

ADDENDUM

Schoolplan 2019-2023

Koningin Wilhelminaschool
Rijnsburg

Addendum bij schoolplan 2019-2023

Het schoolplan van de Koningin Wilhelminaschool wordt verlengd tot augustus 2024.

Om Het nieuwe strategische plan (Plan van Aanpak) input te laten geven voor het schoolplan willen we graag het huidige schoolplan, wat loopt tot augustus 2023, voor 1 jaar verlengen.

Momenteel is er sprake van interim schap op directieniveau tot januari 2024. Voor die periode is een plan van aanpak geschreven waarin vermeld is welke koers er tot die datum gevolgd wordt.

De "nieuwe" directeur die vanaf 1 januari 2024 in functie is zal het schoolplan in samenspraak met het schoolteam verder ontwikkelen.

Plan van Aanpak

"Kwaliteitsbevordering van A naar Beter"



**Koningin Wilhelminaschool
PCBO Rijnsburg**

Mei 2023 (versie 2.0)

Inhoudsopgave;

- 1. Doelstelling van dit Plan van Aanpak**
- 2. Verantwoording**
- 3. Maatregelen in verband met de kwaliteitsverbetering van het onderwijs**
 - 3.1: Het onderwijsleerproces**
 - 3.2: Zorg en begeleiding**

1. Doelstelling van dit Plan van Aanpak

In opdracht van de directeur-bestuurder van de Vereniging PCBO te Rijnsburg is dit plan van aanpak gemaakt door Bob van Raamsdonk van Bob Van Raamsdonk Consultancy.

Het plan is gericht op de bevordering van de kwaliteit van het onderwijs, dat wordt aangeboden op de PCBO basisschool Koningin Wilhelmina te Rijnsburg. Het bestuur van de school, de Vereniging PCBO Rijnsburg, heeft aangegeven om binnen afgesproken periode de professionele cultuur verder te ontwikkelen. Dit plan zet voor de periode van 6 maart 2023 tot uiterlijk 22 december 2023 de route uit naar de verhoging van de onderwijskwaliteit.

Een basisschool waar het pedagogisch-didactisch handelen van de leerkrachten op effectieve, efficiënte en resultaatgerichte wijze plaatsvindt. Waar het onderwijsleerproces, met name de kwaliteitszorg en de begeleiding van zorgleerlingen, een hoge prioriteit heeft. Waar het realiseren en borgen van adequate communicatie tussen leerkrachten onderling, tussen leerkrachten en leerlingen en tussen leerkrachten en ouders gestalte wordt gegeven. Vandaar de titel "Van A naar Beter".

Dit Plan van Aanpak voor de PCBO basisschool "Koningin Wilhelmina" moet aan alle betrokkenen volstrekt duidelijk maken welke maatregelen genomen worden om deze doelstellingen te bereiken.

Het plan vormt dus het basisdocument voor de tussentijdse rapportages.

2. Verantwoording

De opdracht

De opdracht voor de interim-directie bestaat uit het leidinggeven aan en stimuleren van alle activiteiten die voortvloeien uit het Plan van Aanpak "Kwaliteitsverbetering van A naar Beter" van de PCBO school "Koningin Wilhelmina". Het betreft hier de volgende hoofdpunten:

1. Bevordering van de kwaliteit van het onderwijs naar een professionele onderwijsstructuur, zoals omschreven is in de bovengenoemde doelstelling. Een adequaat klassenmanagement en bouwmanagement moet verder uitgebouwd worden.
2. Het activeren van het schoolteam om een voortgaande onderwijs- en organisatieontwikkeling te realiseren.
3. Het opzetten en uitvoeren van een adequaat personeelsbeleid met dossieropbouw. Dit zal onderbouwd worden door klassenbezoeken en beoordelingen.
De vertrouwelijkheid van de personeelsgegevens wordt gewaarborgd.
4. Het verbeteren van de zorgstructuur voor die leerlingen, die hierop zijn aangewezen om tot ontplooiing te komen.

De bovenstaande punten moeten leiden tot de volgende eindresultaten:

1. Bevordering van het pedagogisch-didactisch handelen van de leerkrachten. Tevens worden de leerkrachten eigenaar van hun onderwijs.
2. Het verbeteren van het onderwijsleerproces, met name de kwaliteitszorg en de begeleiding van zorgleerlingen en de communicatie tussen alle partijen.
3. De teamleden zijn (weer) op de hoogte van de meerwaarde van elk onderdeel van de organisatie;
4. De efficiënte onderwijskundige aansturing van het team is aanwezig en "geborgd"..
Deze onderwijskundige aansturing is gebaseerd op zorgvuldig personeelsbeleid.
Het team kan doelgericht werken volgens afgesproken heldere procedures.
De uitwerking hiervan volgt in het activiteitenplan
5. Het realiseren van voldoende onderwijsopbrengsten.
6. De school heeft een duidelijk taakbeleid.

Het gehele proces van kwaliteitsbevordering van het onderwijs vindt plaats in overleg met de directeur-bestuurder van de vereniging PCBO Rijnsburg.

3. Maatregelen in verband met de kwaliteitsbevordering van het onderwijs

Het doel van de maatregelen is het bevorderen van de kwaliteit van het onderwijs, het verbeteren van het didactisch en innovatief vermogen van de leerkrachten en het op orde brengen van de zorgstructuur. Het ultieme doel is het creëren van een duurzame, lerende organisatie.

Het effect moet zijn dat door systematisch en structureel ingezette maatregelen de kwaliteit van het onderwijs is bevorderd en de borging hiervan bestuurlijk goed kan worden bewaakt.

De volgende maatregelen worden genomen:

- Het benoemen van interim-management voor een periode van 6 maart 2023 tot 22 december 2023 voor drie dagen per week. De interim-directeur zal worden bijgestaan door medewerkers van de vereniging PCBO Rijnsburg.
Het interim-management is belast met de dagelijkse leiding en is eindverantwoordelijk voor de realisatie van het plan van aanpak.
- De kwaliteitsbevordering van het onderwijs wordt in een plan van aanpak verwoord. De implementatie van de verschillende maatregelen wordt vastgelegd in een op het PVA volgende activiteitenplan.

3.1. Het Onderwijsleerproces

- Pedagogisch-didactisch handelen: Op basis van de visie over leren van kinderen, dient het schoolteam uitspraken te formuleren over strategische doelstellingen van het onderwijs. Er moeten afspraken gemaakt worden over de wijze waarop deze doelstellingen zullen worden bereikt en over het borgen van dit proces. (Schoolplan)
- Het zorg dragen voor doorgaande leerlijnen en het omgaan met niveauverschillen maken hiervan onderdeel uit. Dat kan door EDI-training voor het team.
- Er zullen bouwen worden ingericht. Met name: Onderbouw, middenbouw en bovenbouw. De "bouw" wordt geleid door een bouwcoördinator, gekozen uit de aanwezige teamleden. Er zal ook sprake zijn van collegiale consultatie.
- De teamleden zullen een diversiteit aan leerstrategieën moeten toepassen, zodat tegemoetgekomen kan worden aan de diversiteit van leerbehoeften en mogelijkheden van kinderen.
- Op de lange termijn: de teamleden attitudes, kennis en (professioneel) gedrag laten verwerven, die hen in staat zal stellen om van dag tot dag onderwijssituaties te realiseren, waarin de leerbehoeften van alle kinderen als uitgangspunt genomen worden.
- Bij dit proces zal de interne begeleider een cruciale rol gaan spelen. Hij/zij zal, ondersteund door het management, de leerkrachten begeleiden bij het realiseren van het innovatieproces. Ook zal zij/hij de uitvoering van de gemaakte afspraken bewaken.

- Onder de verantwoordelijkheid van het interim-management moet de interne begeleider de voortgang van leerprestaties bewaken, leerkrachten ondersteunen in de praktische vertaling van hulpvragen naar handelingsplannen (analyse, conclusie, opstellen van het plan met doelen, uitvoering en evaluatie) en contacten onderhouden met derden in de zorgketen.
- Er zullen afspraken gemaakt worden over het zelfstandig werken van de leerlingen om zo eigenaar te worden van hun eigen leerproces.
- Ontwikkelen van de doorgaande lijn: De medewerkers kunnen leerdoelen formuleren (SLO) Zij hebben het vermogen om de opbrengsten van hun onderwijs te analyseren en te evalueren en waar nodig bij te stellen.
- Er worden per groep de volgende mappen (digitaal) aangelegd:
 - o Map 1: lesvoorbereidingen met doelen en evaluatie (met behulp van methoden)
 - o Map 2: regels, afspraken en klassenadministratie
 - o Map 3: toetsgegevens/Parnassys
 - o Map 4: logboek (leerlingengegevens in afgesloten ruimte)
- De agenda, notulen, actielijst en besluiten m.b.t. de maatregelen uit het Plan van Aanpak zijn bij alle betrokkenen bekend. De gehele procedure is transparant.
- De medewerkers van de school participeren in overlegsituaties met derden.
- Zowel de medezeggenschapsraad als de ouderraad zal een actieve rol hebben binnen de school. Hiermee wordt bewerkstelligd dat ook voor de ouders de school een belangrijke functie krijgt. Vooral omdat hun inzicht in het aangeboden onderwijs zal worden verhelderd.
- Invoeren van intervisiegroepen. Hierdoor zullen de medewerkers door -en van elkaar leren. Leerkrachten kunnen hun knelpunten uit de eigen werksituatie bespreekbaar maken. De Intern begeleider speelt hierbij een belangrijke rol.
- Ouders worden geïnformeerd via de schoolgids. Daarnaast worden ouders, indien relevant, via de nieuwsbrief geïnformeerd. Ook op ouderavonden kunnen diverse onderwerpen ter sprake worden gebracht.
- Het onderwijs dient zich voor te bereiden op een situatie waarin het schoolbestuur de verplichting heeft aan de onderwijsbehoefte van kinderen te kunnen voldoen.

Planning bevorderingstraject (nader in te vullen in activiteitenplan)

Bijv. Vanaf augustus 2023 is het thema klassenmanagement/ zelfstandig werken aan de orde. Vastgesteld is, dat de doelstellingen en de inhoud van dit thema onvoldoende in de dagelijkse onderwijspraktijk zijn terug te vinden. In verband daarmee zal het team een "opfriscursus" Klassenmanagement zal worden aangeboden in najaar 2023. Direct daarna, zullen de interim-directie en de I.B-er klassenobservaties uitvoeren in alle groepen om na te gaan of de inhoud van de "opfriscursus" ook daadwerkelijk wordt uitgevoerd op klassenniveau. Dit zal gebeuren aan de hand van een "kijkwijzer klassenmanagement" . De observaties zullen gevolgd worden door een nagesprek. Indien dit niet of onvoldoende het geval is zal de betrokken leerkracht

extra ondersteuning en begeleiding krijgen. Wat betreft de invoering zullen met de betrokkene vaste afspraken worden gemaakt.

Deze klassenobservaties zullen gedurende de rest van het schooljaar 2023-2024 worden gecontinueerd en aangevuld met observaties van leerkrachten bij elkaar en collegiale consultatie.

Met leerkrachten, bij wie de resultaten in de groep niet voldoende zichtbaar zijn, zullen gesprekken worden gevoerd door het interim management.

Bij deze gesprekken zal de "Kijkwijzer Leerkrachtvaardigheden" worden gebruikt.

Tijdens dit proces zal het volgende aandachtspunt aan de orde komen;

- **Klassenmanagement;** werken met gedifferentieerde groepen voor Taal en rekenen. Werken met groepshandelingsplannen. Toepassen van diverse leerstrategieën i.v.m. de behoeften van de leerlingen. De resultaten hiervan komen aan de orde tijdens de besprekingen met de interne begeleider, die een aantal keer per jaar plaatsvindt. De opfriscursus "Klassenmanagement" zal uitgevoerd worden in nauw overleg met Onderwijs Advies.

3.2. Zorg en begeleiding

Het op school aanwezige systeem zal grondig worden bestudeerd. Het systeem wordt gebruikt bij de specifieke hulp aan zorgleerlingen.

Voor de zorgleerlingen met specifieke onderwijsbehoeften zullen –op basis van hun vorderingen en problemen -- handelingsplannen gemaakt worden, die vervolgens worden uitgevoerd, na elk toetsmoment geëvalueerd en bijgesteld. De ouders van deze leerlingen zullen van deze extra maatregelen en de resultaten daarvan op de hoogte gehouden worden. Waar nodig zal voor deze leerlingen extra expertise worden ingehuurd om een optimale ontwikkeling van deze leerlingen te kunnen garanderen.

Planning verbetertraject:

In september 2023 zal de Interne Begeleider alle teamleden vragen om aan te geven hoe het onderwijs aan zorgleerlingen precies zal worden uitgevoerd.

De Interne Begeleider en de interim-directie zullen met ingang van oktober "zorg observaties" uitvoeren in alle groepen om na te gaan of de vastgelegde individuele zorg of groepszorg ook goed wordt uitgevoerd. De vorderingen van de zorgleerlingen zullen voortdurend worden geëvalueerd tijdens de besprekingen met de Interne Begeleider.

Dit gebeurt door:

Bob van Raamsdonk RDO van Bob Van Raamsdonk Consultancy gedurende drie dagen per week (maandag en dinsdag en woensdag).

Wat betreft de interne communicatie kan er – naast de teamvergaderingen, frequent een gezamenlijke “werklunch” gehouden worden, waarbij de teamleden informeel met elkaar overleggen en waarbij “succeservaringen” worden gemeld.

Vaak vinden er bouwvergaderingen plaats olv een bouwcoördinator. Bouwcoördinatoren plannen regelmatig overleg met elkaar tbv de doorgaande lijn.

Al deze bijeenkomsten worden vastgelegd in het activiteitenplan.

De communicatie met de ouders heeft de voortdurende aandacht van directie en team.

Met de directeur-bestuurder van PCBO Rijnsburg is afgesproken dat er regelmatig een voortgangsgesprek zal worden gevoerd.

Het plan van aanpak is een “levend”plan. Relevante aanpassingen zullen worden toegepast, daar waar nodig is. De concretisering van het plan zal worden vastgelegd in een bijgevoegd activiteitenplan (augustus 2023)

Bob van Raamsdonk RDO
Interim-directeur

Mei 2023

Schoolplan 2019-2023

Koningin Wilhelminaschool Rijnsburg

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	6
1.1 Voorwoord	6
1.2 Doelen en functie	6
1.3 Procedures	6
1.4 Verwijzingen	6
2 Schoolbeschrijving	7
2.1 Schoolgegevens	7
2.2 Kenmerken van het personeel	7
2.3 Kenmerken van de leerlingen	8
2.4 Kenmerken van de ouders	8
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	8
2.6 Risico's	9
2.7 Landelijke ontwikkelingen	9
2.8 Aandachtspunten Schoolbeschrijving	9
3 Grote ontwikkeldoelen	10
3.1 Grote ontwikkeldoelen	10
4 Onderwijskundig beleid	11
4.1 De missie van de school	11
4.2 De visies van de school	11
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	12
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	12
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	13
4.6 Leerstofaanbod	13
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	13
4.8 Taallesonderwijs	16
4.9 Rekenen en wiskunde	16
4.10 Wereldoriëntatie	16
4.11 Kunstzinnige vorming	17
4.12 Bewegingsonderwijs	17
4.13 Wetenschap en Technologie	17
4.14 Engelse taal	17
4.15 Les- en leertijd	18
4.16 Pedagogisch handelen	18
4.17 Didactisch handelen	19
4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	19
4.19 Klassenmanagement	19
4.20 Zorg en begeleiding	20
4.21 Afstemming	20
4.22 Extra ondersteuning	20
4.23 Talentontwikkeling	21
4.24 Passend onderwijs	21
4.25 Opbrengstgericht werken	21
4.26 Resultaten	22
4.27 Toetsing en afsluiting	22
4.28 Vervolgsucces	22

5 Personeelsbeleid	24
5.1 Integraal Personeelsbeleid	24
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	24
5.3 Organisatorische doelen	24
5.4 De schoolleiding	25
5.5 Beroepshouding	25
5.6 Professionele cultuur	26
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	26
5.8 Werving en selectie	26
5.9 Introductie en begeleiding	26
5.10 Taakbeleid	26
5.11 Collegiale consultatie	27
5.12 Klassenbezoek	27
5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	27
5.14 Het bekwaamheidsdossier	27
5.15 Intervisie	27
5.16 Functioneringsgesprekken	27
5.17 Beoordelingsgesprekken	28
5.18 Professionalisering	28
5.19 Teambuilding	29
5.20 Verzuimbeleid	29
6 Organisatiebeleid	30
6.1 Organisatiestructuur	30
6.2 Groeperingsvormen	30
6.3 Het schoolklimaat	30
6.4 Veiligheid	30
6.5 Arbobeleid	31
6.6 Interne communicatie	31
6.7 Samenwerking	32
6.8 Contacten met ouders	32
6.9 Overgang PO-VO	32
6.10 Privacybeleid	33
6.11 Voor- en vroegschoolse educatie	33
6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	33
7 Financieel beleid	34
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	34
7.2 Externe geldstromen	34
7.3 Interne geldstromen	35
7.4 Sponsoring	35
7.5 Begrotingen	35
7.6 Aandachtspunten Financieel beleid	36
8 Zorg voor kwaliteit	37
8.1 Kwaliteitszorg	37
8.2 Kwaliteitscultuur	37
8.3 Verantwoording en dialoog	37
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	38
8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	38
8.6 Wet- en regelgeving	38
8.7 Inspectiebezoeken	38
8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie	38

8.9 Vragenlijst Leraren	38
8.10 Vragenlijst Ouders	38
8.11 Evaluatieplan 2019-2023	39
9 Strategisch beleid	41
9.1 Strategisch beleid	41
10 Aandachtspunt 2019-2023	42
11 Formulier "Instemming met schoolplan"	43
12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	44
13 Zorgplan Wilhelminaschool 2019	45
14 SOP	58

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de PCBO Rijnsburg en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act).

De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het toezichtkader 2017. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam (Cao-PO).

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de PCBO Rijnsburg - in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen.

Wij spreken in dit geval van kenmerken (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 actiepunten (fase 'to check') voor de komende vier jaar.

Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2019-2023.

Op basis van onze groslijst 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 het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad.

De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd 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 groslijst (bijlage bij het schoolplan)

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	PCBO te Rijnsburg
Algemeen directeur:	Dhr. van Leeuwen
Adres + nummer:	Smitstraat 25
Postcode + plaats:	2231 EK Rijnsburg
Telefoonnummer:	071-4097780
E-mail adres:	info@staf.pcborijnsburg.nl (mailto:info@staf.pcborijnsburg.nl)
Website adres:	www.pcborijnsburg.nl (http://www.pcborijnsburg.nl)

Gegevens van de school	
Naam school:	Koningin Wilhelminaschool
Directeur:	Dhr. Albert Heus
Adres + nummer.:	Kerkstraat 21
Postcode + plaats:	2231 CX Rijnsburg
Telefoonnummer:	071-4082871
E-mail adres:	a.heus@wilhelminaschool.pcborijnsburg.nl (mailto:a.heus@wilhelminaschool.pcborijnsburg.nl)
Website adres:	www.koninginwilhelminaschool.nl (http://www.koninginwilhelminaschool.nl)

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en de adjunct- directeur. De directie vormt samen met twee collega's die de taak voor de zorg en plusgroep op zich hebben genomen het managementteam (MT) van de school. Het team bestaat uit:

- 01 directeur
- 01 adjunct-directeur/ intern begeleider
- 03 voltijd groepsleerkrachten
- 11 deeltijd groepsleerkrachten
- 01 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 02 klassenassistenten
- 01 onderwijsassistent
- 01 ICT medewerker
- 01 conciërge

Van de 22 medewerkers zijn er 17 vrouw en 5 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2019).

Per 1-1-2019	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	1		
Tussen 50 en 60 jaar	1	1	1
Tussen 40 en 50 jaar		6	2
Tussen 30 en 40 jaar		5	
Tussen 20 en 30 jaar		5	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	2	17	3

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren; we benutten hen voor de begeleiding van de wat jongere leraren.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 230 leerlingen.

Van deze leerlingen heeft 12% een gewicht: 33 leerlingen hebben een gewicht van 0,3 en 7 leerlingen een gewicht van 1,2.

Het leerlingenaantal daalt de laatste jaren licht.

In algemene zin hebben wij – op grond van de kenmerken van de leerlingen - de volgende aandachtspunten: extra aandacht voor taalonderwijs en extra aandacht voor gedragsregulering.

2.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat in het oude centrum van Rijnsburg. Veel mensen starten hier en gaan later naar een grotere woning. De kinderen die in Rijnsburg blijven wonen, blijven bijna allemaal op de Wilhelminaschool.

Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend via het inschrijfformulier. De kengetallen laten zien, dat onze school te maken heeft met een VMBO populatie.

De meeste ouders zijn werkzaam in de handel (bloemen).

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Goede sfeer, veiligheid	Te lief, waar ligt de grens
Hoog onderwijs niveau	Onderwijs te klassikaal meer los durven te laten
Breed zorgaanbod	Expertise te persoonsgebonden
Iedereen wordt gezien, kinderen, ouders en team	Te weinig gebruik van digitale middelen
Zichtbaar op social media	Soms teveel tegelijk

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Talenten teamleden beter inzetten	Minder leerlingen door nieuwbouw Emmaschool
Meer digitalisering	Pensionering directie (kans)
Eigenaarschap verder implementeren	Teveel tegelijkertijd
Ontwikkelen van manieren om executieve functies te verbeteren.	gedragsproblemen leerlingen
Plus en klusklas	

2.6 Risico's

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal risico's voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. Hieronder beschrijven we de risico's per beleidsterrein en de voorgenomen maatregelen.

2.7 Landelijke ontwikkelingen

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 ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)
9. Aandacht voor Wetenschap en technologie
10. Te weinig voldoende gecertificeerd personeel, bij ziekte geen invallers.

2.8 Aandachtspunten Schoolbeschrijving

Aandachtspunt	Prioriteit
Het gebouw draagt bij aan de mogelijkheden om zelfstandig te (laten) werken	hoog

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

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

1. Op onze school beschikken we over leerlijnen voor bepaalde onderdelen van de 21st century skills o.a. eigenaarschap en executieve functies
2. Op onze school geven we rekenen en spelling niet meer met een methode, maar met behulp van ICT
3. Op onze school zetten we digitale middelen in om ouders optimaal te informeren over de ontwikkeling van hun kind
4. Op onze school kunnen we effectief omgaan met leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben vanwege hun gedrag
5. Wij willen dat de leerlingen meer eigenaar zijn van hun eigen leerweg, wij willen dit stimuleren door kind gesprekken en leerlingen meer te betrekken bij hun leerweg en doelen.
- 6.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Missie-kern

Onze school is een christelijke basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem met veel aandacht voor het individuele kind. Onze school staat open voor alle leerlingen die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers (tenzij het schoolondersteuningsprofiel verheldert dat wij een kind de juiste ondersteuning c.q. het juiste onderwijs niet kunnen bieden).

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 met name 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 vanuit onze christelijke identiteit.. Naast kennisoverdracht besteden we veel aandacht aan de culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen.

Slogan en kernwaarden

Onze slogan is:

Wij willen dat een kind heel veel leert en elke dag met plezier naar school gaat.

Onze kernwaarden zijn:

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

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

Missiebeleid

Beleid om de missie levend te houden:

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

4.2 De visies van de school

Visie op lesgeven

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 (directe) instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

Visie op leren

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie en kinderen mogen zich dat op verschillende manieren eigen maken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie.

Het leren kan bemoeilijkt worden door extra ondersteuningsbehoeften. Voor deze kinderen is een zorgstructuur opgezet.

Visie op identiteit

Onze school is een christelijke basisschool.

We leven en werken vanuit ons geloof in God de vader, Jezus zijn zoon en de Heilige Geest. De Bijbel is onze inspiratiebron. In de bijbel lezen wij dat Jezus zich met liefde, tijd en aandacht inzette voor de medemens.

Zijn leer zegt ons rechtvaardig en verdraagzaam te leven met elkaar, bereid te zijn te vergeven en hoop te houden op een zinvolle toekomst.

Zo bezien is de school er niet alleen voor het goed doorgeven van de leerstof, maar ook om vanuit onze Christelijke levensovertuiging je verantwoordelijkheid te nemen in de samenleving.

Visie op 21st century skills

Wij willen leerlingen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor ze optimaal kunnen functioneren in de 21st eeuw. We onderschrijven in de eerste plaats het belang van een kennissamenleving en gaan ervan uit, dat kennis altijd en overal voorhanden is.

Daarnaast beseffen we dat het in de kennissamenleving ook gaat om kenniscreatie en -constructie, om innovatie.

In de derde plaats is het een feit dat de ontwikkeling van digitale middelen en media globale grenzen vervagen en het delen van kennis en het met elkaar (daarover) communiceren een steeds centralere speelt in onze (toekomstige) samenleving.

Op onze school willen we daarom gericht aandacht besteden aan de 21st century skills:

- Samenwerking en communicatie
- Eigenaarschap
- Kennisconstructie
- ICT gebruik
- Probleemoplossend denken en creativiteit (executieve functies)
- Planmatig werken

De gerichtheid van onze school op de 21st century skills heeft grote gevolgen voor de deskundigheid van de leraren, voor ons aanbod, voor onze middelen (digitale leermiddelen) en onze organisatie (inclusief didactiek en klassenmanagement). Het laatste aspect vraagt ook om een doordenking van de rol van de leraar, de rol van de leerling en de rol van de ouders/verzorgers.

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

Visie op identiteit Onze school is een christelijke basisschool.

We leven en werken vanuit ons geloof in God de vader, Jezus zijn zoon en de Heilige Geest. De Bijbel is onze inspiratiebron. In de bijbel lezen wij dat Jezus zich met liefde, tijd en aandacht inzette voor de medemens. Zijn leer zegt ons rechtvaardig en verdraagzaam te leven met elkaar, bereid te zijn te vergeven en hoop te houden op een zinvolle toekomst.

Zo bezien is de school er niet alleen voor het goed doorgeven van de leerstof, maar ook om vanuit onze Christelijke levensovertuiging je verantwoordelijkheid te nemen in de samenleving.

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers.

Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg).

De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps(leerling) bespreking besproken (leerkracht en directie). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen (zie lessentabel)
2. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling (Kanjertaining)
3. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling. (kanjertraining)

4. We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect (D/E), dan volgt er actie (groepsplan)

5. Onze school biedt leerlingen een weerbaarheidstraining aan

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Onze visie luidt: 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. 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.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school 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.

6. Opzet van een leerlingenraad per 1 september 2019. Wij willen proberen de kinderen te laten meedenken met het beleid van de school. Door het instellen van een leerlingenraad komen de kinderen met allerlei democratische uitgangspunten en principes in aanraking.

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. In het kader van de "eigen opdracht" bieden we ook Spaanse les aan.

Op één middag is er een plus klas voor de excellente lln. vanaf groep 4.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

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 richt zich op actief burgerschap

5. Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie

6. Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs

4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen.

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 (opplussen). 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	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Mappen CPS	Cito-toetsen Taal voor kleuters (1-2)	
	Veilig Leren Lezen	Methode gebonden toetsen (groep 3 t/m 8)	
	Taal Actief	Cito-toetsen DMT groep 3/tm 8	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Technisch lezen	Veilig leren lezen Estafette	Cito-DMT	
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip Tekstverwerken Leesmees	Cito-toetsen Begrijpend lezen	
Spelling	Taal actief	Cito-toetsen Spelling	
Schrijven	Pennenstreken		
Engels	The team	Methode gebonden toetsen	X
Rekenen	Mappen CPS Wereld in getallen 5. Digitaal	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	
		Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (1-2)	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Geschiedenis	Brandaan	Methode gebonden toetsen	
Aardrijkskunde	Naut	Methode gebonden toetsen	X
Natuuronderwijs	Meander	Methode gebonden toetsen	
Wetenschap & Techniek	Naut en Meander	Methode gebonden toetsen	
Verkeer	Verkeerskranten veilig verkeer	Methode gebonden toetsen	
Tekenen			
Handvaardigheid			
Muziek	1,2, 3 zing		
Drama			
Bewegingsonderwijs			
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kanjertraining		
Godsdienst	Startpunt groep 1 en 2 Kind op maandag	Methode gebonden toetsen	

4.8 Taalleesonderwijs

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. Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het allereerste begin. Daartoe hebben we contact met voorschoolse voorzieningen.

Op basis van informatie kunnen de leraren direct aan de slag met kinderen met een taalachterstand. Daar waar nodig [als de LOVS-gegevens daar aanleiding voor geven] zetten we extra taal(lees)onderwijs op het rooster. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(les)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taalaanbod vooral woordenschat, meer instructie en meer oefening (automatiseren).

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. Onze school beschikt over een taalbeleidsplan
2. Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator
3. De leraren besteden meer tijd aan taal- en woordenschatonderwijs
4. We hebben normen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal

4.9 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde.

We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen).

We gebruiken moderne methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen.

We werken bij rekenen met groepsplannen; de leraren hebben zich uitgebreid geprofessionaliseerd in het werken met compacten.

We gaan de komende jaren ons focussen op het gebruik van ICT mogelijkheden om meer tegemoet te komen aan de behoefte van Iln.

Vandaar dat we per 1 sept. 2019 aan de slag gaan met de nieuwe digitale methode "De wereld in getallen 5".

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren
2. Per groep hebben we normen voor de Cito-toetsen vastgesteld
3. We gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
4. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)
5. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen

4.10 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, natuurkunde, biologie, 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.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. We beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde en geschiedenis
2. We beschikken over een moderne methode voor natuurkunde en biologie
3. We besteden gericht aandacht aan gezond gedrag (via projecten)

4. We besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs

5. De lessentabel verheldert hoeveel tijd er per groep besteed wordt aan de verschillende onderdelen van wereldoriëntatie

6. Bij wereldoriëntatie zorgen we regelmatig voor transfer naar de onderdelen van taallessenonderwijs en rekenen en wiskunde

4.11 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 kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen.

Daarnaast: wij vinden 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).

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. Onze school beschikt over een cultuurcoördinator
2. Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie)
3. Wij geven muzieklessen (inclusief het leren gebruiken van instrumenten)
4. Wij beschikken over een methode voor het vak Muziek
5. Wij besteden aandacht aan dramatische expressie
6. In de bovenbouw hebben de leerlingen creamiddagen.

4.12 Bewegingsonderwijs

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

1. Wij beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen
2. Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding (zie rooster)
3. Wij beschikken over een vakdocent Lichamelijke opvoeding die 2x per week les geeft aan de groepen 3 t/m 8.

Kwaliteitsindicatoren:

1. We beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen
2. We besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding (zie rooster)
3. We beschikken over een vakdocent Lichamelijke opvoeding

4.13 Wetenschap en Technologie

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.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. We gaan een doorgaande lijn voor wetenschap en techniek ontwikkelen
2. We hanteren een methode voor wetenschap en techniek (Naut en meander)
3. We koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills.

4.14 Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. De aandacht die we besteden aan de Engelse taal zorgt ervoor dat onze school zich onderscheidt van andere scholen. Onze

ambities zijn:

1. In groep 5 t/m 8 besteden we structureel aandacht aan de Engelse taal (The Team)
2. Voor de lessen Engelse taal zetten we een native speaker in via het touch screen

Kwaliteitsindicatoren:

- In groep 5 t/m 8 besteden we structureel aandacht aan de Engelse taal (The Team)
2. Voor de lessen Engelse taal zetten we een native speaker in
 3. Onze school verzorgt een keuzeprogramma voor plus lln. Spaanse les

4.15 Les- en leertijd

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

Schooltijden 1 t/m 4	schooltijden 5 t/m 8
Maandag 8.30 - 14.15 uur	8.30 - 14.45 uur
dinsdag 8.30 - 14.15 uur	8.30 - 14.45 uur
woensdag 8.30 - 12.15 uur	8.30 - 12.15 uur
donderdag 8.30 - 14.45 uur	8.30 - 14.45 uur
vrijdag 8.30 - 12.00 uur	8.30 - 14.45 uur
maandag 8.30 - 14.45 uur	

Onze kwaliteitsindicatoren zijn:

1. De leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en)
2. De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
3. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessentabel)
4. De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster
5. De leraren plannen indien nodig extra tijd voor vakken (gelet op de behoeften van onze populatie of groep)
6. De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

4.16 Pedagogisch handelen

Onze leraren zijn van cruciaal belang. Zij hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan.

Leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen. Daarbij hanteren we duidelijke schoolregels:

Kwaliteitsindicatoren:

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Quick scan schoolplan 2018 - Pedagogisch Handelen	3,69

4.17 Didactisch handelen

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs (werken met groepsplannen).

We differentiëren bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo).

Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken (coöperatief werken).

De kwaliteitsindicatoren:

Lessen zijn goed opgebouwd

1. De leraren zorgen voor goed opgebouwde lessen
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
10. De leraren variëren de onderwijstijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften
11. De leraren zorgen voor taakgerichtheid
12. De leraren zorgen voor betrokkenheid
13. De leraren geven feedback aan de leerlingen
14. De leraren houden 2x per jaar een 1ln gesprek.

De komende jaren gaan we meer aandacht besteden aan executieve functies en eigenaarschap.

4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen.

Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Het is vanzelfsprekend dat autonomie en eigen verantwoordelijkheid niet 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 kwaliteitsindicatoren zijn:

1. De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2. De leerlingen werken soms met dag(deel)taken
3. De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie)
4. De taken bevatten keuze-opdrachten
5. De leraren laten de leerlingen, indien gewenst, samenwerken en elkaar ondersteunen
6. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen

4.19 Klassenmanagement

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

Onze kwaliteitsindicatoren zijn:

1. De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2. De leraren hanteren heldere regels en routines
3. De leraren voorkomen probleemgedrag

4. De leraren zorgen ervoor dat de les activiteiten goed georganiseerd zijn

4.20 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, 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 kwaliteitsindicatoren zijn:

1. De leraren kennen de leerlingen en hebben 2x per jaar een lln. gesprek.
2. De leraren zetten betrouwbare en valide toetsen in om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen
3. De leraren 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. De 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. De school voert de zorg planmatig uit
9. De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na
10. De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding

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 groepsplannen.

Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, de meergroep (verdiept arrangement) en de weergroep (intensief arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep.

Onze kwaliteitsindicatoren zijn:

1. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
2. De leraren zorgen voor differentiatie bij de verwerking
3. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie
4. De leraren zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling
5. De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) groepjes leerlingen (basis meer voor)
6. De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) individuele leerlingen

4.22 Extra ondersteuning

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling afwijkt van de leeftijdsgenoten, schrijven we een ontwikkelingsperspectief (OPP).

Het OPP beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt.

Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t. de specifieke vakken en de aanpak van de leraar (afstemming).

Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. De school stelt een OPP op voor leerlingen die een eigen leerlijn hebben
2. Het OPP wordt geschreven volgens een vast format
3. Het OPP wordt 2 x per jaar geëvalueerd en (indien nodig) bijgesteld
4. Het SOP beschrijft wanneer een leerling een

eigen leerlijn krijgt

5. Het SOP beschrijft wat we verstaan onder extra ondersteuning

6. Het SOP beschrijft welke extra voorzieningen we hebben voor leerlingen met een extra ondersteunings-behoefte

4.23 Talentontwikkeling

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

Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor de organisatie in de klas en voor het ICT-gebruik.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen
2. De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen
3. De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten
4. Op onze school besteden gaan we gericht aandacht besteden aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen
5. Onze school gaat beleid opstellen met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills
6. meer begaafde lln. krijgen 1 x per week les in een zgn. plus klas.
7. kinderen die bijzonder taalvaardig zijn krijgen 1x per week Spaans

4.24 Passend onderwijs

4.25 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets is een doel (een norm) vastgesteld

In bepaalde gevallen is deze afgeleid van de inspectienormen (zie Analyse en waardering van opbrengsten primair onderwijs) en waar dat niet het geval is, hebben we zelf doelen (normen) vastgesteld. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons CITO leerlingvolgsysteem. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore).

Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de lB'er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

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

De schoolleiding en de lB'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.

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 norm gerelateerd
4. De analyse van de toetsresultaten richt zich met name op de aanpassing van het lesgedrag van de leraren

4.26 Resultaten

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 kwaliteitsindicatoren 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. Het aantal verlengers is minder dan 12% (groep 1 en 2)
7. Het aantal zittenblijvers is minder dan 5% (groep 3 t/m 8)
8. De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
9. De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs

Voor een overzicht van de kengetallen (en de analyse daarvan) verwijzen we naar:

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

Onze kengetallen geven we jaarlijks weer in het onderwijskundig jaarverslag. Het bevat ons beleid m.b.t. de bovenstaande thema's, de kengetallen over de laatste drie jaar, een diagnose en een analyse van de uitslagen een diagnose en een analyse van de uitslagen en de voorgenomen verbeterpunten.

4.27 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LVS ParnasSys.

De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften).

Ouders worden op de rapportenavonden geïnformeerd over de toetsresultaten.

In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (Route 8).

Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem (ParnasSys)
2. Onze school beschikt over een toetskalender
3. Onze school neemt de toetsen af conform de voorschriften
4. Onze school informeert de ouders over de toetsresultaten
5. Onze school neemt een eindtoets af in leerjaar 8 (Route 8)
6. Onze school geeft ouders een VO-advies conform de beschreven procedure

4.28 Vervolgsucces

Onze school controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. We vergelijken daartoe onze adviezen met

de plaats van de leerlingen aan het begin van VO-klas 3. We gebruiken daarbij de gegevens van de VO scholen na 3 jaar).

Op basis van een analyse stellen we ons beleid m.b.t. advisering VO –indien nodig- bij.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. Onze school beschikt over een heldere procedure voor de VO-advisering (zie beleid)
2. Jaarlijks worden de gegeven adviezen vergeleken met de plaats van de leerlingen in VO-3
3. De school beschikt over een overzicht van gegeven adviezen en de plaats van de leerlingen in VO-3

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school en aan de vastgestelde competenties. De competenties en criteria waarop we ons richten hebben we vormgegeven in een competentieboekje (zie bijlagen). Dit boekje vormt het hart van ons personeelsbeleid. We gaan uit van de volgende competenties:

1. Gebruik Leertijd
2. Pedagogisch handelen
3. Didactisch handelen
4. Afstemming (HGW)
5. Klassenmanagement
6. Opbrengstgericht werken
7. Beroepshouding
8. Communicatie

De competenties en de criteria zijn verwerkt in een zogenaamde "grote kijkwijzer". Daardoor borgen we dat onze doelen aan bod komen bij de groepsbezoeken. De inhoud van de kijkwijzer staat centraal bij vrijwel alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij de werk-, functionerings- en beoordelingsgesprekken. Daarmee borgen we dat de professionele ontwikkeling van de medewerkers een standaard onderdeel vormt van de gesprekkencyclus.

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Het is uitgesloten dat een leraar op onze school werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn.

Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders.

Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam.

In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid.

De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister.

5.3 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.

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2018-2019	Gewenste situatie 2022-2023
1	Aantal personeelsleden	16	16
2	Verhouding man/vrouw	3-13	5-11
3	LA-leraren	14	12
4	LB-leraren	2	4
5	Aantal IB'ers	1	1
6	ICT-specialisten	2	2
7	Klassenassistenten	2	2
8	Onderwijsassistenten	1	1
9	Rekenspecialist	0	1
10	Taalspecialisten	1	1
11	Gedragsspecialist	1	1
12	Specialist techniek	0	1
13	Specialist hoogbegaafdheid	1	1
14	Specialist culturele vorming	1	1

De consequenties van onze organisatorische doelen komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken. Voor wat betreft de LB-leraren hebben we de wens om de volgende specialisaties te creëren: een specialist rekenen en een specialist techniek

5.4 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. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze, daar waar nodig en noodzakelijk, rekening houdt met verschillen tussen leraren.

Onze kwaliteitsindicatoren zijn:

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

5.5 Beroepshouding

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

Daarbij gaat het om de volgende kwaliteitsindicatoren:

1. De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2. De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
3. De leraren kunnen en willen met anderen samenwerken

4. De leraren bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten
5. De leraren voeren genomen besluiten loyaal uit
6. De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
7. De leraren zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen

5.6 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren.

Daartoe leggen de directie, de IB'eklassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. De directie heeft de intentie om beleid te formuleren met betrekking tot collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren.

Als kernwoorden van een professionele cultuur hebben we met elkaar de volgende kernwoorden tijdens een studiedag geformuleerd: verantwoordelijkheid nemen, vertrouwen geven, aanspreekbaarheid en respect.

Deze kernwoorden hebben we verder uitgewerkt en vormen het fundament onder ons functioneren. Typerend voor onze school is tevens dat we leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen. En dat de leraren hun eigen ontwikkeling bijhouden in een persoonlijk ontwikkelingsplan.

De schoolleider is geregistreerd schoolleider.

De werkgroepen borgen dat de leraren een actieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid.

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de pabo's en hoge scholen (onderwijsassistenten) 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's. Mogelijke stagiaires 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 ons eigen competentieprofiel (zie de grote klikwijzer).

5.8 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan. Daarnaast is de competentieset die wij hanteren van belang voor de werving en selectie. Sollicitanten ontvangen ons competentieboekje 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 competenties en criteria.

5.9 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor (een meer ervaren collega). Deze mentor voert het introductiebeleid (begeleidingsplan) uit, waarbij het speerpunt ligt dat de betrokken collega een goede Wilhelminaschool leerkracht moet worden. 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 criteria (competentieset). De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De les observaties (zie begeleidingsplan) worden uitgevoerd door de mentor, de IB'er en de directeur.

Startbekwame leraren krijgen een bijzonder budget van 40 uren per jaar (nieuwe CAO). Conform het advies van de CAO-partners zullen we dit laten aanwenden voor lesgeven, voor- en nawerk en professionalisering. Startbekwame leraren krijgen een coach (niet de direct leidinggevende) en de afspraken over de ontwikkeling van start- naar basisbekwaam worden vastgelegd in het POP.

5.10 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. We hebben daarbij gekozen voor het basismodel. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lesuren of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken.

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.

5.11 Collegiale consultatie

Collega's kunnen binnen de bouw bij elkaar in de klas komen om van elkaar te leren. Ook kan er op deze manier gekeken worden of de opgestelde ambities (c.q. de competenties en criteria) worden waargemaakt. Degene die een collegiale consultatie uitvoert, doet dit wanneer haar groep gym heeft.

5.12 Klassenbezoek

De directie en de IB-er leggen jaarlijks –conform een opgesteld rooster, zie bijlage- bij ieder teamlid klassenbezoeken af.

Bij het klassenbezoek wordt soms de kijkwijzer gebruikt.

Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatie-afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen.

Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd.

Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt.

5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze competentieset. Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, voert een doelstellingengesprek met collega's 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 functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's.

Naast het POP werken we indien nodig met persoonlijke actieplannen (kort lopende plannen) en prestatie-afspraken: "smart" geformuleerde doelstellingen voor de korte termijn. POP's, PAP's en prestatie-afspraken worden gearhiveerd in het bekwaamheidsdossier van de leraar en komen aan de orde bij de klassenbezoeken en de flitsbezoeken.

5.14 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf; het dossier is altijd op school aanwezig. De directie zorgt ervoor dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken, door het te gebruiken bij het personeelsbeleid. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De missie en visie(s) van de school
- De competentie set
- De gescoorde competentieelijstjes
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte prestatie-afspraken

5.15 Intervisie

5.16 Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. We beschikken over een regeling Functioneringsgesprekken.

Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker (met daarin de competentie set) 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. Tijdens de functioneringsgesprekken wordt tevens de inzet van de uren duurzame inzetbaarheid besproken en/of geëvalueerd.

Het verslag van het functioneringsgesprek wordt opgenomen in het personeels- en bekwaamheidsdossier. In het functioneringsgesprek wordt door de medewerker verantwoording afgelegd over zijn ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam respectievelijk van basisbekwaam naar vakbekwaam.

5.17 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een Regeling Beoordelingsgesprekken (zie bijlage). De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een T- naar een V-benoeming. Ook wordt er 1 x per 2 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt.

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

De directie geeft tevens een oordeel over de mate van bekwaamheid van de leraar: start-, basis- of vakbekwaam. Op basis van alle beoordelingen stelt de directie een teamfoto op. Na bespreking en analyse daarvan worden er schoolverbeterpunten vastgesteld.

5.18 Professionalisering

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

Gevolgd teamscholing 2015-2019

Jaar	Thema	Organisatie
2015-2016	Implementatie nieuwe taal methode	
2016-2017	Handelingsgericht werken	
2017-2018	Feedback en kindgesprekken	
	Doelen vast stellen	
2018-2019	Eigenaarschap en executieve functies	

Gevolgd persoonlijke scholing 2015-2019

Thema	Organisatie	Aantal medewerkers
Omgaan met kinderen met ADHD		2
Omgaan met spellingproblemen		1
Spelend leren onderbouw		6
Omgaan met rekenproblemen		4

Specifieke expertise van het team:

1. Specialist Dyslexie
2. Specialist leesonderwijs
3. Specialist hoogbegaafdheid
4. Specialist cultuuronderwijs

5.19 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen, teamvergaderingen en bouwvergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten.

De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team –naast de individuele scholing- samen een aantal cursussen.

We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken vijf keer per week 's morgens voor schooltijd gezamenlijk koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren (ochtendbriefing).

De school organiseert een aantal keer per jaar een gezellig samenzijn. Dit wordt georganiseerd door de feestcommissie.

5.20 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 directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig (eens per 6 weken) wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de zes scholen van de PCBO Rijnsburg. De directie (directeur en adjunct-directeur) geven, onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Vereniging, 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 3 IB leerkrachten, een IB'er en een ICT-coördinator. Het MT wordt gevormd door de directie.

De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

6.2 Groepeeringsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij Rekenen en Lezen wordt het klassenverband, indien noodzakelijk, doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau rekenen of lezen. We maken regelmatig gebruik van klassenverkleining d.m.v. klassen of onderwijsassistenten.

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 samenwerken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. Onze kwaliteitsindicatoren 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 (Kanjertaining)
4. Ouders ontvangen maandelijks een nieuwsbrief
5. Ouders participeren bij diverse activiteiten
6. De school staat altijd open - de leraren zijn bereikbaar
7. De school heeft een actuele website

6.4 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 beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten. Een incident wordt geregistreerd als de leraar inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De IB'ers analyseren jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stellen, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Regelmatig wordt er in een groep een kanjertraining gegeven.

De school beschikt een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling (kanjertraining). 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: ouders ontvangen een brief). Tevens wordt in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten.

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

Kwaliteitsindicatoren zijn:

1. De leerlingen voelen zich veilig
2. De leraren voelen zich veilig
3. De ouders zijn tevreden over de veiligheidssituatie
4. De school beschikt over veiligheidsbeleid
5. De school beschikt over een aanspreekpunt
6. De school bevraagt leerlingen, leraren en ouders systematisch over aspecten m.b.t. veiligheid
7. De school hanteert een incidentenregistratie
8. De school hanteert een ongevallenregistratie
9. De school evalueert jaarlijks de incidenten en ongevallen aan de hand van de registraties

6.5 Arbobeleid

Onze school heeft met Blij werkt 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.

6.6 Interne communicatie

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

Onze ambities zijn:

1. We werken met een vergadercyclus van:
 - teamvergadering
 - bouwvergadering
 - zorgvergadering
 - werkgroepen
2. Het MT vergadert wekelijks
3. De OR vergadert 1 x per maand
4. De MR vergadert 4 x per jaar of meer indien nodig.
5. Wij gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, memobord en via e-mail
6. Elke collega ontvangt elke week een zgn. weekbrief.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken
2. Vergaderingen worden goed voorbereid