



CHRONO



KOERSPLAN

2018 – 2022

'RUIIMTE OM TE LEREN'

Inhoudsopgave

Inleiding

Missie, visie en identiteit

- Missie: dit zijn wij
- Identiteit: dit geloven wij
- Visie: dit beloven wij

Domeinen:

1. Visie en beleid
2. Leiderschap en management
3. Personeel
4. Cultuur en klimaat
5. Middelen en voorzieningen
- 6.1. Management van het primaire proces
- 6.2. Management van het secundaire proces
- 7, 8 en 9. Waardering klanten, personeel en maatschappij
10. Resultaten en opbrengsten



Inleiding

Het Koersplan van Chrono bouwt voort op al hetgeen we de afgelopen vier jaar hebben gedaan en geeft aan waar we als Chrono de komende jaren naartoe willen werken. Het geeft een richting aan en daarom is bewust gekozen voor de naam Koersplan in plaats van Strategisch Beleidsplan. Hierbij houden we rekening met het feit dat onze maatschappij essentieel en in een snel tempo verandert, dat veel uitvindingen zullen worden gedaan ten aanzien van bijvoorbeeld vervoer, voeding, ons brein, inzet van robots, etc. Deze veranderingen krijgen een onmiskenbare uitwerking op de inhoud van ons onderwijs, de leerstof, de leervormen, de rol van de leerkrachten en de organisatie van ons onderwijs.

Het Koersplan is gefundeerd op de drie pijlers van Gung Ho (*Ken Blanchard/Sheldon Bowles*), want zonder gedreven personeel, hun inzet, hun gave, manier van werken en enthousiasme is de uitvoering op schoolniveau onmogelijk:



Gedrevenheid (Eekhoorn)	gericht op de gemeenschap.
Werkwijze (Bever)	gericht op de rol van het individu in die gemeenschap.
Talenten/gave (Gans)	gericht op talentontwikkeling in de wereld van de toekomst.



Het Koersplan beschrijft het proces waarbij het samengaan van delen meer oplevert dan de som der delen (*Steven Covey*).

Voor het schrijven van dit plan is dankbaar gebruikgemaakt van het bestaande Strategisch Beleidsplan, omdat veel zaken in ontwikkeling zijn en doorlopen in de nieuwe planperiode. Daarnaast zijn via ParnasSys enkele honderden personen uit diverse gremia bevraagd naar hun mening. Deze verkregen informatie vormt de bouwstenen voor dit nieuwe SBB/Koersplan 2018 – 2022. In de directievergaderingen, de GMR- en RvT-vergaderingen is het concept besproken en goedgekeurd en door het College van Bestuur vastgesteld.

Dit Koersplan is bewust op hoofdlijnen geformuleerd in de vorm van ambities en richtinggevende uitspraken. Nadere uitwerking vindt plaats in de diverse gremia en vormt de basis voor de Schoolplannen 2019 - 2023 van de Chronoscholen. Om de voortgang van het Koersplan te bewaken, zijn de ambities onderdeel van het Bestuurlijk Toetsingskader, dat vervolgens weer is vertaald in indicatoren die zijn opgenomen in de Mijn Beleidsplan (WMK) van Chrono. Analyse, evaluatie en borging van opgestelde ambities en doelen worden gemonitord en planmatig uitgevoerd. Autonomie en ondernemerschap van de afzonderlijke scholen staan hoog in het vaandel. Binnen de kaders van het Koersplan behouden scholen de ruimte om eigen beleid vorm te geven. De scholen stralen stuk voor stuk uit dat het om een Chronoschool gaat met de daarbij behorende kenmerken. Leidend voor het opstellen van de Schoolplannen 2019 - 2023 zijn de kaders van het Koersplan en MIJNSCHOOLPLAN (WMK).

Als *bovenschoolse* speerpunten voor de komende vier jaar gelden:

- Verdere uitbouw en implementatie van Passend Onderwijs.
- Het vormgeven van ouderbetrokkenheid als educatief partnerschap.
- Het inspelen op ICT-ontwikkelingen voor het onderwijs in de scholen.
- Continue ontwikkeling competenties van personeel (duurzame leerkracht/continuous improvement).
- Uitbouw Chronoscholen naar IKC's (samenwerking Welluswijs).
- Huisvesting scholen (IHP).
- Wetenschap, techniek en talentontwikkeling/onderzoekend en ontdekkend leren curriculumontwikkeling voor toekomst/onderwijs 2032.

Als voorzitter van het College van Bestuur wens ik ons allen goede schooljaren toe, met dit richtinggevende document als houvast.

Henk Brink,
College van Bestuur Chrono
Hardenberg, 10 december 2018

Hier tekent Chrono voor!

KERNWAARDEN



GELOOF EN TALENTEN

Ieder mens heeft talenten en elk talent telt. Kinderen mogen in zichzelf geloven en het goede in de ander zien. We leven en leren vanuit de christelijke identiteit. Geloof, respect en vertrouwen staan centraal. We geloven in onze opdracht, zichtbaar in goed onderwijs in een veilige omgeving. Ieder kind doet ertoe.



REFLECTIE EN VERBETERING

We houden ons de spiegel voor. We zien wie we zijn, wat we belangrijk vinden, wat ons motiveert en wat onze doelen zijn. We houden vast wat goed is en verbeteren waar dat nodig is. Leerkrachten mogen trots zijn op wat ze doen en wat kinderen bereiken door hun inzet.



SAMENWERKING EN VERBINDING

De school staat midden in de maatschappij. We werken samen met betrokken partners aan een doorgaande leerlijn en een warme overdracht. Onderlinge betrokkenheid groeit door elkaar vertrouwen en feedback te geven. Persoonlijk contact blijft belangrijk in een digitale wereld.



VERANTWOORDELIJKHEID EN OPENHEID

Samen zijn we verantwoordelijk voor de organisatie. Iedereen draagt bij aan de resultaten. We kijken naar elkaar om en helpen elkaar. In onze lerende organisatie mag iedereen zich ontwikkelen; leerlingen, leerkrachten en schoolleiders. Leren doen we samen, van en met elkaar.



UITDAGING EN TOEKOMST

De toekomst daagt ons uit. De wereld verandert snel door technologische ontwikkelingen. Het leven in de 21ste eeuw vraagt om nieuwe vaardigheden. Deskundige leerkrachten en schoolleiders veranderen mee. Een voortdurende ontwikkeling, gericht op de wereld van de toekomst.



www.chronoscholen.nl

Missie, visie en identiteit

Missie: 'Ruimte om te leren'

Dit zijn wij:

Alle kinderen verdienen het beste onderwijs. Ieder kind is uniek, heeft zijn eigen talenten en verdient gelijke kansen om die te ontplooiën. Op onze scholen krijgen de kinderen ruimte om het leren voor het leven van vandaag en morgen vorm te geven. Zo stimuleren we kinderen om zelf de koers uit te zetten voor hun eigen toekomst.

Identiteit

Dit geloven wij:

Chrono staat voor een levensbeschouwelijk fundament met de Bijbel als grondslag. Dit betekent dat de Bijbel als grondslag richtinggevend is voor de inrichting van het onderwijs, het omgaan met leerlingen en het omgaan met elkaar binnen de stichting. Geloof, respect en vertrouwen staan centraal binnen de stichting. Ze vormen de centrale leidraad voor leven en werken en zijn bepalend voor de grondhouding van alle medewerkers in de uitvoering van de onderwijstaken.

Visie

Dit beloven wij:

We dragen voor alle leerlingen die ingrediënten aan die nodig zijn om ze te voeden met de vaardigheden, houdingen en inzichten die hen helpen om zich goed te ontwikkelen en in de toekomst adequaat te functioneren in onze snel veranderende wereld. Vaardigheden die ze nodig hebben om een leven lang te blijven leren en hun talenten op een bestendige manier te ontwikkelen. Hierin worden ze begeleid door krachtige medewerkers gericht op het realiseren van goed onderwijs.

Iedere Chronoschool kleurt vanuit de eigen autonomie haar eigen onderwijskundig profiel in.

Chrono wil een beschermende en stimulerende 'paraplu' zijn vanuit gezamenlijk geformuleerde **kernwaarden: geloof en talenten, reflecteren en verbeteren, samenwerken en verbinden, verantwoordelijkheid en openheid, uitdaging en toekomst** (zie pagina 4).



Domein 1. Visie en beleid

De visie en missie van Chrono zijn leidend in de komende planperiode: ieder kind is uniek, heeft zijn eigen talenten en verdient gelijke kansen om die te ontplooiën. Alle kinderen verdienen het beste onderwijs! Naast de visie handhaven we de kernwaarden, van waaruit we de visie duiden naar de praktijk van alledag.

De activiteiten op de Chronoscholen zijn gericht op de belangen van het kind. Dit criterium is bepalend voor ons dagelijks handelen ten aanzien van onze activiteiten op alle gebieden (onderwijskundig – personeel – financieel – materieel – externen – kwaliteitszorg) en de verdere vormgeving van het Koersplan en de Schoolplannen.

Chrono is een lerende organisatie waar planmatig wordt gewerkt. Planmatig uitvoeren van beleid genereert, zowel intern als extern, transparantie. Dit betekent dat niet alleen kinderen leren leren, ook de medewerkers binnen de stichting leren continu. Leren met en van elkaar is absoluut noodzakelijk in deze complexer wordende maatschappij. We zijn daarbij positief kritisch naar elkaar, spreken elkaar aan, maar geven elkaar ook de ruimte om te leren van fouten.

De scholen van Chrono hebben een hoge mate van autonomie. Dat betekent dat ze binnen de vastgestelde kaders van Chrono ruimte hebben voor eigen beleid om zich te profileren. Samen zijn we tot de conclusie gekomen dat dit onvoldoende gebeurt en daarom zullen de scholen hier in de komende planperiode gericht mee aan de slag gaan.

Vanuit het vorige SBB is een eerste aanzet gegeven om Wetenschap en Technologie een plaats te geven binnen het curriculum. Binnen dit geheel heeft het KWTO (Kenniscentrum Wetenschap en Technologie Oost) een belangrijke rol gespeeld in het scholen van het management en de teams. Binnen Hardenberg krijgt Wetenschap en Technologie inhoud binnen de werkgroep Technieklokaal Hardenberg, waarin het PO, VO, MBO, HBO, Pabo en bedrijfsleven vertegenwoordigd zijn. Naast het werken met de handen zal er met name aandacht aan het onderzoekend en ontdekkend leren worden geschonken (praktijkgericht onderwijs en theoriegericht onderwijs).

Aandacht voor ons milieu en duurzaam omgaan met onze schepping wordt in de komende decennia een onverbiddelijke opgave. Willen we onze kinderen en kleinkinderen een toekomst bieden, dan moeten we nu bewuster leren omgaan met onze wereld. Onze leerlingen moeten we daarom het besef bijbrengen dat het leven in een consumptiemaatschappij grenzen kent.

De ontwikkeling van 21^e eeuwse vaardigheden wordt overal benadrukt. Het betreft vaardigheden waar we al een lange tijd mee bezig zijn en zaken waar we een andere inhoud aan moeten gaan geven vanuit nieuwe inzichten. Vaardigheden waar we mee verder komen in een verdere gerobotiseerde samenleving, zoals empathisch vermogen, sociale vaardigheden en creativiteit.

Het gebruik van digitale leermiddelen is in de afgelopen jaren flink toegenomen. Het werken met tablets, Chromebooks en digitale methodes is niet meer weg te denken. We moeten echter kritisch op de inhoud blijven. Essentieel bij de instructie blijft de rol van de leerkracht. Het geeft ons de mogelijkheid na te denken over andere vormen van onderwijs, waarbij gepersonaliseerd leren een steeds grote rol gaat spelen. We staan tevens aan de vooravond van een mutatie. Van servers naar het onderbrengen van alle data en softwarepakketten in de cloud.

Hoewel de meer getalenteerde leerlingen steeds meer aandacht krijgen, blijft de verspreiding van de opgedane kennis vanuit de Manifestogroepen achter bij de doelstelling. Via de Samenwerkingsverbanden wil de overheid hiervoor extra middelen beschikbaar stellen.

Chrono heeft de kwaliteitszorg al redelijk op orde, maar kan nog een slag maken in de analyse en jaarlijkse evaluatie. De overheid stelde als doel dat alle scholen in 2017 moesten voldoen aan de minimumnormen voor kwaliteit. Dat is bij Chrono ruimschoots gelukt! Het blijft echter continu aandacht vragen. De besturen zijn meer dan in het verleden direct aanspreekpunt voor de Onderwijsinspectie (hierna te noemen Inspectie) geworden, daarom investeert Chrono bewust in (onderwijskundige) kwaliteitszorg. De afgelopen jaren is er een start gemaakt met de onderlinge visitatie van de scholen van de afdeling Coevorden-Hardenberg van het Samenwerkingsverband. Dit kwam echter onvoldoende van de grond en daarom wordt er nu gewerkt aan de opzet van een eigen intern auditsysteem. Het bestuur overweegt deel te nemen aan het bestuurlijke visitatietraject van de PO-Raad. Hoe staan we ervoor als schoolbestuur en hoe kunnen we het nog beter doen? Die vragen staan

centraal bij dit bestuurlijke visitatietraject. Bestuurlijke visitatie is gericht op professionalisering van het bestuurlijk handelen.

Een belangrijk punt wat in 2018 handen en voeten moet krijgen is het invullen van de AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming). Chrono heeft hierin al de nodige stappen gezet en de Functionaris Gegevensbescherming (FG) begeleidt voor ons het traject richting alle betrokken personen en instanties.



Daarom spreken we de volgende ambities af:

Doel	Uitwerking	Tijdsplan	Kosten
In 2020 hebben de Chronoscholen Wetenschap en Techniek verankerd in het curriculum. Het moet scholen stimuleren om aan de slag te gaan met theoretische en praktische talentontwikkeling. Eén van de leergebieden in het toekomstige curriculum waarbinnen technologie logischerwijs een plek krijgt, is Mens & Natuur. De andere leergebieden krijgen de opdracht om het thema mee te nemen. Binnen de regio Hardenberg is een mooie samenwerking tussen het bedrijfsleven en het onderwijs opgestart.	Naast de scholen die een eigen leerlijn hebben ontworpen, kiezen andere scholen bewust een methode waarin wetenschap en technologie geïntegreerd is. Door de verdergaande samenwerking tussen het onderwijs en het bedrijfsleven worden theorie en praktijk aan elkaar gekoppeld. Praktische opleidingen krijgen weer meer inhoud.	2019.	Nog niet bekend.
De Chronoscholen gaan in de aanloop naar een nieuw schoolplan bewust aan de slag met hun missie en visie teneinde hun school sterker te profileren. Zichzelf de vraag stellend: 'Wat maakt ons uniek?'.	In de DO's is een begin gemaakt met het nadenken over profilering door de gastsprekers vanuit HFCM (commercieel communicatiebureau) en Hogeschool Saxion. De eerste concrete afspraken zijn inmiddels gemaakt.	2018-2019.	Scholing: € 3000 tot € 5000.
In de komende jaren zullen sommige scholen van Chrono zich ontwikkelen volgens nieuwe onderwijsinzichten, waarbij het klassikale gebeuren zal worden losgelaten. Een voorbeeld hiervan is unitonderwijs. Scholen oriënteren zich op vormen van gepersonaliseerd leren.	Ondanks het feit dat er een tekort aan leerkrachten zal ontstaan, is de visie die de school ontwikkelt leidend bij het invoeren van een nieuw onderwijsconcept. Scholen krijgen daar binnen de kaders van de missie en de visie van Chrono redelijk veel ruimte in.	2018-2022.	Bijdrage van Chrono mogelijk.
21 ^e Eeuwse vaardigheden zullen zich ontwikkelen naar nieuwe werkwijzen tot het vergaren van kennis en vaardigheden binnen het nieuwe onderwijscurriculum.	Binnen elke nascholing krijgt de 21 st century skills volop aandacht. In de komende jaren zal het onderwerp van directie -, stichting- en teamscholing zijn.	2018-2022.	Nader te bepalen.
Onderwijs en kinderopvang zullen in de komende jaren samensmelten. Chrono en Welluswijs zullen onder één bestuurlijke koepel samenwerken. Het uiteindelijke doel is fusie en daar waar mogelijk de vorming van IKC's. Aansturing vanuit één bestuur en op de IKC's één directeur. Personeel werkt daar waar mogelijk en noodzakelijk inhoudelijk samen. Onze scholen en kinderopvanglocaties zijn in 2022 een leer- en ontwikkelplek waar kinderen van nul tot twaalf jaar, van zeven tot zeven terecht kunnen. Wij noemen deze locaties kindcentra.	Ontwikkeling van doorgaande ontwikkelingslijnen voor kinderen van nul tot twaalf jaar. Onder de nieuwe koepelorganisatie worden werkgroepen gevormd die de doorgaande lijn verder vorm gaan geven. In 2018/2019 komen de directeuren en clustermanagers van beide organisaties bijeen om ambities te formuleren. Ook brengen ze een bezoek aan twee IKC's. Beide bestuurders en alle directeuren ondertekenen een intentieverklaring. In 2019/2020 volgen daar waar mogelijk de eerste concrete stappen.	2018-2022.	Vergader- en reiskosten: € 3000.
Alle scholen herkennen talenten en bieden hen een	De PO-raad ontwikkelt een instrument voor	2019.	Extra

uitdagend onderwijsaanbod, zoals dat ook met de kinderen gebeurt die meer zorg behoeven op theoretisch gebied. Op afdelingsniveau voorzien de Manifestogroepen in de behoefte die er voor deze groep leeft. Chrono zal bewust investeren in het vergroten van de kennis bij alle leerkrachten op het gebied van onderwijs aan meer- en hoogbegaafden. Binnen de gemeenten Hardenberg en Coevorden vinden gesprekken plaats met andere besturen om tot een goede samenwerking te komen, zodat er een dekkend netwerk van voorzieningen komt voor deze doelgroepen binnen de Manifestogroepen en de Breinsteingroepen (openbaar onderwijs).	herkenning van talenten bij het jonge kind. Binnen het SWV wordt gelijktijdig gewerkt aan vergroting van deskundigheid op alle niveaus. Hiervoor heeft OC&W in 2018 15 miljoen extra beschikbaar gesteld. Chrono heeft verschillende Manifestogroepen en co-financiert daarom 50%. Binnen iedere school zal er een specialist hoogbegaafdheid aanwezig zijn. Aandacht voor alle hoogbegaafde kinderen van groep 1 t/m groep 8.		middelen overheid. Regeerakkoord 2017-2021. Via SWV te verdelen.
Per 25 mei 2018 is de Europese privacywetgeving in werking getreden. Chrono heeft een Functionaris Gegevensbescherming in dienst en voldoet aan de (minimum)eisen.	Chrono is al geruime tijd bezig om de privacy, daar waar noodzakelijk, op orde te krijgen. De FG werkt volgens plan verder aan de invulling van de wetgeving. Met name bewustwording bij alle geledingen staat hoog op het lijstje.	Continu.	€ 12.000 per jaar.



Domein 2. Leiderschap en management

Blijvende professionalisering en een stimulerende onderwijsomgeving dragen bij aan de kwaliteit van de leerkrachten. Dit vraagt om goede schoolleiders, om goede besturen en een goed HRM-beleid. De schoolleider heeft een centrale rol daar waar het gaat om de invulling van onderwijskwaliteit in relatie tot de identiteit van de school. Alle directeurs van Chrono zijn geregistreerd als RDO (Registerdirecteur), dat betekent dat ze minimaal drie modules scholing moeten volgen om opnieuw geregistreerd te worden. Twee van de drie modules zijn gezamenlijk afgerond en de derde module kan naar keuze worden ingevuld.

Met het oog op de ontwikkeling van een aantal scholen binnen Chrono naar een IKC (Integraal Kindcentrum) zullen de Chronodirecteuren geschoold worden tot directeur Integraal Kindcentrum.

De kans is aannemelijk dat in de huidige planperiode het CvB gebruik gaat maken van keuzepensioen. Het is zaak hier vroegtijdig op te anticiperen teneinde de continuïteit te borgen.

Daarom spreken we de volgende ambities af:

Doel	Uitwerking	Tijdpad	Kosten
Alle schoolleiders zijn ingeschreven in het schoolleidersregister en voldoen aan de eisen voor herregistratie RDO. Hiertoe dienen de meeste schoolleiders nog één module (vrije keuze) af te ronden.	Professionaliseringsafspraken opnemen in HRM beleid en koppelen aan financiële paragraaf. Laatste module is vrije keuze, maar kan ook gerichte scholing voor directeur IKC zijn of een studiereis.	2018-2021.	€ 3000 per directeur per jaar.
Chrono leidt kweekvijverkandidaten op om de toekomstige directievacatures op te vullen. Eenzelfde kweekvijvertraject zal voor IB-ers worden opgezet. In 2022 heeft Chrono minimaal vijf nieuwe schoolleiders opgeleid.	De opleiding bestaat uit een tweejarige studie. In het tweede jaar moeten de kweekvijverkandidaten zelf managementvaardigheden uitvoeren. Hiertoe worden ze door Chrono in de gelegenheid gesteld.	Doorlopend.	€ 35.000.
Het CvB dient zich continu te ontwikkelen en op de hoogte te houden van relevante ontwikkelingen.	Het CvB bezoekt studiedagen, regionale en landelijke netwerkbijeenkomsten, is actief binnen netwerken, kent het politieke spectrum. Volgt een studie en weet waar relevante informatie te halen is.	Doorlopend.	€ 5000 per jaar.
Vroegtijdig anticiperen op eventuele wisseling in CvB in verband met keuzepensioen (continuïteit borgen).	Vroegtijdig oriënteren op profielschets. Standpuntbepaling één of tweehoofdig CvB. Afhankelijk van status fusie onderwijs en kinderopvang.	Vanaf 2021.	Pro memorie.



Domein 3. Personeel

Het personeel binnen Chrono heeft waardevol werk. Het is daarom van groot belang goed voor het personeel te zorgen. Autonomie van de leerkracht geeft ruimte om gestelde doelen te halen binnen de vastgestelde kaders. Binnen een goede organisatie doe je dat samen, stimuleer je elkaar en moedig je elkaar aan. Behaalde resultaten vier je en daar ben je samen trots op en blij mee. Dat is ook de reden dat we het Koersplan beginnen met de pijlers van Gung Ho (*'Gung Ho!', Ken Blanchard en Sheldon Bowles*).

Naast de CAO is het eigen personeelsbeleid van Chrono erg belangrijk, waarbij de menselijke maat leidend is. Binnen de CAO (2014) van het onderwijs, onderscheiden we drie fases in de professionalisering van de leerkrachten: start-, basis- en vakbekwaam. Binnen deze fases ontwikkelt de leerkracht zijn/haar algemene didactische vaardigheden tot differentiatievaardigheden. Ondanks de goede bedoelingen beschikt Chrono momenteel nog niet over één uniform observatie-instrument om deze vaardigheden vast te stellen. Dit heeft te maken met het keuzeprocess en ontwikkelingen in de markt. Zoals het zich nu laat aanzien zal worden overgegaan tot het gebruik van WMK (werken met kwaliteitskaarten van Cees Bos) en wel het onderdeel Mijn Schoolteam.

Binnen Chrono zijn twee coaches actief die de begeleiding van de startende leerkrachten op zich nemen. Het streven van de overheid dat 30% van de leraren in 2020 een afgeronde wo-bachelor/hbo/universitaire masteropleiding heeft, wordt niet gehaald. Binnen Chrono hebben momenteel 35 leerkrachten (20%) een masteropleiding gevolgd. Er is echter de afgelopen jaren onvoldoende gebruikgemaakt van de aanwezige kennis bij deze groep. Het doel blijft onverminderd om deze groep een rol te geven binnen de kennisgroepen.

Chrono staat voor het bieden van kansen op interactie, ontwikkelingen en mobiliteit. De meerwaarde van de stichting zal met name worden gezocht in het gezamenlijk bereiken van doelen. In alle geledingen zal dit onder meer tot uiting komen in gezamenlijke scholing, intervisie, collegiale consultatie en ondersteunend werkoverleg.

De invoering van het lerarenregister is uitgesteld/afgeblazen, maar leraren kunnen zichzelf nog steeds vrijwillig registreren, hun bevoegdheid opvoeren en hun professionaliseringsactiviteiten bijhouden in het systeem.

Uit het Inspectierapport naar aanleiding van de pilot in 2017 werd als speerpunt van het bestuursgerichte onderzoek 'het blijvend sturen op competenties van personeel' als centraal onderzoeksthema gekozen. Dit thema is eveneens in het vorige 'Strategisch Bestuursbeleidsplan' opgenomen en vraagt nog steeds aandacht. In de uitwerking van dit speerpunt heeft het bestuur ambities geformuleerd, maar zijn doelen niet concreet uitgewerkt.

Nu binnen Chrono een keuze is gemaakt voor een vaardigheidsmeter (Mijn Schoolteam), kunnen de noodzakelijke competenties van het personeel in beeld gebracht worden. Hierin worden de nieuwe functieprofielen (CAO 2018-2019) verwerkt.

Overigens is tijdens de verificatieonderzoeken door de Inspectie geconstateerd (zie hoofdstuk 3, Inspectierapport) dat het personeel gemotiveerd is om zich continu te laten scholen, met als doel de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Positief is ook dat er veel begeleiding voor startende en herintredende leerkrachten is.

De oudere leerkracht mag echter niet worden vergeten. Actief seniorenbeleid betekent het gesprek aangaan en de mogelijkheden en wensen in kaart brengen. Het geldt dat Chrono voor flankerend beleid beschikbaar had, wordt hiervoor ingezet. We willen de oudere leerkracht graag langer aan ons binden. Invoering van onder andere het generatiepact (minder werken tegen een redelijk salaris met maximale pensioensopbouw) kan tot de mogelijkheden gaan behoren en wordt onderzocht.

In het kader van werkdrukverlichting heeft de inzet van onderwijsassistenten in het basisonderwijs zijn intrede gedaan. Niet alleen meer handen in de klas, preventieve zorg, maar ook een meer inhoudelijke ondersteuning voor kinderen met een onderwijsarrangement vanuit de zware zorgmiddelen.

Binnen de samenwerking met Welluswijs betekent dit dat we zullen onderzoeken of een integrale inzet van deze groep medewerkers mogelijk is (kinderopvang, bso, tso en in de klas).

Binnen de CAO BaO 2018 krijgen de teams een belangrijke rol om het werk op school volgens een werkverdelingsplan te verdelen.

Daarom spreken we de volgende ambities af:

Doel	Uitwerking	Tijdpad	Kosten
Startende leraren zijn in maximaal drie jaar basisbekwaam: ze beheersen dan de differentieervaardigheden in de praktijk. Chrono heeft een start gemaakt met het vullen van de Loopbaanmonitor.	Naast de directeuren en IB-er hebben ook de Schoolopleiders een prominentere rol in de coaching en planmatige begeleiding van startende leerkrachten. Dit wordt in beeld gebracht in de Loopbaanmonitor.	2018-2022.	€ 10.000 algemeen. € 500 per fte per jaar beschikbaar.
Alle ervaren leraren beheersen in 2023 op hun niveau voldoende differentieervaardigheden en zijn daarmee basis of vakbekwaam.	Aanbod creëren in de scholing in 'Omgaan met verschillen'. De directeuren brengen de behoefte tot scholing in kaart naar aanleiding van klassenbezoeken en het gebruik van gerichte kijkwijzers.	2018-2023.	Budget scholing Begeleiding Klari, Nelco, Dicksy.
Chrono heeft de eigen academie doorontwikkeld en biedt een bovenschools scholingsaanbod aan dat aansluit bij het strategisch Koersplan en de actualiteit.	Jaarlijks wordt door de medewerker kwaliteitszorg in overleg met het CvB en de scholen bepaald wat het bovenschoolse aanbod zal zijn. De ontwikkeling per school en persoonlijke ontwikkeling worden op schoolniveau bepaald.	2018-2022.	€ 20.000 voor bovenschools cursusaanbod.
Chrono maakt uiterlijk in 2018 in het HRM-beleid gebruik van een eenduidig gevalideerd instrument waarmee de didactische vaardigheden van iedere leraar in beeld gebracht worden.	De pilot rond het gebruik van Mijn Schoolteam wordt in mei 2018 afgerond, waarna een definitieve keuze wordt gemaakt.	2018-2022.	€ 15.000.
Het lerarenregister wordt (nog) geen verplichting voor alle leerkrachten. Toch stimuleert Chrono een leven lang leren/ontwikkelen. Binnen alle POP's blijft dit een belangrijk onderdeel.	Professionaliseringsafspraken opnemen in HRM-beleid en koppelen aan financiële paragraaf. Chrono voldoet aan de wettelijke eis voor vrijwillige registratie.	2019-2023.	Nader te bepalen.
Chrono stimuleert een onderzoekende houding van leerkrachten. Dit vraagt om gerichte scholing. Leerkrachten die een masteropleiding hebben afgerond en dit wensen kunnen via professionele leergemeenschappen een rol krijgen in de ontwikkeling van hun collega's	Versterking functiemix en functiedifferentiatie. In kaart brengen waar de behoefte tot scholing ligt: ICT, cultuureducatie, bewegingsonderwijs, scholing in differentieervaardigheden, coaching, huidige masteropleidingen.	Doorlopend .	Lerarenbeurs. Bijkomende kosten € 5000 per jaar.
Alle leerkrachten worden voldoende ICT-vaardig en passen dit in de praktijk toe in hun lessen, analyses en evaluaties. Scholing van personeel op dit terrein valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur.	De werkgroep ICT omschrijft de gevraagde digitale vaardigheden en minimale inzet van de leerkrachten. Hiertoe zal de werkgroep eenduidig beleid ontwikkelen voor alle Chronoscholen.	2019-2023.	Prestatiebox, extra geld OC&W.
Werkdruk in het onderwijs wordt minder ervaren als leerkrachten eigenaar zijn van hun eigen werkplanning en het niet als opgelegd voelt. Chrono draagt hieraan bij door de secundaire zaken goed te regelen. Iedere school krijgt meer personele middelen om de werkdruk te verminderen. Op schoolniveau wordt bepaald hoe de middelen worden ingezet.	Passend Onderwijs wordt als één van de grote boosdoeners van de werkdruk genoemd. Chrono zorgt voor meer handen in de klas en ondersteuning bij zorgarrangementen door de benoeming van extra personeel en onderwijsassistenten.	Vanaf 2018.	Bedrag oplopend van € 155 in 2018/2019 tot ruim € 190 per leerling in 2021/2022.
In het kader van de werkdruk wordt het personeel zelf verantwoordelijk voor het opstellen van het werkverdelingsplan. Er wordt uitgegaan van een plan waarbij het initiatief komt te liggen bij het team. De werkgever, de gemandateerde schoolleider, maakt op basis van het teamgesprek het werkverdelingsplan. De rol van de gemandateerde schoolleider is dus expliciet vastgelegd. Uitgangspunt is dat 1659 uur als basis gehandhaafd blijft. De berekening gaat plaatsvinden over de periode 1 oktober t/m 30 september. De 40-urige werkweek komt hiermee te vervallen. Wel blijft deze als rekeneenheid gelden voor het bepalen van het salaris en het verlof.	In het werkverdelingsplan wordt onder andere vastgelegd: de verdeling van de groepen over de leraren, de verhouding tussen lesgebonden en overige taken, welke overige taken je als team op school verzorgt, de tijd voor voor- en nawerk, de tijd binnen en buiten de klas voor onderwijsondersteunend personeel, de pauzes, de aanwezigheid op school en de besteding van de werkdrukmiddelen. De schoolleider legt de gemaakte afspraken vast in het werkverdelingsplan en legt deze ter instemming voor aan de P-MR.	Jaarlijks.	Geen.
Chrono blijft mobiliteit van haar personeel promoten. Als jaarlijks tien personen mobiel worden zijn we tevreden.	Mobiliteit is goed voor de persoonlijke ontwikkeling van de leerkrachten. Het gras is soms echt groener bij de burens. Nog te vaak koesteren leerkrachten bekende ellende boven onbekende vreugde.	Jaarlijkse peiling belangstel- ling.	Geen.
Met het oog op de te verwachten leerkrachttekorten is Chrono pro-actief in het	Samen met de andere besturen worden actief zij-instromers benaderd.	Continu.	€ 10.000 per jaar. Wervingskosten.

werven van personeel. Chrono probeert jaarlijks minimaal 20 leerkrachten (ongeveer acht fte) in de A-pool te hebben om de uitstroom in de komende jaren op te vangen.	Lio-ers krijgen betaald voor hun eindstage en bij gebleken geschiktheid vooraf al een baan aangeboden. De A-pool wordt meer dan in het verleden gevuld met ervaren personeel dat meer in de luwte wil staan of bijvoorbeeld met een studie bezig is.		
Chrono voert een actief seniorenbeleid. De middelen van het flankerend beleid zullen hiertoe worden aangewend. Doel is de oudere werknemer langer aan Chrono te binden en de jongere eerder in stelling brengen.	Samen met andere besturen wordt onderzocht of het invoeren van het generatiepact tot de mogelijkheden behoort. Ouderen moeten in de gelegenheid worden gesteld hun werkzaamheden af te bouwen. Juist daar inzetten waar de oudere werknemer nog van toegevoegde waarde kan zijn.	Jaarlijks.	€ 125.000 per jaar.
Het strategisch personeelsbeleid bij Chrono wordt versterkt. De professionele dialoog op school krijgt meer gestalte. De professionalisering van schoolleiders op het gebied van strategisch personeelsbeleid krijgt meer inhoud.	Chrono heeft een uitgebreid Meerjarenbestuursformatieplan. Het beschrijft het integrale personeelsbeleid. In de komende jaren zal dit meer en meer omgezet worden naar strategisch personeelsbeleid (meer samenhang financiën, inzet, interne- en externe ontwikkelingen).	2022.	
Het beroep van leerkracht moet aantrekkelijker worden gemaakt. Leerkrachten moeten meer dan nu het geval is carrière kunnen maken in het onderwijs. Dit kan de aanwas van mannelijke leerkrachten en de binding met het onderwijs vergroten.	De doorgroeimogelijkheden voor leerkrachten maximaal invullen binnen de mogelijkheden die de onderwijs-CAO biedt. Duidelijke functieprofielen samenstellen met een passende beloning.	2019-2023	Pro memorie.
Alle scholen werken aan een Professioneel Statuut. In het statuut staan afspraken over de professionele ruimte van leraren, geldend voor het didactisch en pedagogisch handelen.	Chrono is hier nog niet mee gestart. Hoewel de eindverantwoordelijkheid bij het bevoegd gezag ligt, zal het initiatief van de leerkrachten uit moeten gaan.	2018-2022.	



Domein 4. Cultuur en klimaat

Hoewel cultuur en klimaat erg op elkaar lijken, zijn er ook verschillen tussen beiden. Klimaat wordt ook wel 'organisatiecultuur aan de oppervlakte' genoemd. Als we het hebben over organisatiecultuur dan gaat het over normen en waarden die medewerkers binnen de organisatie met elkaar delen. Iets wat er in jaren tijd ingeslopen is of iets wat bijvoorbeeld komt door de historie van een organisatie. Organisatieklimaat gaat veel meer over het beeld wat mensen hebben over de meer zichtbare aspecten zoals het beleid, de al dan niet aanwezige procedures die ze gebruiken tijdens hun werk. Cultuur ligt onder de oppervlakte en het klimaat is meer zichtbaar. Door het klimaat aan te pakken, kun je werken aan een verandering van de cultuur.

Chrono is een organisatie waar kinderen en medewerkers in een veilige en uitdagende werkomgeving kunnen werken en zich optimaal kunnen ontplooiën. We werken in een sfeer van respect en vertrouwen, waarbij iemand gewaardeerd wordt vanwege zijn inzet en niet afgerekend wordt als hij een fout maakt. Kinderen en medewerkers worden gezien en er is oog voor de eigen situatie en behoefte. Leerkrachten hebben oog voor de kinderen en zijn in staat flexibel in te spelen op hun individuele onderwijs- en leerbehoeften. Binnen Chrono heerst een professionele cultuur waarin op professionele wijze feedback op elkaars handelen kan worden gegeven en waarin men bereid is van elkaar te leren. Het bevorderen van de lichamelijke en geestelijke gezondheid voor iedereen die werkzaam is bij onze organisatie vinden we van groot belang. Door gesprek waarin er oprechte belangstelling voor elkaar is, kom je te weten hoe het met de ander gaat. Dat geldt voor leerkrachten richting kinderen, voor medewerkers onder elkaar en voor directeurs naar medewerkers. Bij kind- en oudergesprekken, teambesprekingen, functioneringsgesprekken komt ook het persoonlijk welzijn aan de orde. Bij dreigende uitval en ziekte wordt ingezet op begeleiding en waar nodig op preventieve interventies om uitval te voorkomen of anders zo kort mogelijk te laten duren.

Op iedere school is een contactpersoon aangesteld. Daar kunnen kinderen en medewerkers contact mee zoeken als ze met betrekking tot de school of organisatie op het gebied van (lichamelijke of geestelijke) veiligheid ergens mee zitten. Deze contactpersonen kunnen zich wenden tot de vertrouwenspersoon (bij ernstige zaken kan deze ook rechtstreeks benaderd worden). Klachten worden via een afgesproken klachtenprocedure behandeld.

Daarom spreken we de volgende ambities af:

Doel	Uitwerking	Tijdpad	Kosten
Binnen Chrono zijn we verantwoordelijk voor elkaar en aanspreekbaar op de kernwaarden vanuit het Koersplan. Vanuit deze verantwoordelijkheid willen we anderen helpen in hun ontwikkeling.	Scholing is kennis vergaren, maar ook delen van kennis (halen en brengen). In de komende jaren kenniskringen opzetten op basis van deskundigheden/masters, leerjaren.	2018-2022.	Gefaciliteerd in dagdelen en reiskosten.
Er is sprake van een veilig schoolklimaat en er wordt gehandeld volgens een vastgesteld veiligheidsplan en anti-pestprotocol. Jaarlijks wordt de sociale veiligheid gemeten en gemonitord. De resultaten worden voor 1 augustus aangeleverd bij de Inspectie.	Het schoolklimaat wordt gekenmerkt door veiligheid en respectvolle omgangsvormen maar heeft continu onderhoud nodig. Kinderen voelen zich veilig en geven dit aan in de vragenlijsten (sociale vragenlijsten en veiligheidsmonitor).	Jaarlijks.	Geen.
Uit tevredenheidsonderzoeken, PDCA-gesprekken en bezoek van de Inspectie blijkt dat er sprake is van een professionele werkcultuur.	Er is een nog aan te scherpen professionele werkcultuur waarin alle medewerkers acteren vanuit rolvastheid en taakvolwassenheid.	Twee jaarlijkse cycli.	Geen.
Elke school heeft een specifiek (herkenbaar) profiel.	We kiezen hier bewust voor en toetsen dat aan het oordeel van ouders, buitenstaanders en leerlingen.	Iedere vier jaar.	Geen.

Domein 5. Middelen en voorzieningen

De verwachting dat de krimp van Chrono tot ongeveer 2019 aanhoudt, lijkt in de praktijk ook zo te zijn. Het aantal leerlingen is tot op dat moment met ruim 7% gedaald. Chrono telt drie kleine scholen (scholen onder de 100 leerlingen). Zolang de kleine scholen financieel en kwalitatief voldoende blijven presteren, zal er geen actief sluitingsbeleid worden gevoerd. Chrono wil Christelijk Primair Onderwijs aanbieden met een realistische spreiding binnen de gemeente Hardenberg. We beseffen ons echter dat niet overal thuisnabij onderwijs mogelijk is. Teneinde de onderwijskwaliteit te kunnen borgen voor kinderen en personeel, vindt Chrono dat een school voldoende kwaliteit moet bieden en financieel verantwoord moet zijn. Zodra de grens van 40 wordt gepasseerd gaat het CvB met de MR in gesprek en wordt jaarlijks bekeken of aan beide criteria wordt voldaan. Als een school te sterk krimpt, zal worden onderzocht of samenwerking, danwel fusie met een andere school (eventueel interzuilair) in de buurt kan worden gerealiseerd om onderwijs in het dorp, de regio of stadsdeel te waarborgen, vanuit het motto: 'Beter één, dan geen school'.

De doorcentralisatie van het buitenonderhoud laat in de meerjarenprognoses zien dat dit op de langere termijn voor problemen kan gaan zorgen, mede omdat de overheid onvoldoende bijdraagt in renovatie.

De kengetallen van Chrono zijn allemaal op orde, maar voorzichtigheid blijft geboden. Het bestuur vindt het wenselijk dat er meer concrete stuurgetallen komen die de bruikbaarheid van de informatie verder versterken. De risicoparagraaf blijft de aandacht houden en het overleg met de werkgroep zal onder deskundige externe begeleiding structureel van aard moeten worden.

Directeuren die innovatief zijn, goede plannen hebben en hun nek durven uit te steken, kunnen bij het bestuur aankloppen voor een extra bijdrage.

Op het gebied van ICT worden in de toekomst stevige investeringen gevraagd. Hiertoe zijn in het verleden investeringsprogramma's gemaakt.

Investerings in duurzaamheid worden meegenomen bij nieuwbouw- en renovatieprojecten.

Daarom spreken we de volgende ambities af:

Doel	Uitwerking	Tijdpad	Kosten
Chrono beschikt over een actuele Risicoparagraaf binnen de (meerjaren-)begroting. Hiertoe zoekt Chrono externe deskundige begeleiding. Deze paragraaf wordt vertaald in middelen, materialen en mensen. De werkgroep Risicomanagement wordt twee keer per jaar bij elkaar geroepen.	Binnen het jaarverslag wordt sinds 2013 een continuïteitsparagraaf opgenomen. Deze moet de komende jaren gekoppeld worden aan een Chrono-eigen actuele risicoparagraaf. De werkgroep bestaande uit leden van de GMR, RvT en directies komen twee keer per jaar bij elkaar.	2018 en volgende.	€ 5000.
Chrono spiegelt zich al jaren aan de landelijke kengetallen. Een eigen norm is echter nooit vastgesteld. Chrono hanteert binnen vier jaar een eigen set aan stuurgetallen.	De commissie die zich bezig houdt met de te verwachten risico's zal zich over deze materie buigen.	2022.	Zie boven.
Consolideren daar waar het moet en gericht investeren. Met name op het gebied van personeel zal Chrono nu pro-actief moeten acteren om over enige jaren over voldoende personeel te beschikken.	Boventallig personeel zal in de A-pool worden geplaatst, maar daarnaast zal er naar gestreefd worden om jaarlijks de invalpool met ruim 20 leerkrachten gevuld te houden. Dat betekent een continue bezetting van 5 / 6 fte. Door het vertrek van ongeveer 25 fte (40/45 personeelsleden) in de komende jaren is deze investering verantwoord.	2018-2025.	€ 150.000.
In het IHP is vastgelegd welke scholen in aanmerking komen voor nieuwbouw of groot onderhoud/renovatie. In het meerjaren onderhoudsplan is vastgelegd welke investeringen gevraagd worden. We volgen de in dit plan voorgesteld volgorde. Doel is dat de scholen weer een frisse uitstraling krijgen en voldoen aan de	In 2018/2019 zal nieuwbouw van de Prof. Waterink worden uitgevoerd. Hiernaast staan een aantal renovatietrajecten op stapel. De eerste stappen om te komen naar nieuwbouw in Balkbrug worden in samenspraak met Arcade gezet, omdat beide scholen onder één dak komen.	2018-2023.	€ 400.000 voor renovatieprojecten.

onderwijskundige, bouwkundige en duurzaamheidseisen van dit moment en de toekomst.			
ICT-investeringen vragen de nodige aandacht. Digitale leermiddelen zijn niet meer weg te denken en nemen een steeds belangrijkere plaats in. De ICT-commissie komt met een voorstel om Chrono-breed te investeren in hardware.	De ICT-commissie is leidend en zal met een passend voorstel komen. Dit moet passen bij de wens om zoveel mogelijk in de cloud te werken.	2019-2023.	€ 500.000.
Alle schoolbegrotingen staan, met name op het gebied van materiële uitgaven onder druk. De bijdragen vanuit het rijk zijn onvoldoende. Met name stijgende energiekosten, groot onderhoud, licenties en leegstand trekken een stevige wissel op de begroting. In de komende jaren moet duidelijk worden in hoeverre reserves hiervoor kunnen aangewend om er voor te zorgen dat scholen toch nog enige reserve behouden. Dat geldt ook voor Chrono. We moeten op de korte en lange termijn aan onze verplichtingen kunnen voldoen en ruimte houden voor investeringen in nieuwe ontwikkelingen.	Solidariteit is een groot goed, maar tot welke prijs en hoelang? Iedere school is autonoom, maar solidariteit is ook belangrijk. Uitgangspunt hierbij is dat solidariteit eindig is. Als er geen uitzicht op stabiliteit is, moeten er namelijk andere beslissingen worden genomen. Daarom bekijkt Chrono per school en per geval wat er financieel moet, kan of mogelijk is.	Continu.	



Domein 6.1. Management van het primaire proces.

We leren kinderen zelfvertrouwen en positief gedrag. We leren kinderen de balans te vinden tussen hoofd, hart en handen. Elke school geeft ontwikkelingsgericht onderwijs. Vanuit een positief leerklimaat dagen we kinderen uit optimaal te presteren, passend bij het kind, want ieder kind is immers uniek.

De toepassing van digitale leermiddelen voor zowel leerkracht als kinderen is in de afgelopen jaren toegenomen. De aanschaf van traditionele apparatuur is afgenomen en de aanschaf van tablets en Chromebooks is gestegen. Voor instructie zien we het gebruik van beamers afnemen terwijl het gebruik van touchscreens toeneemt. De rol van de leerkracht blijft echter essentieel bij de instructie en de analyse van de opbrengsten. Binnen alle teams zal de focus op de leerkrachtvaardigheden blijven liggen.

Het onderwijs aan hoogbegaafde leerlingen krijgt binnen Chrono aandacht in de vorm van de Manifestogroepen. Het uitdragen van de aanwezige kennis over hoogbegaafdheid gaat echter nog niet zoals verwacht en zal ook in de komende planperiode prioriteit hebben. OC&W zal hiervoor via de SWV-en extra middelen beschikbaar stellen.

Passend Onderwijs heeft de afgelopen jaren meer vorm gekregen. Het aantal verwijzingen naar SO-voorzieningen is gedaald en de verbrede opvang van leerlingen met gedragsproblemen binnen het SBO heeft meer inhoud gekregen. Verder zien we dat leerlingen met cognitieve problemen steeds meer op de basisscholen blijven. Het gedifferentieerd lesgeven (op drie niveaus) is gemeengoed geworden. Binnen kleine scholen met combinatiegroepen blijft het echter een enorme uitdaging.

De verwachting is dat in de komende jaren er steeds meer gekeken wordt naar de ontwikkeling van de leerling ten opzichte van zichzelf in plaats van ten opzichte van de 'gemiddelde' leerling.

Bij een veranderend curriculum zal ook toetsing een andere inhoud krijgen, waarbij in eerste instantie de referentieniveaus leidend zullen zijn bij de beoordeling door de Inspectie.

Door de inzet van eigen orthopedagogen en de toewijzing van zorgmiddelen aan de schoolbesturen kunnen steeds meer passende onderwijsarrangementen voor zorgleerlingen worden gerealiseerd. De volgende stap binnen Chrono wordt het aanbieden van meer handen in de klas en door de benoeming van extra onderwijsassistenten. Hiervoor worden middelen voor zware zorg en de extra middelen voor werkdrukverlaging gebruikt.

In de afgelopen jaren zien we dat het aantal zittenblijven binnen Chrono is gedaald.

Het streven om leerlingen meer te laten bewegen, is de afgelopen jaren niet of nauwelijks gehaald. Hiervoor zijn ook geen extra middelen beschikbaar gesteld. Binnen de regio Hardenberg zien we wel extra inzet van vakleerkrachten vanuit Sportservice Hardenberg. Op zich is dat een positieve ontwikkeling die we toejuichen en in de nabije jaren hopen uit te breiden.

Daarom spreken we de volgende ambities af:

Doel	Uitwerking	Tijdpad	Kosten
Voor elk kind wordt een passend onderwijsaanbod gecreëerd. Binnen Passend Onderwijs gaan we uit van wat het kind KAN en niet van wat het niet kan.	Gebruikmaken van signaleringsinstrumenten voor herkenning van talenten. Onze leerkrachten geven gedifferentieerd onderwijs en kunnen omgaan met verschillen.	Vanaf 2018.	
Ons onderwijsaanbod is afgestemd op de kerndoelen, gericht op een brede ontwikkeling en eigentijds onderwijs.	Scholen zijn continu in ontwikkeling. Ze zijn kritisch op hun eigen presteren, maar ook het oordeel van externen is van belang. Dit vernemen we via audits, Inspectie, ouders en onze eigen kritische houding (analyse en evaluatie).	2020.	
Wij kennen de ontwikkeling van onze leerlingen en stemmen het onderwijs daarop af. In de komende jaren zullen we ons oriënteren op onder andere de Dia-toetsen.	Binnen het leerlingvolgsysteem gebruiken we de toetsen om te controleren of we voldoende op niveau zijn, maar ook volgen we de ontwikkeling van de leerlingen.	2019.	
De kwaliteitszorg van Chrono is op orde, zowel op school- als op bestuursniveau. Alle scholen kunnen de gewenste basisondersteuning bieden. Chrono beschikt over eigen auditteams die alle scholen bezoeken. De inspectienorm is ook onze	Op iedere school is de basisondersteuning op orde. Op iedere school zijn de opbrengsten op orde en zijn duidelijk haalbare (tussen-)doelen geformuleerd.	2018-2022.	€ 20.000.

minimale norm. Voldoende leerlingen halen het fundamentele streefniveau 1f/1s. Op iedere school past het aantal leerlingen dat deze niveaus behaalt bij de verwachting voor deze leerlingenpopulatie. Dat betekent concreet dat de streefniveaus per school kunnen verschillen en daar waar mogelijk op 2f zitten.	De vorderingen van de kinderen worden transparant verwerkt in het leerlingvolgsysteem en worden naar iedere toetsperiode geanalyseerd en geëvalueerd. Iedere school wordt in de komende planperiode één keer bezocht door het Chrono-auditteam. De uren voor kwaliteitszorg op Chrono niveau worden uitgebreid.		
Chrono hanteert een planmatige cyclus voor kwaliteitszorg. De zelfevaluatie blijft echter nog achter en zal meer inhoud gaan krijgen.	Chrono onderzoekt of het zich kan aansluiten bij lerende bestuursnetwerken, danwel laat het zich visiteren door de PO-Raad.	2018-2023.	€ 10.000.
Geen kind zit onnodig thuis (maximaal drie maanden) door het ontbreken van een passend onderwijsaanbod. Dat kan dus ook op een andere school zijn (ook buiten Chrono). Dit is helaas niet altijd mogelijk, soms is schorsing noodzakelijk en in het uiterste geval verwijdering van school.	Binnen Chrono voelen we ons samen verantwoordelijk, dat betekent in de praktijk dat waar dat noodzakelijk is een andere school een time-out plaats creëert in noodgevallen. In de praktijk zal dat op de SBO zijn, daar is deze voorziening momenteel aanwezig.	Doorlopend.	--
Ieder school heeft een goed werkende ICT-infrastructuur en beschikt over voldoende digitale devices en relevante digitale leermiddelen. Alle scholen gaan in de Cloud werken. Er komt een eenduidig beleidsplan dat voor alle scholen geldt.	De werkgroep ICT werkt dit onderdeel verder uit in het te schrijven beleidsplan aan de hand van de ICT-puzzel. In het beleidsplan zullen de gewenste investeringen en alle zaken rondom digitale geletterdheid worden beschreven (informatievaardigheden, basisvaardigheden, mediawijsheid en computational thinking). Vanuit dit plan volgt gerichte gedifferentieerd nascholing van het personeel).	2018-2019.	€ 500.000.
Er ontstaat een doorgaande lijn tussen scholen en andere voorzieningen om te werken aan de gezondheid en een actieve leefstijl van kinderen. Bewegingsonderwijs kan het leren van kinderen ondersteunen, daarom is het van belang de kwaliteit en kwantiteit ervan te verhogen.	Chrono stimuleert en faciliteert dat iedere (startende) leerkracht een gymbevoegdheid haalt. Daar waar mogelijk sluiten we aan bij gemeentelijke initiatieven die met name vorm krijgen door de inzet en samenwerking met Sportservice Hardenberg, door de inzet van onder andere combinatiefunctionarissen en vakdocenten.	2015-2020.	Lerarenbeurs + formatie.
Voor de leerlingen betekenen de 21 ^e eeuwse vaardigheden dat ze gepersonaliseerd leren, maar ook op diverse niveaus samenwerken, snel leren switchen, kritisch denken, beschikken over probleemoplossend vermogen, initiatiefrijk zijn, ondernemerschap tonen, zich goed kunnen uitdrukken, kritisch zijn op het verzamelen van informatie, nieuwsgierig zijn en een goed voorstellend vermogen hebben. Feitenkennis zal minder belangrijk worden, maar het vloeiend Engels spreken wordt noodzaak, daarom zullen steeds meer scholen Engels door de hele school gaan invoeren.	In de aanschaf van een methode zal nadrukkelijk naar de hiernaast genoemde vaardigheden worden gekeken. Ook daar waar juist buiten de methodes vanuit thema's wordt gewerkt, zal de onderzoekende houding worden versterkt. Dit vraagt een kritische houding ten opzichte van de verworven informatie en dus mediawijsheid; wellicht moeten kinderen leren programmeren. Het toekomstige onderwijs zal meer dan ooit de volgende elementen in zich krijgen: verwonderen, verkennen en experimenteren. Dit vraagt gerichte scholing van de leerkrachten, want niet iedere leerkracht heeft dat in zich.	Continu.	



Domein 6.2. Management van het secundaire proces

Contacten met externe organisaties die kunnen bijdragen aan ons onderwijs zijn essentieel voor een organisatie die midden in de maatschappij staat. We stellen ons open voor samenwerking met anderen, op zowel schoolniveau als bovenschools. Voorbeelden zijn nauwere samenwerking met peuterspeelzalen en kinderopvang, brede schoolontwikkeling/IKC's, samenwerking met logopediepraktijken, opleiden in de school/leerwerktrajecten met PABO en MBO, samenwerkingsverband/passend onderwijs in de regio, gezamenlijk met andere verenigingen/stichtingen aanbieden van scholing in de regio. Rode draad en een belangrijk criterium voor onze samenwerking en inzet is dat het kind en/of het personeel en (de kwaliteit van) ons onderwijs er beter van wordt.

Het streven van Chrono om op alle scholen arrangementen tussen kinderopvang, onderwijs, welzijn en sport- en culturele instellingen te realiseren, is pas in de laatste maanden op gang gekomen door een initiatief tot verregaande samenwerking met Welluswijs. Stichting Welluswijs is een laagdrempelige voorziening die in de woonomgeving van bijna ieder kind aanwezig wil zijn en die in de wijken zoveel mogelijk samen probeert te werken met diverse organisatie uit de wijk. Hoe deze samenwerking in de komende jaren vorm zal gaan krijgen, valt nu nog niet te zeggen, maar daar waar de mogelijkheid zich voordoet, zullen scholen van Chrono uit gaan groeien naar Integrale Kindcentra. Om de toezichtlast te beperken ontwikkelt OC&W samen met het ministerie van SZW één integraal kwaliteitskader voor integrale kindcentra(jeugdwet). De PO-Raad en OC&W voeren een verkenning uit met het oog op een meer fundamentele bezinning op bestuurlijke verhoudingen, verantwoordelijkheden en ontschotting.

Samenwerking tussen Welluswijs en Chrono zal zich gaan richten op de ouders en het kind. Samen sta je voor de opvoeding van het kind en samen wil je in onderlinge afstemming met elkaar het kind zoveel mogelijk kansen bieden om zich optimaal te ontwikkelen. Dat betekent het loslaten van bestaande structuren, een open mind, leren, ontdekken, ontmoeten, belangstelling voor elkaar en tijd.

Een andere uitdaging ligt in de samenwerking met het VO. Een poging om op het gebied van rekenen en wiskunde een betere doorgaande lijn te creëren, is gestopt. We zullen het echter blijven proberen en bemerken dat ook de behoefte vanuit het VO om de contacten aan te trekken, gaat groeien. Verkend zal worden of er mogelijkheden liggen in een pilot 10-14-onderwijs.

De discussie over andere vormen van onderwijs heeft een voorzichtige boost gekregen door het snel groeiende leerkrachtentekort. De inzet van onderwijsassistenten was vele jaren mondjasmaat, maar door het dreigende lerarentekort en de extra middelen voor kleine scholen, leerlingenzorg en werkdrukvermindering zal in de toekomst dankbaar gebruikgemaakt gaan worden van deze groep mensen.

Het nieuwe toezichtskader van de Inspectie van het onderwijs is een stap in de goede richting. Er wordt steeds meer de dialoog gezocht over de kwaliteit van het onderwijs, waarbij het schoolbestuur leidend is. De eindopbrengsten van groep 8 blijven echter nog steeds een belemmering vormen, omdat daar de school nog altijd op wordt afgerekend. Dit geeft nog steeds aan dat de overheid een vinger in de pap wil houden en onvoldoende vertrouwen heeft in het onderwijs. Dit terwijl op basis van onderzoek is aangetoond dat de kwaliteit van het onderwijs meer dan voldoende is, afgezet tegen de beschikbare middelen. Om de eigen kwaliteit te bewaken en te verbeteren, zal de inzet van het interne auditteam worden versterkt.

Om een doorgaande leerlijn te realiseren en het onderwijs inhoudelijk beter te laten aansluiten op de onderwijsbehoefte van de leerlingen, vormen de referentieniveaus taal en rekenen een steeds belangrijker hulpmiddel, een stap in de goede richting.

Educatief Partnerschap blijft een punt van aandacht. Betrokkenheid van ouders wordt nog steeds onvoldoende opgewaardeerd naar partnerschap. School en ouders hebben beiden een pedagogische rol te vervullen en zijn medeverantwoordelijk voor de identiteitsontwikkeling van kinderen. Door samen te werken kunnen ze elkaars invloed versterken.

Daarom spreken we de volgende ambities af:

Doel	Uitwerking	Tijdpad	Kosten
De scholen van Chrono hebben goede lokale arrangementen tussen kinderopvang, onderwijs, welzijn en sport- en culturele instellingen. De nauwere samenwerking met Welluswijs zal de mogelijke vorming van IKC's bevorderen. Welluswijs en Chrono smelten samen tot één organisatie.	De gemeente onderneemt weinig actie om te komen tot IKC's. Vanuit het onderwijs en de kinderopvang zal de wens nadrukkelijk bij de politiek worden neergelegd. Het intentiebesluit tot samenwerking met Welluswijs wordt in 2018 getekend. Vervolgens wordt een startkader opgesteld en werkgroepen gevormd. Oprichting koepelorganisatie onderwijs en kinderopvang Chrono/Welluswijs.	2018-2022. 2018/2019. 2019/2020.	€ 10.000 voorbereidingskosten Exclusief vergaderkosten en studiedagen. P.O.-post.
De overgang van kinderen van PO naar VO verloopt soepel. Er zijn doorgaande leerlijnen in ontwikkeling, waarbij de referentieniveaus leidend zijn.	Dit onderdeel staat nog in de kinderschoenen, maar zal in de toekomst meer dan nu leidend worden. Ook dit zal vanuit het BaO/VO-overleg verder inhoud moeten krijgen.		--
Kinderen blijven niet onnodig zitten.	Leerkrachten weten hoe ze bij een doublure of kleuterverlenging de onderwijstijd zinvol kunnen inzetten teneinde de ontwikkeling van het kind optimaal vorm en inhoud te geven.	2019-2023.	
Er zal binnen het PO/VO-overleg nadrukkelijk over de mogelijkheid tot het realiseren van 10-14-onderwijs worden gesproken. Wellicht kan in Hardenberg of Dedemsvaart met een pilot met het Vechtdal worden gestart.	Bespreking in PO/VO-overleg medio 2018. Afhankelijk van de eerste reacties vervolgacties plannen.	2018-2023.	
De discussie met ouders over nieuwe schooltijden wordt open en transparant gevoerd. Een aantal scholen stapt bewust over naar 'nieuwe schooltijden'.	Ervaringen van scholen die werken met nieuwe tijden wordt gedeeld. Scholen onderzoeken of de wens tot wijziging onder de ouders leeft. Scholen maken in overleg met de MR een keuze. De voorkeur van Chrono gaat uit naar het 'vijf-gelijke-dagen'-model.	2018-2022.	Aanpassing wtf.
Ouderbetrokkenheid: ouders zijn tevreden over de school van hun kinderen. De betrokkenheid van ouders wordt significant inhoudsvoller. Ouders beoordelen op dit punt de onderdeel de school met minimaal een 8.0 (80% is tevreden).	De invulling kan per school verschillen: bijvoorbeeld ouderpanels, het invoeren van kind-oudergesprekken, etc.	2019-2023.	--



Domein 7, 8 en 9. Waardering klanten, personeel en maatschappij

De vraag waar het hier om draait, is: 'Zijn onze klanten: ouders, Inspectie, VO tevreden met wat we doen en wat we leveren?' en 'Als we de waardering van de klanten meten, hoe goed scoren we dan?'. Een aandachtsveld dat in eerste instantie vrij simpel lijkt, maar toch redelijk gecompliceerd is. Er wordt niet alleen verlangd dat de klant tevreden is over het eindresultaat van ons presteren, maar ook dat deze te spreken is over de manier waarop het eindresultaat tot stand komt. Na een grondige analyse van de resultaten van de vragenlijsten doelen formuleren die stichtingbreed gelden.

Hoe tevreden zijn de medewerkers van Chrono? Een vaak onderschat punt, want ontevreden medewerkers maken ontevreden ouders, kinderen, Inspectie, bestuur, GMR en klanten. Deze groepen 'klanten' kunnen we alleen tevreden stellen met medewerkers die zelf 'lekker in hun vel' steken. Tevreden personeel verhoogt de kwaliteit.

Deze kwaliteit bepalen we voor een deel zelf, wij kunnen ons de maat laten nemen door bijvoorbeeld de Inspectie, maar kunnen ook proactief onze eigen kwaliteit kritisch gaan meten, door bij elkaar een kritisch meekijkende vriend te zijn door middel van interne/externe audits of bestuurlijke visitatie. Op het niveau van de afdeling Coevorden-Hardenberg van het Samenwerkingsverband is dit helaas niet gelukt. Daarom is besloten om dit binnen Chrono verder door te ontwikkelen tot de vorming van een eigen auditteam(-s). Eigenaarschap is hierbij van grote waarde. Als we op alle onderdelen in staat zijn om de interne kwaliteit (volgens het gelden Inspectiekader) te beoordelen, zullen we een serieuze partner van de Inspectie zijn, die dan nog slechts proportioneel toezicht zal houden.

In mei zijn vragenlijsten uitgezet om de tevredenheid te meten onder onze leerlingen, ouders en personeel. De leerlingen scoorden gemiddeld 3.30; 90% had de vragenlijst ingevuld. Er zijn geen zaken die bovenschools aandacht behoeven. De scholen gaan intern met de scores aan de slag en nemen waar noodzakelijk passende maatregelen.

De ouders scoorden 3,19, maar slechts 39% had de vragenlijst ingevuld. Score was nog wel valide. De laagste scores kwamen naar voren op het gebied van ouderbetrokkenheid, schoolklimaat (communicatie), incidenten (schelden). Deze zaken komen tijdens het directieoverleg aan de orde.

Het personeel scoorde met 3,52 het hoogst en waardeerde de onderdelen gemiddeld met goed; de respons was 73%.



Daarom spreken we de volgende ambities af:

Doel	Uitwerking	Tijdpad	Kosten
Op alle scholen wordt ieder jaar voorafgaand aan een nieuwe planperiode de tevredenheid gemeten onder de leerlingen, leerkrachten en ouders. De minimale score op de vierpuntschaal is 3 (80% tevredenheid).	De vragenlijsten vanuit WMK zijn in mei 2018 uitgezet en dienen als input voor het nieuwe Schoolplan 2019-2023 op de scholen.	mei 2018.	
In de waardering door leerlingen, personeel, ouders en Inspectie komt duidelijk naar voren dat Chrono de kwaliteit levert die ze pretendeert te bieden. Op alle scholen hangt een weergave uit het Koersplan en Het Schoolplan waaruit duidelijk blijkt wat wij beloven te doen.	In de ontwikkeling van de nieuwe schoolplannen worden alle gremia op school betrokken. De verbinding met het Koersplan moet voor iedereen duidelijk zijn. Het eigenaarschap ligt bij iedereen in de organisatie.	2018-2019.	€ 2000.
De scholen van Chrono doen allemaal mee aan het interne auditprogramma. In eerste instantie door een vast auditteam, dat in de toekomst uitgebreid kan worden als meer mensen geschoold zijn. Chrono wil de Inspectie laten zien zicht te hebben op de kwaliteit en deze op orde te hebben.	In samenwerking met de directeuren wordt een audit ontwikkeld. Dit wordt na een pilot op alle scholen uitgezet. Naast de directeuren kunnen ook IB-ers deel uitmaken van de auditteams.	2018-2022.	€10.000.
Ouderbetrokkenheid 3.0 krijgt maar mondjesmaat vorm. Ouders moeten gezien worden als partners die samenwerken in het belang van de kinderen.	Op iedere school wordt ouderbetrokkenheid 3.0 onderwerp van gesprek. Vanuit Chrono zal dit onderwerp een nieuwe impuls krijgen op studiedagen.	2018 en volgende.	Nader te bepalen.

Domein 10. Resultaten en opbrengsten

De afgelopen jaren hebben alle scholen de resultaten van hun onderwijs in kaart gebracht. Het analyseren van de opbrengsten heeft geleid tot nieuwe inzichten en tot kwaliteitsverbeteringen. In algemene zin kunnen we stellen dat de kwaliteit van het onderwijs is verbeterd. Dat blijkt uit het feit dat het aantal zwakke en zeer zwakke basisscholen in Nederland sterk is gedaald. Alle scholen zijn professioneler geworden en beter in staat om de kwaliteit van de opbrengsten te analyseren en dit vervolgens te verwerken in plannen van aanpak. Binnen de pilot van het nieuwe Inspectietoezicht (2017) stelde de Inspectie vast dat de kwaliteitszorg binnen Chrono voldoende tot goed is. Het is goed om te constateren dat Chrono hierin zelf de verantwoordelijkheid neemt. Een goede analyse en evaluatie van het onderwijs alleen leidt echter niet vanzelfsprekend tot kwaliteitsverbetering. Daar blijkt meer voor nodig:

- Scholen en hun bestuur werken met een planmatige cyclus van kwaliteitszorg.
- Het systematisch organiseren van een 'kritische vriend' van binnen of buiten de instelling.
- Een goed personeelsbeleid waarbij alle leraren en schoolleiders zich professioneel kunnen ontwikkelen.

De Inspectie constateerde echter ook dat de doelen van de speerpunten uit het 'Strategisch Bestuursbeleidsplan', en daarmee de te verbeteren onderdelen, onvoldoende concreet zijn beschreven. Het is daardoor niet duidelijk wat het verwachte resultaat is na afloop van de planperiode. Chrono kiest ervoor om als organisatie in voorwaartse beweging te blijven en is zich er terdege van bewust dat niet alles kan en hoeft te worden gemeten. Het zicht op de kwaliteit van het onderwijs door eenduidige observaties kan beter, hier wordt aan gewerkt, zoals al eerder is beschreven.

Voor het bestuur blijft het een continue uitdaging om de ambities op het gebied van onderwijs, het personeelsbeleid en het financieel beleid te koppelen. Van scholen die onvoldoende kwaliteit realiseren, wordt verwacht dat zij alles op alles zetten om te zorgen dat de leerlingen op deze scholen het onderwijs krijgen met de kwaliteit die ze verdienen. De schoolleider en de leerkrachten staan centraal in het proces van kwaliteitsverbetering, waarbij vaststaat dat iedere school zichzelf kan verbeteren.

Het spanningsveld zit in de gevoelde werkdruk, de intrinsieke wil om te ontwikkelen, de mogelijkheid om te ontwikkelen en de nog niet/nooit gevoelde energie die vrijkomt door ontwikkeling.



Daarom spreken we de volgende ambities af:

Doel	Uitwerking	Tijdpad	Kosten
Chrono beschikt al over een planmatige cyclus voor kwaliteitszorg. Deze kan nog verder worden vervolmaakt door de evaluatie en analyse te versterken. Op bestuursniveau zal extra geïnvesteerd worden in de medewerker kwaliteitszorg ter ondersteuning van de scholen en het CvB.	Zowel op bestuursniveau als op schoolniveau regelmatig analyses en inhoud van de (verbeter)plannen evalueren. Welke doelen stelt Chrono? Hoe bepalen de scholen hun doelen? Doen we de goede dingen, doen we ze goed en hoe kunnen ze nog beter. Uitgangspunt is dat de Chronoscholen bovengemiddeld kunnen presteren, mits er aanwijsbare redenen zijn niet aan deze eis te kunnen voldoen.	2018-2022.	--
Alle Chronoscholen voldoen aan de minimumnormen voor kwaliteit. Scholen die toch onder de minimumeisen raken, voldoen binnen een jaar weer aan deze eis.	Bij noodzaak zal een intensief verbeterprogramma samen met de school worden geschreven en worden uitgezet op de school.	Continu proces.	Betaald door OC&W. Impuls Chrono.
Alle Chronoscholen zijn transparant over hun opbrengsten en verantwoorden zich naar externen (bijvoorbeeld via Vensters PO). Zij zorgen ervoor dat bij de verantwoording de indicatoren zijn voorzien van zoveel mogelijk lokale context. De inhoud, de verantwoording is de input voor de Schoolgidsen en Schoolplannen van de Chronoscholen.	In het komende schooljaar zal onder begeleiding van de kwaliteitszorgmedewerker op alle scholen een nieuw Schoolplan worden gemaakt. Het Koersplan van Chrono is hierin leidend. Tevens zal in de komende jaren gefaseerd en begeleid een start worden gemaakt met een betere invulling van Vensters PO. Het gaat er met name om dat de inhoud ertoe doet en een goed beeld van de school geeft. Het is geen site om te werven, maar om te verantwoorden.		

Jaarplanning 2018-2019 CHRONO vanuit KOERSPLAN 2018-2022

Speerpunt 'Passend Onderwijs'

Doel	Wat betekent dat voor:					
	Organisatie	Curriculum/ aanbod	Leerkrachten	Leerlingen	Tijdpad	Kosten
Specifiek: Alle scholen herkennen talenten van leerlingen en bieden hen een uitdagend onderwijsaanbod. Meetbaar: Leerkrachten zijn geschoold in het aanbieden van gedifferentieerde leerstof voor deze doelgroep. Op afdelingsniveau van SWV VVV wordt Manifesto afgebouwd om de deskundigheid op scholen te vergroten.	De PO-raad ontwikkelt een instrument voor herkenning van talenten bij het jonge kind. Op het niveau van het SWV wordt gelijktijdig gewerkt aan het vergroten van deskundigheid.	Lesstof voor doelgroep aanpassen. Hierin nemen medewerkers Manifesto het voortouw.	Kennisoverdracht en gerichte scholing voor alle leerkrachten met als doel het leren omgaan en gedifferentieerd aanbod van lesstof voor deze doel groep.	Meer en hoogbegaafde leerlingen krijgen passende leerstof aangeboden. Voelen zich uitgedaagd en presteren beter. Voelen zich hierdoor prettiger en gelukkiger in hun natuurlijke schoolomgeving.	Doorlopend.	
Specifiek: Alle scholen kunnen de gewenste basisondersteuning bieden. Meetbaar: De opbrengsten liggen minimaal op het niveau dat bij de leerlingenpopulatie van de school past. Specifiek: Voldoende leerlingen halen het fundamentele streefniveau 1f/1s. Meetbaar: Op iedere school past het aantal leerlingen dat deze niveaus behaalt bij de verwachting voor deze leerlingenpopulatie. Dat betekent concreet dat de streefniveaus per school kunnen verschillen en daar waar mogelijk op 2f zitten.	Op iedere school is de basisondersteuning op orde. Op iedere school zijn de opbrengsten op orde en zijn duidelijk haalbare (tussen)doelen geformuleerd.					
Specifiek: Alle scholen gebruiken toetsen om het onderwijs af te stemmen op de ontwikkeling, talenten en het leerpotentieel van leerlingen. Meetbaar: Resultaten behorende bij de leerlingpopulatie van de school. Resultaten genereren uit Ultimview/ ParnasSys.	De directeur en de Intern Begeleider kennen de leerlingenpopulatie en stemmen beleid hierop af.		Leerkrachten geven gedifferentieerd onderwijs. Leerkrachten zijn vaardig in het kunnen omgaan met verschillen.		2019	

Speerpunt 'Educatief partnerschap'

Doel	Wat betekent dat voor:					
	Organisatie	Curriculum/ aanbod	Leerkrachten	Leerlingen	Tijdpad	Kosten
Specifiek: Ouders zijn tevreden over de school van hun kinderen. Meetbaar: De betrokkenheid van ouders wordt significant inhoudsvoller. Ouders beoordelen de school op het gebied van ouderbetrokkenheid met minimaal een 8.0 (80% is tevreden).	De invulling kan per school verschillen: bijvoorbeeld ouderpanels, het invoeren van kind-oudergesprekken, etc.				--	
Specifiek: Educatief partnerschap met ouders. Meetbaar: Gesprekken over educatief partnerschap met MR-KBG-leerlingen. Vragenlijst ouderbetrokkenheid.	Een kwaliteitskenmerk van de organisatie.		Gedeeld doel met ouders, namelijk het optimaliseren van de ontwikkeling en prestaties van alle leerlingen.	Verbetering van de schoolprestaties. De persoonlijke ontwikkeling van leerlingen.		

Speerpunt 'ICT-ontwikkeling'

Doel:	Wat betekent dat voor:					
	Organisatie	Curriculum/ aanbod	Leerkrachten	Leerlingen	Tijdpad	Kosten
Specifiek: Alle leerkrachten zijn ICT-vaardig en passen dit toe in het dagelijks handelen. Meetbaar: Personeel voldoet aan de gestelde digitale vaardigheden.	De organisatie heeft duidelijk digitale vaardigheden betreffende het personeel omschreven. De organisatie stemt het scholingsbeleid betreffende ICT op de behoefte van het personeel af.	Passend aanbod op basis van de quickscan op schoolniveau aanbieden.	In het kader van de 21 ^e eeuwse vaardigheden mag verwacht worden dat leerkrachten voldoende ICT-vaardig zijn. Tevens moeten ze in staat zijn deze kennis over te dragen.		2019-2023	Prestatie box. Extra gelden OC&W.

Speerpunt 'Continue ontwikkeling competenties van personeel (duurzame leerkracht/continuous improvement)'

Doel	Wat betekent dit voor:					
	Organisatie	Curriculum	Leerkrachten	Leerlingen	Tijdpad	Kosten
Specifiek: Chrono maakt uiterlijk in 2018 in het HRM-beleid gebruik van een eenduidig gevalideerd instrument waarmee de didactische vaardigheden van iedere leraar in beeld worden gebracht. Meetbaar: Alle scholen werken met één uniforme kijkwijzer.	De pilot rond het gebruik van Mijn Schoolteam wordt in mei 2018 afgerond, waarna een definitieve keuze wordt gemaakt voor één uniforme kijkwijzer.		Leerkrachten weten wat er in de nieuwe Functiereeks Leraren Primair Onderwijs van hen verwacht wordt.		2018-2022	€ 15.000
Specifiek: Chrono biedt een bovenschools scholingsaanbod aan door middel van een eigen academie. Scholingsaanbod sluit aan bij het Koersplan en de actualiteit. Meetbaar: Vragenlijst personeel over de kwaliteit van de aangeboden scholing.	Jaarlijks wordt door de medewerker kwaliteitszorg in overleg met het CvB en de scholen bepaald wat het bovenschoolse aanbod zal zijn. De ontwikkeling per school en persoonlijke ontwikkeling worden op schoolniveau bepaald.		Jaarlijks specifieke, gerichte scholing.		2018-2022	€ 20.000 voor bovenschools cursusaanbod.
Werkdruk in het onderwijs wordt minder ervaren als leerkrachten eigenaar zijn van hun eigen werkplanning en het niet als opgelegd voelt. Chrono draagt hieraan bij door de secundaire zaken goed te regelen. Iedere school krijgt meer personele middelen om de werkdruk te verminderen. Op schoolniveau wordt bepaald hoe de middelen worden ingezet.	Passend Onderwijs wordt als één van de grote boosdoeners van de werkdruk genoemd. Chrono zorgt voor meer handen in de klas en ondersteuning bij zorgarrangementen door de benoeming van extra personeel en onderwijsassistenten.				Vanaf 2018	Bedrag oplopend van € 155 in 2018/2019 tot ruim € 190 per leerling in 2021/2022.
In het kader van de werkdruk wordt het personeel zelf verantwoordelijk voor het opstellen van het werkverdelingsplan. Er wordt uitgegaan van een plan, waarbij het initiatief komt te liggen bij het team. De werkgever, de gemandateerde schoolleider, maakt op basis van het teamgesprek het werkverdelingsplan. De rol van de gemandateerde schoolleider is dus expliciet vastgelegd. Uitgangspunt is dat 1659 uur als basis gehandhaafd blijft.	In het werkverdelingsplan worden onder andere de verdeling van de groepen over de leraren, de verhouding tussen lesgebonden en overige taken, welke overige taken je als team op school verzorgt, de tijd voor voor- en nawerk, de tijd binnen en buiten de klas voor onderwijsondersteunend personeel, de pauzes, de aanwezigheid op school en de besteding van de werkdrukmiddelen	De schoolleider legt de gemaakte afspraken vast in het werkverdelingsplan en legt deze ter instemming voor aan de P-MR.	Betrokkenheid en zeggenschap bij de verdeling van de werkzaamheden op school.		Jaarlijks	Geen

De berekening gaat plaatsvinden over de periode 1 oktober t/m 30 september. De 40-urige werkweek komt hiermee te vervallen. Wel blijft deze als rekeneenheid gelden voor het bepalen van het salaris en het verlof.	vastgelegd.					
Specifiek: Alle scholen hebben een Professioneel Statuut. Meetbaar: In het statuut staan afspraken over de professionele ruimte van leraren, dat geldt voor het didactisch en pedagogisch handelen. Alle scholen hanteren een uniform format waarbij de wettelijke kaders uitgangspunt zijn.	Chrono is hier nog niet mee gestart. Hoewel de eindverantwoordelijkheid bij het bevoegd gezag ligt, zal het initiatief van de leerkrachten moeten uitgaan.		Het gaat erover dat de leraar voldoende professionele ruimte heeft in relatie tot de inhoud van de lesstof, de middelen die daarbij worden gebruikt en over hoe de lesstof wordt aangeboden. De leraar moet verder voldoende professionele ruimte hebben met betrekking tot de te hanteren pedagogisch-didactische aanpak op de school en hoe daar invulling aan wordt gegeven. Hieronder valt ook de begeleiding van de leerlingen en de contacten met de ouders. Ook moet er voldoende professionele ruimte zijn met betrekking tot het onderhouden van de bekwaamheid van de leraren als onderdeel van het team.		2018 – 2022	
Chrono leidt kweekvijverkandidaten op om de toekomstige directievacatures op te vullen. Eenzelfde kweekvijvertraject zal voor IB-ers worden opgezet. In 2022 heeft Chrono minimaal vijf nieuwe schoolleiders opgeleid.	De opleiding bestaat uit een tweejarige studie. In het tweede jaar moeten de kweekvijverkandidaten zelf managementvaardigheden uitvoeren. Hiertoe worden ze door Chrono in de gelegenheid gesteld.				doorlopend	€ 35.000
Specifiek: Startende leerkrachten zijn in maximaal drie jaar basisbekwaam. Meetbaar: Ze beheersen de differentiatievaardigheden in de praktijk. Uniforme kijkwijzer stichtingsbreed.	We bieden begeleiding en scholing aan voor deze doelgroep.		De startende leerkracht krijgen faciliteiten en middelen om zich te ontwikkelen tot basisbekwame leerkrachten.			
Specifiek: Alle ervaren leerkrachten beheersen in 2023 voldoende differentiatievaardigheden en zijn basis of vakbekwaam. Meetbaar: Uniforme kijkwijzer stichtingsbreed.	We bieden begeleiding en scholing aan voor deze doelgroep.		Zie scholingsbeleid.			
De A-pool bevat minimaal 20	Samen met de andere					€ 10.000 p.j.

leerkrachten (ongeveer 8 fte).	besturen worden zij- instromers actief benaderd. LIO-ers krijgen betaald voor hun eindstage en bij gebleken geschiktheid vooraf al een baan aangeboden.					wervingskosten.
Actief Seniorenbeleid Meetbaar: Meer seniorleerkrachten werken langer door en geven aan dat dit door aanpassing van de wtf komt.	Inzet middelen flankerend beleid. Samen met andere besturen onderzoeken of het invoeren van het generatiepact tot de mogelijkheden behoort. Mogelijkheden creëren binnen de organisatie om werkzaamheden af te bouwen. Mogelijkheden creëren binnen de organisatie om werknemers in te zetten waar de toegevoegde waarde aanwezig is.					

Speerpunt 'Integrale Kindcentra (samenwerking Welleswijs)'

Doel	Wat betekent dat voor:					
	Organisatie	Curriculum	Leerkrachten	Leerlingen	Tijdpad	Kosten
Specifiek: Een doorgaande ontwikkelingslijn voor 0- tot 12-jarigen. Chrono en Welluswijs zullen onder één bestuurlijke koepel samenwerken. Het uiteindelijke doel is fusie en daar waar mogelijk de vorming van IKC's. Meetbaar: Vorming van eerste IKC's binnen drie jaar. Uitvoering van een doorgaande ontwikkelingslijn voor 0- tot 12-jarigen.	Ontwikkeling van doorgaande ontwikkelingslijnen voor 2- tot 12-jarigen. Onder de nieuwe koepelorganisatie worden werkgroepen gevormd die de doorgaande lijn verder vorm gaan geven. Aansturing vanuit één bestuur en op de IKC's één directeur. Personeel werkt daar waar mogelijk en noodzakelijk inhoudelijk samen.		Op alle niveaus zal scholing verplicht gaan worden om meer kennis te vergaren over het werken in een IKC.		2018-2022. Intentieverklaring: 2018-2019. Oprichting koepelorganisatie onderwijs en kinderopvang Chrono/Welluswijs 2019-2020.	€ 1000 voorbereidingskosten. Excl. Vergaderkosten en studiedagen. P.O. post.

Speerpunt 'Integraal Huisvestingsplan'

Doel	Wat betekent dat voor: (Ecologisch)					
	Organisatie	Curriculum	Leerkrachten	Leerlingen	Tijdpad	Kosten
In het IHP is vastgelegd welke scholen in aanmerking komen voor nieuwbouw of groot onderhoud/renovatie. In het meerjarenonderhoudsplan is vastgelegd welke investeringen gevraagd worden. We volgen de in dit plan voorgestelde volgorde. Doel is dat de scholen weer een frisse uitstraling krijgen en voldoen aan de onderwijskundige, bouwkundige en duurzaamheidseisen van dit moment en de toekomst.	In 2018/2019 zal nieuwbouw van de Prof. Waterink worden uitgevoerd. Hiernaast staan een aantal renovatietrajecten op stapel.	De eerste stappen voor nieuwbouw in Balkbrug worden in samenspraak met Arcade gezet omdat beide scholen onder één dak komen.			2018-2023	€ 400.000

Speerpunt 'Wetenschap, techniek en talentontwikkeling/onderzoekend en ontdekkend leren'

Doel	Wat betekent dit voor:					
	Organisatie	Curriculum	Leerkrachten	Leerlingen	Tijdpad	Kosten
Specifiek: Alle scholen van Chrono hebben Wetenschap en Techniek verankerd in een curriculum, theoretische en praktische talentontwikkeling zijn verankerd in het curriculum. Meetbaar: Schoolprofilering herkenbaar. Vaardigheden leerkrachten groeien.	Scholen bevorderen onderzoekend leren, onder andere door een aanbod op het gebied van Wetenschap en Techniek' via Platform Bèta Techniek.	In 2020 heeft iedere school W&T een plek in het curriculum gegeven. Ieder kind krijgt een structureel aanbod in W&T; in theorie en/of praktijk.	Leerkrachten zijn voldoende geschoold en hebben in zowel theorie als praktijk kennis opgedaan.	Leerlingen krijgen een passend lesaanbod en bezoeken bedrijven, fablabs en praktijkklassen.	Eerste aanzet het voorjaar van 2015. Verdere uitwerking tot 2020.	Veel kan betaald worden vanuit subsidies.

Speerpunt 'Curriculumontwikkeling - onderwijs 2032'

Doel	Wat betekent dit voor:					
	Organisatie	Curriculum	Leerkrachten	Leerlingen	Tijdpad	Kosten
Specifiek: Alle scholen hebben een sterke profilering. Zichzelf de vraag stellend: 'Wat maakt ons uniek?', 'Wat halen we van buiten naar binnen?'. Meetbaar: Alle scholen hebben hun visie, missie en kernwaarden geformuleerd in het schoolplan en de schoolgids. 	Alle gremia's binnen de school en sleutelfiguren van buiten de school worden betrokken bij de totstandkoming van het schoolplan.	Het leerstofaanbod wordt afgestemd op de hoofdzaken uit het Schoolplan rekening houdend met het nieuwe landelijk curriculum.	Scholing en attitudewijziging daar waar noodzakelijk. Deze twee gaan samen.	Leerlingen krijgen een gewijzigd leerstofaanbod, afgestemd op de gemaakte keuzes in het Schoolplan.	2018-2019	Scholing: € 3000 tot € 5000
In de komende jaren zullen sommige scholen van Chrono zich ontwikkelen volgens nieuwe onderwijsinzichten, waarbij het klassikale gebeuren zal worden losgelaten, bijvoorbeeld door teamonderwijs. Absolute voorwaarde voor het loslaten van het klassensysteem is goede kennis van de leerlijnen binnen de school.	Ondanks het feit dat er een tekort aan leerkrachten zal ontstaan, is de visie die de school ontwikkelt leidend bij het invoeren van een nieuw onderwijsconcept. Scholen krijgen daar binnen de kaders van de missie en de visie van Chrono redelijk veel ruimte in.		Dit vraagt op alle niveaus wetenschappelijk onderzoek en gerichte scholing.		2018-2022	Bijdrage van Chrono op basis van ingediende plannen is mogelijk.
21 ^e Eeuwse vaardigheden zullen zich ontwikkelen naar nieuwe werkwijzen tot het vergaren van kennis en vaardigheden binnen het nieuwe onderwijscurriculum.	Binnen elke nascholing krijgt de 21 st century skills volop aandacht.		In de komende jaren zal dit onderwerp van directie-, stichting- en teamscholing zijn.		2018-2022	n.t.b.
Specifiek: Door middel van interne audits zicht krijgen in processen. Op basis van de inzichten bijdragen aan een kwaliteitsverbetering. Meetbaar: Chrono beschikt over eigen auditteams die alle scholen bezoeken. De Inspectie borduurt voort op deze waarnemingen. 	Door het uitvoeren van audits krijgen scholen inzicht in de ontwikkelingen en het functioneren van de eigen organisatie.		Door het uitvoeren van audits krijgen leerkrachten inzicht in de ontwikkelingen en het functioneren van de eigen organisatie en het handelen in de groep.		2018-2019: vrijwillige deelname scholen. 2019-2022: alle scholen nemen deel aan de interne audits.	

Algemeen

Doel	Wat betekent dit voor:					
	Organisatie	Curriculum	Leerkrachten	Leerlingen	Tijdpad	
Specifiek: Alle scholen kenmerken zich door veiligheid en omgangsnormen. Meetbaar: Alle scholen beschikken over een veiligheidsplan en een anti-pestprotocol. Alle scholen leveren de gegevens betreffende de sociale veiligheid aan bij de Inspectie. In de vragenlijsten geven kinderen en ouders aan zich veilig te voelen op school.	Jaarlijks monitoren van de sociale veiligheid. Aanleveren gegevens sociale veiligheid aan de Inspectie. Het schoolklimaat wordt gekenmerkt door veiligheid en respectvolle omgangsnormen.		Jaarlijks monitoren van de sociale veiligheid.	Het schoolklimaat wordt gekenmerkt door veiligheid en respectvolle omgangsnormen.	2018-2019: opstellen veiligheidsplan. Jaarlijks aanleveren gegevens bij de Inspectie.	

