

Schoolplan 2015-2019

Basisschool Franciscus Bunde



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	5
1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan	5
1.4 Onderliggende beleidsstukken	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving	7
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	7
2.6 Landelijke ontwikkelingen	8
2.7 Verbeterpunten	9
3 Onderwijskundig beleid	10
3.1 De missie van de school	10
3.2 De visies van de school	10
3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit	11
3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling	12
3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie	12
3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod	13
3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	13
3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs	14
3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde	15
3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie	15
3.11 ICT	15
3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming	16
3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs	16
3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek	16
3.15 De kernvakken: Engelse taal	16
3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd	17
3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen	17
3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen	17
3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	18
3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement	18
3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding	18
3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming	19
3.23 Talentontwikkeling	19
3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs	20
3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken	20
3.26 De opbrengsten: Opbrengsten	20
4 Personeelsbeleid	22
4.1 Integraal Personeelsbeleid	22
4.2 De organisatorische doelen van de school	22
4.3 De schoolleiding	23
4.4 Beroepshouding	23
4.5 Professionele cultuur	23

4.6	Beleid met betrekking tot stagiaires	23
4.7	Werving en selectie	24
4.8	Introductie en begeleiding	24
4.9	Taakbeleid	24
4.10	Collegiale consultatie	24
4.11	Klassenbezoek	24
4.12	Persoonlijke ontwikkelplannen	24
4.13	Het bekwaamheidsdossier	25
4.14	Intervisie	25
4.15	Functioneringsgesprekken	25
4.16	Beoordelingsgesprekken	25
4.17	Deskundigheidsbevordering - Professionalisering	26
4.18	Teambuilding	26
4.19	Verzuimbeleid	26
4.20	Mobiliteitsbeleid	26
5	Organisatie en beleid	28
5.1	Organisatiestructuur	28
5.2	Groeperingsvormen	28
5.3	Schoolklimaat	28
5.4	Sociale en fysieke veiligheid	28
5.5	ARBO-beleid	28
5.6	Interne communicatie	29
5.7	Externe contacten	29
5.8	Contacten met ouders	30
5.9	Overgang PO-VO	30
5.10	Voor- en vroegschoolse educatie	30
5.11	Voor-, tussen- en naschoolse opvang (buitenschoolse opvang)	30
6	Financieel beleid	31
6.1	Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	31
6.2	Interne geldstromen	31
6.3	Externe geldstromen	31
6.4	Sponsoring	31
6.5	Begrotingen	32
7	Zorg voor kwaliteit	33
7.1	Kwaliteitszorg algemeen	33
7.2	Meervoudige publieke verantwoording	33
7.3	Wet- en regelgeving	33
7.4	Strategisch beleid	34
7.5	Inspectiebezoeken	34
7.6	Quick Scan - Zelfevaluatie	35
7.7	Vragenlijst Leraren	35
7.8	Vragenlijst Leerlingen	35
7.9	Vragenlijst Ouders	36
7.10	Het evaluatieplan 2015-2019	36
7.11	Planning vragenlijsten	37
8	Verbeterpunten 2015-2019	39
9	Meerjarenplanning 2015-2016	40
10	Meerjarenplanning 2016-2017	41

11 Meerjarenplanning 2017-2018	42
12 Meerjarenplanning 2018-2019	43

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2015-2019 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de stichting INNOVO en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de beleidsterreinen beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act).

De onderscheiden beleidsterreinen in dit schoolplan komen (deels) overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezichtkader. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we de competenties (in de geest van de wet Beroepen in het onderwijs) die wij hanteren voor de persoonlijke ontwikkeling van onze werknemers. Deze competenties vormen de rode draad in ons personeelsbeleid

1.2 Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van Stichting INNOVO, in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van ambities (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten en daarmee op onze verbeterdoelen (fase 'to check) voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2015-2019. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak (zie hoofdstuk Jaarplannen 2015-2019) willen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan opstellen. In een jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd bij de nulmeting (via Quick Scan en vragenlijsten). De komende vier jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan. Per jaar stellen vast tijdens een studiedag wat er (niet) goed gaat en bepalen we onze verbeterdoelen, in relatie met ons schoolplan en de voorgenomen verbeterpunten (zie hoofdstuk Jaarplannen 2015-2019). Ook de tweejaarlijkse Quick Scan is een goed middel om bij de evaluatie in te zetten.

1.4 Onderliggende beleidsstukken

Ons schoolplan is een rompplan. Daarom verwijzen we naar de volgende beleidsstukken:

1. De schoolgids
2. Het zorgplan
3. Het schoolondersteuningsprofiel
4. Leerlingenkenmerken
5. Het strategisch beleidsplan van de INNOVO
6. Het inspectierapport d.d. 22-11-2011
7. Tevredenheidsonderzoek leerling - ouders 2014
8. Tevredenheidsonderzoek directie - medewerkers 2014
9. De 11 Werkprocessen van INNOVO
10. De uitslagen van de Quick Scan (2014)
11. De toetskalender
12. De lessentabel
13. De meerjarenbegroting
14. Schooldocument: verbeterpunten 2015-2019
15. Schooldocument: werkgroepen

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	INNOVO
Algemeen directeur:	Dhr. Nelissen
Adres + nr.:	Ruys de Beerenbroucklaan 29A
Postcode + plaats:	6417 CC Heerlen
Telefoonnummer:	045-5447144
E-mail adres:	mail@innovo.nl
Website adres:	www.innovo.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Basisschool Franciscus
Directeur:	Dhr. Ron Winkens
Adres + nr.:	Schoollaan 2
Postcode + plaats:	6241BM Bunde
Telefoonnummer:	043-3641508
E-mail adres:	info.franciscusbunde@innovo.nl
Website adres:	www.bsfranciscusbunde.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en de adjunct-directeur. De directie vormt samen met de zorgcoördinator het MT. Daarnaast kent de school twee bouwen (onderbouw; groep 1 t/m 4 en bovenbouw; groep 5 t/m 8) met ieder een bouwcoördinator. MT en bouwcoördinatoren vergaderen een aantal keren per jaar. Iedere bouw heeft daarnaast een eigen intern begeleider. Het team (het aantal FTE = 22) bestaat uit:

- 1 directeur
- 1 adjunct directeur
- 2 intern begeleiders
- 1 voltijd groepsleerkracht
- 25 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 administratief medewerker
- 1 conciërge
- 1 schoonmaakster in eigen dienst

Van de 35 medewerkers zijn er 29 vrouw en 6 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2015).

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	1	9	0
Tussen 50 en 60 jaar	2	5	3
Tussen 40 en 50 jaar	0	9	0
Tussen 30 en 40 jaar	0	4	0
Totaal	3	27	3

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Tussen 20 en 30 jaar			
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	3	27	3

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren; waarvan 15 leerkrachten een LB-functie hebben (gespecialiseerde leerkracht) we benutten hen voor de begeleiding van de collega's. Aangezien we een relatief ouder team zijn, zullen de komende jaren diverse leerkrachten uitstromen. De school wil de formatieve ruimte graag herbezetten met jongere leerkrachten, maar of hiervan sprake kan zijn zal onder meer afhangen van de ontwikkeling van de leerlingenaantallen (krimp). Daarnaast constateren wij dat het aantal mannelijke leerkrachten laag is en de komende jaren verder zal afnemen. Herbezetting zal dan ook bij voorkeur plaatsvinden met mannelijke leerkrachten.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 430 leerlingen. We tellen geen / nauwelijks leerlingen met een gewichtsfactor. Onze school verzamelt in het begin van het schooljaar de leerlingkenmerken en aan de hand van deze gegevens worden conclusies getrokken op school- en groepsniveau.

De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs hebben we beschreven in het document Kenmerken Leerlingen. In dit document staan de kenmerken per groep beschreven en de consequenties voor de groep(en) en de school.

Het leerlingenaantal van de school loopt terug, dit is een gevolg van het teruglopende aantal geboortes in de gemeente.

Tevens hebben wij als school het volgende aandachtspunt:

- Extra aandacht besteden aan gedragsregulering (sociaal-emotionele ontwikkeling)

2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving

Onze school beschouwt zich als integraal onderdeel van de gemeenschap Bunde, die ca. 6000 inwoners kent. Van oudsher wordt Basisschool Franciscus gezien als de dorpsschool waar opeenvolgende generaties hun schooltijd hebben doorgebracht. Er is een sterke verbondenheid met o.a. de verenigingen en andere instanties in Bunde.

Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend (via intakegesprekken). De kengetallen laten zien dat onze school te maken heeft met (gemiddeld) een HBO-populatie. Naast de instroom van kinderen uit Bunde, kent onze school ook een toestroom vanuit omringende dorpen. Op het totaal van ca. 430 leerlingen betreft dit ca. 60 leerlingen. De school kent geen "gewichtleerlingen".

Basisschool Franciscus is een Katholieke school die in haar lesprogramma de Katholieke jaarkalender volgt (Kerst-Pasen) en in samenwerking met de parochie vieringen, Eerste Heilige Communie en het Vormsel organiseert, ongeveer de helft van onze leerlingen neemt hieraan deel.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Aantrekkelijk en modern gebouw en speelplaats met uitstraling	Valkuil enthousiasme ... leren prioriteiten stellen
Mogelijkheden tot een rijke leeromgeving; bieb, ICT, PPT	Borgen van afspraken / beleid; toezien op naleven van afspraken
Pedagogisch klimaat; structuur, rust en sfeer	Te grote groepen
Goed en duidelijk zorgsysteem	Wij benutten elkaars sterke punten te weinig

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Gezonde financiële situatie	Meer ICT mogelijkheden

KANSEN	BEDREIGINGEN
Uitbreiding ICT	Werkdruk
Continuïteit	Minder leerlingen
Gebruik maken van elkaars specialisme (kwaliteiten)	Goede verdeling van het team
Prioriteiten stellen	Teruglopen van onze financiën
Samen keuzes m.b.t. methodes en organisatie van lessen, zodat we de verschillende niveaugroepen beter kunnen realiseren	Eventueel stopzetten "Opleiden in school" (Pabo stagiaires)

Met welke trends en ontwikkelingen moeten we de komende jaren rekening houden?
Internet, informatiestroom, social media
Pesten
Internationalisering
Techniek en Wetenschap
Van kennisoverdracht naar kennis verwerven

Sterke kanten team	Zwakke kanten team
Prettige werksfeer	Professionele communicatie
Enthousiast team	Houden aan afspraken
We zijn er voor elkaar, opnemen voor elkaar	Teamsamenstelling
Veel deskundigheid / ervaring	Te enthousiast en meegaand
Betrokken en hardwerkend	

Kansen	Bedreigingen
Met enthousiasme en goede aansturing is er veel te bereiken	Te weinig teamscholing
De LB - leerkrachten inzetten met hun kwaliteiten	Overlappenden binnen de taken van het team voorkomen
Evenredige verdeling van het team	Verplichte mobiliteit
Professionele communicatie	Werkdruk
Team -en individuele scholing	

2.6 Landelijke ontwikkelingen

1. Opbrengstgericht werken
2. Handelingsgericht werken (differentiatie model)

3. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. Passend onderwijs en de veranderende rol van de leerkracht in deze.
6. Scholing en benutten van de professionele ruimte door de leraren

2.7 Verbeterpunten

Verbeterpunt	Prioriteit
De school neemt aan een 4 - jarig internationalisering project (21st century skills)	gemiddeld
De school gaat de leerlingkenmerken analyseren en gaat indien nodig haar onderwijs aanpassen	hoog

3 Onderwijskundig beleid

3.1 De missie van de school

Missie

Onze school is een integraal onderdeel van de gemeenschap Bunde en neemt hierin op onderwijskundig gebied een belangrijke plaats in. Wij beschouwen het als onze opdracht dat wij voor de kinderen van Bunde een school zijn met een duidelijke missie:

In acht jaar tijd bouwen we samen aan de basis, zodat een kind zich kan ontwikkelen tot een autonoom, betrokken, ondernemend en nieuwsgierig individu.

Om zich te kunnen handhaven in een wereld die zich voortdurend ontwikkelt, is een gevoel van veiligheid om te mogen zijn wie je bent essentieel.

Zo kunnen kennis, inzicht, begrip en vaardigheden worden verworven waardoor talent en zelfvertrouwen zich optimaal ontwikkelen.

Slogan en kernwaarden

Onze slogan is: *SAMEN BOUWEN AAN DE BASIS.*

Onze kernwaarden zijn:

- Op onze school heerst een professionele cultuur
- Op onze school hebben we oog voor het individuele kind
- Op onze school hebben we oog voor de ouders/verzorgers (klantgericht – ouders als partners)
- Op onze school hebben we oog voor rust en structuur.

De slogan en de kernwaarden worden nader toegelicht in de schoolgids.

Missiebeleid

Beleid om de missie levend te houden:

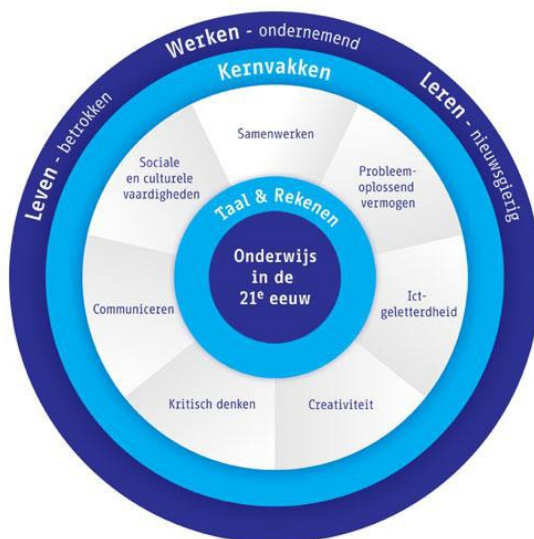
- Missie, slogan en kernwaarden komen 1 x per jaar aan bod in een personeelsvergadering
- Missie en visie zijn opgenomen in de schoolgids

3.2 De visies van de school

De visie is in een gezamenlijk traject met het volledige team in het schooljaar 2014-2015 geformuleerd. De visie is voor ons team doel en richtpunt voor ons onderwijs in de komende jaren.

- In ons onderwijs weerspiegelen zich de katholieke identiteit en de openheid en acceptatie naar en van leerlingen en ouders met een andere levens beschouwing.
- Onze school biedt een veilige leer- en werkplek, waar we onszelf kunnen zijn en met elkaar omgaan in een sfeer van openheid, integriteit, respect en waardering.
- Wij stellen als school de leerdoelen vast. Daarbij gaan we uit van enerzijds de wettelijke voorschriften (kerndoelen) anderzijds van de behoeften van onze leerlingen.
- We werken met methodes die structuur en leidraad bieden en ruimte geven aan het werken op meerdere niveaus, het maken van keuzes en de eigen inbreng van leerlingen en leerkrachten.
- Ons onderwijs kenmerkt zich door een variatie in leer- en werkvormen, uitgaand van zelfstandigheid en samenwerking met instructie en begeleiding naar behoefte van de leerlingen in een flexibele en rijke leeromgeving.
- In de organisatie van ons onderwijs is een duidelijke structuur zichtbaar die garant staat voor een doorgaande lijn gedurende de schoolloopbaan van onze leerlingen.
- Onze zorgstructuur is het fundament van ons onderwijs, waarmee we de ontwikkeling van de individuele leerling volgen.
- Toetsen gebruiken we als middel voor het verkrijgen van objectieve en veelal aan landelijke normen getoetste gegevens om de bevindingen van de leerkracht te ondersteunen.
- We hebben een systeem voor kwaliteitszorg dat voortdurend in ontwikkeling is.
- Onze school deelt, waar nodig, de zorg voor en begeleiding van onze leerlingen met externe instanties.
- Wij zorgen voor onderwijs, dat afgestemd is op de onderwijs- en ontwikkelings behoeften van kinderen.

- We zorgen voor een rijk en gevarieerd leerstofaanbod, waarbij we inspelen op de directe omgeving en de wereld. Het streven is ons te profileren in onder andere Internationalisering, ICT en Wetenschap en Techniek zodat de persoonlijke talenten van onze leerlingen zo goed mogelijk worden ontwikkeld.
- Leerkrachten blijven zich voortdurend professionaliseren, zowel individueel als in teamverband. De gezamenlijke kennis die we in huis hebben delen we in een professionele cultuur.
- Onze school voert een helder beleid.
- De schoolleiding biedt preventief en curatief steun en support binnen een duidelijke geaccepteerde taakverdeling.
- We communiceren op professionele wijze met ouders en kind en betrekken hen bij de ontwikkeling van het kind.
- De school voert een optimaal financieel beleid. Inzet van middelen is transparant, efficiënt en weloverwogen en dient zoveel mogelijk het primaire proces.



3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een basisschool met een katholieke identiteit, met ruimte voor mensen met een andere geloofsopvatting. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving), ontwikkeling van sociale vaardigheden, actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen.

Belangrijk is dat normen en waarden voor kinderen duidelijk worden. Onze katholieke identiteit vormt hierbij het uitgangspunt. We willen de christelijke waarden en normen voor de kinderen zodanig vertalen, dat ze zich deze eigen maken en er naar handelen. Enkele keren per jaar, veelal gekoppeld aan de kerkelijke feesten, houden we vieringen in de parochiekerk waarbij de kinderen in voorbereiding en uitvoering actief worden betrokken.

Onze ambities zijn:

1. Wij besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
2. Wij besteden expliciet aandacht aan geestelijke stromingen
3. Wij besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
4. Wij besteden aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
5. Wij laten leerlingen kennismaken met de verschillen in de samenleving
6. Op school besteden we structureel aandacht aan religieuze feesten

Verbeterpunt	Prioriteit
De school heeft op gebied van "Levensbeschouwelijk identiteit" projecten gekozen en geïmplementeerd	hoog

3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de leerlingenbespreking besproken (leerkracht en intern begeleider). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
2. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3. We houden bij hoeveel individuele handelingsplannen er per jaar in een groep uitgevoerd worden
4. We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect (IV/V), dan volgt er actie (groepsplan)
5. We werken met een groepsplan sociaal-emotionele ontwikkeling per groep
6. Onze school beschikt over twee ant-pest coördinatoren
7. De schoolafspraken en regels zijn geborgen

Verbeterpunt	Prioriteit
De school gaat de seo anders inrichten en implementeren	gemiddeld
Ant-pestcoördinatoren gaan team en leerlingen aansturen en afspraken borgen	gemiddeld
Schoolafspraken en regels borgen en zorgen dat ze worden nageleefd, waardoor we rust en structuur kunnen bieden aan onze leerlingen	hoog
Nieuwe methode voor seo	hoog

3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale cohesie hebben we de leerlingenkenmerken in kaart gebracht. Voor de sociaal-emotionele ontwikkeling/Sociale Redzaamheid maken we gebruik van het volgsysteem SCOL. Vanuit deze gegevens kunnen we niet spreken van risico's, maar willen we als school inzetten op preventieve doelen. Op basis van de preventieve doelen hebben we vervolgens onze visie, onze doelen (ambities) en ons aanbod vastgesteld.

Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving.

Binnen onze aanwezige methodes wordt aan aspecten van het Actief Burgerschap aandacht besteed, waarbij het met name gaat om de (leerstof)gebieden geschiedenis, aardrijkskunde, catechese en sociale vorming.

Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over, en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving.

Onze ambities (doelen) zijn:

1. Wij voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke, evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
2. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden.
3. Wij voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn bij de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
4. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van en respect tonen voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
5. Wij richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod

Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren en daar waar nodig aangevuld met extra stof. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke (Cito) en methodegebonden toetsen. Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende ambities vastgesteld

1. Onze methodes voldoen aan de kerndoelen
2. Wij gebruiken methodegebonden toetsen
3. Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn
4. Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen
5. Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling
6. De school besteedt aandacht aan actief (goed) burgerschap
7. Het leerstofaanbod ondersteunt het gebruik maken van ICT-middelen
8. Het leerstofaanbod voorziet in aandacht voor intercultureel onderwijs
9. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,65

3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Kleuterplein	PRAVOO (leerlingvolgsysteem) Screening beginnend geletterdheid Cito-taal (incidenteel) Taaltoets voor Alle Kinderen	
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen (groep 3)	
	Taalverhaal Nu "Taal"	Methodegebonden toetsen (groep 4 t/m 8)	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Technisch lezen	Veilig leren lezen	Methodegebonden toetsen	
	Leesparade	AVI - toetsen	X
		Cito DMT	
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Methodegebonden toetsen	
		Cito-toetsen Begrijpend lezen	
		Cito- entreetoets, Cito-eindtoets	
Spelling	Taalverhaal Nu "Spelling"	Methodegebonden toetsen	
		Cito-toetsen Spelling	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Schrijven	Pennenstreken		
Engels	Hello World groep 7 en 8		X

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Rekenen	Pluspunt groep 3 t/m 8	Methode gebonden toetsen	X
		Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (incidenteel)	
		Utrechtse GetalBegriptoets (incidenteel)	
		Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Geschiedenis	Brandaan	Methodegebonden toetsen	
Aardrijkskunde	Meander	Methodegebonden toetsen	
Natuuronderwijs	Naut	Methodegebonden toetsen	
Wetenschap & Techniek	STEM		
Verkeer	Stap Vooruit (groep 4)	Methodegebonden toetsen	
	Op Voeten En Fietsen (groep 5-6)	Methodegebonden toetsen	
	Jeugd VerkeersKrant (groep 7-8)	Methodegebonden toetsen	
Tekenen	Uit de kunst		
Handvaardigheid	Uit de kunst		
Muziek	Project "DOOR"		
Drama	Moet je doen "Drama"		
Bewegingsonderwijs	Leerplan Intensief Bewegings Onderwijs		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Sociale talenten (groepen 1 t/m 8)		X
Godsdienst			

3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt, op basis van de leerlingenpopulatie, veel aandacht in ons curriculum. Ons taalonderwijs is erop gericht effectief met anderen te leren communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator
2. De leraren werken in de groepen 1 en 2 structureel met de methode Kleuterplein
3. De leraren beschikken over goede methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen
4. We hebben normen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal
5. De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8)
6. De school beschikt over een Protocol Dyslexiebeleid

Verbeterpunt	Prioriteit
Invoeren nieuwe taal -en spellingmethode schooljaar 2015-2016	hoog

Verbeterpunt	Prioriteit
De school heeft een nieuwe methode voor voortgezet technisch lezen gekozen en geïmplementeerd in schooljaar 2016-2017	hoog
De school gaat de methode "Veilig leren Lezen" analyseren en met deze gegevens bekijken of de methode moet worden vervangen.	laag

3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken moderne/realistische methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen; de leraren hebben zich geprofessionaliseerd in het werken met compacten. Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een eigentijdse methodes; Reken Zeker (groep 3-4), Pluspunt(groep 5 t/m 8)
2. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van leerlijnen (Kleuterplein)
3. Er wordt consequente aandacht besteed aan automatiseren
4. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. methodegebonden toetsen en het Cito-LVS
5. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen (HGW)

Verbeterpunt	Prioriteit
De school heeft een nieuwe methode Rekenen voor de groepen 3 t/m 8 gekozen en geïmplementeerd	gemiddeld

3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. We willen dat onze leerlingen zich breed kunnen ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde en verkeer. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke (leef)omgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu, eventueel aangevuld met een excursie. Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde
2. Wij beschikken over een moderne methode voor geschiedenis
3. Wij beschikken over een moderne methode voor natuurkunde
4. Wij besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs
5. De lessentabel verheldert hoeveel tijd er per groep besteed wordt aan de verschillende onderdelen van wereldoriëntatie

3.11 ICT

ICT neemt in ons onderwijs een steeds belangrijkere plaats in. De maatschappij van nu vraagt van onze leerlingen ICT-kennis en -vaardigheden, daarom leren we onze leerlingen planmatig om te gaan met ICT-middelen. De leraren gebruiken ICT in hun lessen en borgen dat de leerlingen aan de slag (kunnen) gaan met de ipad(s), computer(s), de ICT-programma's en de bijbehorende software. Onze ambities zijn:

1. De leraren maken optimaal gebruik van het digitale bord
2. De school heeft een overzicht gemaakt van de ICT vaardigheden per leerjaar.
3. De leerlingen kunnen werken met Internet, e-mail, Word en PowerPoint
4. De leerlingen werken met software bij taal, rekenen, lezen en wereldoriëntatie
5. De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en -vaardigheden
6. De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software
7. Inzetten van ipads individueel of voor de hele groep

Verbeterpunt	Prioriteit
De school heeft ICT geïntegreerd in haar lessen en is gericht op de toekomst (software, digitaal schoolbord, I pads)	gemiddeld

3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Vandaar dat wij onze leerlingen kunstzinnige vorming aanbieden, zodat ze zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen). Onze ambities zijn:

1. Vanuit de crea-werkgroep is er een jaarplanning gemaakt voor de teken- en handvaardigheidslessen per leerjaar. (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie)
2. Wij beschikken over een methode voor het vak muziek
3. Wij besteden aandacht aan dramatische expressie. Voor de les-ideeën, drama-oefeningen en spelvormen gebruiken we een methode.

Verbeterpunt	Prioriteit
De school neemt deel aan het Muziekproject "DOOR" voor de groepen 1 t/m 8 en zorgt voor een goed implementatie	hoog

3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding, opvoeding is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen. Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen
2. Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding
3. Alle leraren zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen
4. Wij beschikken over een uitgewerkt curriculum Lichamelijke opvoeding
5. Wij gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs

3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. In schooljaar 2014 zijn we gestart met een vierjarig traject met STEM met als doel het vak wetenschap en techniek te integreren in de andere vakken. Bij de lessen die opgezet zijn door STEM leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen. Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een techniekcoördinator
2. Wij integreren wetenschap en techniek aan de andere vakken
3. Wij koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills

Verbeterpunt	Prioriteit
De school heeft techniek en wetenschap geïntegreerd in haar lessen	hoog

3.15 De kernvakken: Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media.

Onze ambitie is:

In groepen 7 - 8 besteden we structureel aandacht aan de Engelse taal

Verbeterpunt	Prioriteit
De school heeft een nieuwe methode Engels voor de groepen 7-8 gekozen en geïmplementeerd	hoog

3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd geven (te plannen) om zich het leerstofaanbod eigen te maken. We werken vanuit een lessentabel, een weekoverzicht en een dagplanning. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten behalen. Onze ambities zijn:

1. De leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en)
2. De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
3. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland
4. De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster
5. De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,40

Verbeterpunt	Prioriteit
De leerlingen kunnen zelfstandig werken	gemiddeld

3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen

Onze leraren zijn van cruciaal belang. Zij hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. Leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen. Daarbij hanteren we duidelijke regels en ambities:

1. De leraren zorgen voor een ordelijke klas
2. De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
3. De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om [kennen de leerlingen]
4. De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen
5. De leraren bieden de leerlingen structuur
6. De leraren zorgen voor veiligheid
7. De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken
8. De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken
9. Inzetten van coöperatieve werkvormen

Verbeterpunt	Prioriteit
De school heeft coöperatieve werkvormen geïntegreerd in haar lessen	gemiddeld

3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs. We differentiëren bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken. Onze ambities zijn:

1. Lessen zijn goed opgebouwd
2. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
3. De leraren geven directe instructie
4. De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen
5. De leerlingen werken zelfstandig samen
6. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)

7. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
8. De leraren zorgen voor leerstofdifferentiatie
9. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,00

3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Het is vanzelfsprekend dat autonomie en eigen verantwoordelijkheid niet betekenen dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat "op maat": leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook. Onze ambities zijn:

1. De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2. De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken
3. De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie)
4. De taken bevatten keuze-opdrachten
5. De leraren laten de leerlingen, waar mogelijk, samenwerken en elkaar ondersteunen
6. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen
7. D.m.v. een dobbelsteen geven leerlingen aan als ze een vraag hebben voor de leerkracht, op deze manier kunnen leerlingen verder gaan met een andere taak zonder dat ze leertijd verliezen.

Verbeterpunt	Prioriteit
De school heeft het zelfstandig werken zodanig ingericht dat de leertijd optimaal wordt gebruikt, leerkrachten tijd krijgen voor hulpgroepjes en voor een duidelijke structuur door de hele school zorgt.	hoog

3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren. Onze ambities zijn:

1. De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal en unit
2. De leraren hanteren heldere (school)regels en routines
3. De leraren voorkomen probleemgedrag
4. De leraren zorgen ervoor dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn

3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. In de eerste plaats moeten de leraren daarom de leerlingen goed kennen (wat is hun niveau?, wat zijn de kenmerken van de leerlingenpopulatie?). Daarna moeten de leerlingen goed gevolgd worden: hoe verloopt het ontwikkelingsproces? Daar waar nodig volgen zorg en begeleiding. Deze zorg kan gericht zijn op leerlingen die wat minder kunnen, maar ook op leerlingen die wat meer kunnen. Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren we het o.a. CITO-LVS. Leerlingen met een V- of IV -score, leerlingen die sterk terugvallen en leerlingen met een I-plus-score komen in aanmerking voor extra zorg. De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leraar. De intern begeleider heeft een coördinerende taak. Onze ambities zijn:

1. De leraren kennen de leerlingen
2. De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben
3. Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind

4. Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen
5. De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
6. Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen
7. De school voert de zorg planmatig uit
8. De school evalueert zorgvuldig de effecten van de zorg na
9. De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,85

3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, de meergroep (verdiept arrangement) en de weergroep (intensief arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Onze ambities zijn:

1. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
2. De leraren geven directe instructie
3. De leerlingen werken zelfstandig samen
4. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
5. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
6. De leraren zorgen voor leerstofdifferentiatie
7. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,09

3.23 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en reken talent, maar ook om creatieve, muzische, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor de organisatie in de klas en voor het ICT-gebruik. Onze ambities zijn:

1. De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen
2. De leraren laten leerlingen kennismaken met verschillende disciplines om hun eigen talent te ontdekken.
3. De leraren zetten ICT in.
4. Op onze school besteden we gericht aandacht aan wetenschap -en techniekonderwijs, cultuureducatie en Engels.
5. Onze school gaat deelnemen aan een vierjarig project Internationalisering

Verbeterpunt	Prioriteit
De school neemt deel aan een 4-jarig Internationaliserings project; waarbij leerlingen kennis maken met de wereld	gemiddeld

3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel hebben we beschreven welke ondersteuning we kunnen geven. Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel
2. Onze school biedt basisondersteuning zoals gesteld door het SWV
3. Onze school biedt extra ondersteuning zoals gesteld door het SWV
4. Onze school beschikt over een strategisch beleid om de extra ondersteuning uit te breiden
5. De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel
6. De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen

3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets is een doel (een norm) vastgesteld. In bepaalde gevallen is deze afgeleid van de inspectienormen (zie Analyse en waardering van opbrengsten primair onderwijs) en waar dat niet het geval is, hebben we zelf doelen (normen) vastgesteld. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de behaalde score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB'er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

1. Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren)
2. Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen
3. Meer automatiseren
4. Methode-aanbod uitbreiden
5. Differentiatie aanpassen

De IB'ers voeren vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leraren worden ook gekoppeld (collegiale consultatie) om good practice op te doen.

3.26 De opbrengsten: Opbrengsten

Ons onderwijs is geen vrijblijvende aangelegenheid. We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name taal, rekenen, begrijpend lezen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Onze ambities zijn:

1. De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. rekenen, begrijpend lezen en taal]
2. De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. rekenen, begrijpend lezen en taal]
3. De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken)
4. Leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
5. De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar
6. De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
7. De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs

Voor een overzicht van de kengetallen verwijzen we naar:

- Overzicht scores eindtoets
- Overzicht kengetallen doorstroming
- Overzicht kengetallen adviezen VO

Onze kengetallen geven we jaarlijks weer in de schoolgids.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,50

4 Personeelsbeleid

4.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school en aan de vastgestelde competenties. We gaan uit van de volgende competenties:

1. Gebruik leertijd
2. Pedagogisch handelen
3. Lessen worden gegeven via het directe instructiemodel
4. Didactisch handelen
5. Afstemming (HGW)
6. Klassenmanagement
7. Opbrengstgericht werken
8. Beroepshouding
9. Communicatie

De competenties en de criteria zijn verwerkt in de observatielijst OGW (zie bijlage). Mede hierdoor zorgen we er voor dat onze doelen aan bod komen bij de groepsbezoeken. De inhoud van de kijkwijzer staat centraal bij vrijwel alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij de werk-, functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Vanuit INNOVO wordt een keer per twee jaar Interne Audit georganiseerd, waarbij collega's van andere INNOVO scholen a.d.h.v. vastgesteld protocol onze school doorlichten.

4.2 De organisatorische doelen van de school

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uitziet, wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visie(s) en afspraken.

	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2014-2015	Gewenste, c.q. verwachte situatie 2015-2019
1	Aantal personeelsleden	35	30
2	Verhouding man/vrouw	6-29	5-25
3	LA-leraren	16	13
4	LB-leraren	13	12
5	Aantal IB'ers	2	2
6	Bouwcoördinatoren	2	2
7	Opleiding schoolleider	0	0
8	ICT-specialisten	1	1
9	Onderwijsassistenten	0	?
10	Taalspecialisten	3	3
11	Gedragsspecialist	4	4
12	Specialist Wereldoriëntatie	0	1
13	Specialist Hoogbegaafdheid	2	2

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2015-2019) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken. We hebben de wens om binnen ons team collega's op te leiden tot specialist rekenen (master niveau) en Wereldoriëntatie. Momenteel (2015) beschikken we over de volgende zeventien LB-functies: specialist jonge kind (1x), gedragsspecialisten (4X),

taalspecialisten (3x), rekenspecialist (1x) specialist hoogbegaafdheid (2x), intern begeleiders (4x), remedial teachers (2x). Twee collega's hebben de opleiding tot adjunct-directeur succesvol afgerond; een collega is ook in de functie adjunct- directeur benoemd.

4.3 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur, adjunct-directeur en intern begeleider/zorgcoördinator van de school. Kenmerkend voor de schoolleiding is dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze, daar waar nodig en noodzakelijk, rekening houdt met verschillen tussen leraren. Onze ambities zijn:

1. De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes
2. De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school
3. De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
4. De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate
5. De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden
6. De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen
7. De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
8. De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat

4.4 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. Daarbij gaat het om de volgende ambities:

1. De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2. De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
3. De leraren kunnen en willen met anderen samenwerken
4. De leraren bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten
5. De leraren voeren genomen besluiten loyaal uit
6. De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
7. De leraren zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen

4.5 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie en intern begeleiders klassenbezoeken af en worden er evaluatiegesprekken gevoerd. Ook wordt ingezet op collegiale visitatie waarvoor o.a. de uren duurzame inzetbaarheid gebruikt kunnen worden. Dit om leraren van elkaar te laten leren. Als kernwoorden van een professionele cultuur kunnen we het volgende noemen: verantwoordelijkheid nemen, vertrouwen geven, aanspreekbaarheid en respect. Er wordt van de leerkrachten verwacht dat ze hun eigen ontwikkeling bijhouden in een portfolio. De schoolleider is geregistreerd schoolleider en de leraren bereiden zich voor op inschrijving in het lerarenregister.

Verbeterpunt	Prioriteit
Binnen het team is er een professionele cultuur	hoog

4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

Een vak leer je het beste in de praktijk. Dat geldt ook voor het vak van leraar. Het is daarom voor studenten belangrijk dat ze naast hun studie aan de PABO ook als stagiaire ervaring kunnen opdoen op de werkplek: de basisschool. Omdat onze school het belangrijk vindt bij te dragen aan de opleiding van onze toekomstige leraren én denkt ook van hen te kunnen leren, hebben we ons aangemeld als Opleidingsschool voor de PABO studenten. Dit betekent dat één van onze leerkrachten de taak "schoolopleider" heeft en dat daarnaast een aantal collega's een mentorschap op zich neemt. De schoolopleider wordt één dag per week door de PABO gefaciliteerd. Doelen, resultaten en voorwaarden van Opleiden in School:

- De schoolopleider is deskundig op het gebied van ondersteuning van mentoren. Mentoren zijn deskundig in het begeleiden van stagiaires die op de stagedagen merendeels meewerken in de groep.
- De opleidingsschool moet de student de gelegenheid bieden gevarieerde werkervaring op te doen.
- De schoolopleider beoordeelt maximaal 12 studenten van pabo 1 en 2. Dit hangt af van het aantal leerlingen van de school.
- Studenten moeten voldoen aan gestelde normen (deficiëntietoetsen voor spelling en rekenen).
- Opleidingsschool en lerarenopleiding werken intensief samen.
- Taken van mentoren en schoolopleiders staan beschreven in het handboek "Werkplek leren" dat jaarlijks wordt geëvalueerd en bijgesteld.
- Mentoren worden door de schoolopleider regelmatig geïnformeerd over de inhoud van het opleidingsprogramma.
- Mentoren wisselen twee keer per jaar hun ervaring als mentor uit met elkaar en leren van elkaar.

4.7 Werving en selectie

Het invullen van vacatures binnen onze organisatie verloopt centraal binnen de stichting INNOVO. INNOVO heeft voor al het personeel een werkgelegenheidsgarantie afgegeven. Dit impliceert dat bij vacatureaanvraag met voorrang wordt gezocht naar invulling door boventallige leerkrachten. Uiteraard wordt daarbij gekeken naar zo goed mogelijk passende oplossingen voor zowel de school als de medewerker.

4.8 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor (een meer ervaren collega met daarvoor 5 taakuren per maand). Deze mentor voert het introductiegesprek uit. De nieuwe collega wordt op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de ambities van de school. Het wekelijks leerjaaroverleg is een belangrijke informatiebron. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP. De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De observaties worden uitgevoerd door de mentor, de intern begeleider en de directeur.

4.9 Taakbeleid

In het schooljaar 2015-2016 starten we met de implementatie van de nieuwe CAO. Onze school heeft gekozen voor beleidsarme invoering van het "Overlegmodel". Binnen INNOVO zijn hiertoe rekenmodellen ontwikkeld zodat voor alle collega's de normjaartaak en de verdeling van de uren over de diverse componenten inzichtelijk worden. M.b.t. de deskundigheidsbevordering wordt onderscheid gemaakt tussen teamscholing en individuele scholing. Voor dit laatste onderdeel ligt de eerste verantwoordelijkheid bij de medewerker zelf. In overleg met directie wordt invulling gegeven aan het onderdeel duurzame inzetbaarheid. Voor wat betreft de overige taken wordt gebruikt gemaakt van een overzicht dat jaarlijks wordt geactualiseerd waarbij afhankelijk van de toegekende taken een medewerker uren kan opnemen in de normjaartaak.

4.10 Collegiale consultatie

Collega's komen binnen de bouw bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde ambities worden waargemaakt. Degene die een collegiale consultatie uitvoert, neemt deze uren op in zijn/haar normjaartaak, bijvoorbeeld door de inzet van de uren duurzame inzetbaarheid. In bouwvergaderingen wordt een rooster opgesteld voor deze consultaties. Per jaar wordt beslist welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden. De consultaties worden gevoerd aan de hand van een kijkwijzer.

4.11 Klassenbezoek

De directie legt jaarlijks, conform een opgesteld rooster, bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt het observatie-instrument "OpbrengstGerichtWerken" (OGW) gebruikt. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatie-afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt.

4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze competentieset (zie hoofdstuk Personeelsbeleid). Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, voert een doelstellingengesprek met collega's en vult daarna het POP (volgens format) in. Ook de individuele scholing maakt hiervan deel uit. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's. Naast het POP werken we met persoonlijke actieplannen (kort lopende plannen) en prestatie-afspraken: "smart" geformuleerde doelstellingen voor de korte termijn. POP's, PAP's en prestatie-afspraken worden gearhiveerd in het bekwaamheidsdossier en komen aan de orde bij de klassenbezoeken en de flitsbezoeken.

4.13 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf; het dossier is digitaal van aard en altijd beschikbaar voor betrokkenen en leidinggevende. De directie zorgt ervoor dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken en door het te gebruiken bij het personeelsbeleid. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De missie en visie(s) van de school
- De competentieset
- De gescoorde competentielijstjes
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte prestatie-afspraken
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken)
- Overzichten normjaartaak

De verwachting is dat over enkele jaren (2019) het lerarenregister een verplichting wordt. Om in het register te kunnen worden opgenomen moeten leerkrachten aan bepaalde voorwaarden, o.a. op het gebied van scholing, voldoen. Het bekwaamheidsdossier biedt hiervoor een goede basis.

4.14 Intervisie

De leraren participeren bij ons op school in werkgroepen. Deze werkgroepen worden samengesteld door de directie in samenspraak met het team. Ieder werkgroep kent een voorzitter. Iedere werkgroep krijgt een concrete opdracht, door de directie toegekend. Een opdracht kan zijn een schoolactiviteit organiseren of een verbeterpunt van de school uitwerken.

4.15 Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks tenminste één gesprek met iedere medewerker, passend binnen de regeling "gesprekkencyclus", zoals deze binnen INNOVO wordt gehanteerd. Tijdens het functioneringsgesprek staat het functioneren van de medewerker in algemene zin centraal. De agenda wordt door leidinggevende en medewerker samen vastgesteld. Aan de orde komen bijvoorbeeld: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit. De bespreking van het POP van de medewerker (met daarin de competentie set) komt in een apart POP-gesprek aan de orde. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Tijdens de gesprekken wordt tevens de inzet van de uren duurzame inzetbaarheid besproken en/of geëvalueerd. De verslagen van de gesprekken uit de gesprekkencyclus worden opgenomen in het personeels- en bekwaamheidsdossier. In het functioneringsgesprek wordt door de medewerker verantwoording afgelegd over zijn ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam respectievelijk van basisbekwaam naar vakbekwaam.

4.16 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een regeling Beoordelingsgesprekken. De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een T- naar een V-benoeming, als dit aan de orde is. Ook wordt er 1 x per 4 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel

gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld.

4.17 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentie set en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team ieder jaar teamgerichte scholing, in ieder geval tijdens de gezamenlijke studiedagen. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering.

Gevolgde teamscholing 2011-2015

Jaar	Thema	
2011-2012	Directe Instructie geven	
2012-2013	Handelingsgericht werken - Groepsplan rekenen	
2013-2014	Handelingsgericht werken - Groepsplan taal	
2014-2015	Opbrengstgericht werken	
2015-2016	Professioneel communiceren	

Gevolgde persoonlijke scholing 2011-2015

Thema	Organisatie	Aantal medewerkers
Dyslexie en Dyscalculie		2
Omgaan met kinderen met ADHD		3
Omgaan met spellingproblemen		1
Kwaliteitszorg		1
Omgaan met rekenproblemen		3

4.18 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk Organisatie en beleid) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team, naast de individuele scholing, samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. De school organiseert een gezellig samenzijn met de kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje.

4.19 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij veelvuldig kort verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt worden er huisbezoeken afgelegd.

4.20 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door stichting INNOVO. De komende jaren gaat INNOVO extra inzetten om de mobiliteit te stimuleren bij de collega's. Aan het eind van ieder schooljaar (april) wordt geïnterviewd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Zodra alles is geïnterviewd worden de medewerkers op de hoogte gebracht van de interne vacatures. Daarnaast wordt in het directiebestuur omgezien naar verplichte mobiliteit.

5 Organisatie en beleid

5.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de vijftig scholen van de stichting INNOVO. De directie (directeur en adjunct-directeur) geven, onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting, leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door twee bouwcoördinatoren voor de onder- en de bovenbouw, een zorgcoördinator, een IB'er en een ICT-coördinator. Het MT wordt gevormd door de directie en zorgcoördinator. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

5.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. Per leerjaar zijn er twee groepen. De indeling van groepen vindt plaats op basis van leerlingenzorg, verhouding jongen - meisje en sociale aspect. De verdeling van de leerlingen is de eerste verantwoordelijkheid van de leerkrachten die rekening houden met bovengenoemde aspecten en alle beschikbare informatie. De school plaatst kinderen dus tactisch. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij rekenen en spelling wordt het klassenverband, indien noodzakelijk, doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau werken.

5.3 Schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. Onze ambities zijn:

1. De school ziet er verzorgd uit
2. De school is een veilige school
3. Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
4. Ouders ontvangen regelmatig een nieuwsbrief (Samenwijs)
5. De school organiseert jaarlijks een aantal bijeenkomsten waar ouders worden geïnformeerd
6. Ouders participeren bij diverse activiteiten
7. De leraren zijn altijd bereid tot een gesprek

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,81

5.4 Sociale en fysieke veiligheid

Wij willen een sociaal veilige school zijn, waar leerlingen, personeel en ouders zich thuis voelen. Daarom willen wij geen pestgedrag, agressie, geweld, discriminatie of seksuele intimidatie op onze school. Om een veilig klimaat te waarborgen hebben we contactpersonen en is er een klachtenregeling.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Incidenteel wordt er aan een groep een sociale training gegeven. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de directie betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over 10 BHV'-ers.

5.5 ARBO-beleid

Onze school heeft met HCC een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige, eventueel in overleg met de bedrijfsarts, een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en daarmee de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

5.6 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. Het gaat erom betrokkenheid te creëren van de medewerkers op het werk en op het schoolgebeuren om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt. Onze ambities zijn:

1. We werken met een vergadercyclus:
 - o teamvergadering
 - o bouwvergadering
 - o zorgvergadering
 - o werkgroepen
2. Het MT vergadert wekelijks
3. De OR vergadert 1 x per twee maanden
4. De MR vergadert 1 x per twee maanden
5. Leerlingenraad 5 x per jaar
6. Wij gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, memobord en e-mail

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken
2. Vergaderingen worden goed voorbereid
3. Tijdens vergaderingen is sprake van actieve deelname
4. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
5. Wij geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

Verbeterpunt	Prioriteit
Voor de school is de mening van de Leerlingenraad belangrijk	laag

5.7 Externe contacten

Onze school staat midden in de gemeenschap. Wij streven naar samenwerking met instanties in onze buurt. Onze school onderhoudt daarom structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. We dragen daarvoor, als school, ouders en omgeving, een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school systematische en gereguleerde contacten met:

1. Voorschoolse voorzieningen
2. Pabo
3. Het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs
4. Het Voortgezet Onderwijs

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin

- GGD
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts
- Logopediste

5.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de 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. Onze ambities zijn:

1. Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
2. Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders
3. Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken
4. Ouders worden betrokken bij (extra) zorg
5. Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs
6. Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind
7. Leraren stimuleren ouders tot onderwijsondersteunend gedrag in de thuissituatie

5.9 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij hen past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren. Onze ambities zijn:

1. Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld
2. Wij overleggen systematisch met de mentoren van de VO-scholen waaraan we leerlingen leveren
3. Wij hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt
4. Wij beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden
5. Wij controleren of onze adviezen effectief zijn

5.10 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school is geen VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Wel werken we nauw samen met zowel een peuterspeelzaal alsook een kinderdagverblijf in de buurt van onze school. De samenwerking bestaat uit twee keer per jaar overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. Onze school (vroegschool: groep 1 en 2) maakt gebruik van de methode Kleuterplein die redelijk aansluit op de methode 'Speelplezier' die op de peuterspeelzaal gebruikt wordt. We onderhouden een zeer goede relatie met de peuterspeelzaal en kinderdagverblijf en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht. Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over doorgaande leerlijnen qua aanbod (wat)
2. Het educatief handelen is op elkaar afgestemd (hoe)
3. De zorg en begeleiding is op elkaar afgestemd
4. De kwaliteitszorg richt zich (ook) op VVE
5. Er is in alle gevallen sprake van een warme overdracht

5.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang (buitenschoolse opvang)

Onze school beschikt niet over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang. De tussenschoolse opvang is uitbesteed aan Stichting Overblijven. Het is ons streven om intensief samen te werken met instanties en verenigingen in de wijk in relatie tot de naschoolse opvang. Momenteel hebben we te maken met een aanbieder van naschoolse opvang, te weten MIK. We onderhouden contact met een gemeentefunctionaris die als opdracht heeft de contacten tussen de school, de aanbieders van naschoolse opvang en de verschillende verenigingen en instanties te versterken.

6 Financieel beleid

6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn terug te vinden in de Kadernota van INNOVO. Het College van Bestuur (CvB) is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting INNOVO en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. Het CvB zorgt, in samenspraak met de directeuren, voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld (zie Kadernota) met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het servicebureau. Zowel de personele als financiële administratie worden door INNOVO in eigen beheer uitgevoerd.

De directeur van de school volgt de financiële positie van de school via de maandelijkse managementrapportage en voert hierover, indien gewenst, overleg met de financieel consultant. Twee keer per jaar voert de directeur a.d.h.v. de monitortrapportage een gesprek met het CvB en komen o.a. de uitgaven voor personeel en het ziekteverzuim aan de orde. Te allen tijde is het mogelijk om tussentijds met elkaar te overleggen en/of aanpassingen te doen.

6.2 Interne geldstromen

Het oudercomité is een zelfstandig rechtspersoon en voert een eigen (financiële) administratie. De ouderbijdrage die het OC van de ouders vraagt is (wettelijk bepaald) een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is € 26,00 per jaar. Bij meerdere kinderen uit eenzelfde gezin of kinderen die tussentijds instromen gelden aangepaste tarieven, te vinden op de website van de school. Van de inkomsten worden door het OC diverse activiteiten georganiseerd (zie de website). Jaarlijks legt het OC financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

Op onze school wordt het overblijven georganiseerd door de Stichting Overblijven. Via aparte informatie worden de ouders geïnformeerd over de doelstelling, de werkwijze en de organisatie geïnformeerd. Voor de praktische regeling verwijzen wij naar de schoolkalender. Door de Stichting Overblijven is een "Handboek Overblijven" opgesteld dat voor alle ouders ter inzage ligt. In het handboek wordt o.a. aandacht besteed aan verschillende aspecten (elk bestaand uit diverse indicatoren) die de kwaliteit van overblijven bepalen. We noemen:

- Overblijfkrachten
- Veiligheid
- Pedagogisch klimaat
- Toezicht en begeleiding
- Overblijfruimte
- Materiaal

De onderwijsinspectie neemt het overblijven op als onderdeel van haar schoolbezoeken en zal daarbij vooral de overeenstemming tussen de betrokkenen partijen en de medezeggenschap toetsen.

6.3 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geormerkte gelden via de bestemmingsbox, impuls gelden en middelen via het Samenwerkingsverband "Passend Onderwijs". De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het servicebureau wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteed zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap).

Van de lokale overheid ontvangt de school middelen voor cultuureducatie en Vebo (verkeer). De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de financiële administratie die wordt gecontroleerd door de accountant.

Vanaf 1 januari 2015 worden bij het vervangingsfonds de kosten van vervanging wegens ziekte of schorsing gedeclareerd. Het overige verlof wordt door de school zelf bekostigd.

6.4 Sponsoring

Vijftien organisaties, waarin de besturenorganisaties en VNG zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. Ons bestuur onderschrijft dit

convenant.

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant. Op onze school is sprake van (zeer) beperkte sponsoring en voor zover dit aan de orde is, gebeurt dit binnen de van toepassing zijnde kaders.

6.5 Begrotingen

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de financieel consulent een voorstel op voor een begroting voor het komende schooljaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school.

De conceptbegroting wordt besproken met de MR en ter goedkeuring aangeboden het College van Bestuur. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de directeur van de school. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

De personele paragraaf van de school (de formatie) maakt integraal deel uit van de begroting. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie, wegingsgelden, rugzakjesinkomsten en impuls-gelden verantwoord.

Onze school beschikt over een meerjarenexploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.

De meerjareninvesteringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de zogenaamde nulmetingen. Vanaf het jaar 2005 zijn de investeringen geactiveerd en op basis van de gekozen afschrijvingstermijnen wordt bepaald wanneer de investering is afgeschreven.

7 Zorg voor kwaliteit

7.1 Kwaliteitszorg algemeen

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na (zie de ambities bij de verschillende beleidsterreinen) en we zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch (zie evaluatieplan, hoofdstuk 7.10) en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Van belang is ook dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verlopen. Onze ambities zijn:

1. Wij hebben inzicht in de kenmerken van onze leerlingenpopulatie
2. Wij beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan)
3. Wij evalueren jaarlijks de geformuleerde ambities zoals die in ons schoolplan zijn vastgelegd.
4. Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren
5. Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
6. Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
7. Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
8. Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, MR en ouders)
9. Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,14

7.2 Meervoudige publieke verantwoording

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende stakeholders. Onze leerlingen informeren we via de leerlingenraad. De ouders ontvangen een nieuwsbrief en tevens geven we relevante informatie via de website van de school. Ook de schoolgids is een belangrijk medium om ouders op de hoogte stellen van zaken die van belang zijn. Vanzelfsprekend informeren we de MR. Daarnaast voeren we één keer per drie maanden een gesprek met onze HRM en financiële consultants en één keer per half jaar met het College van Bestuur (monitorgesprek op basis van de managementrapportage). Centraal in onze rapportages staan de opbrengsten van de school (in de meest brede zin):

- Eindopbrengsten
- Tussenopbrengsten
- Sociale opbrengsten
- Realisatie verbeterdoelen

7.3 Wet- en regelgeving

Onze school heeft kennis genomen van de eisen van de Inspectie van het Onderwijs voor wat betreft wet- en regelgeving. Wij houden ons aan de volgende eisen:

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Het zorgplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie (via het samenwerkingsverband)
6. Het zorgplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
7. Wij programmeren voldoende onderwijstijd
8. Wij programmeren niet meer dan (max.) 7x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3 t/m 8

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,33

7.4 Strategisch beleid

De uitgangspunten van het schoolplan vinden hun oorsprong in het Strategisch Beleidsplan 2015-2020, waarin de meerjarige speerpunten en strategische doelen van INNOVO met de bijbehorende prestatie-indicatoren/normen zijn opgenomen. De kapstok hiertoe is afkomstig uit het Bestuursakkoord dat de PO-raad met het Rijk heeft gesloten. Deze omvat vier actielijnen, te weten:

1. Talentontwikkeling door uitdagend onderwijs
2. Professionele scholen
3. Een brede aanpak voor duurzame onderwijsverbetering
4. Doorgaande ontwikkelingslijnen

INNOVO beschikt over een strategisch beleidsplan. Voor het onderwijs wordt verwacht dat alle scholen hun beleid uitstippelen met de volgende uitgangspunten:

Het kind centraal !

Onderwijs gaat altijd over de vraag: wat kan de school doen voor het kind en niet andersom. De kwaliteit van de relatie: leerkracht - leerling is een belangrijke voorspeller van schoolsucces. Onderwijs gaat over kennis, vaardigheden en vorming, maar ook over het ontwikkelen van een kritische distantie en groei naar onafhankelijkheid.

21st Century Skills

De samenleving en de arbeidsmarkt veranderen. Kinderen van vandaag (2015) in groep 1 leiden wij op voor een baan in 2032. Mensen willen ook zelf meer invulling geven aan hun leven en tegelijk wordt van hen verwacht dat zij flexibel zijn en blijven leren. Het is zaak de toekomst positief tegemoet te treden.

Goed onderwijs legt een basis voor een succesvolle loopbaan, toekomstig functioneren, persoonlijke vorming en burgerschap en moet dus meegaan met zijn tijd en steeds inspelen op de wereld die verandert. Goed onderwijs inspireert en daagt uit, maar geeft leerlingen ook mee wat ze later nodig hebben. Onze economie ontwikkelt zich van een kenniseconomie naar 'een lerende economie' en dat betekent naast kennisproductie ook optimale kennistoepassing. Van mensen wordt verwacht, dat zij zich blijvend kunnen aanpassen aan nieuwe omstandigheden en zich snel nieuwe competenties eigen maken.

Brede ontwikkeling

Leerlingen moeten de kans krijgen zich breed te ontwikkelen, niet alleen cognitief, maar ook sociaal-emotioneel. Een kind ontwikkelt zich immers niet alleen cognitief, maar ook motorisch en sociaal. Culturele ontwikkeling is van belang om het besef van een culturele identiteit te bevorderen en om een algemene ontwikkeling te verwerven voor de rest van het leven. Het is van wezenlijk belang dat leerlingen kennis opdoen over onze democratische rechtsstaat en van de fundamentele waarden die daaraan ten grondslag liggen: vrijheid, verantwoordelijkheid, verdraagzaamheid en de gelijkwaardigheid van alle mensen. Dit ondersteunt leerlingen in het ontwikkelen van een moreel kompas en in het leren omgaan met verschillen.

7.5 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 22 november 2011 een schoolbezoek gehad, in het kader van het vierjaarlijkse onderzoek, van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen. De inspectie heeft de volgende onderdelen beoordeeld: Kwaliteitszorg, Zorg en begeleiding, Opbrengsten en Wet- en regelgeving. De

inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op het merendeel van de onderzochte onderdelen op orde is. Om die reden wordt het reeds aan de school toegekende basisarrangement gehandhaafd.

7.6 Quick Scan - Zelfevaluatie

De Quick Scan (WMK-PO) is conform onze meerjarenplanning (zie schoolplan 2011-2015) afgenomen in februari 2014. Het aantal deelnemers bedroeg 27 (responspercentage: 75 %). De gemiddelde score op een schaal 1 tot 5 was 3,31. Beoordeeld zijn:

Quick Scan uitslagen 2014

Beleidsterrein	Score Team	Score Directie
Kwaliteitszorg	2,86	3,12
Didactisch handelen	3,35	3,21
Zorg en begeleiding	3,01	2,98
Beroepshouding	3,56	3,33
Interne communicatie	3,02	3,23
HGW in de groep	3,42	3,16
HGW op schoolniveau	3,26	3,28

7.7 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor Leraren (WMK) is afgenomen in april 2014. Aan deze vragenlijst hebben 33 medewerkers deelgenomen. De medewerkers zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Gemiddelde score: 2.8. De volgende aspecten zijn beoordeeld:

Beleidsterrein	Score
Schoolgebouw	3.3
Werkklimaat	2.8
Onderwijsleerproces	3.14
Groeperingsnorm, leerstof en leermiddelen	2.76
Persoonlijke ontwikkeling	2.9
Schoolleiding	2.78
INNOVO	2.32
Eindcijfer voor de school/servicebureau	7.3
Eindcijfer voor de baan	7.7

7.8 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor Leerlingen (WMK) is afgenomen in april 2014. Aan deze vragenlijst hebben 162 leerlingen deelgenomen. De leerlingen zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,3. De volgende aspecten zijn beoordeeld:

Beleidsterrein	Score
Onderwijsleerproces	3.42
Schoolklimaat (omgang, sfeer en veiligheid)	3,21
Algemeen	3.40

Beleidsterrein	Score
Rapportcijfer	8.0

7.9 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders (WMK) is afgenomen in april 2014. Aan de vragenlijst hebben 139 ouders deelgenomen. De ouders zijn gemiddeld genomen tevreden over de school: gemiddelde score 3,1. De volgende aspecten zijn beoordeeld:

Beleidsterrein	Score
Schoolklimaat (omgang,sfeer en veiligheid)	3,21
Onderwijsleerproces	3.19
Informatie en communicatie	3.07
Algemeen	3,10
Rapportcijfer	7.8

7.10 Het evaluatieplan 2015-2019

Hoofdstuk	Beleidsterreinen	April 2016	April 2017	April 2018	April 2019
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit	X			
Onderwijskundig beleid	Sociaal-emotionele ontwikkeling	X			
Onderwijskundig beleid	Actief Burgerschap en Sociale Cohesie				X
Onderwijskundig beleid	Leerstofaanbod	X			
Onderwijskundig beleid	Taallesonderwijs	X	X	X	
Onderwijskundig beleid	Rekenen en wiskunde				X
Onderwijskundig beleid	Wereldoriëntatie				X
Onderwijskundig beleid	Kunstzinnige vorming (o.a. muziek)		X		
Onderwijskundig beleid	Bewegingsonderwijs				X
Onderwijskundig beleid	Wetenschap en Techniek	X	X	X	
Onderwijskundig beleid	Engelse taal		X	X	
Onderwijskundig beleid	Gebruik leertijd			X	
Onderwijskundig beleid	ICT	X	X	X	

Hoofdstuk	Beleidsterreinen	April 2016	April 2017	April 2018	April 2019
Onderwijskundig beleid	Pedagogisch handelen				X
Onderwijskundig beleid	Didactisch handelen (o.a. coöperatieve werkvormen)	X	X	X	
Onderwijskundig beleid	Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	X			
Onderwijskundig beleid	Klassenmanagement	X			
Onderwijskundig beleid	Zorg en begeleiding	X	X	X	X
Onderwijskundig beleid	Internationalisering		X	X	X
Onderwijskundig beleid	Afstemming - HGW		X		
Onderwijskundig beleid	Passend onderwijs				X
Onderwijskundig beleid	Opbrengstgericht werken				X
Onderwijskundig beleid	Opbrengsten	X	X	X	X
Personeelbeleid	Integraal personeelsbeleid				X
Personeelbeleid	Schoolleiding	X			
Personeelbeleid	Beroepshouding				X
Organisatie en beleid	Schoolklimaat		X		
Organisatie en beleid	Sociale en fysieke veiligheid		X		
Organisatie en beleid	Interne communicatie	X			
Organisatie en beleid	Externe contacten			X	
Organisatie en beleid	Contacten met ouders			X	
Zorg voor kwaliteit	Kwaliteitszorg				X
Zorg voor kwaliteit	Wet- en regelgeving			X	
		13	12	12	13
Vet gedrukte tekst	verbeterpunten				

7.11 Planning vragenlijsten

		Jaar	Maand	
1	Vragenlijst Ouders (compact)	2016	April	
2	Vragenlijst Leraren (compact)	2016	April	

		Jaar	Maand	
3	Vragenlijst Leerlingen (compact)	2016	April	
4	Vragenlijst Sociale Veiligheid Ouders	2016	Februari	
5	Vragenlijst Sociale Veiligheid Leraren	2016	Februari	
6	Vragenlijst Sociale Veiligheid Leerlingen	2016	Februari	

8 Verbeterpunten 2015-2019

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	De school gaat de leerlingkenmerken analyseren en gaat indien nodig haar onderwijs aanpassen	hoog
Levensbeschouwelijke identiteit	De school heeft op gebied van "Levensbeschouwelijk identiteit" projecten gekozen en geïmplementeerd	hoog
Sociaal-emotionele ontwikkeling	De school gaat de seo anders inrichten en implementeren	gemiddeld
	Ant-pestcoördinatoren gaan team en leerlingen aansturen en afspraken borgen	gemiddeld
	Schoolafspraken en regels borgen en zorgen dat ze worden nageleefd, waardoor we rust en structuur kunnen bieden aan onze leerlingen	hoog
	Nieuwe methode voor seo	hoog
Taallesonderwijs	Invoeren nieuwe taal -en spellingmethode schooljaar 2015-2016	hoog
	De school heeft een nieuwe methode voor voortgezet technisch lezen gekozen en geïmplementeerd in schooljaar 2016-2017	hoog
	De school gaat de methode "Veilig leren Lezen" analyseren en met deze gegevens bekijken of de methode moet worden vervangen.	laag
Rekenen en wiskunde	De school heeft een nieuwe methode Rekenen voor de groepen 3 t/m 8 gekozen en geïmplementeerd	gemiddeld
ICT	De school heeft ICT geïntegreerd in haar lessen en is gericht op de toekomst (software,digitaal schoolbord, I pads)	gemiddeld
Kunstzinnige vorming	De school neemt deel aan het Muziekproject "DOOR" voor de groepen 1 t/m 8 en zorgt voor een goed implementatie	hoog
Wetenschap en Techniek	De school heeft techniek en wetenschap geïntegreerd in haar lessen	hoog
Engelse taal	De school heeft een nieuwe methode Engels voor de groepen 7-8 gekozen en geïmplementeerd	hoog
Pedagogisch handelen	De school heeft coöperatieve werkvormen geïntegreerd in haar lessen	gemiddeld
Actieve en zelfstandige houding	De school heeft het zelfstandig werken zodanig ingericht dat de leertijd optimaal wordt gebruikt, leerkrachten tijd krijgen voor hulpgroepjes en voor een duidelijke structuur door de hele school zorgt.	hoog
Talentontwikkeling	De school neemt deel aan een 4-jarig Internationaliserings project; waarbij leerlingen kennis maken met de wereld	gemiddeld
Professionele cultuur	Binnen het team is er een professionele cultuur	hoog
Interne communicatie	Voor de school is de mening van de Leerlingenraad belangrijk	laag

9 Meerjarenplanning 2015-2016

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	De school gaat de leerlingkenmerken analyseren en gaat indien nodig haar onderwijs aanpassen
Levensbeschouwelijke identiteit	De school heeft op gebied van "Levensbeschouwelijk identiteit" projecten gekozen en geïmplementeerd
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Ant-pestcoördinatoren gaan team en leerlingen aansturen en afspraken borgen
	Schoolafspraken en regels borgen en zorgen dat ze worden nageleefd, waardoor we rust en structuur kunnen bieden aan onze leerlingen
Taallesonderwijs	Invoeren nieuwe taal -en spellingmethode schooljaar 2015-2016
	De school heeft een nieuwe methode voor voortgezet technisch lezen gekozen en geïmplementeerd in schooljaar 2016-2017
ICT	De school heeft ICT geïntegreerd in haar lessen en is gericht op de toekomst (software,digitaal schoolbord, I pads)
Kunstzinnige vorming	De school neemt deel aan het Muziekproject "DOOR" voor de groepen 1 t/m 8 en zorgt voor een goed implementatie
Wetenschap en Techniek	De school heeft techniek en wetenschap geïntegreerd in haar lessen
Engelse taal	De school heeft een nieuwe methode Engels voor de groepen 7-8 gekozen en geïmplementeerd
Pedagogisch handelen	De school heeft coöperatieve werkvormen geïntegreerd in haar lessen
Actieve en zelfstandige houding	De school heeft het zelfstandig werken zodanig ingericht dat de leertijd optimaal wordt gebruikt, leerkrachten tijd krijgen voor hulpgroepjes en voor een duidelijke structuur door de hele school zorgt.
Professionele cultuur	Binnen het team is er een professionele cultuur
Interne communicatie	Voor de school is de mening van de Leerlingenraad belangrijk

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken, of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

10 Meerjarenplanning 2016-2017

Thema	Verbeterdoel
Levensbeschouwelijke identiteit	De school heeft op gebied van "Levensbeschouwelijk identiteit" projecten gekozen en geïmplementeerd
Sociaal-emotionele ontwikkeling	De school gaat de seo anders inrichten en implementeren
	Ant-pestcoördinatoren gaan team en leerlingen aansturen en afspraken borgen
	Schoolafspraken en regels borgen en zorgen dat ze worden nageleefd, waardoor we rust en structuur kunnen bieden aan onze leerlingen
	Nieuwe methode voor seo
Taallesonderwijs	Invoeren nieuwe taal -en spellingmethode schooljaar 2015-2016
	De school heeft een nieuwe methode voor voortgezet technisch lezen gekozen en geïmplementeerd in schooljaar 2016-2017
ICT	De school heeft ICT geïntegreerd in haar lessen en is gericht op de toekomst (software,digitaal schoolbord, I pads)
Kunstzinnige vorming	De school neemt deel aan het Muziekproject "DOOR" voor de groepen 1 t/m 8 en zorgt voor een goed implementatie
Wetenschap en Techniek	De school heeft techniek en wetenschap geïntegreerd in haar lessen
Engelse taal	De school heeft een nieuwe methode Engels voor de groepen 7-8 gekozen en geïmplementeerd
Pedagogisch handelen	De school heeft coöperatieve werkvormen geïntegreerd in haar lessen
Actieve en zelfstandige houding	De school heeft het zelfstandig werken zodanig ingericht dat de leertijd optimaal wordt gebruikt, leerkrachten tijd krijgen voor hulpgroepjes en voor een duidelijke structuur door de hele school zorgt.
Talentontwikkeling	De school neemt deel aan een 4-jarig Internationaliserings project; waarbij leerlingen kennis maken met de wereld

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken, of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

11 Meerjarenplanning 2017-2018

Thema	Verbeterdoel
Sociaal-emotionele ontwikkeling	De school gaat de seo anders inrichten en implementeren
	Ant-pestcoördinatoren gaan team en leerlingen aansturen en afspraken borgen
	Nieuwe methode voor seo
Taallesonderwijs	De school heeft een nieuwe methode voor voortgezet technisch lezen gekozen en geïmplementeerd in schooljaar 2016-2017
	De school gaat de methode "Veilig leren Lezen" analyseren en met deze gegevens bekijken of de methode moet worden vervangen.
ICT	De school heeft ICT geïntegreerd in haar lessen en is gericht op de toekomst (software,digitaal schoolbord, I pads)
Kunstzinnige vorming	De school neemt deel aan het Muziekproject "DOOR" voor de groepen 1 t/m 8 en zorgt voor een goed implementatie
Wetenschap en Techniek	De school heeft techniek en wetenschap geïntegreerd in haar lessen
Pedagogisch handelen	De school heeft coöperatieve werkvormen geïntegreerd in haar lessen
Talentontwikkeling	De school neemt deel aan een 4-jarig Internationaliserings project; waarbij leerlingen kennis maken met de wereld

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken, of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

12 Meerjarenplanning 2018-2019

Thema	Verbeterdoel
Taallesonderwijs	De school gaat de methode "Veilig leren Lezen" analyseren en met deze gegevens bekijken of de methode moet worden vervangen.
ICT	De school heeft ICT geïntegreerd in haar lessen en is gericht op de toekomst (software, digitaal schoolbord, I pads)
Pedagogisch handelen	De school heeft coöperatieve werkvormen geïntegreerd in haar lessen
Talentontwikkeling	De school neemt deel aan een 4-jarig Internationaliserings project; waarbij leerlingen kennis maken met de wereld

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken, of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.