

Schoolplan 2019-2023

Van Haersma Buma School HOMMERTS

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie	4
1.3 Procedures	4
1.4 Verwijzingen	4
2 Schoolbeschrijving	5
2.1 Schoolgegevens	5
2.2 Kenmerken van het personeel	5
2.3 Kenmerken van de school	6
2.4 Landelijke ontwikkelingen	6
3 Grote ontwikkeldoelen	7
3.1 Grote ontwikkeldoelen	7
4 Onderwijskundig beleid	8
4.1 Missie en visie	8
4.2 Pedagogisch handelen	9
4.3 Didactisch handelen	10
4.4 Klassenmanagement	10
4.5 Zelfstandig werken	11
4.6 Leerstofaanbod	11
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	12
4.8 Les- en leertijd	13
4.9 Levensbeschouwelijke identiteit	13
4.10 Sociaal emotionele ontwikkeling	13
4.11 Actief burgerschap	13
4.12 Taallesonderwijs	14
4.13 Rekenen en wiskunde	15
4.14 Wereldoriëntatie	15
4.15 Wetenschap en Techniek	15
4.16 Kunstzinnige vorming	16
4.17 Bewegingsonderwijs	16
4.18 Talentontwikkeling	16
4.19 Passend onderwijs	17
4.20 Zorg en begeleiding	17
4.21 Afstemming	18
4.22 Opbrengstgericht werken	18
4.23 Resultaten en toetsing	19
5 Personeelsbeleid	20
5.1 Integraal Personeelsbeleid	20
5.2 Bevoegde en bekwame leerkrachten	20
5.3 Organisatorische doelen	20
5.4 De schoolleiding	20
5.5 Beroepshouding	21
5.6 Professionele cultuur	21
5.7 Beleid stagiaires	21
5.8 Werving en selectie	21

5.9	Introductie en begeleiding	22
5.10	Werkverdelingsplan	22
5.11	Klassenbezoeken	22
5.12	Gesprekkencyclus	22
5.13	Bekwaamheidsdossier	22
5.14	Professionalisering	22
5.15	Teambuilding	23
5.16	Verzuimbeleid	23
5.17	Mobiliteitsbeleid	23
6	Organisatiebeleid	25
6.1	Organisatiestructuur	25
6.2	Groeperingsvormen	25
6.3	Het schoolklimaat	25
6.4	Sociale veiligheid	25
6.5	Arbobeleid	26
6.6	Interne communicatie	26
6.7	Samenwerking	26
6.8	Contacten met ouders	27
6.9	Privacybeleid	27
6.10	Buitenschoolse opvang	28
6.11	ICT binnen Stichting Palludara	28
7	Financieel beleid	29
7.1	Hoofdlijnen	29
7.2	Bekostiging en verantwoording	29
7.3	Vrijwillige ouderbijdrage	29
7.4	Sponsoring	29
7.5	(Meerjaren)begroting	29
7.6	Planning en control	30
8	Zorg voor kwaliteit	31
8.1	Kwaliteitszorg	31
8.2	Kwaliteitscultuur	31
8.3	Verantwoording en dialoog	31
8.4	Metten van de basiskwaliteit	32
8.5	Eigen kwaliteitsaspecten	32
8.6	Wet- en regelgeving	32
8.7	Inspectiebezoeken	32
8.8	Quick Scan en Schooldiagnose	32
9	Strategisch beleid	33
9.1	Strategisch beleid	33
10	Aandachtspunten 2019-2023	34
11	Instemming schoolplan MR	35
12	Vaststelling schoolplan bevoegd gezag	36

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van Stichting Palludara en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling.

We hebben het samenstellen van ons nieuwe schoolplan benut om onze visie te herzien en op basis daarvan onze doelen voor de komende periode te formuleren. Onze visie en missie zijn het fundament voor de komende jaren. Wij willen samen met het team, het schoolbestuur en de medezeggenschapsraad richting geven aan schoolverbetering en onderwijsvernieuwing.

Met dit schoolplan willen wij ons verantwoorden naar de overheid en onderwijsinspectie. Het schoolplan is vastgesteld door het bestuur met instemming van de medezeggenschapsraad.

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van Stichting Palludara, in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. 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 actiepunten voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument voor de planperiode 2019-2023. Op basis van onze lijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door de directeur en het team van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. In de planperiode 2019-2023 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

1.4 Verwijzingen

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen. De bijlagen zijn opgenomen in de paragrafen waarbij ze horen en hebben we verzameld in een lijst (bijlage bij het schoolplan).

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Palludara
Algemeen directeur:	Dhr. J. Fortuin
Adres + nummer:	Roodhemsterweg 7
Postcode + plaats:	8651 CV IJlst
Telefoonnummer:	0515-531826
E-mail adres:	info@palludara.nl
Website adres:	www.palludara.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Van Haersma Bumaschool
Directeur:	Mevr. P. Sijbrandij
Adres + nummer.:	De Hoep 45
Postcode + plaats:	8622 XM Hommerts
Telefoonnummer:	0515-442900
E-mail adres:	vhbs@palludara.nl
Website adres:	www.vanhaersmabumaschool.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

Het team van leerkrachten, onderwijsassistenten, intern begeleider en schooldirecteur vormt, samen met de Ouderraad en Medezeggenschapsraad, de spil van de school. Binnen het grotere geheel van stichting Palludara wordt hier het dagelijkse onderwijsaanbod aan de kinderen op eigen wijze vormgegeven en uitgevoerd.

De schooldirecteur is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken op de school en de realisatie van het onderwijsaanbod binnen door het bestuur vastgesteld beleid en doelstellingen. De schooldirecteur geeft leiding aan het schoolteam en het ondersteunend personeel. De schooldirecteur informeert de medezeggenschapsraad over de school. Het team bestaat uit:

- 01 directeur
- 08 deeltijd groepsleerkrachten
- 01 intern begeleider
- 02 onderwijsassistenten

Alle 12 medewerkers zijn vrouw. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2019).

	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar			
Tussen 50 en 60 jaar		2	1
Tussen 40 en 50 jaar		2	
Tussen 30 en 40 jaar	1	3	2
Tussen 20 en 30 jaar		1	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	1	8	3

2.3 Kenmerken van de school

Onze school wordt bezocht door 80 leerlingen. Het leerlingenaantal van de school is stabiel. De schoolpopulatie bestaat uit kinderen waarvan het merendeel van de ouders/verzorgers gemiddeld is opgeleid. 5% van de leerlingen heeft een gewicht. Aangezien er niet meer met leerlinggewichten gewerkt gaat worden, hebben we in onderstaande tabel de schoolweging opgenomen.

Schooljaar	Schoolweging (CBS)	Gewicht (oud)	Behaalde referentieniveaus	
			1F - gem. van 3 jaar	1S/2F - gem. van 3 jaar
	20 - 40		1F - gem. van 3 jaar	1S/2F - gem. van 3 jaar
<i>norm</i>			90%	58%
2016 / 2017	31	6%		
2017 / 2018	30,3	6%	97,2%	59,3%
2018 / 2019	28,6	5%	95,2%	61,9%

Onze school is een christelijke, kleinschalige dorpschool met een ruime groene buitenspeelplaats. De kleinschaligheid is te zien in de kleine klassen, het kleine team en de combinatieklassen. Daarnaast kenmerkt de school zich door drietaligheid en is het een kanjerschool. De school blijft zich in kleine stapjes ontwikkelen en meegaan met de tijd. Op onze school is er sprake van een hoge ouderbetrokkenheid en een kleine afstand tussen ouders en het team. Iedereen draagt de school en er is sprake van verbondenheid. Iedereen hoort erbij!

2.4 Landelijke ontwikkelingen

Onze school staat niet op zichzelf. Trends en ontwikkelingen in onze omgeving (landelijk, regionaal en lokaal) zijn van invloed op ons beleid. We hebben onder andere te maken met de volgende landelijke ontwikkelingen in het onderwijs:

1. Veel aandacht voor passend onderwijs
2. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
3. Ouders als partners van de school
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. Inzet ICT in het lesprogramma
6. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
8. Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen
9. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)
10. Aandacht voor Wetenschap en technologie

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

Voor de komende vier jaar hebben we een aantal grote ontwikkeldoelen vastgesteld binnen stichting Palludara. Deze ontwikkeldoelen vormen de focus voor ons handelen in de jaren 2019-2023.

- Zorgzame aandacht voor diversiteit: Alle leerlingen ontvangen een adequaat aanbod binnen stichting Palludara in het kader van passend onderwijs.
- Ruimte voor talentontwikkeling: Alle leerlingen krijgen een breed scala aan activiteiten aangeboden en vaardigheden die aansluiten bij hun talenten. Binnen onze stichting werken talentvolle professionals vanuit onze gezamenlijke visie, aan de ontwikkeling van onze leerlingen en van zichzelf.
- 'Waardenvolle' ontwikkeling van 0-18 jaar: Onze stichting en onze scholen zijn gericht op duurzame samenwerking met elkaar, ouders en onderwijspartners, gericht op een ononderbroken ontwikkeling van onze leerlingen van 0-18 jaar.
- Uitdagen om een leven lang te leren: Leerlingen en medewerkers hebben een onderzoekende en een lerende houding ten aanzien van het leerproces en de hen omringende wereld.

Vanuit deze grote ontwikkeldoelen op stichtingsniveau vloeien de volgende grote ontwikkeldoelen op schoolniveau:

- Op onze school zijn kinderen zelf (mede)verantwoordelijk voor hun eigen leerproces.
- Op onze school heeft talentontwikkeling een vaste plek in ons onderwijsaanbod.
- Op onze school werken we structureel samen met elkaar, ouders en onderwijspartners.
- Op onze school hebben leerlingen en medewerkers een onderzoekende en lerende houding.

Streefbeelden	
1.	Kinderen zijn zelf (mede)verantwoordelijk voor hun eigen leerproces
2.	Talentontwikkeling heeft een vaste plek in ons onderwijs
3.	We werken structureel samen met elkaar, ouders en onderwijspartners
4.	Leerlingen en leerkrachten hebben een onderzoekende en lerende houding

4 Onderwijskundig beleid

4.1 Missie en visie

Missie

“SAMEN GROEIEN” (IN EEN DRIETALIGE, GROENE KANJERSCHOOL)

SAMEN is ons sleutelwoord. Kinderen werken samen in de groep en samen in de school. We voelen ons, samen met de ouders, verantwoordelijk voor de ontwikkeling van onze kinderen. We leren van en met elkaar en vieren samen onze mooie momenten. We zijn trots op elkaar. Samen staan we sterk!

GROEIEN is voor ons het ontwikkelen van kennis en vaardigheden en het ontwikkelen van je eigen talenten. We vinden het belangrijk dat kinderen zich ontwikkelen in lezen, rekenen en taal, maar we besteden ook aandacht aan kunst en cultuur, wetenschap en technologie, digitale vaardigheden en goed burgerschap. En om onze kinderen goed voor te bereiden op hun toekomst, die er door de vele technologische ontwikkelingen heel anders uit zal zien dan nu, werken wij ook aan vaardigheden als samenwerken, kritisch en creatief denken en een onderzoekende houding.

Visie







Op onze school word je gezien en mag je zijn wie je bent (respect). Wij vinden het belangrijk dat de school een plek is waar kinderen zich thuis voelen (welbevinden). Er is vertrouwen in de kracht van kinderen (vertrouwen) en kinderen krijgen eigen verantwoordelijkheid en keuzevrijheid (eigenaarschap). Kinderen worden uitgedaagd en gestimuleerd om het beste uit zichzelf te halen. Kinderen kunnen van en met elkaar leren. Ouders worden zoveel mogelijk betrokken bij de ontwikkeling van hun kind (verbinding). De school is in beweging, net als de wereld om ons heen.

Wij vinden het belangrijk dat onderwijs vanuit een positieve benadering elke leerling uitdaagt om tot de beste resultaten te komen. Daarbij wordt rekening gehouden met verschillende leerstijlen en niveaus van kinderen. De leeromgeving biedt structuur en duidelijkheid, zodat het kind zich veilig voelt en kan leren. Het leren is afgestemd op de wereld waarin de kinderen leven en gaan werken.

Binnen de dagelijkse werkzaamheden willen wij als school de christelijke identiteit tot uiting brengen. Door het vertellen van bijbelverhalen en het houden van vieringen bij christelijke feestdagen, laten wij zien hoe de Bijbel betekenisvol is en een basis kan zijn voor het leven. Wij schatten onze medemens en natuurlijke omgeving op waarde en de sleutel is hier respectvol mee om te gaan.

Onze parels

Onze school levert basiskwaliteit (zie het Onderzoekskader 2017), maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op onze parels:

	Parel	Standaard
	Betrokken team	KA2 - Kwaliteitscultuur
	Sfeer en relatie	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]
	Ouderbetrokkenheid	OP6 - Samenwerking
	Kanjerschool	OP1 - Aanbod
	Drietelig onderwijs	OP1 - Aanbod
	Groene buitenspeelplaats	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]

Onze kernwaarden zijn:



Verbinding

Op de VHBS zetten we in op verbinding en ontmoeting. Dit krijgt vorm door samen te werken met ouders en de omgeving. Daarnaast is verbinding voor ons het zichtbaar maken van christelijke waarden, een open houding naar elkaar en het werken vanuit vertrouwen.



Eigenaarschap

Leerlingen zijn zelf (mede)verantwoordelijk voor hun eigen leerproces. Door leerlingen zelf meer regie te geven in hun leren, zijn ze meer betrokken en gemotiveerd.



Respect

Respect hebben voor jezelf, de ander en de wereld. Op de VHBS mag iedereen zichzelf zijn. We gaan respectvol met elkaar om, respecteren elkaars verschillen en staan open voor elkaars mening.



Welbevinden

Welbevinden is voor ons een voorwaarde om tot ontwikkeling te komen. Samen zijn we verantwoordelijk voor een veilig gevoel in de klas en op school.



Vertrouwen

Wij hebben vertrouwen in de leerlingen en zorgen ervoor dat wij betrouwbaar zijn. Door vertrouwen voelen leerlingen zich gekend en gewaardeerd en kunnen zij groeien als betrouwbaar mens en hun talenten ontwikkelen.

4.2 Pedagogisch handelen

Onze leerkrachten hebben een vormende taak om hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen kunnen omgaan. In onze lessen besteden we dan ook gericht aandacht aan de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Onze leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leerkracht, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen.

Onze beoogde kwaliteitsaspecten zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerkrachten gaan positief en belangstellend met de leerlingen om
2.	De leerkrachten zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen
3.	De leerkrachten bieden de leerlingen structuur
4.	De leerkrachten zorgen voor een ordelijke klas
5.	De leerkrachten zorgen voor veiligheid
6.	De leerkrachten hanteren de afgesproken regels en afspraken
7.	De leerkrachten laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken
8.	De leerkrachten zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	3

Aandachtspunt
Ontwikkelen van beleid m.b.t. het creëren van een uitdagende leeromgeving
Moderniseren en verfrissen van het gebouw

4.3 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leerkrachten de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht. Op basis daarvan zorgen de leerkrachten voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel, als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model Directe Instructie. Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door actieve leerlingen en ondersteuning door de leerkracht.

Onze beoogde kwaliteitsaspecten zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De leerkrachten zorgen voor goed opgebouwde lessen
2.	De leerkrachten geven instructie volgens het directe instructiemodel
3.	De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
4.	De leerkrachten zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen
5.	De leerlingen werken zelfstandig (samen)
6.	De leerkrachten geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
7.	De leerkrachten zorgen voor differentiatie (stof en tempo)
8.	De leerkrachten variëren de onderwijstijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften
9.	De leerkrachten zorgen voor taakgerichtheid en betrokkenheid
10.	De leerkrachten geven feedback aan de leerlingen
11.	De leerkrachten laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3

Aandachtspunt
Leerlingen corrigeren zoveel mogelijk zelf hun werk
Oriënteren op bewegend leren

4.4 Klassenmanagement

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

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 voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. We werken vanuit een lessentabel (zie bijlage) en een weekplanning. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

Onze beoogde kwaliteitsaspecten zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerkrachten zorgen voor een effectief klassenmanagement
2.	De leerkrachten hanteren heldere regels en routines
3.	De leerkrachten zorgen ervoor, dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn
4.	De leerkrachten voorkomen probleemgedrag

4.5 Zelfstandig werken

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Autonomie en eigen verantwoordelijkheid betekenen niet, dat de leerkrachten de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leerkrachten begeleiden de leerprocessen en doen dat “op maat”.

Onze beoogde kwaliteitsaspecten zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerkrachten betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2.	De leerkrachten laten de leerlingen samenwerken en elkaar ondersteunen
3.	De leerlingen zijn (mede)verantwoordelijk voor hun eigen leerproces
4.	De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie)
5.	De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken
6.	De taken bevatten keuze-opdrachten
7.	De leerkrachten leren de leerlingen doelmatig te plannen

Aandachtspunt	
Werken met dag(deel)taken en weektaken in groep 3 t/m 8	
Oriëntatie op leergesprekken voeren met leerlingen	

4.6 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. Onze school biedt een onderwijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften.

Onze beoogde kwaliteitsaspecten zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen
2.	Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen
3.	Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling
4.	Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie
5.	Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3

Aandachtspunt
Herijken en vastleggen van de doorgaande lijnen van groep 1 t/m 8
Werken met een beredeneerd leerstofaanbod in groep 1/2 passend bij BOSOS

4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen (kolommen zijn los van elkaar te lezen). Gelet op de kerndoelen, gaan we ervan uit, dat de methodes die we gebruiken dekkend zijn voor de kerndoelen. We gebruiken de methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden. Daardoor borgen we dat we de kerndoelen ook daadwerkelijk behalen. Hetzelfde geldt voor de referentieniveaus. Ons uitgangspunt is, dat we de referentieniveaus realiseren door het gebruik van onderstaande methodes en gevalideerde toetsen (Cito).

Vak	Methodes	Toets- en observatieinstrumenten	Vervangen
Taal	Lijn 3	BOSOS (1-2) en Cito Taal voor kleuters (2)	
	Taal op Maat	Methodegebonden toetsen (3-8)	
Technisch lezen	Lijn 3	Methodegebonden toetsen (3)	
	Leesestafette	Cito DMT (3-8) / Cito AVI	
Begrijpend lezen	Lijn 3	Methodegebonden toetsen (3-8)	
	Nieuwsbegrip XL	Cito Begrijpend lezen (4-8)	
Spelling	Lijn 3	Methodegebonden toetsen (3-8)	
	Spelling op Maat	Cito Spelling (3-8)	
Schrijven	Klinkers		
Fries	Spoar 8	Frysk Skoalexamen (8)	
Engels	Take It Easy	Methodegebonden toetsen (5-8) / Anglia (8)	
Rekenen	Wereld in getallen	BOSOS (1-2) en Cito Rekenen voor kleuters (2)	
		Methodegebonden toetsen (3-8)	
		Cito Rekenen en wiskunde (3-8)	
Geschiedenis	Speurtocht	Methodegebonden toetsen (5-8)	
Aardrijkskunde	De blauwe planeet	Methodegebonden toetsen (5-8)	
Natuur en techniek	Natuniek	Methodegebonden toetsen (5-8)	
	Techniektorens		
Verkeer	VVN	Methodegebonden toetsen (5-8)	
Kunstzinnige vorming			
Muziek	123 Zing		
Bewegingsonderwijs	Basislessen		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kanjertraining	Kanvas (1-8)	
Godsdienst	Trefwoord		

4.8 Les- en leertijd

Onze school werkt met een continurooster. Alle dagen, behalve vrijdag, krijgen alle kinderen van 8.30 uur tot 14.15 onderwijs. Op vrijdag hebben groep 1 en 2 vrij en hebben groep 3 en 4 les tot 12.00 uur. De groepen 5 t/m 8 komen uit om 13.30 uur.

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 plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. We werken vanuit een lessentabel en een weekplanning. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

Aandachtspunt	
	Evalueren van de schooltijden van het huidige continurooster

4.9 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een Christelijke basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in ons onderwijs. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling en actief burgerschap. 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.

Onze beoogde kwaliteitsaspecten zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We besteden dagelijks aandacht aan levensbeschouwing
2.	We besteden structureel aandacht aan religieuze feesten
3.	We besteden aandacht aan geestelijke stromingen
4.	We beschikken over een visie op identiteit

4.10 Sociaal emotionele ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze leerlingen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen. We maken gebruik van de methode Kanjertraining. Kanjertraining staat voor vertrouwen, veiligheid, rust en wederzijds respect. We volgen de sociaal emotionele ontwikkeling van de groep en van de individuele leerlingen met behulp van Kanvas (kanjer volg en adviessysteem) en de resultaten worden tijdens de groepsbespreking besproken. In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken.

Onze beoogde kwaliteitsaspecten zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school besteedt structureel aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen
2.	Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3.	Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	3

4.11 Actief burgerschap

Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier voor te bereiden op een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk, dat onze leerlingen op een bewuste

manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving.

Onze beoogde kwaliteitsaspecten zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving
2.	We 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

Aandachtspunt
De school heeft een aanbod gericht op de bevordering van burgerschap

4.12 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt 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.

Onze school is een officiële drietalige school. De lessen worden gegeven in het Nederlands, Fries en Engels. Wij zijn ervan overtuigd dat meertaligheid de ontwikkeling stimuleert. Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. De aandacht die we besteden aan de Friese en Engelse taal zorgt ervoor, dat onze school zich onderscheidt van andere scholen.

Onze beoogde kwaliteitsaspecten zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school heeft voldoende tijd ingeroosterd voor taal en lezen
2.	Onze school beschikt over een taalbeleidsplan
3.	Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator
4.	De leerkrachten combineren leestechiek, leesbegrip en leesplezier
5.	We besteden in alle groepen structureel aandacht aan de Friese en Engelse taal
6.	De leerkrachten beschikken over goede methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen
7.	De resultaten van taal liggen minimaal op het niveau van wat van een school met onze leerlingpopulatie verwacht mag worden

Aandachtspunt
Werken aan het verhogen van de opbrengsten van technisch en begrijpend lezen
Beschikken over een gekwalificeerde taalcoördinator

4.13 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. We merken dat binnen het vak rekenen steeds meer accent komt te liggen op rekenen in actuele gebruikssituaties, waarbij (reken)taal een belangrijke rol speelt. Naast een sterke rekenvaardigheid in de basisvaardigheden en vlot kunnen automatiseren is ook dit toenemend punt van aandacht in het rekenprogramma. We gebruiken moderne methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen.

Onze beoogde kwaliteitsaspecten zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school heeft voldoende tijd ingeroosterd voor rekenen
2.	Onze school beschikt over een rekencoördinator
3.	De leerkrachten beschikken over een goede methode voor rekenen
4.	De leerkrachten beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek
5.	De resultaten van rekenen liggen minimaal op het niveau van wat van een school met onze leerlingpopulatie verwacht mag worden

Aandachtspunt
Werken aan het verhogen van de opbrengsten van rekenen

4.14 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuur, gezond gedrag en verkeer. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke leefomgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed.

Onze beoogde kwaliteitsaspecten zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een goede methode voor aardrijkskunde, geschiedenis en natuur
2.	We besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs
3.	We besteden gericht aandacht aan gezond gedrag (via projecten)
4.	De lessentabel verheldert hoeveel tijd per groep besteed wordt aan de verschillende onderdelen van wereldoriëntatie

4.15 Wetenschap en Techniek

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten wetenschap en techniek leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen.

Onze beoogde kwaliteitsaspecten zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een doorgaande lijn voor Wetenschap en techniek
2.	We beschikken over een beleidsplan Wetenschap en techniek
3.	We beschikken over een techniekcoördinator

Aandachtspunt

Beschikken over een beleidsplan wetenschap en techniek

4.16 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast vinden wij het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging, en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan, omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen).

Onze beoogde kwaliteitsaspecten zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We geven lessen beeldende vorming
2.	We geven muzieklessen
3.	We beschikken over een methode voor het vak muziek
4.	We besteden aandacht aan dramatische expressie
5.	Onze school beschikt over een cultuurcoördinator

4.17 Bewegingsonderwijs

De kinderen van groep 1/2 krijgen bewegingsonderwijs in het speellokaal van school. Vanaf groep 3 gaan de kinderen naar de gymzaal bij het dorps huis. De lessen vallen uiteen in activiteiten waarbij het omgaan met toestellen (bewegen en motoriek) en spel (sportiviteit en spelinzicht) elkaar afwisselen. Om de inhoud van de lessen goed op elkaar af te stemmen maken wij gebruik van de methode "Basislessen bewegingsonderwijs".

Onze beoogde kwaliteitsaspecten zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een goed gefaciliteerd speellokaal voor de jongste leerlingen
2.	We besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding
3.	We gebruiken de methode basislessen bewegingsonderwijs
4.	Alle leerkrachten zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te geven

4.18 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden.

Onze beoogde kwaliteitsaspecten zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerkrachten stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen
2.	Onze school besteedt gericht aandacht aan techniekonderwijs, cultuureducatie en sport en bewegen
3.	Onze school beschikt over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills

Aandachtspunt

Beleid ontwikkelen m.b.t. talentontwikkeling en 21st century skills

4.19 Passend onderwijs

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

Wanneer de basisondersteuning, zoals beschreven in het School Ondersteunings Plan (S.O.P.) niet volstaat kan een leerling een eigen Ontwikkelings Perspectief Plan (OPP) krijgen. Ouders zijn actief betrokken bij het opstellen en evalueren van dit OPP en hebben instemming met de handelingsdelen. Het OPP wordt minimaal twee maal per schooljaar met de ouders besproken, streven is drie keer, begin schooljaar, na middentoetsing en na eindtoetsing. Een uitstroomperspectief wordt in ieder geval na de Middentoetsing in groep 6 meegenomen in het OPP, aangezien dan de Plaatsingswijzer wordt gebruikt. We zijn terughoudend in het meenemen van een uitstroomperspectief bij leerlingen met OPP in de lagere groepen. Leerlingbetrokkenheid bij het OPP wordt gestimuleerd maar is tevens maatwerk. Het S.O.P. wordt in het schooljaar 2019-2020 herschreven.

Onze beoogde kwaliteitsaspecten zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel (SOP)
2.	Onze school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen
3.	Onze school stelt een OPP op voor leerlingen die een eigen leerlijn hebben
4.	Het OPP wordt 2 x per jaar geëvalueerd en (indien nodig) bijgesteld

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	3

Aandachtspunt
Opstellen van een doorgaande lijn voor hoogbegaafde leerlingen

4.20 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leerkrachten zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en het LVS Kanvas (sociale ontwikkeling). Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning.

In ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven. Naast het zorgplan beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt. We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend, maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (2x per jaar, na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord.

Onze beoogde kwaliteitsaspecten zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerkrachten kennen de leerlingen
2.	De leerkrachten zetten betrouwbare en valide toetsen in om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen
3.	De leerkrachten signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben
4.	Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind
5.	Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen
6.	Onze school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
7.	Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen
8.	Onze school voert de zorg planmatig uit
9.	Onze school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na
10.	De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3

4.21 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW) met planarrangementen. Dit op basisniveau, intensief en verrijkend niveau voor de hoofdvakgebieden technisch lezen, spelling, begrijpend lezen en rekenen. De groepsleerkracht heeft de leerlingen van elke groep ingedeeld in het planoverzicht. De planarrangementen met bijbehorend planoverzicht worden twee keer per jaar door de leerkrachten opgesteld/bijgesteld. Leerkrachten stemmen hun instructie, aanbod en de tijd af op de kenmerken en onderwijsbehoeften van de leerlingen. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs goed wordt afgestemd.

Onze beoogde kwaliteitsaspecten zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
2.	De leerkrachten zorgen voor differentiatie bij de verwerking
3.	De leerkrachten zorgen voor tempodifferentiatie
4.	De leerkrachten zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling
5.	De leerkrachten stemmen hun onderwijs af op de behoeften van leerlingen

4.22 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we 'opbrengstgericht'. Wij werken systematisch en doelgericht aan het maximaliseren van de leerprestaties van de kinderen en de effectiviteit van het onderwijs. Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. De groepsleerkracht analyseert en interpreteert de opbrengsten en stelt afhankelijk van de resultaten het onderwijsprogramma bij. Wij maken hierbij gebruik van het CITO-LOVS wat gekoppeld is aan ParnasSys. Daarin worden de vorderingen bijgehouden van de cognitieve en sociaal-emotionele vaardigheden.

Wij vinden het belangrijk dat de individuele zorg voor kinderen goed georganiseerd is. De zorg voor leerlingen is beschreven in de zgn. planarrangementen, welke voor elke leerling gemaakt is. Hierbij heeft de leerkracht een vertaalslag van zorg gemaakt naar de dag- en weekplanning. De leerkracht past naast goede instructie ook verlengde

instructie toe, tevens wordt er gebruik gemaakt van pre-teaching of begeleid werken waar dat nodig is. De interne begeleider heeft een adviserende, coachende rol en stuurt deze processen aan en zorgt voor heldere interne communicatie. Aan het eind van het schooljaar zorgen wij voor een goede duidelijke leerlingoverdracht, hierbij wordt ook het formulier 'aandachtspunten per groep' ingevuld en besproken. Tevens zorgen leerkrachten bij de overdracht dat de planarrangementen en OPP's klaar gezet zijn voor de ontvangende leerkrachten.

Onze beoogde kwaliteitsaspecten zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten
2.	We beschikken over schoolnormen voor de sociale resultaten
3.	De analyse van de toetsresultaten is normgerelateerd
4.	De analyse van de toetsresultaten richt zich met name op de aanpassing van het lesgedrag van de leerkrachten

4.23 Resultaten en toetsing

We streven zo hoog mogelijke opbrengsten na m.b.t. 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. Op onze school gebruiken we het leerlingvolgsysteem Cito gekoppeld aan ParnasSys om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren. We monitoren of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen tijdens de groepsbesprekingen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen.

Op onze school zorgen we voor een goed verloop van de toetsing. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LOVS Cito. De toetsen worden afgenomen conform de voorschriften. Ouders worden tenminste tweemaal per jaar geïnformeerd over de toetsresultaten. Vanaf groep 6 zitten leerlingen zelf ook bij deze gesprekken. In groep 8 doen alle leerlingen mee met de IEP-eindtoets, tenzij er formele redenen zijn van uitsluiting. Ouders en leerlingen krijgen in groep 8 het definitieve VO-advies. Bij dit VO-advies is de Plaatsingswijzer met de Cito-toetsuitslagen van groep 6 t/m 8 een belangrijk middel.

Onze beoogde kwaliteitsaspecten zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
2.	De leerlingen ontwikkelen zich ononderbroken
3.	De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar
4.	Onze school informeert ouders en/of verzorgers
5.	Onze school geeft ouders een VO-advies conform de beschreven procedure
6.	De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
7.	De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs
8.	De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten op grond van hun kenmerken op het gebied van taal en rekenen
9.	De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten op grond van hun kenmerken op het gebied van taal en rekenen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	2,67

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleidsplan (IPB) beschrijft het personeelsbeleid van Stichting Palludara. Het IPB bestaat uit een beleidsdeel en een bijlagendeel. In het bijlagendeel zijn de protocollen en procedures opgenomen. Het idee hierachter is dat procedures kunnen veranderen, maar het beleid overeind blijft. Op enkele onderdelen is het beleid achterhaald, omdat de CAO-PO nadien is aangepast. Denk hierbij aan de invoering van de 40-urige werkweek (en de gevolgen hiervan voor het taakbeleid), de introductie van een professioneel statuut en het werkverdelingsplan.

Twee vragen staan centraal in de ontwikkeling en uitvoering van ons personeelsbeleid: Hoe is Stichting Palludara aantrekkelijk voor haar personeel? En wat verwachten wij als werkgever van het personeel? Krachtig personeelsbeleid vraagt om het steeds weer opnieuw vinden van antwoorden op deze twee centrale vragen. Professionalisering van leerkrachten, intern begeleiders, directeuren, bestuur en toezicht draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs aan onze kinderen. Alleen samen dragen wij deze kwaliteit uit.

In de paragrafen hierna is op hoofdlijnen beschreven wat het bestuursbeleid is. Voor detailinformatie wordt verwezen naar de beleidsnotities.

Onze beoogde kwaliteitsaspecten zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We gebruiken Mijn Schoolteam als gevalideerd observatie-instrument
2.	We beschikken over een gesprekkencyclus
3.	We onderhouden onze bekwaamheden op effectieve wijze

5.2 Bevoegde en bekwame leerkrachten

Op onze school werken bevoegde en bekwame leerkrachten. Alle leerkrachten beschikken daarom over een PABO-diploma. De schoolleider beschikt over een schoolleidersdiploma. Leerkrachten in opleiding hebben een tijdelijke bevoegdheid gedurende de LIO-stage. Aankomende leerkrachten die nog in afwachting van hun diploma zijn, kunnen met een geldige verklaring van de opleiding als leerkracht benoemd worden. Zo niet, dan krijgen zij de functie van onderwijsassistent. Stichting Palludara streeft de doelstelling na zoals die in het 'actieplan leraar 2020' is opgenomen.

5.3 Organisatorische doelen

Een school is een professionele organisatie in een veranderende samenleving. De organisatie op scholen is afhankelijk van de schoolgrootte, maar ook van de plaats die de school in een stad of dorp inneemt. In zijn algemeenheid hebben scholen binnen Stichting Palludara een directeur, een intern begeleider, leerkrachten en onderwijsassistenten. De formatie wordt toegekend op basis van het formatiebeleid. Scholen kunnen dit zelf aanvullen met werkdrukmiddelen. Stichting Palludara streeft naar een evenwichtige verdeling van het personeelsbestand. Zowel tussen mannen en vrouwen in alle functies en leeftijden als in het aandeel voltijders en deeltijders. De praktijk is echter anders. Binnen de huidige arbeidsmarkt zien we vooralsnog geen mogelijkheden dit streven op korte termijn te realiseren.

5.4 De schoolleiding

Schooldirecteuren zijn integraal verantwoordelijk voor onderwijskwaliteit, financiën en personeel. Zij vertalen het beleid uit het personeelsplan in de praktijk waarbij zij volop aandacht hebben voor de wederzijdse verwachtingen, kwaliteiten en wensen van personeel. Dit betekent veelal een proactieve en preventieve rol (denk aan voorkomen van verzuim en uitval en het voeren van loopbaangesprekken). De schooldirecteuren sluiten bij de benadering van hun personeel aan de bij de doelstellingen en verwachtingen rondom opbrengstgericht leiderschap. De directeur-bestuurder ziet toe op de naleving van deze (en andere) afspraken zoals die zijn vastgelegd in het managementcontract. Het stafbureau ondersteunt en adviseert schooldirecteuren bij de uitvoering van het personeelsbeleid. Zo wordt samen gezorgd voor een krachtige uitvoering van het personeelsbeleid.

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

5.5 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van het onderwijs op scholen van belang, dat medewerkers voldoende gekwalificeerd zijn. Daarnaast wordt veel waarde gehecht aan professionaliteit, identiteit en integriteit. Voor leraren is dit vastgelegd in het beleidsdocument Basishouding professionele leerkracht (2015).

Onze beoogde kwaliteitsaspecten zijn:

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

5.6 Professionele cultuur

De professionele cultuur binnen een school staat en valt met de mensen die er werken, het hanteren van waarden en normen en de communicatie met belanghebbenden. Met behulp van vragenlijsten (leerlingen, ouders en personeel) wordt dit periodiek getoetst en worden eventuele verbeterpunten opgesteld. Op grond van de wet op het lerarenregister is de positie van de leerkracht hierin versterkt. Er is wettelijke erkenning en verankering van zijn/haar professionele ruimte in en rond de school. In deze wet wordt ook bepaald dat de leerkracht voldoende professionele ruimte moet hebben m.b.t. het vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch proces in de klas en de school. Hierbij is de dialoog tussen leerkrachten en directeur van belang om te komen tot werkbare afspraken. Scholen zijn verplicht om een professioneel statuut te hebben. De afspraken worden ieder schooljaar aan de hand een standaardmodel vastgelegd. Dit vereist instemming van de medezeggenschapsraad.

5.7 Beleid stagiaires

Stichting Palludara vindt het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten en daarom bieden wij stagiaires of LIO'ers van de PABO de gelegenheid om ervaring op te doen. Daarnaast voelen we ons verantwoordelijk om stagiaires aan ons te binden. Door LIO-stagiaires te benoemen willen we de binding met Stichting Palludara direct vanaf de start formaliseren. Het aantal te benoemen LIO'ers is afhankelijk van de vraag vanuit de scholen en het aanbod. Het aantal LIO'ers dat naar een reguliere benoeming kan doorstromen is afhankelijk van de beschikbare formatie. Verder krijgen scholen regelmatig te maken met stagiaires van diverse andere opleidingen. Tot nu toe handelt iedere schooldirecteur hierin autonoom, zowel qua plaatsing als begeleiding. Deze stagiaires krijgen geen vergoeding.

5.8 Werving en selectie

Het bevoegd gezag maakt gebruik van de sollicitatiecode voor het primair onderwijs welke als bijlage is toegevoegd bij de CAO-PO. De code is onderdeel van de sollicitatieprocedure: een draaiboek dat aangeeft hoe gehandeld dient te worden bij een vacature. Bij de selectie van nieuwe medewerkers zijn twee Palludara kernwaarden in potentie aanwezig: professionele houding en betrokkenheid bij het Christelijk geloof. Daarnaast dienen de ervaring en

competenties van nieuwe medewerkers te passen bij de verwachtingen en ambities van Stichting Palludara. Andere criteria waarmee rekening wordt gehouden bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers zijn: het doelgroepenbeleid, de verhouding mannen en vrouwen in het team, de gewenste leeftijdsopbouw van het personeel, de onderwijsinhoudelijke vraag, de eisen in verband met de richting, de verwachte herschikking van taken, de verwachte noodzakelijke scholing en het loopbaanperspectief.

5.9 Introductie en begeleiding

Stichting Palludara is vanuit de CAO-PO verantwoordelijk voor de begeleiding van startende leerkrachten naar vakbekwame leerkrachten. Dit moet tot uitdrukking komen in het werkverdelingsplan en in een persoonlijk opleidingsplan (POP). Daarnaast is er een regeling voor introductie en begeleiding van startende medewerkers. De regeling wordt jaarlijks, tegelijk met het formatiebeleid en formatieplan geactualiseerd en gaat daarna voor instemming naar de PGMR.

5.10 Werkverdelingsplan

Vanaf 1 augustus 2019 hebben scholen een werkverdelingsplan. Hierin zijn o.a. vastgelegd de verdeling van leerkrachten over de groepen, de verdeling van taken, het vervangingsbeleid en de inzet van werkdrukmiddelen. Ter voorbereiding op het gesprek over de werkverdeling brengt de schooldirecteur vóór 1 mei de werkzaamheden voor het komende schooljaar in kaart. Eveneens vóór 1 mei verstrekt het bestuur een overzicht van de beschikbare formatie en de (verwachte) teamsamenstelling naar functie en fte, inclusief eventuele teamfrictie. De afspraken voor het nieuwe schooljaar worden in het werkverdelingsplan vastgelegd. Individuele afspraken over professionalisering en duurzame inzetbaarheid worden vastgelegd in Mijn Schoolteam.

5.11 Klassenbezoeken

Met Mijn Schoolteam beschikt de schooldirecteur over een systeem waarmee de ontwikkeling van iedere medewerker gevolgd en vastgelegd wordt. Mijn Schoolteam is een observatie-instrument (met gevalideerde criteria) om leerkrachten te observeren in hun groep. De rapportages kunnen gebruikt worden bij de gesprekkencyclus. Een klassenbezoek wordt zo vaak gehouden als nodig is met een minimum van één per schooljaar. Bij de observatie wordt gebruik gemaakt van de kijkwijzers die zijn opgenomen in Mijn Schoolteam. Alle bezoeken worden vastgelegd in Mijn Schoolteam.

Naast de klassenbezoeken kennen we flitsbezoeken. Deze bezoeken zijn bedoeld om het reflectieve vermogen van de leerkrachten te vergroten. De korte klassenbezoeken laten patronen zien in het handelen van de leerkracht. De reflectieve dialoog zorgt voor een lerende cultuur. Deze flitsbezoeken worden niet vastgelegd.

5.12 Gesprekkencyclus

De gesprekkencyclus beslaat maximaal vier jaar. De cyclus bestaat uit het loopbaangesprek, minimaal twee functioneringsgesprekken en een beoordelingsgesprek. De leidraad voor de gesprekkencyclus is opgenomen in Mijn Schoolteam. Verslagen van de gesprekken worden vastgelegd in Mijn Schoolteam. Een persoonlijk ontwikkelplan kan aan de orde zijn als het functioneren onvoldoende is of bij de start van het dienstverband (de startende leerkracht).

5.13 Bekwaamheidsdossier

Stichting Palludara stelt zijn medewerkers in staat om de bekwaamheid op peil te houden dan wel te vergroten. Medewerkers zijn verantwoordelijk voor hun eigen bekwaamheidsdossier. De eisen hiervoor zijn in de CAO-PO opgenomen. Gespreksverslagen en observaties uit Mijn Schoolteam deelt de schooldirecteur met de medewerker. De leerkracht kan dit bijhouden in het Lerarenregister of op een locatie naar eigen voorkeur. Stichting Palludara heeft het bekwaamheidsdossier in WMK beschikbaar gesteld.

5.14 Professionalisering

Het is de ambitie van Stichting Palludara om kennisdeling- en ontwikkeling dwars door de organisatie te laten plaatsvinden. Scholing (professionalisering) vormt een belangrijk middel hiertoe. Binnen het professionaliseringsbeleid hanteren we de volgende uitgangspunten:

- Scholing sluit aan op de professionaliseringsvragen- en behoeften van medewerker én organisatie
- Kennis is praktisch toepasbaar en draagt bij aan de ontwikkeling van competenties en onderwijskwaliteit
- Medewerkers oefenen volop in de praktijk en ontvangen daarbij regelmatig feedback van collega's en

leidinggevende

- In de gesprekken met de leidinggevende is systematisch aandacht voor de leervragen van de individuele medewerker, het maken van professionaliseringsafspraken en het evalueren van het leereffect na een bepaalde opleiding of training

Het bestuur faciliteert de kosten van scholing, mits dit voldoet aan de uitgangspunten. Leerkrachten hebben ook de mogelijkheid een Lerarenbeurs aan te vragen. Verder biedt het bestuur onderwijsassistenten en zij-instromers de mogelijkheid om een PABO-diploma te halen. Het bestuur kan accenten leggen door het aangaan van samenwerking. Voor de komende jaren ligt het accent op de onderzoekende leerkracht.

Intervisie is een vorm van professionalisering, waarbij medewerkers met een zelfde functie thema's uitwerken, bespreken of evalueren al dan niet met begeleiding van een deskundige. Denk hierbij aan startende medewerkers, jonge kind specialisten, etc. Intervisie wordt meestal opgezet om gezamenlijk een bepaald doel te bereiken en is niet per definitie structureel. Scholen kunnen dit zelf initiëren of op voorstel van het bestuur.

5.15 Teambuilding

Teambuilding heeft een formeel en een informeel karakter. Het bestuur stelt jaarlijks een 'vrij budget' beschikbaar waarmee de school informele activiteiten kan bekostigen. Voor formele activiteiten kan de school aan aanvraag doen ten laste van het professionaliseringsbudget.

5.16 Verzuimbeleid

Het verzuimbeleid is gericht op het voorkomen en verminderen van verzuim. Het streven van alle betrokkenen is een ziekteverzuimpercentage te bereiken dat op of onder het landelijk gemiddelde ligt. De aansturing van het verzuimbeleid in de breedste zin vindt vanuit het bestuursbureau plaats. Dit betekent dat de personeelsfunctionaris de randvoorwaarden schept en bewaakt.

Schooldirecteuren zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het verzuimbeleid en hebben (samen met de medewerker) een belangrijke signalerende rol in het kader van preventie. Binnen de gesprekscyclus is dan ook structureel aandacht voor de fysieke en mentale gesteldheid van de medewerker. De medewerker heeft een proactieve rol als het gaat om zijn/haar eigen mentale/fysieke gezondheid.

In beginsel voert Stichting Palludara eigen regie ten aanzien van arbeidsongeschiktheid. Indien gewenst wordt, afhankelijk van de reden, een interventie ingezet. Bij een vermoeden van langdurige uitval wordt de arbodienst ingeschakeld. De arbodienst kan verschillende rollen binnen het proces vervullen:

- 1) verzuimmanager (primair begeleider tijdens arbeidsongeschiktheid);
- 2) bedrijfsarts (voert consulten uit bij medewerker);
- 3) de medisch adviseur (bepaalt samen met de verzuimmanager of oproep noodzakelijk is).

5.17 Mobiliteitsbeleid

We onderscheiden twee vormen van mobiliteit:

1. Vrijwillige mobiliteit

Hiervan is sprake wanneer een medewerker er voor kiest op een andere school binnen Stichting Palludara zijn/haar loopbaan te vervolgen, bijvoorbeeld omdat men zich er beter kan ontwikkelen of juist bijdragen kan leveren aan het ontwikkelen van een onderwijsconcept. Stichting Palludara wil bevorderen dat medewerkers regelmatig van plek wisselen. Dit stimuleert de verdere professionalisering. Jaarlijks vóór de voorjaarsvakantie kunnen de wensen ten aanzien van mobiliteit bij de eigen schooldirecteur ingediend worden.

Het initiatief voor overplaatsing kan ook vanuit de werkgever komen, bijvoorbeeld met het oog op het voorkomen van verzuim of het kunnen benutten van specifieke kwaliteiten. In dat geval kunnen nadere afspraken worden gemaakt om overplaatsing met wederzijds goedvinden mogelijk te maken.

2. Gedwongen mobiliteit c.q. onvrijwillige overplaatsing

Hieronder wordt verstaan het overplaatsen van een medewerker voor (een deel van) de benoemingsomvang naar een andere school, waarbij het initiatief vanuit de werkgever komt. Bij daling van de formatie, bijvoorbeeld door krimp, wordt de werkgever geacht proactief te handelen. Voor Stichting Palludara staat het behoud van werkgelegenheid voorop, ook al is dat op een andere school, een andere groep of zelfs in een andere functie. Voor het maken van een zorgvuldige afweging ten aanzien van de over te plaatsen medewerker hanteert de schooldirecteur een

belangencatalogus. Na advies van de schooldirecteur zegt het bestuur het voornemen tot overplaatsing schriftelijk aan de medewerker aan.

In beginsel wordt getracht tot overeenstemming met de medewerker te komen over eventuele aanvullende voorwaarden. De mogelijkheden die de werkgever heeft en de te volgen procedure zijn vastgelegd in paragraaf 10.6 van de CAO-PO. Voor de medewerker staat de mogelijkheid van beroep open.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de veertien scholen van de Stichting Palludara. De directeur geeft, onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting, leiding aan de school. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De manier waarop de school uitvoering aan het beleid geeft, mag niet in strijd zijn met de hoofdlijnen van het bestuursbeleid. De directeur wordt bijgestaan door een plaatsvervangend directeur en een Intern Begeleider. De school heeft de beschikking over een medezeggenschapsraad (MR), een ouderraad (OR) en een activiteitencommissie (AC). Op Stichtingsniveau is er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR).

6.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. Er worden combinatieklassen gevormd. De indeling van de combinatieklassen vindt plaats op basis van de grootte van de groepen.

6.3 Het schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samen-werken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. We proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken.

Onze beoogde kwaliteitsaspecten zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De school ziet er verzorgd uit
2.	De school is een veilige school
3.	Leerkrachten en leerlingen gaan onderling respectvol met elkaar om
4.	Ouders ontvangen maandelijks een nieuwsbrief
5.	Ouders worden geïnformeerd via Social Schools

6.4 Sociale veiligheid

Onze school waarborgt de veiligheid van leerlingen en leerkrachten (werknemers). Als school hebben we een meldingsregeling machtsmisbruik. Hieronder vallen klachten over discriminatie, racisme, agressie, geweld, (seksuele) intimidatie en (cyber)pesten. Het gaat om situaties tussen leerlingen onderling en tussen leerling en personeel. In de meldingsregeling zijn bepalingen opgenomen over contactpersonen, vertrouwenspersonen en de klachtencommissie.

De klachtenregeling van Stichting Palludara is opgesteld volgens de landelijke vastgestelde klachtenregeling. Ouder kunnen ontevreden zijn over bepaalde zaken op school. We gaan er vanuit dat we de meeste klachten in onderling overleg opgelost kunnen worden. Zijn de problemen op dit niveau niet op te lossen, dan kan contact opgenomen worden met de directeur van de school. Wanneer ouders ook met de directie niet tot een oplossing van de klacht komen, dan kunnen ouders zich in verbinding stellen met de externe vertrouwenspersoon. Stichting Palludara is voor de externe vertrouwenspersoon aangesloten bij GGD Fryslân. De externe vertrouwenspersoon handelt de klacht af volgens een vaste procedure, behandelt alle zaken strikt vertrouwelijk en is geen verantwoording schuldig aan de school.

Onze school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels. Daarnaast beschikt onze school over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gevalideerd instrument: Kanvas. De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs. De leerkrachten worden eens per twee jaar bevraagd op veiligheidsaspecten. In de schoolgids worden ouders geïnformeerd over aspecten m.b.t. veiligheid.

Onze beoogde kwaliteitsaspecten zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen voelen zich veilig
2.	De leerkrachten voelen zich veilig
3.	De ouders zijn tevreden over de veiligheidssituatie
4.	De school beschikt over veiligheidsbeleid
5.	De school bevraagt leerlingen, leerkrachten en ouders systematisch over aspecten m.b.t. veiligheid

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3

6.5 Arbobeleid

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

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig. Drie leerkrachten beschikken over het certificaat bedrijfshulpverlening (BHV). Elk jaar gaan zij op herhalingscursus. Zij zijn de eerste hulpverleners bij ongelukken, brand en andere calamiteiten.

6.6 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. We zijn gericht op het creëren van betrokkenheid van de medewerkers op het werk en op de school om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

Onze beoogde kwaliteitsaspecten zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We gebruiken effectieve middelen voor communicatie
2.	We werken met een vaste vergadercyclus
3.	De MR en OR vergaderen één keer per twee maanden

6.7 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente. In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- Leerplichtambtenaar
- Wijkagent
- Gebiedsteam
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolverpleegkundige
- Schoolarts
- Samenwerkingsverband

Onze beoogde kwaliteitsaspecten zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We werken samen met voorschoolse voorzieningen
2.	We werken samen met vervolgscholen
3.	We werken samen met diverse ketenpartners
4.	We betrekken ouders bij de overgang van hun kind naar een andere school
5.	We beschikken over beleid m.b.t. tussentijdse overgang naar een andere school

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3

6.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leerkrachten 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 beoogde kwaliteitsaspecten zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
2.	Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken
3.	Ouders worden betrokken bij (extra) zorg
4.	Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind

6.9 Privacybeleid

Privacy is een grondrecht dat in Nederland is uitgewerkt in de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Omdat leerlinggegevens ook persoonsgegevens zijn, is de AVG voor onze Stichting en onze scholen van belang. Uitgangspunt van AVG is dat het bevoegd gezag eindverantwoordelijk is voor de privacy van leerlingen. De verantwoordelijke is verplicht om volgens de wet te handelen en daarbij behoorlijk en zorgvuldig te werk gaan. Die verantwoordelijkheid houdt ook in dat we –als bevoegd gezag- ouders en leerlingen volledig moeten informeren over het gebruik van persoonsgegevens én hoe ouders gebruik kunnen maken van hun rechten.

We willen helder en transparant zijn naar ouders over het gebruik van leerling gegevens, over de afspraken die we maken met de leveranciers van leermiddelen, over de rechten die ouders hebben en de rol van de (G)MR daarbij. De huidige ontwikkelingen vragen van ons (en van de scholen) dat we de ouders optimaal informeren over het gebruik van educatieve applicaties, het gebruik van beeldmateriaal en de afspraken die we maken over Internetgebruik en sociale media. Daarnaast verantwoorden we ons over hoe en waar data wordt opgeslagen middels een dataregister. Tenslotte leggen we ook vast welke informatie we wel of niet geven als een kind overstapt van de ene naar de andere school.

Onze beoogde kwaliteitsaspecten zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een privacyreglement
2.	We waarborgen de privacy van leerlingen en persoonsgegevens
3.	We beschikken over afspraken over de leerlinggegevens
4.	We hebben de rechten van ouders m.b.t. privacy beschreven

6.10 Buitenschoolse opvang

Onze school kent een continuooster. Alle dagen, behalve vrijdag, krijgen alle kinderen van 8.30 uur tot 14.15 onderwijs. Op vrijdag hebben groep 1 en 2 vrij en hebben groep 3 en 4 les tot 12.00 uur. De groepen 5 t/m 8 komen uit om 13.30 uur. De kleuters kunnen vanaf 10 min. voor schooltijd in de groep worden gebracht. De groepen 3 t/m 8 gaan 5 minuten voor schooltijd naar binnen. Zo kunnen we op tijd beginnen met de lessen.

De buitenschoolse opvang wordt geregeld door de Ule in het dorps huis in Hommerts. Op maandag en dinsdag is de buitenschoolse opvang open van 7.00 tot 18.00 uur voor en na schooltijd. Bij voldoende aanmeldingen is er ook buitenschoolse opvang mogelijk op woensdag, donderdag en vrijdag.

6.11 ICT binnen Stichting Palludara

Ieder kind heeft recht op eigentijds en uitdagend onderwijs. Onderwijs dat aansluit bij de eigen talenten en dat een goede voorbereiding is op leven en werken in de 21ste eeuw. Door gerichte integratie van ICT wordt het onderwijs verrijkt, verbeterd en aantrekkelijker gemaakt voor de leerlingen en leerkrachten. Het leerproces wordt ondersteund zodat individualisering, differentiatie en het verhogen van efficiënte leertijd mogelijk wordt. Door ICT ontstaan er mogelijkheden om de betrokkenheid van de leerlingen sterk te verhogen. De intensiteit waarmee leeractiviteiten worden uitgevoerd neemt aantoonbaar toe als de leerlingen met de computer mogen werken. ICT is geen doel op zich, maar een middel om andere doelen, zoals kwalitatief goed onderwijs en aansluiting van het onderwijs op een dynamische samenleving, te realiseren. Daarnaast helpt ICT de medewerkers om hun werk efficiënter, overal toegankelijk en meer gezamenlijk te doen.

7 Financieel beleid

7.1 Hoofdpijnen

Het doel van financieel beleid is het op orde hebben en houden van de financiële huishouding (exploitatie) van de organisatie. Dit is een doorlopend proces, waarvan jaarlijks verantwoording wordt afgelegd. Kort samengevat zijn dit de hoofdpijnen:

- De totale baten op organisatieniveau bepalen het budget. De begroting is in principe sluitend, tenzij het bestuur (na goedkeuring van de Raad van Toezicht) meer of minder wenst te besteden.
- De allocatie van middelen en de budgetverantwoordelijkheid is vastgelegd in een kruisjesmodel. Dit model dient als onderbouwing bij de begroting en wordt jaarlijks aangepast aan actuele ontwikkelingen.
- Schooldirecteuren zijn budgethouder voor teamscholing (binnen het budget van € 500 per groep) en instellingslasten (leermiddelen, afschrijving lesmethodes, reproductiekosten, huishoudelijke uitgaven, etc.) die zij redelijkerwijs zelf kunnen beïnvloeden. Het budget wordt toegekend op basis van het aantal leerlingen, plus eventuele bijzonderheden.
- Het bestuur is budgethouder voor alle overige lasten (personeel, afschrijving, huisvesting, beheer en bestuur, etc.). Het budget bestaat uit alle andere baten die op school- en bestuursniveau worden ontvangen, mits niet geormerkt.
- Het bestuur kan (een deel van) de budgetverantwoordelijkheid delegeren aan stafmedewerkers en penningmeesters van ouderraden.
- Voor investeringen op schoolniveau geldt een gedeelde budgetverantwoordelijkheid, d.w.z. gewenste investeringen worden zoveel mogelijk vooraf gepland en goedgekeurd. Voor tussentijdse investeringen heeft de schooldirecteur toestemming nodig van het bestuur of staflid.
- Budgethouders zijn vrij in de keuze van leverancier, tenzij het bestuur hiervoor (mantel)contracten heeft afgesloten of aanbestedingsregels dit verhinderen. De actuele lijst met contractpartners is opgenomen in het kruisjesmodel.

7.2 Bekostiging en verantwoording

Het onderwijs wordt voornamelijk bekostigd vanuit het rijk. De hoogte is afhankelijk van het aantal leerlingen op één oktober van enig jaar. Lokale overheden zoals de gemeente en provincie financieren ook een deel. Tenslotte kan een school opbrengsten genereren uit ouderbijdragen en verhuur van lokalen.

Het bestuur mag niet bestede gelden reserveren voor toekomstige uitgaven of om een financiële buffer op te bouwen. De financiële verantwoording op bestuursniveau vindt plaats in de vorm van een jaarverslag en behoeft een goedkeurende verklaring van een externe accountant.

7.3 Vrijwillige ouderbijdrage

De inning en besteding van de vrijwillige ouderbijdrage is ondergebracht bij de ouderraad. De ouderraad is op onze school een volledig financieel verzelfstandigde rechtspersoon met een eigen bestuur en statuten. Zij leggen financiële verantwoording af tijdens de jaarvergadering. De hoogte van de vrijwillige ouderbijdrage is 37,50 per leerling.

7.4 Sponsoring

Verschillende organisaties, waarin o.a. de PO-raad en onderwijsbonden zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. Het bestuur onderschrijft dit convenant. Scholen maken geen afspraken over sponsoring welke in strijd zijn met het convenant. De actuele versie van het convenant is beschikbaar op de website van de PO-raad.

7.5 (Meerjaren)begroting

De meerjarenbegroting wordt jaarlijks voorafgaand aan het kalenderjaar vastgesteld en bestaat uit de begroting voor het komende kalenderjaar, de vier jaren daarna en een toelichting. Het budget dat voor de begroting beschikbaar is, bestaat uit de totale bekostiging en de eventuele investeringsruimte vanuit reserves en voorzieningen. Een belangrijk deel van de lasten (ca. 80%) bestaat uit de kosten van de personeelsformatie.

De afzonderlijke scholen krijgen een taakstellend budget toebedeeld op grond van het aantal leerlingen en eventuele bijzondere omstandigheden. De directeur stelt hiermee een begroting op en legt deze voor advies aan de medezeggenschapsraad voor.

7.6 Planning en control

Vóór iedere verloning vindt een controle op de juistheid en volledigheid van de personeelsmutaties plaats. De uitputting van de begroting voor loonkosten wordt iedere twee maanden gemonitord en gespiegeld aan eventuele wijzigingen in de bekostiging. Iedere vier maanden (tot en met april, augustus en december) wordt een bestuursrapportage opgesteld, inclusief een prognose voor de resterende maanden. Twee keer per jaar komt de auditcommissie/treasurycommissie van de Raad van Toezicht bijeen voor de bespreking van de begroting en het jaarverslag. De verschillende budgethouders, waaronder de schooldirecteuren hebben realtime de beschikking over de uitputting van het taakstellend budget.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

Onze school beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg. Vanuit een meerjarenplanning beoordelen en verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze. Daarnaast hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. De instrumenten die we inzetten voor kwaliteitszorg en integraal personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelsbeleid) leiden vrijwel altijd tot aandachtspunten. Samen met het team –en in het perspectief van onze streefbeelden en actuele ontwikkelingen- stellen we op basis daarvan verbeterpunten vast. Daarbij gaat het altijd om keuzes; we gaan uit van het principe: niet het vele is goed, maar het goede is veel. De gekozen verbeterpunten worden daarna verwerkt in het schooljaarplan. Tussentijds en aan het einde van het schooljaar wordt het schooljaarplan geëvalueerd en verantwoorden we onze werkzaamheden in het jaarverslag.

Onze beoogde kwaliteitsaspecten zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij beschikken over een meerjarenplanning voor kwaliteitszorg
2.	Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leerkrachten
3.	Wij werken planmatig aan verbeteringen (schoolplan, schooljaarplan, jaarverslag)
4.	Wij borgen onze kwaliteit
5.	Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, MR en ouders)

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3

8.2 Kwaliteitscultuur

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Alle professionals binnen Stichting Palludara werken cyclisch aan vooraf gestelde doelen, door de uitkomsten van metingen en waarnemingsgegevens. Onze visie en ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering.

Onze beoogde kwaliteitsaspecten zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een heldere visie die vertaald is in concrete gedragsindicatoren
2.	Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering
3.	De schoolleiding beschikt over een professionaliseringsplan

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3

8.3 Verantwoording en dialoog

Stichting Palludara verantwoordt zich door middel van verticale verantwoording via het jaarverslag en toezicht door de inspectie. Daarnaast verantwoorden we middels de horizontale verantwoording aan belanghebbenden: de presentatie van onderwijsresultaten via de schoolgids en de website van de school, het jaarverslag en verslaglegging op stichtingsniveau. Ieder jaar stellen we een jaarplan op (op basis van ons schoolplan) met onze verbeterdoelen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3

8.4 Meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2017 de basiskwaliteit op 17 standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in Mijn Schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan. We zijn voornemens om de basiskwaliteit 1 x per twee jaar te meten met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

8.5 Eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten. We hebben per paragraaf steeds aangegeven wat de "beoogde kwaliteitsaspecten" zijn van onze school, geformuleerd als kwaliteitsindicatoren. Sommige kenmerken hebben we geormerkt als "eigen kwaliteitsaspecten". Het gaat daarbij om kenmerken (kwaliteitsindicatoren) waarvan we vinden dat we daarbij toegevoegde waarde leveren ten opzichte van de basiskwaliteit. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we "parels". Onze parels staan vermeld in het hoofdstuk Onderwijskundig beleid (zie paragraaf missie en visie).

8.6 Wet- en regelgeving

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

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

8.7 Inspectiebezoeken

Onze school heeft in oktober 2015 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is. Onze school heeft een basisarrangement (voldoende).

8.8 Quick Scan en Schooldiagnose

De Quick Scan en schooldiagnose (WMK) zullen conform de meerjarenplanning afgenomen worden. Op basis van de uitslagen stellen we actiepunten vast.

9 Strategisch beleid

9.1 Strategisch beleid

Stichting Palludara beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). Dit beleid is samen met het MT vorm gegeven in onder andere een tweedaagse in het schooljaar 18-19.

Domein	Aandachtspunten beleidsplan 2019-2023
Personeel	Stimuleren de medewerkers, ism NHL Stenden, te werken aan de onderzoekende houding
Profilering en marketing	De scholen werken met een eenduidig format van de schoolgids
Onderwijs	Collegiale consultatie realiseren binnen de scholen
Samenwerken met de ouders en de omgeving	Al onze scholen hebben een visie ontwikkeld op de relatie school-ouders. In dat visiestuk komen rechten, plichten en verwachtingen aan de orde. Immers, educatief partnerschap vraagt aandacht en inspanning van twee kanten.
Gebouwen en huisvesting	Formuleren van visie ten aanzien van gebouw en huisvesting in overeenstemming met de onderwijskundige visie van de school
Samenwerken met de ouders en de omgeving	Al onze scholen formuleren visie op de IKA (integrale kindaanpak) en vormgeving richting IKC (integrale kindcentra)
Kwaliteitszorg	De nascholing op teamniveau en individueel is beschreven in een nascholingsplan en passen in de schoolontwikkeling
Kwaliteitszorg	Scholen formuleren toetsbare doelen over de onderwijskwaliteit
Kwaliteitszorg	In de schoolgids staan maatregelen die getroffen zijn nav de metingen van de kwaliteit van de school

10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt
Streefbeeld	Kinderen zijn zelf (mede)verantwoordelijk voor hun eigen leerproces
	Talentontwikkeling heeft een vaste plek in ons onderwijs
	We werken structureel samen met elkaar, ouders en onderwijspartners
	Leerlingen en leerkrachten hebben een onderzoekende en lerende houding
Beleidsplan 2019-2023: Personeel	Stimuleren de medewerkers, ism NHL Stenden, te werken aan de onderzoekende houding
Beleidsplan 2019-2023: Profilering en marketing	De scholen werken met een eenduidig format van de schoolgids
Beleidsplan 2019-2023: Onderwijs	Collegiale consultatie realiseren binnen de scholen
Beleidsplan 2019-2023: Samenwerken met de ouders en de omgeving	Al onze scholen hebben een visie ontwikkeld op de relatie school-ouders. In dat visiestuk komen rechten, plichten en verwachtingen aan de orde. Immers, educatief partnerschap vraagt aandacht en inspanning van twee kanten.
Beleidsplan 2019-2023: Gebouwen en huisvesting	Formuleren van visie ten aanzien van gebouw en huisvesting in overeenstemming met de onderwijskundige visie van de school
Beleidsplan 2019-2023: Samenwerken met de ouders en de omgeving	Al onze scholen formuleren visie op de IKA (integrale kindaanpak) en vormgeving richting IKC (integrale kindcentra)
Beleidsplan 2019-2023: Kwaliteitszorg	De nascholing op teamniveau en individueel is beschreven in een nascholingsplan en passen in de schoolontwikkeling
	Scholen formuleren toetsbare doelen over de onderwijskwaliteit
	In de schoolgids staan maatregelen die getroffen zijn nav de metingen van de kwaliteit van de school
Actief burgerschap	De school heeft een aanbod gericht op de bevordering van burgerschap
Leerstofaanbod	Herijken en vastleggen van de doorgaande lijnen van groep 1 t/m 8
	Werken met een beredeneerd leerstofaanbod in groep 1/2 passend bij BOSOS
Taallesonderwijs	Beschikken over een gekwalificeerde taalcoördinator
	Werken aan het verhogen van de opbrengsten van technisch en begrijpend lezen
Rekenen en wiskunde	Werken aan het verhogen van de opbrengsten van rekenen
Wetenschap en Techniek	Beschikken over een beleidsplan wetenschap en techniek
Les- en leertijd	Evalueren van de schooltijden van het huidige continurooster
Pedagogisch handelen	Ontwikkelen van beleid m.b.t. het creëren van een uitdagende leeromgeving
	Moderniseren en verfrissen van het gebouw
Didactisch handelen	Leerlingen corrigeren zoveel mogelijk zelf hun werk
	Oriënteren op bewegend leren
Zelfstandig werken	Werken met dag(deel)taken en weektaken in groep 3 t/m 8
	Oriëntatie op leergesprekken voeren met leerlingen
Talentontwikkeling	Beleid ontwikkelen m.b.t. talentontwikkeling en 21st century skills
Passend onderwijs	Opstellen van een doorgaande lijn voor hoogbegaafde leerlingen

11 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 09CH
Naam: Van Haersma Buma School
Adres: De Hoep
Postcode: 8622 XM
Plaats: HOMMERTS

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam H. L. Rijs-Eversen

functie voorzitter

plaats Hommerts

datum 5 november 2019

handtekening 

naam C. Hoogeveen

functie leerkracht

plaats Hommerts

datum 5-11-2019

handtekening 

16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 09CH
Naam: Van Haersma Buma School
Adres: De Hoep
Postcode: 8622 XM
Plaats: HOMMERTS

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

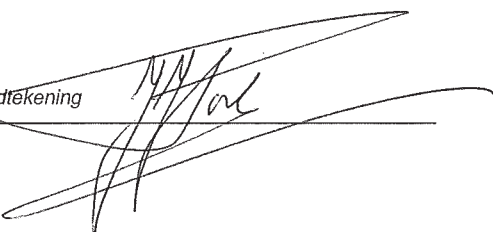
Namens het bevoegd gezag,

naam *M. J. Fortuin*

functie *directeur / bestuurder*

plaats *ylst*

datum *15 november 2019*

handtekening 

naam

functie

plaats

datum

handtekening