



O.B.S. De Toermalijn

---

samen spelen, samen leren

# Schoolplan

2011 - 2015

# Inhoudsopgave Schoolplan 2011-2015

	Naam	Inhoud
0	<b>Voorwoord</b>	• Relatie met WMK: beleidsterreinen en competenties
1	<b>Inleiding</b>	1.1 Doelen en functie van het schoolplan 1.2 Procedures opstellen en vaststellen van het schoolplan 1.3 Verwijzingen
2	<b>Schoolbeschrijving</b>	2.1 Kenmerken school 2.2 Kenmerken directie en leraren 2.3 Kenmerken leerlingen 2.4 Kenmerken ouders en omgeving 2.5 Prognoses: interne en externe ontwikkelingen
3	<b>Onderwijskundig beleid</b>	3.1 Missie + mission statement + streefbeelden 3.2 Visie(s): algemeen en specifiek 3.3 Levensbeschouwelijke identiteit 3.4 Leerstofaanbod + Toetsinstrumenten 3.5 Taalleesonderwijs; Engels 3.6 Rekenen en Wiskunde 3.7 Sociaal-emotionele ontwikkeling 3.8 Actief Burgerschap en sociale cohesie; cultuureducatie 3.9 ICT – Wetenschap en Techniek 3.10 Leertijd 3.11 Pedagogisch Klimaat 3.12 Didactisch Handelen 3.13 Actieve rol van de leerlingen 3.14 Zorg en begeleiding 3.15 Passend onderwijs – Afstemming 3.16 Opbrengstgericht werken 3.17 Opbrengsten
4	<b>Personeelsbeleid</b>	4.1 Organisatorische doelen 4.2 Schoolleiding 4.3 Beroepshouding 4.4 Integraal Personeelsbeleid – Professionalisering 4.5 Instrumenten voor personeelsbeleid 4.6 Verzuimbeleid
5	<b>Organisatie &amp; beleid</b>	5.1 Structuur (organogram) schoolorganisatie + besturingsfilosofie 5.2 Structuur (groeperingsvorm) 5.3 Schoolklimaat (incl. Sociale Veiligheid en Risico-Inventarisatie 5.4 Communicatie (intern) 5.5 Communicatie (met externe instanties) 5.6 Communicatie (met ouders) 5.7 Voor- en vroegschoolse educatie 5.8 Buitenschoolse opvang (voor- , tussen- en naschools)
6	<b>Financieel beleid Materieel beleid</b>	6.1 Lumpsum financiering – ondersteuning
7	<b>Kwaliteitsbeleid</b>	7.0 Kwaliteitszorg + toelichting op indicatoren 7.1 Wet-en regelgeving 7.2 Evaluatie Schoolplan 7.3 Strategisch beleid 7.4 Analyse inspectierapport(en) 7.5 Uitslagen Quick Scan en analyse 7.6 Kwaliteitszorg en ouders + Analyse oudervragenlijst 7.7 Kwaliteitszorg en leerlingen + Analyse leerlingenvragenlijst 7.8 Kwaliteitszorg en leraren + Analyse lerarenvragenlijst 7.9 Het evaluatieplan 7.10 Kwaliteitsprofiel (sterkte/zwakte-analyse) 7.11 Plan van Aanpak (2011-2012) 7.12 Plan van Aanpak (2012-2013) 7.13 Plan van Aanpak (2013-2014) 7.14 Plan van Aanpak (2014-2015)

## Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2011-2015 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van Prokind Scholengroep en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze **kwaliteitszorg** (zie hoofdstuk 7). Dit betekent, dat wij deze beleidsterreinen:

1. Beschrijven                                      Wat beloven we? [zie schoolplan]
2. Periodiek (laten) beoordelen      Doen wij wat we beloven? [zie hoofdstuk 7.9]
3. Borgen of verbeteren                      Wat moeten wij borgen? Wat verbeteren? [zie hfst. 7.10 t/m 7.14]

De onderscheiden beleidsterreinen komen (deels) overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezichtskader.

Tevens beschrijven we in deze inleiding 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 **integraal personeelsbeleid** (zie hoofdstuk 4). De beleidsterreinen en de competenties zijn logisch gekoppeld (zie schema) en afgeleid van de zeven bekwaamheidseisen in de wet Bio.

Onze beleidsterreinen (kwaliteitszorg)	Onze competenties (integraal personeelsbeleid)	Afgeleid van de Wet BIO
Levensbeschouwelijke identiteit (3.3.)		Vakinhoudelijk competent (3)
Leerstofaanbod (3.4)	Vakmatige beheersing	Vakinhoudelijk competent (3)
Taallesonderwijs (3.5)		Vakinhoudelijk competent (3)
Rekenen en Wiskunde (3.6)		Vakinhoudelijk competent (3)
Sociaal-emotionele ontwikkeling (3.7)		Vakinhoudelijk competent (3)
Actief Burgerschap (3.8)		Vakinhoudelijk competent (3)
ICT (3.9)		Vakinhoudelijk competent (3)
Wetenschap en Techniek		
Leertijd (3.10)	Gebruik leertijd	Organisatorisch competent (4)
Pedagogisch klimaat (3.11)	Pedagogisch handelen	Pedagogisch competent (2) Interpersoonlijk competent (1)
Didactisch handelen (3.12)	Didactisch handelen	Didactisch en vakinhoudelijk competent (3) Organisatorisch competent (4)
Actieve rol leerlingen (3.13)	Didactisch handelen	
Schoolklimaat (5.3)		Interpersoonlijk competent (1)
Zorg en begeleiding (3.14)	Zorg voor leerlingen	Vakinhoudelijk competent (3)
Passend onderwijs/afstemming (3.15)		
Handelingsgericht werken		
Opbrengstgericht werken (3.16)	Opbrengstgerichtheid	
Opbrengsten (3.17)	Opbrengstgerichtheid	
Schoolleiding (4.2)		NSA
Beroepshouding (4.3)		Competent in samenwerken (omgeving) (6)
Integraal Personeelsbeleid (4.4)	Professionele instelling	Competent in samenwerken (collegae) (5) Competent in reflectie en ontwikkeling (7)
Interne communicatie (5.4)	Communicatie	Competent in samenwerken (collegae) (5)
Externe contacten (5.5.)	Communicatie	Competent in samenwerken (omgeving) (6)
Contacten met ouders (5.6)	Communicatie	Competent in samenwerken (omgeving) (6)
Voor- en vroegschoolse educatie (5.7)		
Kwaliteitszorg (7.1)	Gerichtheid op kwaliteit	Competent in reflectie en ontwikkeling (7)
Wet-en regelgeving (7.2) [S&S]		

In het schoolplan zijn hoofdstukken opgenomen (zie inhoudsopgave) die nader ingaan op de doelen die we stellen ten aanzien van de genoemde beleidsterreinen. In hoofdstuk 4, Integraal Personeelsbeleid, gaan we nader in op de rol en de functie van de onderscheiden competenties.

## 1.1 Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de Stichting Prokind Scholengroep- 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 verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2011-2015. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak (zie hoofdstuk 7) 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.

## 1.2 Procedures voor het opstellen, vaststellen en levend houden (maken) van het schoolplan

Het schoolplan is door de directie opgesteld in overleg met het team. De teamleden hebben meegedacht over de invulling van de verschillende hoofdstukken, en tevens conceptteksten aangeleverd. De komende vier jaar zullen we het schoolplan op de volgende manieren levend houden:

1. Drie keer per jaar bespreken we in een teamvergadering een schoolplangedeelte.
2. Aan het eind van ieder schooljaar vragen we ons af of we hebben gedaan wat we ons hadden voorgenomen en wat we het komend schooljaar gaan doen.
3. Eens per half jaar geven we de stand van zaken weer van de speerpunten in het Schoolplan
4. Beleidsterreinen en ambities: 1x per 4 jaar beoordelen met quickscan
5. Ambities betrekken bij de gesprekscyclus

## 1.3 Verwijzingen

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

- Schoolgids
- Zorgplan
- Strategisch beleid Stichting Prokind Scholengroep
- Meerjarenplanning Leermiddelen
- Document Actief Burgerschap en Sociale Integratie [visie, doelen en aanbod]
- Bijlage “Kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan”
- Etc.

### 2.1. Gegevens school

Openbare basisschool De Toermalijn  
Stichting Prokind Scholengroep

Vestiging Jagerskreek  
Jagerskreek 65  
3206HJ Spijkenisse  
Email: [toermalijn1@detoermalijnspijkenisse](mailto:toermalijn1@detoermalijnspijkenisse)  
[www.detoermalijnspijkenisse.nl](http://www.detoermalijnspijkenisse.nl)

Vestiging Vlasdreef  
Vlasdreef 4  
3204GS Spijkenisse  
[toermalijn2@detoermalijnspijkenisse.nl](mailto:toermalijn2@detoermalijnspijkenisse.nl)

### 2.2. Kenmerken directie en leraren

De directie van de school bestaat uit een directeur en een adjunct-directeur. Beiden beschikken over het diploma Directeur Primair Onderwijs. De directie van de school wordt bijgestaan door het MT (managementteam). Hierin zitten de beide IB-ers en twee leerkrachten. Het aantal teamleden is 24: 6 in voltijd en 18 in deeltijd. De school beschikt daarnaast over twee conciërges. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2011). Het ziekteverzuim is laag: het gemiddelde percentage over de jaren 2007-2011 is 2,1%.

Per (...)	MT	OP	OOP
Ouder dan 50 jaar	1	6	
Tussen 40 en 50 jaar	2	7	3
Tussen 30 en 40 jaar	1	13	
Tussen 20 en 30 jaar	2	6	
Jonger dan 20 jaar			
<b>Totaal</b>	6	32	3

### 2.3. Kenmerken leerlingen

Onze school (die in schoolgroep 2 valt) wordt bezocht door 293 kinderen (stand van zaken 1-10-2010). Zo'n 30% van de leerlingen kent een gewicht ( $n=103$ ). We beschikken over een overzicht van de groepen en de gewichten van de leerlingen. Hieruit blijkt dat er bij iedere groep sprake is van een hoog leerlinggewicht. Voor de gehele school zijn de onderwijskundige consequenties vastgesteld naar aanleiding van de gewichten van de leerlingen en hun specifieke problemen. In algemene zin (op schoolniveau) hebben de kenmerken van de leerlingen de volgende consequenties voor het onderwijs en het personeelsbeleid:

We willen met de gehele school flink investeren op taal- en rekengebied. We zullen meer tijd aan deze vakgebieden besteden. Tevens gaan we meer opbrengstgericht te werk.

### 2.4. Kenmerken ouders en omgeving

De twee vestigingen van de Toermalijn staan in de wijk De Akkers. Dit is een grote wijk in Spijkenisse, waar koop- en huurwoningen door elkaar heen gebouwd zijn. Het gevolg is een redelijk gemêleerde sociale context. Wel zijn er relatief veel éénoudergezinnen en ouders uit een lager sociaal milieu met een lagere opleiding.

Dit is terug te vinden in het aantal gewogen leerlingen met een weging van 0.3.

De wijk De Akkers is een wat oudere wijk waardoor het leerlingenaantal de afgelopen jaren langzaam terugloopt, wat geresulteerd heeft in een aantal fusies van scholen. Zo is de Toermalijn ontstaan uit de fusiescholen De Rietgors en de Akkerwinde.

De laatste tijd komen er weer meer jonge gezinnen met kinderen in de wijk wonen. De meerjaren prognose laat dan ook zien dat de school de komende jaren rond de 290 leerlingen zal blijven tellen.

Met het oog op de sociale context neemt de school een steeds belangrijkere plaats in. Via het schoolmaatschappelijk werk probeert de school gezinnen met specifieke problemen te helpen. Er is aandacht voor naschoolse activiteiten voor de kinderen, zoals de instuifmiddagen waarbij de kinderen allerlei leuke activiteiten kunnen doen. Ook zijn er allerlei sportactiviteiten op wijkniveau waaraan de school deelneemt.

## 2.5. Prognoses: interne en externe ontwikkelingen

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
Bekwaam personeel Goed leerlingvolgsysteem Moderne methoden Aandacht voor de basisvaardigheden Goede resultaten (voldoende opbrengsten)	Ouder wordend team Communicatie naar ouders Evalueren en borgen van verbeteractiviteiten Te weinig aandacht voor PR

KANSEN	BEDREIGINGEN
Passend onderwijs Vernieuwingen in ICT-onderwijs Profilering school met thema leerschool	Personeelstekort door bezuinigingen Concurrentie scholen Taal- en ontwikkelingsachterstand kleuters

## Referentiekaders Taal en Rekenen

Per 1-8-2010 zijn de referentieniveaus van kracht.

De komende 2 jaar oriënteren we ons op dit onderdeel, waarbij het gaat om rol, betekenis, functie, inhoud en consequenties van de referentieniveaus.

We maken hierbij gebruik van:

- SLO-krant
- website school aan zet
- brief Ministerie
- website: <http://www.taalenrekenen.nl>

## Conclusies naar aanleiding van het bovenstaande

De sterke kanten van de school zullen we de komende jaren nog verder versterken. Ons leerlingvolgsysteem zal verder verbeterd worden doordat leerkrachten de gegevens nog beter leren te interpreteren; de aandacht voor de basisvaardigheden zal verder toenemen doordat we als school opbrengstgericht gaan werken.

Door optimaal gebruik te maken van onze kansen kunnen we een groot deel van de zwakke kanten en de bedreigingen verminderen en/of het hoofd bieden.

Zo kunnen we met een goed gebruik van ICT middelen de communicatie naar ouders en onze PR verbeteren. Door de school te profileren als leerschool met bekwaam personeel en moderne methoden kunnen we de concurrentie met andere scholen aan en kunnen we de taal- en ontwikkelingsachterstanden van kleuters bestrijden.

Aan een ouder wordend team en aan een personeelstekort door bezuinigingen van zowel de overheid als Prokind Scholengroep kunnen we weinig doen.

### 3.1 De missie van de school

*Prokind Scholengroep staat garant voor kwalitatief hoogwaardig innovatief onderwijs voor ieder kind. Ieder kind kan zich in een veilige en uitdagende leeromgeving veelzijdig ontwikkelen. Zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid worden gestimuleerd vanuit een houding van respect. Ontmoeting staat centraal met waardering en aandacht voor verschillen tussen kinderen, ouders en medewerkers. Competente medewerkers zorgen voor optimale resultaten voor ieder kind. Dat doen ze samen met ouders en andere betrokkenen in voortdurende interactie met de maatschappelijke omgeving van de school. Daarbij staan zij open voor toekomstige ontwikkelingen.*

#### 3.1.1 Missie van onze school

Onze school is een openbare basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem, met veel aandacht voor het individuele kind. Bij de aanmelding van leerlingen gaat het onderwijszorgprofiel vanaf 1 augustus 2012 een belangrijke rol spelen. Hierin wordt beschreven wat de grenzen zijn van de kinderen die we op onze school kunnen plaatsen. Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Gelet op het eerste vinden we m.n. de vakken Taal en Rekenen van belang, en gezien het tweede besteden we veel aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers.

#### 3.1.2 Slogan en kernwaarden

*Ondersteunend aan deze missie, hanteert Prokind Scholengroep het volgende motto: PLEZIER EN KWALITEIT VOOR IEDER KIND*

*De kernwaarden*

- Kindgericht
- Toekomstgericht
- Resultaatgericht
- Maatschappijgericht

Onze slogan is: **“Samen spelen, samen leren”**

Kinderen bij ons op school spelen en leren met elkaar zonder te pesten in een veilige omgeving. Zij gaan met plezier naar school. In het begin ligt de nadruk meer op het samen spelend leren, later ligt de nadruk meer op het samen leren. De ontwikkeling en de leervorderingen van de kinderen worden nauwlettend gevolgd en geadministreerd. We gaan er van uit dat het kind op school zit om te leren. We leggen de nadruk op de basisvaardigheden taal, lezen en rekenen, maar besteden ook veel tijd aan het leren omgaan met elkaar, het leren op de verschillende creatieve gebieden en het bevorderen van de zelfstandigheid van de leerlingen. Ons doel is goed onderwijs te geven. Hiertoe richten wij ons onderwijs zo in dat alle leerlingen kunnen voldoen aan de wettelijk verplichte kerndoelen.



### 3.1.3 Streefbeelden

*Met elkaar streven we naar de volgende resultaten in januari 2015:*

- *Het leerlingenaantal stabiliseert, minimaal op Prokind-niveau (in vergelijking met de teldatum van 1 oktober 2010).*
- *Alle Prokind-scholen behalen minimaal een voldoende oordeel van de inspectie.*
- *Onderzoeken naar oudertevredenheid en medewerkertevredenheid leveren minimaal een 'ruim voldoende' op.*
- *Inspectie, gemeente en andere besturen beoordelen Prokind als een betrouwbare, sterke partner waarmee goed kan worden samengewerkt.*
- *Prokind is financieel gezond.*

Voor de komende vier jaar zijn de volgende richtinggevende uitspraken van belang voor onze activiteiten en prioritering:

1. Op onze school wordt systematisch (gestructureerd) aandacht geschonken aan de sociaal-emotionele ontwikkeling
2. Op onze school wordt structureel gewerkt aan de zorg en begeleiding van leerlingen
3. Onze school houdt zich intensief bezig met didactisch handelen
4. Op onze school wordt systematisch aan de kwaliteitszorg gewerkt
5. Op onze school wordt opbrengstgericht gewerkt

### 3.1.4 Missiebeleid

*Beleid om de missie levend te houden:*

1. Missie, slogan en kernwaarden komen 1 x per jaar aan bod in een plenaire vergadering
2. Missie en visie zijn opgenomen in de website van de school
3. Missie en visie worden meegenomen in de gesprekkencyclus
4. Aspecten van de missie en visie worden regelmatig besproken tijdens teamvergaderingen

## 3.2 De visie van de school

*Prokind Scholengroep heeft in haar Strategisch Beleidsplan visies geformuleerd op*

- *Onderwijs*
- *Kwaliteitszorg*
- *Personeel*
- *Interne en externe communicatie*
- *Professionele organisatie*
- *Financiën*
- *Gebouwen*

*Voor de uitwerking van de visies verwijzen we naar het Strategisch Beleidsplan 2011-2015 Pro Kind*

## Onze visie

De visie is opgebouwd rond de begrippen “klimaat”, “organisatie”, “kennis en vaardigheden” en “externe relaties”.

### **Klimaat**

De kenmerken voor klimaat in de klas zijn: **geborgenheid** en **veiligheid**.

Leerlingen en leerkrachten houden rekening met elkaar, gaan met respect met elkaar om, werken met plezier, en voelen zich prettig in deze werksfeer. Leerkrachten proberen dit te bereiken door verschillen tussen de leerlingen bespreekbaar te maken, door leerlingen naar elkaar te laten luisteren, door normen en waarden aan te leren. Leerkrachten hebben positieve verwachtingen van de leerling.

Er is veel aandacht voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen. In de klas is een open sfeer naar elkaar toe. Er is ruimte voor ieder individueel kind. Er wordt speciaal toegewerkt naar sociaal gedrag; leerlingen leren elkaar te helpen en met elkaar te werken.

De kernwoorden voor klimaat in het team zijn: **respect** en **openheid**.

Leerkrachten gaan open en eerlijk met elkaar om. Er heerst een open klimaat, er wordt open over problemen gesproken. Iedere collega wordt in zijn/haar waarde gelaten. Er wordt met alle collega's rekening gehouden; er is geduld en acceptatie naar elkaar toe. Er is sprake van een taakbeleid waarbij belasting en belastbaarheid belangrijke onderdelen zijn.

Leerkrachten steunen elkaar; er heerst teamgeest en er wordt met elkaar samengewerkt. De directie staat achter de teamleden en laat dit in concrete gevallen ook duidelijk merken.

De kernwoorden voor klimaat in de school zijn: **samen verantwoordelijk**.

Bij de directie, teamleden en ouders heerst een gevoel van samen verantwoordelijk te zijn voor de school. Dit blijkt uit het gezamenlijk hanteren van duidelijke schoolregels en het handhaven van deze regels door alle betrokkenen. Er wordt gewerkt met een anti-pestprotocol en een gedragscode voor de gehele school. Door regelmatig overlegsituaties met ouders te creëren, wordt er een gezamenlijke verantwoordelijkheid gevoeld m.b.t. de opvoeding van de kinderen.

### **Organisatie**

Het kernwoord voor organisatie in de klas is: **klassenmanagement**.

Leerkrachten stemmen hun onderwijs zoveel mogelijk af op de individuele leerling. Dit doen zij door gebruik te maken van differentiatievormen en zelfstandig werken. In de klas zijn duidelijke regels en afspraken en de leerkrachten hanteren deze consequent. Er wordt veel aandacht besteed aan taakgerichte leertijd en effectieve instructie. Door een goed klassenmanagement is er voor ieder een duidelijke structuur.

De kernwoorden voor organisatie in het team zijn: **overleg** en **taakverdeling**.

Iedere week vindt er overleg plaats d.m.v. een teamvergadering. Dit kan in groter verband (gezamenlijke teamvergadering) of in kleiner verband (bouw- of locatievergadering) zijn. Hiernaast vinden er zeer regelmatig leerling-besprekingen plaats op verschillende niveaus, in een teamvergadering, tussen IB-er en leerkracht(en) en tussen leerkrachten onderling.

Binnen het team is er een duidelijke taakverdeling afgesproken en vastgelegd. Een en ander staat vermeld in de normjaartaak die ieder teamlid krijgt uitgereikt.

De kernwoorden voor organisatie in de school zijn; **flexibiliteit** en **structuur**.

Er zijn vaste en duidelijke regels die gelden voor de gehele school. Het betreft regels en afspraken voor leerlingen, leerkrachten en ouders. Alle regels staan in een map "Regels en routines", die iedere leerkracht in bezit heeft. Alle teamleden voelen zich verantwoordelijk voor het functioneren van de school. Dit wordt bereikt door teamleden serieus te nemen, goed te informeren, mee te laten denken en mee te laten beslissen. De school stelt zich op als een flexibele, lerende organisatie, die selectief inspeelt op nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs.

### **Kennis en vaardigheid**

De kernwoorden voor kennis en vaardigheid in de klas zijn: **afstemming** en **effectiviteit**.

In de klas vindt de afstemming plaats tussen de leerstof en de leerling. De leerkrachten begeleiden de leerlingen hiertoe van ontdekkend en spelenderwijs leren naar begeleidend en stimulerend leren. Er wordt zoveel mogelijk gestreefd naar adaptief onderwijs (respect, autonomie en competentie voor ieder kind).

Leerkrachten zorgen voor effectieve instructie en een effectief gebruik van de leertijd en laten kinderen succeservaringen opdoen. Zij proberen het goede uit elke leerling te halen en de kwaliteiten van leerlingen te stimuleren. Zorgleerlingen worden extra begeleid. Dit kan zowel binnen als buiten de klas zijn.

Het kernwoord voor kennis en vaardigheid in het team is: **kwaliteit**.

De leerkrachten werken met veel inzet en gebruiken hun didactische vaardigheden om onderwijs op hoog niveau te leveren. Ze staan open voor nieuwe ideeën en initiatieven die de kwaliteit van het onderwijs kunnen verhogen. Zij behouden hun deskundigheid door het volgen van nascholingscursussen en het bijhouden van hun vak kennis. Er is bereidheid om te leren kijken naar het eigen handelen om zich verder te ontwikkelen. De kwaliteit wordt bewaakt door 2x per jaar gebruik te maken van onafhankelijke signalerende en diagnostische toetsen op het gebied van lezen, taal en rekenen. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van een leerlingvolgsysteem. De resultaten van de leerlingen worden zeer regelmatig besproken in de leerling-besprekingen.

De kernwoorden voor kennis en vaardigheden in school zijn: **onderwijs op maat**.

De school werkt met homogene jaargroepen. Hierin wil zij voor ieder kind onderwijs op maat aanbieden. De zorgbreedte, het klassenmanagement en het computergebruik geven vorm aan dit onderwijs. Er vinden regelmatig structurele evaluaties plaats van het onderwijs op school. De school zorgt voor goede materialen en moderne, werkbare methoden die voldoen aan de kerndoelen. Er vinden zo min mogelijk doorverwijzingen plaats naar het speciaal onderwijs.

### **Externe relaties**

Het kernwoord voor externe relaties voor de school is: **openheid**.

De school is een school met open relaties naar buiten toe. Het is een school waar ouders naar binnen kunnen en durven, maar waarbij zij niet de dienst uit mogen maken. De school wil ouders serieus nemen en goed informeren, zodat ouders vertrouwen hebben in de school en weten dat hun kind in goede handen is. Ouders worden gevraagd voor onderwijsondersteunende activiteiten. De school streeft naar een actieve ouderraad en een deskundige medezeggenschapsraad.

### 3.2.1 Algemeen

#### 3.2.1.1 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een openbare basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Wel besteden we structureel en expliciet aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving – ontwikkeling sociale vaardigheden) en 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. In relatie met de leerlingenpopulatie besteedt de school beperkt aandacht aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing.

Onze **ambities** zijn:

1. We besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
2. We besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
3. We besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
4. We laten leerlingen bewust kennismaken met de verschillen in de samenleving

#### Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

#### 3.2.1.2 Lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

#### 3.2.1.3 Zorg en begeleiding

Onze school besteedt veel aandacht aan de zorg en begeleiding van de leerlingen. De ontwikkeling van de leerlingen wordt gevolgd met behulp van Cito-toetsen (cognitief) en Op School (sociaal-emotioneel). De zorg richt zich op het wegwerken of verkleinen van onderwijsachterstanden (leerprestaties) en het verbeteren van de sociaal-emotionele ontwikkeling. De toetsresultaten beschouwen we als indicatief. Het totaalbeeld van de leerling –zoals dat in het gesprek tussen IB-er en leraar aan de orde komt- bepaalt de onderwijsbehoefte van de leerling. De laatste jaren zijn we overgegaan op handelingsgericht werken. Daar waar mogelijk proberen we leerlingen te clusteren, en wordt er gewerkt met groepsplannen. Binnen de groepsplannen houden we oog voor het individuele kind. Wat ons betreft richt de zorg zich op meerdere typen leerlingen. In de eerste plaats focust de zorg zich op de D- en E-leerlingen en daarnaast besteden we bij de zorg en begeleiding aandacht aan de meer begaafde leerlingen. De leerlingen met een D- en E-score worden in de leerlingbespreking besproken met de IB-er. In beginsel geven we een HP aan leerlingen met een E en D-score en aan leerlingen die te maken krijgen met een zeer sterke terugval. Een HP kan zowel een cognitief (HPC) als een gedragsmatig (HPG) accent krijgen. Ook onderscheiden we het groepsplan (voor de groep als geheel) en het individuele plan (voor een kind)

### 3.3 Onze onderwijskundige speerpunten

Onze school heeft een aantal principes vastgesteld voor kwalitatief goed onderwijs. Ten aanzien van ons onderwijs (effectief onderwijs) zoeken we naar een goede balans tussen de aandacht voor de cognitieve ontwikkeling en de sociaal/emotionele ontwikkeling van de kinderen. Van belang zijn de volgende aspecten:

1. De leertijd wordt effectief besteed
2. Het leren van de leerlingen staat centraal
3. De leerkrachten hebben hoge verwachtingen van de leerlingen en laten dat merken
4. Leerlingen die dat nodig hebben krijgen extra aandacht
5. Er wordt gewerkt met het BHV-model (basisstof, herhalingsstof, verrijkingsstof)
6. De leraren passen hun onderwijs aan gelet op de kwaliteiten van een kind, een groepje of de groep als geheel
7. De leraren werken opbrengstgericht (vanuit heldere doelstellingen)
8. Leerkrachten zorgen voor een ordelijk en gestructureerd klimaat dat geschikt is voor leren en onderwijzen
9. De communicatie (interactie) tussen de leerkracht en de leerlingen en de leerlingen onderling verloopt geordend
10. Het belang van de (bege)leidende en sturende rol van de leerkracht wordt onderkend
11. De leraren zetten waar mogelijk aan tot het werken met (behulp van) ICT-middelen
12. De zorg en begeleiding is een onderdeel van het handelen van de leraren

#### Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

### 3.4 Leerstofaanbod

Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke en methodegebonden toetsen. Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende **ambities** vastgesteld

1. Onze methodes voldoen aan de kerndoelen (zie overzicht)
2. We gebruiken voor Taal en Rekenen methodegebonden toetsen (zie overzicht)
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. Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT
7. Het leerstofaanbod voorziet in aandacht voor intercultureel onderwijs
8. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs

#### Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

#### Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De school besteedt aandacht aan actief(goed) burgerschap
- Gericht aandacht besteden aan de sociaal-emotionele ontwikkeling
- De leraren werken opbrengstgericht (vanuit heldere doelstellingen)

Schema Vakken – Methodes – Toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Kleuterplein Veilig Leren Lezen Taalverhaal	CITO - Taal voor kleuters (groep 1 en 2.) Herfstsignalering CITO – Woordenschat (groep 3 t/m 6) Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8) CITO – entreetoets, CITO – eindtoets	
Technisch lezen	Veilig Leren Lezen Estafette Ralfilezen	CITO – DMT AVI Protocol Leesproblemen – Dyslexie	
Begrijpend lezen	Tekstverwerken Nieuwsbegrip	CITO begrijpend lezen methodegebonden toetsen	
Spelling	Taalverhaal	CITO spelling – groep 3 t/m 7 methodegebonden toetsen	
Schrijven	Pennenstreken		
Engels	Real english “lets do it”	Zelfgemaakte toetsen	Aug. 2011
Rekenen	De wereld in getallen	CITO rekenen methodegebonden toetsen	Aug. 2011
Geschiedenis	Bij de tijd	methodegebonden toetsen	Aug. 2012
Aardrijkskunde	Geobas	methodegebonden toetsen	
Natuuronderwijs	Leefwereld	methodegebonden toetsen	Aug. 2013
Wetenschap & Techniek	bronnenboeken		
Verkeer	Wijzer op weg Klaarover	Groep 7 verkeersexamen	
Tekenen	Tekenvaardig voor de basisschool		
Handvaardigheid	Handvaardig voor de basisschool		
Muziek	Moet je doen		
Drama	geen		
Bewegingsonderwijs	Bronnenboek bewegingsless en in het basisonderwijs		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Amigo		Aug. 2012

\* Zie verder *De Meerjarenplanning Leermiddelen*

\* Zie *Meerjarenbegroting*

### 3.5 Taalleesonderwijs

*Strategisch Beleidsplan Pro Kind: 'Kwaliteitsverbetering van lezen, taal en rekenen'.*

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen 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. Vanaf groep 1 werken we met goede methodes (zie Leerstofaanbod). Het leesplezier van de leerlingen wordt bevorderd door de klassenbibliotheek en het voorlezen. Vanaf groep 5 worden de mondelinge en schriftelijke taalvaardigheid verder ontwikkeld door het houden van spreekbeurten en het maken van werkstukken. Onze ambities zijn :

1. Onze school beschikt over een up-to-date taalbeleidsplan
2. Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator
3. De school werkt in de groepen 1 en 2 met *Kleuterplein*
4. De school beschikt over een goede methode voor aanvankelijk leesonderwijs (met veel differentiatiemogelijkheden): Veilig Leren Lezen
5. De school beschikt over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen
6. De school besteedt meer tijd aan taal- en woordenschatonderwijs dan de gemiddelde school
7. Het rooster verheldert voldoende welke taalonderdelen wanneer aan bod komen
8. De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8)
9. De school heeft normen vastgesteld voor het leesonderwijs
10. Kinderen die uitvallen op technisch lezen krijgen extra leertijd d.m.v. estafettelezen en tutorlezen.
11. De school beschikt over een *Protocol Dyslexiebeleid*.
12. In groep 2 worden de kinderen gescreend door de logopediste
13. We gebruiken CITO-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen

#### Engels

Het onderwijs in de Engelse taal is erop gericht, dat de leerlingen:

- Vaardigheden ontwikkelen waarmee ze de taal op een zeer eenvoudig niveau gebruiken als communicatiemiddel in contact met mensen die zich van deze taal bedienen
- Kennis hebben van de rol die de Engelse taal speelt in de Nederlandse samenleving en als internationaal communicatiemiddel

Onze **ambities** zijn:

1. De school beschikt over een goede actuele methode voor Engels taalonderwijs
2. De school geeft volgens rooster les in de Engelse taal in de groepen 7 en 8

#### Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

#### Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- Oriëntatie op de referentiekaders Taal
- Het up-to-date maken van het taalbeleidsplan
- Het laten nascholen van een collega tot een gekwalificeerde taalcoördinator

### 3.6 Rekenen en Wiskunde

*Strategisch Beleidsplan Pro Kind: 'Kwaliteitsverbetering van lezen, taal en rekenen'.*

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 methodes vanaf groep 1 (Kleuterplein ) en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen om passend onderwijs te realiseren. De leraren hebben zich uitgebreid geprofessionaliseerd.

Onze **ambities** zijn:

1. We beschikken over een moderne, eigentijdse methode (groep 1 t/m 8)
2. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van leerlijnen (en Kleuterplein)
3. De leraren besteden structureel aandacht aan rekenen en wiskunde (rooster)
4. Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren
5. We volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS
6. Per groep hebben we voor de Cito-toetsen normen vastgesteld
7. We gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
8. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)
9. De leraren stemmen –indien noodzakelijk- de didactiek af op de groep
10. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen (HGW)
11. De leraren werken met basisstof, verrijksstof en herhalingsstof.
12. De school geeft les volgens het model van directe instructie

#### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

#### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- Oriëntatie op de referentiekaders Rekenen

### 3.7 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 hun heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps (leerling) bespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken.

Onze **ambities** zijn:

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (zie rooster)
2. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling nml. Op school.
4. We houden via Op school bij hoeveel IHP's en GHP's er per jaar in een groep uitgevoerd worden
5. Het rapport geeft waarderingen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling
6. De sociaal emotionele ontwikkeling komt aan bod tijdens de leerlingenbespreking
7. We koppelen de sociaal-emotionele ontwikkeling aan geestelijke stromingen en actief burgerschap



### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- De school oriënteert zich op een nieuwe methode voor sociale ontwikkeling.
- De school zet de sociaal emotionele ontwikkeling structureel op het rooster.

## **3.9 Actief Burgerschap en sociale cohesie**

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale cohesie hebben we allereerst de risico's van de omgeving in kaart gebracht. Op basis van de risico's hebben we vervolgens onze visie, onze doelen (ambities) en ons aanbod vastgesteld.

Leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. 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. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Vanuit onze openbare identiteit vinden wij het belangrijk dat 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. We 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. We voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
4. We voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
5. We richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

Per ambitie (doel) hebben we een aanbod geformuleerd. Onze ambities (doelen) en het daarbij passende aanbod staat vermeld op onze website. We beschikken over een document Actief Burgerschap en Sociale Integratie. Onze pijlers zijn de basiswaarden, te weten:

- vrijheid van meningsuiting
- gelijkwaardigheid
- begrip voor anderen
- verdraagzaamheid
- autonomie
- afwijzen van onverdraagzaamheid
- afwijzen van discriminatie

### **Cultuureducatie**

### **Zie programma Uit de Kunst van de gemeente Spijkenisse**

### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- De school ontwikkelt een katern Actief Burgerschap en Sociale Cohesie in schooljaar 2012-2013
- Onze doelen mbt Actief Burgerschap staan op onze website

## **3.10 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 computer(s), de ICT-programma's en de bijbehorende software. Onze **ambities** zijn:

1. De leraren maken optimaal gebruik van het digitale bord
2. We beschikken over en maken systematisch gebruik van een ICT- eiland
3. De leerlingen kunnen werken met Word, (einde basisschool)
4. De leerlingen werken met software bij taal, rekenen, lezen en wereldoriëntatie
5. De leerlingen kunnen een werkstuk maken met een verzorgde lay-out
6. De leerlingen zijn vertrouwd met Internet
7. De leraren geven opdrachten die het gebruik van het Internet stimuleren.
8. De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en -vaardigheden
9. De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software

### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- De school zet een internetprotocol op.

## **3.11 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 om zich het leerstofaanbod eigen te maken. In principe trachten we zo alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen. Onze **ambities** zijn:

1. Leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en)
2. Leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
3. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland
4. Leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster
5. Leraren hanteren heldere roosters
6. Leraren plannen extra tijd voor taal, lezen en rekenen(gelet op de behoeften van onze populatie)
7. Leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

### 3.12 Pedagogisch Klimaat

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
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

#### Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

#### Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken

### 3.13 Didactisch handelen

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan adaptief onderwijs. We geven onderwijs op maat, en daarom differentiëren we 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 stofdifferentiatie
9. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie

#### Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO). We hebben een eigen kaart gemaakt in 2010. Deze is ook beoordeeld. Aantal respondenten: 11 Gemiddelde score: 3.3 (zie bijlage Uitslagen Didactisch Handelen)

#### Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- Instructie gedifferentieerd aanbieden op drie niveaus
- Leraren geven directe instructie

### 3.14 Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Het is vanzelfsprekend, dat autonomie en eigen verantwoordelijkheid niet betekent, 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)taken en weektaken
3. De leerlingen werken met keuze-opdrachten
4. De leraren laten de leerlingen –waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen
5. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

### 3.15 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 ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt 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 CITO-LVS. Leerlingen met een E- of D-score en een lage C-score, leerlingen die sterk terugvallen en leerlingen met een A-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. De school beschikt over een zorgteam dat 2\3 wekelijks bij elkaar komt en de zorgleerlingen volgt en bespreekt.
7. Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens, bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen
8. De school voert de zorg planmatig uit
9. De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na (zorgteam)
10. De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding
11. De doorstroomrendementen worden zichtbaar gemaakt en besproken.
12. De school werkt met (groeps)handelingsplannen die zoveel mogelijk in de klas worden uitgevoerd.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

### Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De leerkrachten bekwamen zich verder in het analyseren van toetsen van het lvs en het maken van handelingsplannen.
- De school maakt een ontwikkeldocument zorg en begeleiding in het schooljaar 2011-2012
- De doorstroomrendementen worden zichtbaar gemaakt en besproken met de leraren

### 3.16 Passend onderwijs (afstemming)

Op onze school geven we passend onderwijs: onderwijs dat is afgestemd op de mogelijkheden en talenten (de onderwijsbehoeften) van de leerlingen. In beginsel laten we ieder kind toe, maar soms is het beter als een kind elders geplaatst wordt. Om een dergelijke beslissing te nemen, gaan we **een zorgprofiel** opstellen. Dit profiel moet verhelderen welke zorg we wel en welke zorg we niet kunnen bieden, en welke leerlingen met een bepaalde handicap door ons opgevangen kunnen worden. Passend onderwijs krijgt (ook) gestalte in de klas. Onze leraren stemmen hun handelen af op de onderwijsbehoeften van hun leerlingen. Ze werken handelingsgericht. Onze **ambities** zijn:

1. De leraren volgen de ontwikkeling van de leerlingen regelmatig
2. De leraren signaleren specifieke onderwijsbehoeften van hun leerlingen
3. De leraren benoemen de specifieke onderwijsbehoeften van hun leerlingen
4. De leraren clusteren leerlingen met een vergelijkbare onderwijsbehoeften
5. De leraren stellen op basis van de gegevens een groepsplan op
6. De leraren voeren het groepsplan adequaat uit
7. De leraren stemmen instructie en verwerking af op de clusters (leerlingen)
8. De leraren stemmen hun aanbod af op de clusters (leerlingen)
9. De school werkt met een zorgprofiel

### Onderwijsbehoeften van de leerlingen

Nadat de leerlingen bij ons op school getoetst zijn voor taal en rekenen ontstaat de vraag hoe nu verder gegaan moet worden. Wat ga ik nu doen met deze leerlingen?”. Maar ook: “hoe ga ik dat nu doen en hoe ga ik dat organiseren?”. Elke leerling heeft zo zijn of haar eigen didactische- en/ of pedagogische onderwijsbehoeften. Elke leerling vraagt om een specifieke aanpak. Niet alleen op cognitief gebied maar ook sociaal emotioneel. Ook door landelijke ontwikkeling, met name op het gebied van *passend onderwijs*, neemt de diversiteit in de klas alleen maar toe. Diversiteit vraagt om maatwerk. Om maatwerk te leveren is een passend onderwijsaanbod nodig.

Handelingsgericht- en opbrengstgericht werken kan een antwoord zijn om af te stemmen op de didactische- en pedagogische onderwijsbehoeften van alle leerlingen. Het biedt mogelijkheden om de begeleiding van leerlingen te verbeteren en daardoor de opbrengsten van het onderwijs te vergroten. In de kern gaat het om planmatig en doelgericht werken om resultaten te bereiken. Het maakt adaptief onderwijs en doeltreffende leerlingbegeleiding concreet.

In de "handreiking 1-zorgroute voor leerkrachten en intern begeleiders in het primair onderwijs" staat een lijst met aandachtspunten die de leerkracht kan gebruiken om de onderwijsbehoeften van ieder kind te kunnen bepalen. Hierin worden de onderwijsbehoeften gerangschikt onder een aantal categorieën:

- Instructie: directe instructie, visueel, auditief, materieel, verkort, verlengd
- Leertijd: extra of minder
- Leerstof: extra, verdieping, betekenisvol, dag- of weektaak, remediërend
- Feedback: procesgericht, productgericht, tussentijds, vergroten competentiegevoel
- Structuur: opdelen taak, vergroot lettertype, een opdracht per blz, stappenplan
- Werkvormen: coöperatief, doe-opdrachten, uitdagend, activerend, keuzeaanbod
- Motivatie: belonen, succeservaring, variatie, zelf keuzes maken
- Leeromgeving: rustige plek, prikkelreductie, ordenen materiaal

In het handelingsgericht- en opbrengstgericht werken staat het werken met groepsplannen centraal. Het groepsplan helpt de leerkracht om heel doelbewust en doelgericht te werken. In het groepsplan wordt op een overzichtelijke wijze de leerstof en aanpak gekoppeld aan de didactische- en pedagogische onderwijsbehoeften van alle leerlingen.

Ook het IGD-model biedt mogelijkheden om de opbrengsten van het onderwijs te vergroten en maatwerk te leveren voor alle leerlingen. IGD staat voor Interactief Gedifferentieerd Directe Instructiemodel. Dit model past goed bij het werken met groepsplannen en passend onderwijs. Er wordt gewerkt met drie instructiegroepen, die zijn gebaseerd op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Binnen de instructiegroepen wordt gedifferentieerd naar o.a. tempo en niveau.

### **Afstemmen van de instructie op de onderwijsbehoeften van de leerlingen.**

Een manier om de instructie aan te passen aan de verschillen tussen leerlingen is gelaagde instructie. We noemen de instructie gelaagd, omdat bij elk lesonderwerp op drie of meer niveaus(lagen) instructie op maat wordt gegeven:

- kinderen die geen of weinig instructie nodig blijken te hebben, krijgen na een korte instructie opdrachten om zelfstandig te verwerken.
- kinderen die na enige instructie zelfstandig verder kunnen, krijgen hierna de opdrachten om zelfstandig te verwerken.
- kinderen die veel instructie nodig blijken te hebben, krijgen via gevarieerde opdrachten instructies die passen bij hun leerbehoefte.

De gelaagde instructie kent vier achtereenvolgende elementen:

- de confrontatie; het begin van de les, het lesonderwerp wordt aangeboden
- de instructie; niveau-instructies afgestemd op de leervraag van de leerlingen
- de gebonden leerstofverwerking; oefenen via gevarieerde zinvolle opdrachten
- de integratie; toepassen van het geleerde in betekenisvolle opdrachten

Gelaagde instructie vraagt een klassenmanagement, waarin kinderen zelfstandig werken, zelfstandig leer- en hulpmiddelen kiezen en waar kinderen samen kunnen komen aan een instructietafel.

Om de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart te brengen wordt er voor iedere groep een groepsoverzicht gemaakt (groepsdocument). Vanuit dit groepsoverzicht worden groepsplannen gemaakt voor lezen, taal en rekenen voor iedere groep in de klas.

Leerlingen met een eigen leerlijn krijgen een ontwikkelingsperspectief aangeboden. Zie hoofdstuk Het ontwikkelingsperspectief.

### **Beleid meer begaafde leerlingen (hoogbegaafden)**

In alle groepen houden de leraren rekening met meerbegaafde leerlingen. Op het groepsplan staat vermeld wat deze kinderen aan extra stof aangeboden krijgen. Daarbij gaat het niet zozeer om 'meer van hetzelfde', als wel om stof met een (uitdagende) meerwaarde voor deze kinderen. We gebruiken het *handelingsprotocol Hoogbegaafdheid*: het Digitaal handelingsprotocol hoogbegaafdheid (DHH) is een compleet systeem voor de identificatie en het begeleiden van hoogbegaafde leerlingen uit groep 1 tot en met 8 van het basisonderwijs.

### **Het ontwikkelingsperspectief**

Leerlingen waarvan vaststaat dat ze maximaal het eindniveau van groep 7 halen (en dus de doelen van groep 8 niet zullen realiseren) krijgen een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP wordt opgesteld na een IQ-test en/of op basis van drie voorafgaande Cito-toetsuitslagen. We geven een OPP niet te vroeg (vanaf groep 5), maar ook niet te laat. Het OPP bevat de einddoelen en tussendoelen per vak en het VO-perspectief (eventuele later vast te stellen). Daarnaast wordt verwezen naar een handelingsplan waarin concreter staat hoe de leraar de doelen gaat realiseren.

Een OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd (IB-er, leraar, ouders). In beginsel proberen we OPP's te voorkomen door het lesgeven vroegtijdig aan te passen aan de onderwijsbehoeften van het kind. Door het intensiveren van het aanbod, de tijd en/of de instructie proberen we leerlingen bij de groep te houden. Lukt dat niet dan krijgt het kind een eigen leerlijn en daarmee een OPP.

## **Beleid m.b.t. langdurig zieken**

Onze school heeft beleid geformuleerd voor (langdurig) zieke leerlingen. We maken onderscheid tussen zieke leerlingen, langdurig zieke leerlingen (meer dan drie weken) en leerlingen die worden (zijn) opgenomen in een ziekenhuis. In het beleidsstuk staan de procedures en verantwoordelijkheden van de school en de individuele leraar. Voor leerlingen die worden opgenomen in het ziekenhuis hebben we een convenant afgesloten met de CED.

### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- De school ontwikkelt een zorgprofiel
- De school gaat gebruik maken van het Digitaal Handelingsplan Hoogbegaafden
- De leerkrachten leren differentiëren via het maken van de groepsplannen van de drie te onderscheiden groepen.(D en E; gemiddeld, A+)
- Beleid formuleren voor (langdurig) zieke kinderen
- De school werkt met het OPP

## **3.17 Opbrengstgericht werken**

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore op 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. We beschikken over een overzicht van de toetsen en de gestelde doelen. 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 gewenste 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) Differentiatie aanpassen

De schoolleiding en de IB-er 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.

De school is bezig met het invoeren van ParnasSys en bekwaamt iedereen in het invoeren van de gegevens en het uitlezen ervan. Denk hierbij aan leerlingvolgsysteem, handelingsplannen enz.

### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

### Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- Het verder bekwamen in het werken met ParnasSys.
- De leraren worden gekoppeld(collegiale consultatie) om good practice op te doen.
- Het werken met gelaagde instructie en het maken van groepsplannen voor iedere groep in de klas

### 3.18 Opbrengsten (van het onderwijs)

Ons onderwijs is geen vrijblijvende aangelegenheid. We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen 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 en Taal]
2. De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen 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 (en de analyse daarvan) verwijzen we naar :

- a. Overzicht scores eindtoetsen
- b. Overzicht kengetallen sociaal-emotionele ontwikkeling
- c. Overzicht tussentoetsen (kerntoetsen)
- d. Overzicht kengetallen m.b.t. leerlingen met een specifieke behoefte
- e. Overzicht kengetallen doorstroming
- f. Overzicht kengetallen adviezen VO
- g. Overzicht kengetallen functioneren VO

Onze kengetallen geven we jaarlijks weer in een apart katern. Dit katern is een bijlage bij ons jaarverslag. Het katern bevat ons beleid m.b.t. de bovenstaande thema's, de kengetallen over de laatste drie of vijf jaar, een diagnose en een analyse van de uitslagen en de voorgenomen verbeterpunten.

### Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per jaar beoordeeld door de directie m.b.v. de Schooldiagnose (WMK-PO). Het beleidsterrein "opbrengsten" is het laatst beoordeeld in augustus 2010 door de beide directieleden.

1.	Resultaten leerlingen eind v.d. Basisschool	3.90
2.	Sociale vaardigheden	2.75
3.	Resultaten leerlingen taal en rekenen op tussenmomenten	3.63
4.	IScore leerlingen specifieke onderwijsbehoeften	3,25
5.	Doorlopen school in 8 jaar	3,40
6.	Overeenstemming adviezen + verwachtingen	3,50
7.	Functioneren leerlingen in VO naar verwachting	3,40
	Opbrengsten totaal	3,40

### Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De school oriënteert zich op een instrument waarmee de kengetallen van de sociaal-emotionele ontwikkeling in kaart kunnen worden gebracht
- De sociale vaardigheden van leerlingen liggen op het niveau dat mag worden verwacht



## Hoofdstuk 4 Integraal personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school is afgeleid van het IPB-beleid op bovenschools niveau (IPB-plan van de Stichting Prokind Scholengroep). Ons schoolbeleid is daarvan afgeleid.

### 4.1 Onze organisatorische doelen

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uit ziet, en 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.

	Taken en functies	Huidige situatie 2010-2011	Gewenste situatie 2011-2015
1	Aantal personeelsleden	22	23
2	Verhouding man/vrouw	7-15	7 – 16
3	LA-leraren	19	17
4	LB-leraren	1	4
5	Aantal IB-ers	2	2
6	Opleiding schoolleider	2	2
7	ICT-specialisten	2	1
8	Onderwijsassistenten	0	2
9	Taalspecialisten	0	2
10	Rekenspecialist	1	2
11	Leesspecialist	1	2
12	BHV-ers	4	6
13	Cultuurcoördinator	2	2

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2011-2015) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken.

### Beleid m.b.t. LA- en LB-functies [de functiemix]

Zie hiervoor het beleidsstuk van Prokind Scholengroep.

### 4.2 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur en de adjunct-directeur 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. Maar het belangrijkste aspect van leiding geven vindt de schoolleiding het onderwijskundig leiderschap. 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 is deskundig
2. De schoolleiding ontwikkelt (innovatief) beleid op grond van strategische keuzes
3. De schoolleiding kan beleid operationaliseren en implementeren
4. De schoolleiding accepteert teamleden zoals ze zijn
5. De schoolleiding wordt door de teamleden geaccepteerd
6. De schoolleiding geeft teamleden voldoende ruimte
7. De schoolleiding communiceert in voldoende mate en op een goede wijze met het team

8. De schoolleiding schept voorwaarden voor een functioneel en plezierig werkklimaat
9. De schoolleiding stimuleert eigen initiatieven van teamleden
10. De schoolleiding ondersteunt teamleden in voldoende mate
11. De schoolleiding heeft vertrouwen in het kunnen van de teamleden
12. De schoolleiding heeft voldoende delegerend/coördinerend vermogen
13. De schoolleiding heeft een doelmatig systeem voor beheer en organisatie opgezet

#### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per jaar beoordeeld door de directie (Schooldiagnose WMK-PO)

#### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- Directie richt zich op opbrengstgericht leiderschap

### **4.3 Beroepshouding – professionele cultuur**

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. Handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2. Zich collegiaal opstellen
3. Zich medeverantwoordelijk voelen voor de school, de leerlingen en elkaar
4. Met anderen kunnen en willen samenwerken
5. Hun werk met anderen bespreken
6. Zich adequaat voorbereiden op vergaderingen en bijeenkomsten
7. Genomen besluiten loyaal uitvoeren
8. Zichzelf en het klaslokaal openstellen voor anderen
9. Aanspreekbaar zijn op resultaten en op het nakomen van afspraken
10. Gemotiveerd zijn om zichzelf te ontwikkelen
11. Anderen kunnen en willen begeleiden of helpen
12. Beschikken over reflectieve vaardigheden

#### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

#### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- Ontwikkelen kwaliteitskaart in schooljaar 2012-2013
- Leerkrachten gaan zichzelf en het klaslokaal openstellen voor anderen

### **4.4. Integraal personeelsbeleid (incl. professionalisering)**

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 ambities per beleidsterrein. Deze ambities staan niet alleen in het schoolplan, maar ook op de ontwikkelde kwaliteitskaarten. Van belang voor ons personeelsbeleid zijn met name de volgende (kern)kwaliteitskaarten:

1. Leertijd
2. Pedagogisch Handelen\*
3. Didactisch Handelen\*
4. Beroepshouding \*
5. Afstemming \*
6. Rekenen en Wiskunde
7. Taalleesonderwijs
8. Contacten met ouders (communicatie)

\* Dit zijn de belangrijkste kernkwaliteiten.

Onze school vindt de bovenstaande kwaliteitskaarten richtinggevend voor de ontwikkeling van de medewerkers. We zetten de volgende instrumenten in om de (persoonlijke) ontwikkeling van de medewerkers zo vorm te geven, dat zij in toenemende mate gaan voldoen aan de ambities op de kwaliteitskaarten. In alle instrumenten (zie 4.5.) staan daarom de ambities op de gemaakte kwaliteitskaarten centraal.

#### **4.5. Instrumenten voor personeelsbeleid**

Onze school hanteert diverse instrumenten voor haar (integraal) personeelsbeleid. We zetten deze instrumenten in om de leraren te ontwikkelen (in de gewenste richting). De kernvraag bij ons personeelsbeleid is: hoe zorgen we ervoor, dat de leraren (medewerkers) de geformuleerde ambities steeds beter gaan beheersen.

Onze instrumenten zijn:

##### **4.5.1 Beleid m.b.t. stagiaires**

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren in de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de pabo Hogeschool Rotterdam de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO-er in de klas wil begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de PABO. Mogelijke Lio' ers worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van onze eigen (kern)kwaliteitskaarten.

##### **4.5.2 Werving en selectie**

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan. Daarnaast zijn de kernkwaliteitskaarten die wij hanteren van belang voor de werving en selectie. Sollicitanten ontvangen de kaarten en geven een proefles waaruit blijkt wat er wel en/of niet beheerst wordt. Bij het sollicitatiegesprek houden we een criteriumgericht interview dat gebaseerd is op onze ambities. De sollicitanten moeten de mate van beheersing kunnen aantonen (via bekwaamheidsdossier en portfolio)

##### **4.5.3 Introductie en begeleiding**

Nieuwe leraren krijgen een mentor (een meer ervaren collega). Deze mentor voert het introductiebeleid (begeleidingsplan) uit, waarbij het speerpunt ligt op de bespreking van de kernkwaliteitskaarten. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de ambities van de school. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de ambities op de kernkwaliteitskaarten.

##### **4.5.4 Taakbeleid**

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. De taken zijn onderverdeeld in lesgevende taken, groepstaken en deskundigheidsbevordering (zie voor de uitwerking de normjaartaak). Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden. Tenslotte worden er jaarlijks afspraken gemaakt over deskundigheidsbevordering.

#### **4.5.5 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 op de kwaliteitskaarten worden waargemaakt. Degene die een collegiale consultatie uitvoert, doet dit wanneer haar groep gym heeft. 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.

#### **4.5.6 Klassenbezoek**

De directie legt jaarlijks bij ieder teamlid drie klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoeken worden –in overleg- ambities die afkomstig zijn van de kwaliteitskaarten geobserveerd. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van een van de klassenbezoeken volgt (standaard) een functioneringsgesprek

#### **4.5.7 Persoonlijke Ontwikkelplannen (POP)**

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze kwaliteitskaarten. Een werknemer scoort zichzelf op de (geselecteerde) kaarten, voert een doelstellingengesprek en vult daarna het POP (volgens format) in. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het FG. In het BG wordt een door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's.

#### **4.5.8 Het bekwaamheidsdossier**

Alle werknemers beschikken over een bekwaamheidsdossier. Deze dossiers zijn centraal opgeslagen in de school. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De missie en visie(s) van de school
- De gescoorde kwaliteitskaarten
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De gespreksverslagen

Momenteel experimenteren we met een portfolio, als bijlage bij het bekwaamheidsdossier. In het portfolio verzamelt de werknemer 'bewijzen' voor zijn persoonlijke ontwikkeling.

#### **4.5.9 Functioneringsgesprekken**

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. We beschikken over een regeling FG (zie bijlage). Tijdens het FG staat het POP van de medewerker (en het bekwaamheidsdossier met daarin de gescoorde kwaliteitskaarten) centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit.

#### 4.5.10 Deskundigheidsbevordering (scholing – professionalisering)

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen –zie hoofdstuk 4.1- en/of de ambities op de kaarten 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 van de school. In de regel volgt het team twee keer per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje *deskundigheidsbevordering*.

##### *Gevolgde teamscholing 2007-2011*

Jaar	Thema	Organisatie
2007-2008	Taalbeleidsplan	CED
2008-2009	Werken met digiborden	CED
	Leesbevordering	CED
	Gedragsproblemen	CED
2009-2010	Invoeren KABELL	CED
	Handelingsplannen invullen	CED
2010-2011	Rekenverbetertraject	CED
	Parnassys	Driestar

##### *Gevolgde persoonlijke scholing 2007-2011*

Thema	Organisatie	Aantal medewerkers
Gedragsproblemen	CED	8
BHV cursussen	GGD	3
Kanjertraining	Speciaal instituut	1
Rekencoördinator	CED	1
Middenmanagement	Prokind	1

#### 4.5.11 Intervisie

De directie werkt met een vergaderstructuur waarin ook ruimte opgenomen is voor intervisiemomenten (2 x per jaar). Tijdens de intervisie bespreken de teamleden onder leiding van een MT-lid de dagelijkse praktijk. Ook wordt er tijdens de intervisie aandacht besteed aan de vastgestelde ambities (zie kernkwaliteitskaarten) en de voortgang van het POP.

#### 4.5.12 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk 5, *Interne communicatie*) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leraren. 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. We drinken 's morgens gezamenlijk koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren (ochtendbriefing). Daarnaast gebruiken we door de week de lunch gezamenlijk. Ook dan is er tijd voor meer informeel overleg. De school organiseert een gezellig samenzijn met de Kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsdag aan het eind van het jaar.

#### **4.5.13 Beoordelingsgesprekken**

Onze school beschikt over een regeling Beoordelingsgesprekken (zie Gesprekscyclus). De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een tijdelijke- naar een vaste benoeming. Ook wordt er 1 x per 3 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit BG worden onze kernkwaliteitskaarten gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag t.o.v. collegae en ouders, en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld.

#### **4.6. 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 kort veelvuldig 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 schooldirecteur. 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. Regelmatig (eens per 6 weken) wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

##### **Beoordeling Integraal Personeelsbeleid (zie hoofdstuk 7.9)**

1 x per vier jaar door directie en leraren m.b.v. de Quick Scan op WMK-PO

##### **Verbeterpunten Integraal Personeelsbeleid (zie hoofdstuk 7.10)**

- Het invoeren van collegiale consultaties in schooljaar 2012-2013
- De school gaat werken met intervisiemomenten

### 5.1. Organisatiestructuur en – cultuur

Onze school is een van de 9 scholen van de Stichting Prokind Scholengroep. 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 een managementteam bestaande uit 2 IB-ers, en 2 leerkrachten. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

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 legt de directie klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. De directie heeft de intentie om beleid te formuleren m.b.t. collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren. Kenmerken van een professionele cultuur zijn wat ons betreft:

1. Persoonlijk leiderschap leidinggevend. Elkaar aanspreken op het functioneren.
2. Draagkracht creëren bij 80% van terzake deskundigen
3. Elkaar aanspreken op gedrag
4. Leren van fouten door reflectie
5. Gericht op ontwikkeling
6. Resultaat gericht
7. Transparantie
8. Denken in oplossingen
9. Beslissen op grond van ervaringen

### 5.2. Structuur (groeperingsvormen)

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd, soms is er sprake van parallelklassen. De indeling van klassen vindt dan plaats op basis van een evenwichtige indeling qua resultaten, vriendjes/vriendinnetjes en gedrag. De school plaatst kinderen dus tactisch. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen.

Leraren worden ook tactisch geplaatst. Er wordt rekening gehouden met de interesses, de talenten, de sterke kanten van leraren bij het verdelen vna de groepen over de leraren.

### 5.3. Schoolklimaat (inclusief Sociale en Fysieke Veiligheid)

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 samen-werken 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 maandelijks een nieuwsbrief
5. Ouders participeren bij diverse activiteiten
6. De school staat altijd open - de leraren en de directie zijn makkelijk bereikbaar

### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team met behulp van de quickscan WMK (zie meerjarenplanning). Het schoolklimaat wordt door ouders en leerlingen beoordeeld via de vragenlijsten (WMK-PO)

### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- De betrokkenheid van de ouders verhogen

## **5.3.1 Sociale en Fysieke Veiligheid**

De school waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt. Dit zijn:

- fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging via msn, sms, e-mail of Internet
- pesten, treiteren en/of chantage
- seksueel misbruik
- seksuele intimidatie
- discriminatie of racisme
- vernieling
- diefstal
- heling
- (religieus) extremisme

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. plein-regels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Maandelijks worden 2 regels centraal gesteld en ook met de ouders gecommuniceerd. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling (Amigo). 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 (adjunct-)directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten. De school beschikt over een protocol.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt niet over een specifieke veiligheidscoördinator. In de schoolgids worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over 4 BHV-ers.

Om te controleren of leerlingen en leraren zich echt sociaal veilig voelen, bevraagt de school leerlingen, ouders en leraren 1 x per twee jaar m.b.t. het aspect Sociale Veiligheid. Daarvoor worden de vragenlijsten Sociale veiligheid 2009 (WMK-PO) gebruikt. Daarnaast wordt ieder kind jaarlijks 2 x gescoord ten aanzien van sociale vaardigheden (LVS Op School). De uitslagen worden door de leraren besproken met de IB-er en op basis van de resultaten worden handelingsplannen opgesteld (IHP of GHP).

### **Beoordeling (zie Evaluatieplan hoofdstuk 7.9)**

De school neemt 2 x per vier jaar vragenlijsten (ouders, leerlingen en leraren af). De lijst sociale veiligheid voor ouders, leerlingen, leerkrachten wordt in 2014\2015 afgenomen. Zie het plan van aanpak 2011-2015. Jaarlijks wordt 2 x het Op school ingevuld.



- **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**
- Aanstellen veiligheidscoördinator  
De school zet een registratiesysteem op, waarin incidenten worden vastgelegd en halfjaarlijks door directie en I.B worden geanalyseerd.

### 5.3.2 Risico-Inventarisatie (RIE)

In 2009 heeft de afname Risico-Inventarisatie (RI&E) plaatsgevonden. Deze schoolgezondheidsmeter is uitgevoerd door de Arbo-unie. Vrijwel alle leraren hebben de RI&E-vragenlijst kunnen invullen (responspercentage: 85 %). Van de inventarisatie is een verslag gemaakt waarin de aandachtspunten en de gekozen verbeterpunten staan aangegeven. De verbeterpunten zijn opgenomen in een schoolspecifiek plan van aanpak. Jaarlijks werken we aan een aantal verbeterpunten. Het plan van aanpak wordt ieder jaar aangepast, uitgevoerd en geëvalueerd. Het plan van aanpak is naar de medezeggenschapsraad van de school gestuurd.

Voor de verbeterpunten zie Verslag van de Arbo-unie. Enkele belangrijke verbeterpunten die wij aan willen pakken staan hieronder

#### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

Zorgen voor voldoende BHV-ers

### 5.3.3 Arbobeleid

Stichting Prokind heeft met de Arbo-unie 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.

Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

Verbeterpunten.

De school werkt aan een logboek van ongevallen.

## 5.4. De 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 van 3 weken:
  - plenaire vergadering
  - vestigingsvergadering
  - MT-vergadering
1. Het zorgoverleg vergadert om de 2/3 weken
2. De OR vergadert 6 x per jaar
3. De MR vergadert 6 x per jaar
4. We gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, memobord, e-mail

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

#### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

### **5.5. De communicatie met externe instanties**

Onze school staat midden in de gemeenschap. Wij streven naar samenwerking met instanties in de wijk. 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. Peuterspeelzaal (Krekeltjes en ‘t Hommeltje)
2. CED groep Rotterdam...
3. Pabo van de Hogeschool Rotterdam...
4. Centrum voor Jeugd en Gezin
5. School Maatschappelijk Werk
6. ZAT-PO 3907
7. Stichting Horizon
8. Gemeente Spijkenisse
9. Voortgezet Onderwijs Spijkenisse (Ring van Putten en De Eilanden)
10. Stichting MEE
11. Scholen Stichting Prokind Scholengroep
12. GGD Rotterdam
13. Logopedisten Spijkenisse

#### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

### **5.6. De communicatie 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

### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- Betrokkenheid ouders vergroten
- Communicatie naar ouders verbeteren

### **Begeleiding naar VO-scholen**

We spreken de verwachting van een leerling uit via de entreetoets en ons leerlingvolgsysteem. In onze verwachting nemen we ook de uitslagen van de NIO-toets en het drempelonderzoek mee. Hierna volgt eind januari begin februari het voorlopig advies. Op termijn zullen we de referentieniveaus er ook bij betrekken. Na de CITO-eindtoets volgt het definitieve advies. Ouders hebben de mogelijkheid om een second opinion via een andere toets aan te vragen. De ouders worden voorgelicht via 2 voorlichtingsavonden. Een wordt er door de school verzorgd en een door de 2 openbare scholen van voortgezet onderwijs. De kinderen worden voorgelicht door bezoeken aan de beide scholen voor voortgezet onderwijs, de scholenmarkt en lessen in de klas.

Alle scholen van voortgezet onderwijs worden geïnformeerd d.m.v. een uitgebreid onderwijskundig rapport, waarna er persoonlijk contact is met de coördinatoren van de openbare scholen. Door middel van de BOVO-contactmiddagen blijven we op de hoogte van de voortgang van de leerlingen in het voortgezet onderwijs. Ook worden de resultaten van de leerlingen in het voortgezet onderwijs naar de basisscholen gestuurd.

### **Kerdoelen en referentiekaders**

De wettelijk vastgelegde kerndoelen beschrijven wat in het basisonderwijs aangeboden moet worden aan de leerlingen, zodat zij voldoende kans krijgen zich deze stof eigen te maken. Kerndoelen beschrijven dus het aanbod en geven een inspanningsverplichting naar de leerkracht en het onderwijs.

Voor leerkrachten ontbreken echter heldere en concrete doelen die zij kunnen hanteren en op basis waarvan zij de voortgang van hun kinderen kunnen evalueren. In de praktijk leidt dit ertoe dat scholen in het voortgezet onderwijs leerlingen binnen krijgen met grote verschillen in beheersing van de basisvaardigheden Nederlandse taal en rekenen. Hierdoor is behoefte ontstaan aan een specifiekere beschrijving van de onderwijsinhoud en objectieve vaststellingen van het bereikte beheersingsniveau voor een succesvolle overstap naar het vervolgonderwijs.

De referentieniveaus 1F en 1S beschrijven die doelen voor einde basisschool. Ze geven specifiek aan wat kinderen aan het eind van groep 8 op deze niveaus moeten kennen en kunnen. Het gaat bij de referentieniveaus dus niet om een aanbodsverplichting voor de leerkracht, maar een opbrengstverplichting voor de leerling.

We zullen als team kritisch moeten kijken naar ons eigen taal- en rekenbeleid. Het realiseren van doorlopende leerlijnen en het vergroten van de leeropbrengsten (opbrengstgericht werken) betekent dat ons onderwijs zó in elkaar moet zitten, dat er sprake is van een passende en logische ordening en opbouw van de leerstof en een passend aanbod aan de leerlingen. Het is van belang om hierover gezamenlijk te praten en ons onderwijs op gewenste punten te verbeteren.

## 5.7 Voor- en vroegschoolse educatie (wet OKE)

*Strategisch Beleidsplan: (...) is het voor ons als Prokind belangrijk te investeren in de afstemming met voor- en vroegschoolse partners op met name taalgebied.*

De leerkrachten van onze school hebben het certificaat VVE (vroeg- en voorschoolse educatie) behaald. Dit betekent dat ze werken volgens de principes van VVE en dat ze ontwikkelingsgericht onderwijs geven. Er is regelmatig contact met de leerkrachten van de peuterspeelzalen. Onze school (vroegschool: groep 1 en 2) maakt gebruik van het observatiemodel “ontwikkelingsvolgmodel Van Memelink” dat ook op de peuterspeelzalen gebruikt wordt. Bij plaatsing op de basisschool is er sprake van koude overdracht en in speciale gevallen is er sprake van warme overdracht. Onze **ambities** voor wat betreft de relatie voorschool/vroegschool zijn:

1. We beschikken over een doorgaande lijn wat betreft het observatiemodel.
2. Het educatief handelen is op elkaar afgestemd d.m.v. het ontwikkelingsgericht werken.
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 warme overdracht.
6. De opbrengsten zijn van voldoende niveau.

### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- We werken aan warme overdracht in alle gevallen.

## 5.8 Buitenschoolse opvang

Alle openbare scholen hebben een overeenkomst met de SKS (Stichting Kinderopvang Spijkenisse) m.b.t. de tussenschoolse opvang. Zij verzorgen in samenwerking met vrijwilligers van scholen de tussenschoolse opvang.

De voor- en naschoolse opvang wordt verzorgd door de SKS en door Fleks. Beide organisaties brengen de kinderen 's morgens vroeg naar school en halen ze na schooltijd weer op. Met de vertegenwoordigers van beide organisaties is regelmatig goed contact.

Er is ook contact met de groep wijkspport van de gemeente Spijkenisse die na schooltijd in de gymzaal bij beide scholen verschillende sporten aanbiedt.

### 6.1 Lumpsum financiering – ondersteuning

Op 1 augustus 2006 is het declaratiestelsel vervangen door lumpsumbekostiging. Hiermee beschikt het bestuur over één budget voor personeel en materiaal.

Het bekostigingsstelsel van het primair onderwijs kent een drietal hoofdelementen:

- personele kosten
- materiele kosten
- geormerkte bedragen (doelsubsidies)

#### **Personele kosten**

Sinds de invoering van de lumpsumfinanciering ontvangt het bestuur een bedrag voor personele kosten waaruit alles gefinancierd moet worden.

Dit personeelsdeel omvat 80-85% van de totale lumpsumvergoeding. De formatieve middelen worden op basis van de teldatum van het voorafgaande jaar per schooljaar volledig aan de school toegewezen in formatieplaatseenheden, uitgedrukt in een geldbedrag waarbij de gemiddelde personeelslast als uitgangspunt dient.

#### **Materiele kosten**

Van de leerlingafhankelijke middelen voor materiele instandhouding wordt 95% in zelfbeheer aan de scholen verstrekt. De resterende 5% wordt bovenschools ingezet. De vergoedingen voor groepsafhankelijke kosten zoals onderhoud, energie en publiekrechtelijke heffingen blijven ook bovenschools, met uitzondering van een budget voor klein herstelonderhoud.

Bij de toedeling van de middelen laat de bovenschoolse directie zich leiden door de volgende overwegingen:

- Ondernemerschap van de schooldirectie wordt gestimuleerd; de huidige beleidsvrijheid blijft gehandhaafd en wordt daar mogelijk uitgebreid.
- De schooldirectie houdt budget verantwoordelijkheid voor de budgetten die in zelfbeheer zijn en legt hierover verantwoording af aan de directie van Prokind.
- De inzet van budgetten is gekoppeld aan de beleidsplannen van de school.
- Toedeling van de middelen geschiedt binnen de vastgestelde kaders

Het beleid van de school is gericht op het creëren van een financieel krachtige en doelmatige organisatie, waarbinnen de werkomgeving in de school voor zowel de leerlingen, het personeel, als de ouders in optimale omstandigheden verkeert. Het primaire proces dient hiermee optimaal te worden ondersteund.

#### **Meerjaren begroting**

De directie van de school stelt aan de hand van de toegewezen middelen een schoolgebonden jaar- en meerjarenbegroting op. Deze worden besproken in de teamvergadering en voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. Ieder jaar wordt voor 1 februari het financiële jaarverslag en de nieuwe begroting aan de directie van Prokind voorgelegd.

Om goed financieel beleid te kunnen voeren op schoolniveau beschikt de directie over een goed werkend centraal administratiesysteem. Hierdoor heeft de directie toegang tot het overzicht van inkomsten en uitgaven voor de school.

### 7.0 Kwaliteitszorg

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 7.9) 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 verloopt. Onze **ambities** zijn:

1. We hebben inzicht in de kenmerken van onze leerlingenpopulatie
2. We beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen (zie schoolplan)
3. We beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is, dat de verschillende ambities (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden (zie hoofdstuk 7.9)
4. We laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren (zie evaluatieplan)
5. We werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
6. We evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
7. We borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
8. We rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)
9. We waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen

### Meervoudige publieke verantwoording

*Strategisch Beleidsplan Pro Kind: Goed onderwijs is om te beginnen van belang voor leerlingen. Maar er zijn ook talloze anderen voor wie goed onderwijs van belang is: leraren, ouders, de directe omgeving en feitelijk de maatschappij in zijn geheel. Dat betekent dat de Prokind en de scholen een grote verantwoordelijkheid hebben naar een groot aantal personen en organisaties. Anders gezegd: de Prokind en haar scholen leggen in toenemende mate verantwoording af aan hun/het publiek. Wij zijn verantwoordelijk voor het systematisch en regelmatig informeren van onze partners over de goede dingen die wij (willen) doen, en in welke mate wij die dingen goed doen!*

### Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

### Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- We evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen zijn gerealiseerd
- We borgen onze kwaliteit(o.a. doorzaken op schrift vast te leggen)

### 7.1 Wet- en regelgeving

De Schoolgids wordt 1 x per jaar aan de inspectie toegezonden voor 1 augustus

Het Schoolplan wordt 1 x per vier jaar aan de inspectie toegezonden voor 1 augustus

Er wordt voldoende onderwijstijd besteed. We zitten in een overgangsfase van 1060 uur naar 940 uur. We zorgen ervoor dat iedere groep in 4 jaar tijd minimaal 7520 uur les krijgt. Hierbij nemen wij in acht dat we maximaal 7 weken minder dan 5 dagen werken.

Het Zorgplan wordt ieder jaar voor 15 mei door het samenwerkingsverband naar de inspectie gestuurd

## 7.2 Evaluatie Schoolplan

Het schoolplan wikkelen we af via (vier) jaarplannen en (vier) jaarverslagen. Jaarlijks wordt samen met het team (en MR) het oude jaarplan geëvalueerd en het nieuwe jaarplan besproken (vastgesteld). Op basis van de besprekingen wordt het jaarverslag vastgesteld. Zie notulen evaluatievergaderingen.

## 7.3 Strategisch beleid

*Prokind beschikt over strategisch beleid voor 2011-2015 (zie bijlage). Speerpunten van het beleid zijn:*

- *Verdere verbetering van de onderwijskwaliteit*
- *Optimaal benutten van sterke punten van Prokind: openbaar karakter, grote verscheidenheid aan onderwijsvormen: het bieden van passend onderwijs*
- *Verbetering van identiteit en imago.*
- *Het leerlingenaantal stabiliseert, minimaal op Prokind-niveau (in vergelijking met de teldatum van 1 oktober 2010).*
- *Alle Prokind-scholen behalen minimaal een voldoende oordeel van de inspectie.*
- *Onderzoeken naar oudertevredenheid en medewerkertevredenheid leveren minimaal een 'ruim voldoende' op.*
- *Inspectie, gemeente en andere besturen beoordelen de Prokind als een betrouwbare, sterke partner waarmee goed kan worden samengewerkt.*
- *Prokind is financieel gezond.*

Op basis van het strategisch beleidsplan van Prokind hebben we voor onze school de volgende verbeterpunten afgeleid:

### Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

Hfdst. SB-plan	Beleidssterrein	Verbeterpunt
6	Onderwijs [didactisch handelen]	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prokind biedt een gevarieerd aanbod aan onderwijs-concepten</li><li>• Scholen binnen Prokind realiseren een hoogwaardige onderwijskwaliteit</li><li>• Een ICT-notitie is geschreven, waaruit blijkt op welke wijze ICT binnen de Prokind-scholen integraal onderdeel uitmaakt van de schoolomgeving</li><li>• Scholen binnen de Prokind realiseren passend onderwijs door te handelen in overeenstemming met het ontwikkelingsperspectief van de kinderen</li><li>• Prokind neemt actief deel in de ontwikkeling van een regionaal netwerk 'passend onderwijs'.</li><li>• Prokind neemt actief deel in de ontwikkeling van de gemeentelijke zorgstructuur, de Brede School en een Centrum voor Jeugd en Gezin</li><li>• Scholen bieden de samenleving voorzieningen om een brede ontwikkeling van kinderen te stimuleren</li></ul>
7	Kwaliteitszorg	<ul style="list-style-type: none"><li>• We stellen een Prokind-notitie 'Kwaliteitsmanagement' op.</li><li>• De Prokind en -scholen binnen Prokind hanteren een systematiek voor kwaliteitszorg</li><li>• Alle scholen gebruiken dezelfde kwaliteitszorginstrumenten</li><li>• Scholen maken hun kwaliteit inzichtelijk</li></ul>
8	Personeel [integraal personeelsbeleid]	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ontwikkelen ontbrekende IPB-beleidssterreinen/notities</li><li>• Binnen Prokind worden uniforme instrumenten ingezet om de competentieontwikkelingen vorm te geven</li><li>• Prokind beschikt over bekwame directeuren</li><li>• Prokind beschikt over bekwame leraren</li></ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prokind zet in samenwerking met andere besturen kweekvijvertrajecten in om tekorten in toekomstige functies te kunnen oplossen</li> <li>• Een notitie 'Opleiden in de school' is gereed</li> <li>• Prokind biedt de medewerkers werkomstandigheden waarin zij zich veilig en gewaardeerd voelen</li> <li>• Een beschrijving van het functiebouwhuis Prokind waarin alle huidige en toekomstige functies en taken zijn beschreven.</li> <li>• De notitie werkgelegenheid- en ontslagbeleid is gereed</li> </ul>
9	Interne communicatie Externe communicatie Externe contacten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vóór 1 januari 2011 beschikt Prokind over een communicatieplan, waarin de in- en externe communicatie wordt beschreven. De implementatie is afgerond vóór 1 augustus 2011.</li> <li>• De website van de Prokind wordt als professioneel beoordeeld</li> <li>• Organisatie van een tweejaarlijkse 'Prokinddag'</li> <li>• Jaarlijkse rondetafel bijeenkomst met voor Prokind belangrijke externe partijen</li> <li>• Versterking van de samenwerking met andere besturen voor primair onderwijs</li> </ul>
10	Professionele cultuur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een notitie 'Organisatiestructuur Prokind', waarbinnen de gewenste bestuursvorm van Prokind wordt uitgewerkt</li> <li>• De gewenste professionele bestuursvorm is gerealiseerd vóór 1 augustus 2011</li> <li>• Deskundigheidsgroepen van directeurs rondom specifieke thema's zijn inzetbaar</li> <li>• Verdere professionalisering van de schoolorganisatie is gerealiseerd</li> </ul>
11	Financiën	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prokind heeft een transparante en toegankelijke financiële bedrijfsvoering en een systeem van planning en control op bovenschools- en op schoolniveau</li> <li>• Prokind heeft zicht op financiële risico's en heeft stuurgetallen vastgesteld.</li> <li>• Er is voldoende financiële kennis in de organisatie aanwezig om de organisatie op financieel gebied te leiden</li> </ul>
12	Gebouwen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De schoolgebouwen van Prokind hebben een aantrekkelijke uitstraling</li> <li>• De schoolgebouwen van Prokind voldoen aan de onderwijskundige eisen van de toekomst</li> <li>• De schoolgebouwen van Prokind worden op een adequate wijze beheerd</li> </ul>

## 7.4 Analyse inspectierapport

Onze school heeft in mei 2004 een schoolbezoek gehad. Alle verbeterpunten zijn intussen gerealiseerd.



## 7.5 Analyse Quick Scan

De Quick Scan (WMK-PO) is conform onze meerjarenplanning (zie schoolplan 2007-2011) afgenomen in augustus 2010. Het aantal deelnemers bedroeg 15 (responspercentage: 93%). De gemiddelde score was: 3,48

De Quick Scan is ook afgenomen door de directie. Het aantal deelnemers bedroeg 2 (respons: 100%). De gemiddelde score was: 3,34  
Beoordeeld zijn:

### Quick Scan uitslagen 2010

Beleidsterrein	Score Team	Score Dir.
Schoolklimaat	3,31	3,42
Zorg en begeleiding	3,39	3,29
Didactisch handelen	3,50	3,56
Beroepshouding	3,58	3,50
Contact met ouders	3,54	3,50
Rekenen en wiskunde	3,52	3,58

### Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- Ouders tonen zich betrokken bij de school door activiteiten die de school daartoe onderneemt
- De school behaalt goede resultaten ten aanzien van rekenen
- De school stelt zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van ouders over het onderwijs en houdt daar rekening mee

## 7.6 Analyse oudervragenlijst

De vragenlijst voor Ouders (WMK-PO) wordt in 2011-2012 uitgezet

## 7.7 Analyse leerlingenvragenlijst

De vragenlijst voor Leerlingen (WMK-PO) is afgenomen in augustus 2010. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 7 en 8 (n=100). De leerlingen zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school. De volgende aspecten zijn beoordeeld:

Beleidsterrein	Score
Kwaliteitszorg	2,14
Aanbod	2,96
Tijd	3,03
Pedagogisch handelen	3,19
Didactisch handelen	3,06
Schoolklimaat	2,97
Zorg en begeleiding	3,1
Sociale veiligheid	3,33
Incidenten	3,07
Eindcijfer	3,42

### Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De school zorgt ervoor dat er voldoende keuzewerk (zelfstandig werken) is.
- De leerkrachten zorgen voor voldoende variatie in de lessen.

## **7.8 Analyse lerarenvragenlijst (zie ook hoofdstuk 5,3, RI&E)**

In november 2009 is bij onze school de RI&E afgenomen door de Arbo-unie. Voor de analyse hiervan zie het rapport.

De vragenlijst voor Leraren (WMK-PO) wordt afgenomen in 2012-2013.

### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- De vragenlijst voor Leraren wordt afgenomen in 2012-2013.

## 7.9 Het evaluatieplan

In de schoolplanperiode worden alle beleidsterreinen –zoals aan bod gekomen in dit schoolplan– met een zekere regelmaat geëvalueerd m.b.v. de Quick Scan.. Welk beleidsterrein wanneer geëvalueerd wordt, staat aangegeven in onderstaand schema. De opbrengsten evalueren we jaarlijks. In onze jaarplannen nemen we steeds op welke beleidsterrein wanneer in het jaar geëvalueerd wordt. Over de uitkomsten van de evaluaties wordt gerapporteerd aan het bevoegd gezag, de GMR en de ouders.

<b>Onze beleidsterreinen (kwaliteitszorg)</b>	<b>2011- 2012</b>	<b>2012- 2013</b>	<b>2013- 2014</b>	<b>2014- 2015</b>
Levensbeschouwelijke identiteit (3.3)				X
Leerstofaanbod (3.4)	X			
Taalleesonderwijs (3.5)	X			
Rekenen en wiskunde (3.6)		X		X
Sociaal-emotionele ontwikkeling (3.7)	X			X
Actief Burgerschap en sociale cohesie (3.8)				X
ICT (3.9)			X	
Leertijd (3.10)		X		
Pedagogisch klimaat (3.11)		X		X
Didactisch handelen (3.12)	X			X
Actieve rol van de leerlingen (3.13)		X		
Schoolklimaat (5.3)			X	
Zorg en begeleiding (3.14)	X		X	
Passend onderwijs – afstemming (3.15)	X			
Opbrengstgericht werken(3.16)	X	X	X	X
Opbrengsten (3.17)	X	X	X	X
Schoolleiding (4.2)			X	
Beroepshouding (4.3)		X		
Professionalisering (4.4) Integraal Personeelsbeleid			X	
Interne communicatie (5.4)		X		
Externe contacten (5.5.)			X	
Contacten met ouders (5.6)	X			X
Voor- en vroegschoolse educatie (5.7)		X		
Kwaliteitszorg (7.0)			X	
<b>TOTAAL</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>

## Hoofdstuk 7.10 Kwaliteitsprofiel – Onze verbeterpunten

Voor het vaststellen van de onderstaande verbeterpunten is gebruik gemaakt van:

1. Het strategisch beleidsplan (bovenschools management) (hoofdstuk 7.3)
2. Het zorgplan
3. Het ICT-beleidsplan
4. Het Integraal Personeelsbeleidsplan
5. De verschillende hoofdstukken in het schoolplan (zie verbeterpunten per hoofdstuk) en de uitslagen en analyses van :
  - De Quick Scan (hoofdstuk 7.5)
  - De ouder-, leerlingen- en lerarenvragenlijst (hoofdstuk 7.6, 7.7 en 7.8)

Beleidssterrein	Verbeterpunten
Levensbeschouwelijke identiteit (3.3)	
Leerstofaanbod (3.4)	<ul style="list-style-type: none"><li>• De school besteedt aandacht aan actief(goed) burgerschap en sociale cohesie</li><li>• De leerkrachten werken opbrengstgericht(vanuit heldere doelstellingen)</li><li>• Gericht aandacht besteden aan de sociaal-emotionele ontwikkeling</li></ul>
Taallesonderwijs (3.5)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Oriëntatie op de referentiekaders Taal</li><li>• Het up-to-date maken van het taalbeleidsplan</li><li>• Het laten nascholen van een collega tot een gekwalificeerde taalcoördinator</li></ul>
Rekenen en wiskunde (3.6)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Oriëntatie op de referentiekaders Rekenen</li></ul>
Sociaal-emotionele ontwikkeling (3.7)	<ul style="list-style-type: none"><li>• De school oriënteert zich op een nieuwe methode voor sociaal emotionele ontwikkeling</li><li>• De school zet de sociaal emotionele ontwikkeling structureel op het rooster</li></ul>
Actief Burgerschap (3.8)	<ul style="list-style-type: none"><li>• De school ontwikkelt een katern Actief Burgerschap en Sociale Cohesie in schooljaar 2012-2013</li><li>• Onze doelen mbt Actief Burgerschap staan op onze website</li></ul>
ICT (3.9)	
Leertijd (3.10)	
Pedagogisch klimaat (3.11)	<ul style="list-style-type: none"><li>• De leerkrachten laten de leerlingen zelfstandig(samen) werken</li></ul>
Didactisch handelen (3.12)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Instructie aanbieden op drie niveaus</li><li>• Leerkrachten geven les volgens het directe instructiemodel</li></ul>
Actieve rol leerlingen (3.13)	
Schoolklimaat (5.3)	<ul style="list-style-type: none"><li>• De betrokkenheid van de ouders verhogen</li><li>• Aanstellen veiligheidscoördinator</li><li>• De school zet een registratiesysteem op waarin incidenten worden vastgelegd en halfjaarlijks door directie en IB worden geanalyseerd</li><li>• Zorgen voor voldoende BHV-ers</li><li>• De school werkt aan een logboek van ongevallen</li></ul>
Zorg en begeleiding (3.14)	<ul style="list-style-type: none"><li>• De leerkrachten bekwamen zich verder in het analyseren van toetsen van het LVS en het maken van handelingsplannen</li><li>• De school maakt een ontwikkeldocument zorg en begeleiding in het</li></ul>

	<p>schooljaar 2011-2012</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De doorstroomrendementen worden zichtbaar gemaakt en besproken met de leerkrachten</li> </ul>
Passend onderwijs Afstemming (3.15)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De school ontwikkelt een zorgprofiel</li> <li>• De school gaat gebruik maken van het Digitaal Handelingsplan Hoogbegaafden</li> <li>• De leerkrachten leren differentiëren via het maken van de groepsplannen van de drie te onderscheiden groepen.(D en E; gemiddeld, A+)</li> <li>• Beleid formuleren voor (langdurig) zieke kinderen</li> <li>• School werkt met het OPP</li> </ul>
Opbrengstgericht werken (3.16)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerkrachten bekwamen zich verder in het werken met Parnassys</li> <li>• De leraren worden gekoppeld(collegiale consultatie) om good practice op te doen</li> <li>• Het werken met gelaagde instructie in de groepen</li> <li>• Het maken van groepsplannen voor alle drie de groepen in de klas</li> </ul>
Opbrengsten (3.17)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De school oriënteert zich op een instrument waarmee de kengetallen van de sociaal-emotionele ontwikkeling in kaart kunnen worden gebracht</li> <li>• De sociale vaardigheden van leerlingen liggen op het niveau dat mag worden verwacht</li> </ul>
Schoolleiding (4.2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directie richt zich op opbrengstgericht leiderschap</li> </ul>
Beroepshouding (4.3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ontwikkelen kwaliteitskaart in schooljaar 2012-2013</li> <li>• Leerkrachten stellen zichzelf en hun klaslokaal open voor anderen</li> </ul>
Professionalisering (4.4) Integraal Personeelsbeleid	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het invoeren van collegiale consultaties in schooljaar 2012-2013</li> <li>• De school gaat werken met intervisiemomenten</li> </ul>
Interne communicatie (5.4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betrokkenheid ouders vergroten</li> <li>• Informatie naar ouders via email en website</li> </ul>
Externe contacten (5.5.)	
Contacten met ouders (5.6)	
Voor- en vroegschoolse educatie (5.7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werken aan een warme overdracht bij peuterspeelzaal</li> </ul>
Kwaliteitszorg (7.0)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ouders tonen zich betrokken bij de school door activiteiten die de school daartoe onderneemt</li> <li>• De school stelt zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van ouders over het onderwijs en houdt daar rekening mee</li> <li>• We evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen zijn gerealiseerd</li> <li>• We borgen onze kwaliteit( o.a. door zaken op schrift vast te leggen)</li> </ul>

## 7.11 Plan van Aanpak 2011-2015

### Het schoolontwikkelplan *Jaar 2011-2012* (gekozen verbeterdoelen)

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)	1e	2e	Consequenties - organisatie - professionalisering - middelen
01	Passend onderwijs afstemming	De school werkt met het OPP		X	
02	Passend onderwijs afstemming	Leerkrachten differentiëren door het maken van groepsplannen voor drie te onderscheiden groepen	X		
03	Passend onderwijs Afstemming	De school ontwikkelt een zorgprofiel		X	
04	Opbrengstgericht werken	Leerkrachten bekwamen zich verder in het werken met Parnassys	X		
05	Zorg en begeleiding	De leerkrachten bekwamen zich verder in het analyseren van toetsen van het LVS en het maken van handelingsplannen	X		
06	Didactisch handelen	Leerkrachten geven les volgens het directe instructiemodel met gelaagde instructie	X		
07	Sociaal-emotionele ontwikkeling	De school oriënteert zich op een nieuwe methode voor sociaal emotionele ontwikkeling		X	
08	Schoolleiding	De directie richt zich op opbrengstgericht leiderschap	X		
09	Zorg en begeleiding	De school maakt een ontwikkeldocument zorg en begeleiding		X	
10	Kwaliteitszorg	Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen: zie hoofdstuk 7.9		X	<b>Evaluatiedagdeel</b>

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder schooljaar zullen we terugblikken, of we 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.

Richtinggevend voor het schoolplan 2011-2015 zijn de geformuleerde streefbeelden (zie hoofdstuk 3.1, Missie):

1. Op onze school wordt systematisch (gestructureerd) aandacht geschonken aan de sociaal-emotionele ontwikkeling
2. Op onze school wordt structureel gewerkt aan de zorg en begeleiding van leerlingen
3. Onze school houdt zich intensief bezig met didactisch handelen
4. Op onze school wordt systematisch aan de kwaliteitszorg gewerkt
5. Op onze school wordt opbrengstgericht gewerkt

**Desgewenst: halfjaarlijkse evaluatie**

## 7.12 Het schoolontwikkelpun Jaar 2012-2013

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)	1e	2e	Consequenties - organisatie - professionalisering - middelen
01	Rekenen en wiskunde	Oriëntatie op de referentiekaders rekenen	X		
02	Sociaal-emotionele ontwikkeling	De school zet de sociaal emotionele ontwikkeling structureel op het rooster	X		
03	Beroepshouding	Leerkrachten stellen zichzelf en hun klaslokaal open voor anderen		X	
04	Beroepshouding	Ontwikkelen van een kwaliteitskaart		X	
05	Schoolklimaat	De betrokkenheid van de ouders verhogen	X		
06	Professionalisering	Invoeren van collegiale consultaties	X		
07	Opbrengstgericht werken	Leerkrachten worden gekoppeld om good practice op te doen(collegiale consultatie)		X	
08	Leerstofaanbod	Leerkrachten werken opbrengstgericht (vanuit heldere doelstellingen)	X		
09	Zorg en begeleiding	De doorstroomrendementen worden zichtbaar gemaakt en besproken met de leerkrachten		X	
10	Kwaliteitszorg	Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen: zie hoofdstuk 7.9		X	Evaluatiedagdeel

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder schooljaar zullen we terugblikken, of we 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.

Richtinggevend voor het schoolplan 2011-2015 zijn de geformuleerde streefbeelden (zie hoofdstuk 3.1, Missie):

1. Op onze school wordt systematisch (gestructureerd) aandacht geschonken aan de sociaal-emotionele ontwikkeling
2. Op onze school wordt structureel gewerkt aan de zorg en begeleiding van leerlingen
3. Onze school houdt zich intensief bezig met didactisch handelen
4. Op onze school wordt systematisch aan de kwaliteitszorg gewerkt
5. Op onze school wordt opbrengstgericht gewerkt

**Desgewenst: halfjaarlijkse evaluatie**

### 7.13 Het schoolontwikkelpun Jaar 2013-2014

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)	1e	2e	Consequenties - organisatie - professionalisering - middelen
01	Taallesonderwijs	Oriëntatie op de referentiekaders Taal	X		
02	Taallesonderwijs	Het up-to-date maken van het taalbeleidsplan		X	
03	Taallesonderwijs	Het nascholen van een collega tot een gekwalificeerde taalcoördinator	X		
04	Actief burgerschap	De school oriënteert zich op actief burgerschap en sociale cohesie	X		
05	Actief burgerschap	Onze doelen m.b.t. actief burgerschap staan op onze website		X	
06	Passend onderwijs	De school gaat gebruik maken van het Digitaal Handelingplan Hoogbegaafden		X	
07	Opbrengsten	De school oriënteert zich op een instrument waarmee de kengetallen van de sociaal-emotionele ontwikkeling in kaart kunnen worden gebracht	X		
08	Pedagogisch klimaat	De leerkrachten laten de leerlingen zelfstandig(samen) werken	X		
09	Professionalisering	De school gaat werken met intervisiemomenten			
10	Kwaliteitszorg	Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen: zie hoofdstuk 7.9		X	Evaluatiedagdeel

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder schooljaar zullen we terugblikken, of we 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.

Richtinggevend voor het schoolplan 2011-2015 zijn de geformuleerde streefbeelden (zie hoofdstuk 3.1, Missie):

1. Op onze school wordt systematisch (gestructureerd) aandacht geschonken aan de sociaal-emotionele ontwikkeling
2. Op onze school wordt structureel gewerkt aan de zorg en begeleiding van leerlingen
3. Onze school houdt zich intensief bezig met didactisch handelen
4. Op onze school wordt systematisch aan de kwaliteitszorg gewerkt
5. Op onze school wordt opbrengstgericht gewerkt

**Desgewenst: halfjaarlijkse evaluatie**



## 7.14 Het schoolontwikkelpplan *Jaar 2014-2015*

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)	1e	2e	Consequenties - organisatie - professionalisering - middelen
01	Schoolklimaat	Aanstelling van een veiligheidscoördinator	X		
02	Schoolklimaat	De school zet een registratiesysteem op waarin incidenten worden vastgelegd en halfjaarlijks door directie en IB worden geanalyseerd	X		
03	Schoolklimaat	De school zorgt voor voldoende BHV-ers	X		
04	Schoolklimaat	De school werkt aan een logboek voor ongevallen		X	
05	Passen onderwijs afstemming	De school formuleert beleid voor (langdurig) zieke kinderen		X	
06	Opbrengsten	De sociale vaardigheden van leerlingen liggen op het niveau dat mag worden verwacht		X	
07	Voor- en vroegschoolse educatie	Werken aan een warme overdracht bij de peuterspeelzalen	X		
08					
09					
10	Kwaliteitszorg	Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen: zie hoofdstuk 7.9		X	<b>Evaluatiedagdeel</b>

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder schooljaar zullen we terugblikken, of we 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.

Richtinggevend voor het schoolplan 2011-2015 zijn de geformuleerde streefbeelden (zie hoofdstuk 3.1, Missie):

1. Op onze school wordt systematisch (gestructureerd) aandacht geschonken aan de sociaal-emotionele ontwikkeling
2. Op onze school wordt structureel gewerkt aan de zorg en begeleiding van leerlingen
3. Onze school houdt zich intensief bezig met didactisch handelen
4. Op onze school wordt systematisch aan de kwaliteitszorg gewerkt
5. Op onze school wordt opbrengstgericht gewerkt

**Desgewenst: halfjaarlijkse evaluatie**

# FORMULIER 'INSTEMMING MET SCHOOLPLAN'

## FORMULIER "Instemming met schoolplan"

School:

Adres:

Postcode/plaats:

---

### VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het

**van 2011 tot 2015**

geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

\_\_\_\_\_ plaats

\_\_\_\_\_ datum

\_\_\_\_\_ handtekening

\_\_\_\_\_ naam

\_\_\_\_\_ functie

# FORMULIER 'VASTSTELLING VAN SCHOOLPLAN'

## FORMULIER "Vaststelling van schoolplan"

School:

Adres:

Postcode/plaats:

---

### VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het

**van 2011 tot 2015**

geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

\_\_\_\_\_ plaats

\_\_\_\_\_ datum

\_\_\_\_\_ handtekening

\_\_\_\_\_ naam

\_\_\_\_\_ functie