijn. Werknemers hebben individueel en als team de moed onze mentale modellen bij te stellen.

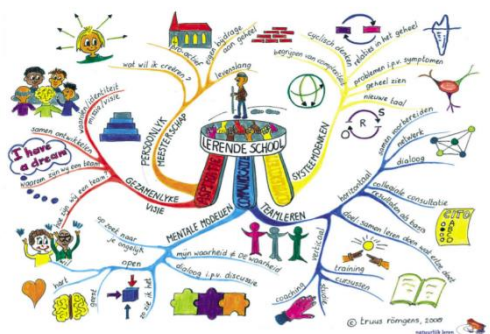
Een gemeenschappelijke visie bouwen

CNS wil dat een gemeenschappelijke visie medewerkers uitdaagt om gemeenschappelijke 'toekomstbeelden' te creëren. Dat maakt dat medewerkers zich betrokken voelen en zich inzetten voor hun werk. Wanneer dit wordt bereikt, dan presteren en leren zij niet uit volgzzaamheid, maar vanuit een intrinsieke motivatie.

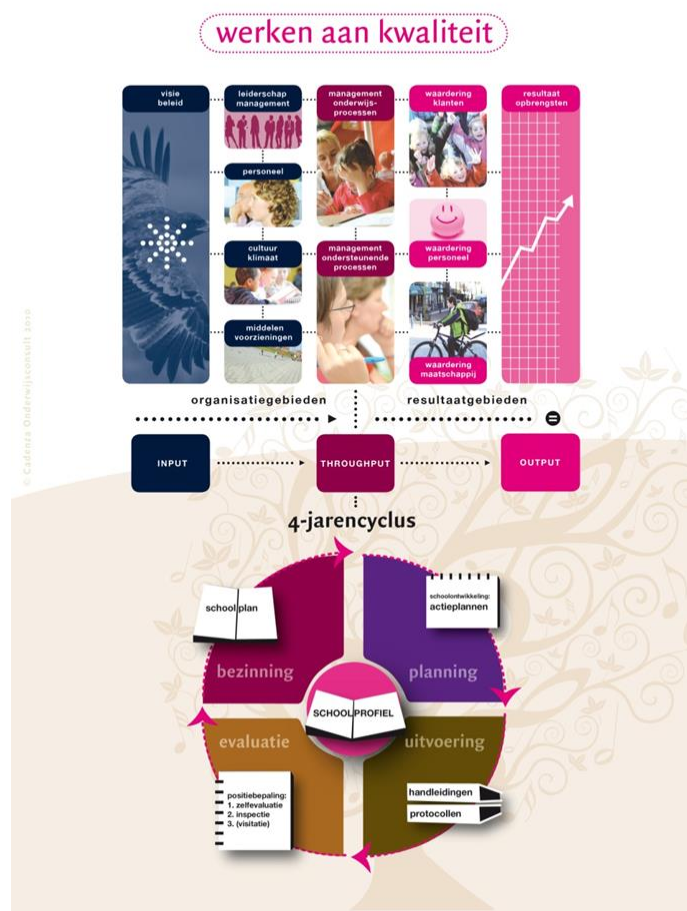
Teamleren

De dialoog is voor Senge een belangrijk kenmerk van een lerende organisatie. Door dialoog leren de leden van een team 'samen te denken' en hun vooroordelen (mentale modellen) los te laten. Met dialoog leert het team de interactiepatronen herkennen die het leerproces ondermijnen. CNS wil in het werken met teams bewustwording op gang brengen ten aanzien van interactiepatronen.

CNS wil teamleren versterken op school- en bovenschools niveau.



Bijlage 2



Bijlage 3

Teamontwikkelingsfasen (naar Tuckmann)			
Fase	Kenmerken team	Gedrag Leidinggevende	Te ontwikkelen samenwerkingscompetenties
M1 Forming "zuigeling"	Los zand, bundeling individuen, extrinsieke motivatie, afhankelijkheid van de LG/coach	Directe aansturing op inhoud en op individu, risico van 'postbode', oplossingsgericht	Luisteren Communiceren Resultaatgerichtheid
Taakvolwassenheid	Gericht op eigen taak		
M2 Storming "puber"	Subgroepjes, uitzoeken van 'zo zijn onze manieren', conflicten	Aansturing op inhoud, druk doende met aansluitingen	Feedback (Relationele sensitiviteit) Onderhandelen Conflicthantering Samenwerken
Taakvolwassenheid	Afstemming van taken gebeurt in subgroepjes		
M3 norming "volwassene"	Gesloten team, met helderheid in normen: "wij zijn 't leukste team"; afzetten tegen de rest. Feedback gebeurt, conflicten worden opgelost	Druk doende met aansluiting met andere teams/verbinding naar buiten; tijd voor individuen (Loopbaan)	Organisatiebewustzijn Verantwoordelijkheid voor het groter geheel
Taakvolwassenheid	Resultaatverantwoordelijk voor het eigen systeem		
M4 Performing "partner"	Open team	Leidersrol bij toerbeurt Men coacht elkaar	Visionair zijn Innoveren Ondernemerschap
Taakvolwassenheid	Resultaatverantwoordelijk en zelfsturend		

Bron: © Roy de Brabander • advies, coaching & training

Bijlage 4

CNS Uitwerking wettelijke eisen

De beschrijving van het personeelsbeleid omvat in ieder geval:

- a. het voldoen aan de eisen van de bevoegdheid en de wijze waarop de bekwaamheid wordt onderhouden
- b. het document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding, bedoeld in art. 30 WPO
- c. de maatregelen met betrekking tot het personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid
- d. het pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijspersoneel.

Ad a

Bevoegde leraren

Bij de selectie van leraren voor Stichting CNS Ede wordt streng gecontroleerd op het bezit van een bevoegdheid voor het geven van onderwijs. Wanneer er (in een enkel geval) niet aan deze vereiste kan worden voldaan, worden concrete afspraken gemaakt over de termijn waarbinnen deze bevoegdheid alsnog behaald wordt. In het geval een Leraar in Opleiding in dienst komt, maar nog geen PABO-diploma heeft, wordt tijdelijk uitgeweken naar de functie van Onderwijsassistent totdat het diploma is uitgereikt.

Het beleid op zij-instromers is te vinden in het beleidsplan 'zij-instromers'.

Bekwaamheidsniveaus

CNS hanteert de niveaus van bekwaamheden en de gedragsindicatoren zoals die in de cao PO worden gehanteerd. Het personeelsbeleid is erop gericht dat alle leraren *vakbekwaam* zijn of daar naar toe ontwikkelen.

Startende leraren worden de eerste drie jaar van hun loopbaan binnen CNS-Ede begeleid door een starterscoach tot basisbekwaam leraar. De werkwijze is beschreven in het beleidsplan starterscoaching.

De leraar die *basisbekwaam* is, is in staat een veilig en stimulerend leerklimaat te verzorgen, structuur, orde en duidelijkheid te bieden in de les en de leerlingen actief mee laat doen aan de les, waardoor er sprake is van echte interactie. De leraar die *vakbekwaam* is, heeft daarnaast oog en oor voor de behoeften en mogelijkheden van elke individuele leerling en is in staat om elke leerling die aandacht en begeleiding te geven die past bij de leerling. Deze leraar geeft de groep en de individuele leerlinggerichte aandacht en begeleiding.

Alle CNS-basisscholen vormen een onderwijsgemeenschap waarin de leraar samen met zijn collega's werkt op een professioneel doelmatige en verantwoorde wijze. Leraren worden individueel en als team geschoold op vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische bekwaamheden.

Gesprekkencyclus (IPB)

Binnen de stichting is er een gesprekscyclus IPB voor functioneren en beoordelen. Hierin wordt het persoonlijk ontwikkelingsperspectief van alle medewerkers in relatie tot inhoudelijke en organisatorische ontwikkeling van de school en de stichting besproken. Hierdoor is er systematisch aandacht voor het functioneren, de evaluatie van resultaten, ontwikkeling en het uitspreken van verwachtingen. Als blijkt dat er sprake is van minder goed functioneren, wordt een verbeterplan afgesproken. In de komende planperiode wordt de gesprekkencyclus geëvalueerd.

Bekwaamheidsdossiers

De bekwaamheden worden bijgehouden in een digitaal bekwaamheidsdossier. Elke CNS-basisschool kan aantonen dat de leerkrachten die lesgeven, daartoe bekwaam zijn en dat ze de mogelijkheid krijgen om hun bekwaamheid te onderhouden. In het bekwaamheidsdossier staan de afspraken die de directeur en de leraar hebben gemaakt over de persoonlijke ontwikkeling van de leraar.

Kapablo: lesobservatie instrument

CNS Ede gebruikt een instrument (Kapablo) om de onderwijskwaliteit te observeren op negen domeinen. Directeuren en auditoren zijn getraind om te observeren en feedback te geven. In 2023 is dit instrument geëvalueerd.

Directeuren kunnen met de gegevens uit alle observaties analyses maken die bijdragen aan het collectieve leren. Rapportages maken inzichtelijk waar de kracht van een schoolteam ligt als het gaat om instructiegedrag en waar nog ontwikkeling mogelijk is. De bestuurder kan op organisatieniveau analyses maken. Die vormen een invalshoek voor een ontwikkelgesprek met directeuren. Daarnaast krijgt de bestuurder voortgangsinformatie en inzicht in de beoordelaars-subjectiviteit.

Ad b

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

CNS Ede hanteert de voorschriften als het gaat om evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. Dit is verwoord in het beleid evenredige vertegenwoordiging, dat in 2023 is vastgesteld.

Ad c en d)

Zie doelen, gesteld in het Koersplan.

Sponsoring

CNS Ede hanteert de voorschriften als het gaat om sponsoring. Dit is verwoord in het sponsorbeleid dat in 2023 is vastgesteld.

