

SCHOOLPLAN

2019-2023



Titus Brandsmaschool

INHOUD

Titus Brandsmaschool.....	1
INHOUD.....	2
Inleiding.....	3
Ondertekening.....	5
1 Karakteristiek van de school.....	6
2 Kwaliteitsbeleid.....	9
2.1 Missie.....	11
2.2 Visie.....	13
2.3 Concept.....	15
2.4 Sterkte-zwakte analyse.....	17
2.5 Kansen en bedreigingen.....	21
2.6 Doelen.....	23
2.7 Schoolplan.....	23
2.8 Jaarplan.....	23
2.9 Kwaliteitscyclus.....	24
2.10 Vastlegging en borging.....	25
2.11 Leerkrachtgedrag.....	25
2.12 Verantwoording.....	26
3 Evaluatie voorgaande schoolplan.....	28
4 Onderwijskundig beleid.....	30
5 Personeelsbeleid.....	40
6 Financieel beleid.....	45
7 Samenwerking met anderen.....	49
8 Plannen.....	50
8.1 Keuzes en verdeling over de jaren 2019-2023.....	50
8.1.1 Onderwerpen voor het jaarplan 2019-2020 (jaar 1).....	50
8.1.2 Onderwerpen voor het jaarplan 2020-2021 (jaar 2).....	50
8.1.3 Onderwerpen voor het jaarplan 2021-2022(jaar 3).....	51
8.1.4 Onderwerpen voor het jaarplan 2022-2023 (jaar 4).....	51
8.2 Jaarplannen.....	51
9 Tot slot.....	52

Inleiding

Dit schoolplan geeft de voorgestelde schoolontwikkeling voor de periode van 1 augustus 2019 tot 1 augustus 2023 weer. Als school (bestuur, directie, team en medezeggenschapsraad) willen we vaststellen op welke onderdelen we ons de komende vier jaar willen richten om de kwaliteit van (het onderwijs op) de school te verhogen. Dit schoolplan zal dan ook fungeren als uitgangspunt voor de jaarplannen per schooljaar. De indeling van het schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan (SBP) van de Laurentius Stichting 'Op weg naar 2023' en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling.

Het SBP gaat uit van 6 thema's:

- Leerkracht
- Leerling
- Ouder
- School
- Leider
- Organisatie

Deze thema's zullen verweven in ons schoolplan terugkomen.

Het schoolplan is opgesteld door Maurice Bavelaar directeur van de Titus Brandsmaschool in nauwe samenwerking met het MT, het team en de medezeggenschapsraad van de school. Het schoolplan is ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraad en ter vaststelling voorgelegd aan het bestuur. Het is vervolgens verstuurd aan de inspectie.

Een evaluatie van dit schoolplan zal plaatsvinden bij het opstellen van het nieuwe schoolplan 2023-2027.

In dit schoolplan wordt gestart met een karakterschets van de school.

Daarna geven wij een uitgebreide omschrijving van het kwaliteitsbeleid dat wij op school hanteren. Vervolgens leest u wat onze missie is en wat onze visie op onderwijs inhoudt. Hier verwoorden wij het streefmodel: hoe willen we dat het onderwijs op onze school vorm krijgt. Ook beschrijven wij in ons concept hoe dat streefmodel er in de praktijk uit zou kunnen gaan zien.

Hierna leest u in een SWOT-analyse wat op dit moment de sterke en de zwakke kanten van de school zijn en welke kansen en bedreigingen wij ervaren. Ook treft u een evaluatie aan van het vorige schoolplan.

Vervolgens geven wij een beschrijving van ons onderwijskundig beleid, ons personeelsbeleid en ons financieel beleid.

Ten slotte geven wij een beschrijving van de samenwerking die wij met andere instanties hebben.

Bovengenoemde hoofdstukken eindigen veelal met beleidsvoornemens, welke aan het besproken onderwerp een kwaliteitsimpuls kunnen geven. Deze zijn tot stand gekomen door het hoofdstuk te vergelijken met de geformuleerde missie, de visie en met het beschreven concept van de school. Waar dagelijkse praktijk en visie op onderwijs nog niet met elkaar in overeenstemming waren, worden beleidsvoornemens geformuleerd.

Deze beleidsvoornemens leiden uiteindelijk tot doelstellingen die we in de komende 4 jaar willen bereiken. Deze doelstellingen worden in onze jaarplannen vertaald naar uitvoeringsplannen.

Ondertekening

Directeur
Maurice Bavelaar

Datum:
Plaats:

College van bestuur
Saskia Schenning

Datum:
Plaats:

Voorzitter medezeggenschapsraad
Daniela Deiana

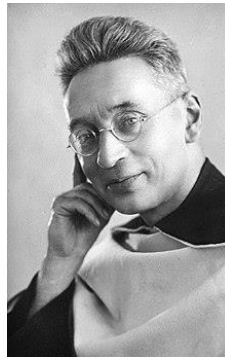
Datum:
Plaats:

1 Karakteristiek van de school

De Titus Brandsmaschool maakt deel uit van de Laurentius Stichting voor katholiek primair onderwijs. Een bestuur dat het bevoegd gezag vormt van 26 scholen voor basisonderwijs, een SBO-school, een Internationale school en een school voor voortgezet speciaal onderwijs in Delft, Den Haag, Lansingerland, Midden Delfland, Nootdorp en Rijswijk. Er werken ongeveer 900 medewerkers voor ongeveer 9000 leerlingen. De stichting wordt aangestuurd door een College van Bestuur dat bestaat uit een voorzitter en één lid. Naast een aantal medewerkers op bestuursniveau is er ondersteuning van een administratiekantoor. Op stichtingsniveau zijn diverse beleidsstukken beschikbaar. Op schoolniveau is er eveneens sprake van een aantal documenten, die deel uitmaken van het schoolplan. Deze worden opgesomd in het laatste hoofdstuk van dit schoolplan. Alle documenten zijn op school ter inzage.

Titus Brandsma schreef Mijn Cel: in alle eenvoud staan voor Gods Gelaat, respect voor de ander, hier ben ik, verzoening tussen de volken, zelfgave, leven. De cel van Titus is niet gesloten, ze is open: zijn cel op de Karmel, zijn cel in Scheveningen, zijn cel in Amersfoort, in Dachau. Ze is een levensbron voor mensen die in nood verkeren, een schuilplaats voor radeloze mensen, een inspiratiebron voor de toekomst. De deur van Titus' cel staat altijd open. Er wacht een vriend.

Pater Titus Brandsma werd geboren op 23 februari 1881 als Anno Sjoerd Brandsma in Oegeklooster in Friesland. Hij wist al van kleins af aan dat hij pater wilde worden: hij wilde mensen helpen zoveel hij kon. Hij vond dat iedereen gelijk was en rekening met elkaar moest houden. Pater Titus kon zich dus absoluut niet vinden in de ideeën van Adolf Hitler. Hij schreef hierover in de krant en hij bleef protesteren ook toen de Duitse legers Nederland binnenvielen en Nederland een deel van Duitsland werd. Pater Titus werd opgepakt door de Duitsers en in de gevangenis gezet. Later werd hij naar het concentratiekamp in Dachau in Duitsland gebracht. Tijdens zijn verblijf daar bleef hij andere mensen helpen. Hier werd hij voor gestraft en hij werd ziek. In de ziekenzaal is pater Titus op 26 juli 1942 gestorven. Na de oorlog is hij niet vergeten door de mensen: hoe dapper hij was en hoe hij zich inzette voor andere mensen, ongeacht hun achtergrond. Pater Titus was een man die vertrouwde op God. Uit het geloof haalde hij de kracht om door te gaan. Hij was een goed mens, een echt voorbeeld voor ons allemaal.

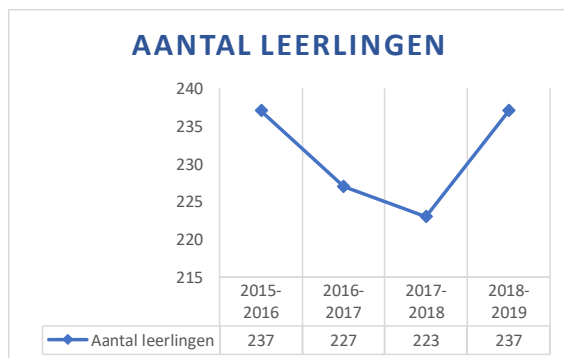


De Titus Brandsmaschool is een katholieke basisschool, die sinds 1 augustus 1972 bestaat. Een groot aantal ouders kiest voor het katholieke onderwijs, zonder zelf met de katholieke traditie van doen te

hebben. Onze school wil openstaan voor iedereen die zich thuis voelt bij onze manier van leven en werken en voor iedereen, die van goed onderwijs gebruik wil maken. Wij willen dat de kinderen met plezier naar school gaan in een sfeer die veilig en vertrouwd is en waarin elk kind tot zijn recht kan komen. Tijdens de lessen uit de methode Trefwoord, waarin normen en waarden vanuit onze levensbeschouwing aan de orde komen, besteden we hier aandacht aan. Deze lessen hebben als doel de kinderen bewuster te leren leven en respect voor elkaar te hebben. Daarnaast maken de kinderen ook kennis met elementen uit de katholieke traditie, zoals Bijbelverhalen, katholieke feesten en gebruiken. Uiteraard komen ook andere culturen en geloven aan bod.

Onze school heeft een goede naam in de wijk. We krijgen dit vaak terug van ouders die op zoek zijn naar een school voor hun kind(eren). De populatie van onze school is ook een reële afspiegeling van de wijk. Zowel kinderen van hoogopgeleide als van lager opgeleide ouders zitten op onze school. Ook de mengeling van kinderen van ouders met een Nederlandse/niet-Nederlandse achtergrond is in verhouding.

De laatste jaren was het leerlingaantal iets aan het dalen, maar sinds 2018 zien wij weer een stijging. Een reden daarvan kan zijn de goede naam die we hebben in de wijk, maar zeker ook de samenwerking met peuteropvang Klavertje Vier en de BSO het Klavertje heeft daar invloed op. Later in dit schoolplan meer hierover.



De verwachting is dat deze groei iets doorgaat, aangezien het aantal aanmeldingen bij de groepen 1-2 ook toeneemt.

Het team van onze school is na jaren van weinig wijzigingen langzaam aan het veranderen. Deels door collega's die met pensioen gaan en deels door collega's die bewust kiezen voor een andere school of carrière. Meer hierover in het hoofdstuk 'Personeelsbeleid'.

Onze school heeft twee locaties, op 100 meter afstand van elkaar. Een dependance waar de kleutergroepen gevestigd zijn en waar de peuteropvang en BSO is. Op het hoofdgebouw vindt het onderwijs aan de groepen 3 t/m 8 plaats. Beide gebouwen zijn in goede staat na een uitgebreide renovatie in 2006. Er is veel licht en de lokalen zijn wat betreft oppervlakte prima. Een aandachtspunt is de temperatuurbeheersing, maar gezien de ontwikkelingen op dit moment (airco/verwarming) verwachten we ook op dit gebied verbetering. Enkele lokalen hebben al airco sinds december 2018.

Ons onderwijs kenmerkte zich de voorgaande jaren door het geven van degelijke instructie uitgaande van een vrij klassikale situatie. De opbrengsten waren goed, maar we zijn met elkaar toch gaan nadenken over hoe we de kinderen meer konden betrekken bij 'hun' onderwijs. We willen het eigenaarschap meer bij hen neerleggen, maar wij blijven leiden in deze. Met behulp van de uitgangspunten van Leren Zichtbaar Maken zijn we nu met elkaar op weg naar een school waar kinderen zich meer verantwoordelijk voelen voor hun eigen groei en waar we leerlingen 'aan' zetten. Meer hierover o.a. in hoofdstuk 4.

Beleidsvoornemens:

- Sturen op een stabilisatie/lichte groei van het leerlingaantal
- Aandacht voor samenstelling van het team (zie verder hoofdstuk 'Personeelsbeleid')
- Ons onderwijs m.b.v. de uitgangspunten van Leren Zichtbaar Maken verder ontwikkelen

Met opmaak: Regelaafstand: enkel

2 Kwaliteitsbeleid

Het kwaliteitsbeleid beschrijft de zorg voor de kwaliteit (de kwaliteitszorg) van de school. Het is het geheel van activiteiten dat ondernomen wordt om de kwaliteit van het onderwijs systematisch te onderzoeken, te verbeteren, te borgen, en openbaar te maken.

Bij kwaliteitszorg stellen we onszelf de volgende vragen:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we de dingen goed?
- Hoe weten we dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doen we met die informatie?

Kwaliteit is voor ons:
Zeggen wat we doen,
doen wat we zeggen.

Het primair onderwijs maakt momenteel grote veranderingen op het gebied van kwaliteitszorg en -management door. Dit heeft vooral te maken met de manier waarop de Inspectie van het Onderwijs voortaan haar wettelijke taak uitoefent: zij neemt het bestuur als direct aanspreekpunt voor de kwaliteit van het onderwijs op de scholen (Toezichtskader 2017). Dat betekent dat kwaliteitszorg zich ook moet afspelen op het niveau van het College van Bestuur en Raad van Toezicht. Waar eerder het bestuur op hoofdlijnen de scholen monitorde, is er nu een directere monitoring nodig op de verschillende domeinen. Dit betekent een hele andere rol voor het bestuur, maar ook voor de verantwoordingsplicht van de scholen naar het bestuur toe. Het strategisch kwaliteitsmanagement van de Laurentius Stichting is de verantwoordelijkheid van alle belanghebbenden. De stichting heeft zich als doel gesteld een helder en transparant beleid te voeren waarin ieder gremium (RvT, CvB, (G)MR en scholen) een rol heeft en cyclisch en in samenhang met elkaar het beste kan bieden voor alle belanghebbenden.

Wat is kwaliteitszorg?

Kwaliteitszorg is het gemakkelijkst te definiëren als “alle systematische en geplande activiteiten die gericht zijn op continue beheersing, bewaking en verbetering van de kwaliteit van de zorg.” Wanneer al deze activiteiten rond kwaliteitszorg met elkaar in samenhang worden gebracht, spreken we van kwaliteitsmanagement.

Door de kwaliteitszorg te registreren en te vergelijken met de gestelde, afgesproken en geformuleerde criteria kan de uitgevoerde zorg voortdurend worden bijgestuurd in de richting van het gewenste kwaliteitsmanagement. Hierdoor is kwaliteitsmanagement een systematisch, planmatig en cyclisch proces. In het systeem van kwaliteitsmanagement van de Laurentius Stichting zijn dit de sleutelwoorden van het systeem. Onze ambitie is om dit systeem te verankeren in de organisatie.

Het kwaliteitsmanagement van de Laurentius stichting staat volledig in dienst van onze leerlingen in de scholen. Immers, zij zijn de reden van ons bestaan als stichting en als scholen. Samenhang tussen de stichtingsdoelen, schooldoelen en persoonlijke doelen zijn derhalve van wezenlijk belang. Zo werken we samen aan de kwaliteit van ons onderwijs.

Kwaliteitsmanagement omvat alle domeinen van het stichtings- en schoolbeleid. Door alle beleid, processen en activiteiten op het gebied van onderwijs, personeel, financiën en huisvesting te koppelen en te bewaken, geven wij richting aan het kwaliteitsmanagement.

De vier fasen van kwaliteitsmanagement

Kwaliteitsmanagement is onder te verdelen in vier fasen, waarbij er een toenemende samenhang en relevantie wordt ingezet (zie onderstaande illustratie2).

Fase 1 - Kwaliteitsactiviteiten

In de eerste fase vinden activiteiten min of meer incidenteel en ad hoc plaats. De uitkomsten van de kwaliteitsonderzoeken (tevredenheidsonderzoeken, opbrengstenanalyses) worden niet optimaal benut en worden niet in verband gebracht met andere domeinen, zoals personeelsbeleid, ouderbetrokkenheid, inzet van middelen, enz.

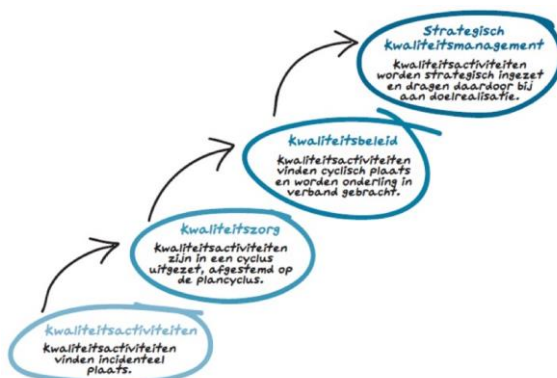
Fase 2 - Kwaliteitszorg

In de tweede fase worden kwaliteitsactiviteiten cyclisch en doelgericht ingezet, gekoppeld aan de beleidsontwikkelingen. Resultaten (opbrengsten) en informatie over onderwijskundige processen (verkregen uit klassenbezoeken, tevredenheidsonderzoeken) zijn op schoolniveau beschikbaar.

Fase 3 – Kwaliteitsbeleid Er vindt een koppeling plaats van de kwaliteitszorg naar andere kwaliteitsprocessen. Hierdoor wordt samenhang aangebracht tussen bijvoorbeeld opbrengstenanalyse, tevredenheidsonderzoeken en bedrijfsvoeringsgegevens (denk aan populatie, ziekteverzuim, enz.) als basis voor beleidsontwikkelingen.

Fase 4 – Strategisch kwaliteitsmanagement

Kwaliteit is een cruciaal onderdeel van elk proces binnen de stichting en de school. Alle belanghebbenden zijn betrokken bij de verschillende processen en de schoolontwikkeling. Dit geldt voor de interne belanghebbenden (onderzoekende houding leerkrachten en leerlingen) als ook voor de externe belanghebbenden (ouders m.b.t. ouderbetrokkenheid en ketenpartners). Kwaliteitsmanagement komt dan terug in alle managementgebieden van onze school.



4. Kwaliteitsmatrix Laurentius

In het waarderingskader 2017 onderscheiden we vijf kwaliteitsgebieden: Onderwijsproces, Schoolklimaat, Onderwijsresultaten, Kwaliteitszorg en ambitie en Financieel beheer.

Met het waarderingskader krijgen we zicht op de drie elementaire vragen over de betekenis van het onderwijs voor leerlingen: krijgen ze goed les (Onderwijsproces), zijn ze veilig (Schoolklimaat) en leren ze genoeg (Onderwijsresultaten). De standaarden in deze drie gebieden geven gezamenlijk de kern van het onderwijs weer zoals de leerling dat ontvangt. De gebieden Kwaliteitszorg en ambitie en Financieel beheer zijn voorwaardelijk voor (het voortbestaan van) de kwaliteit. We definiëren onderwijskwaliteit dan ook als het geheel van de prestaties van de school op deze gebieden.

In de kwaliteitszorgmatrix van de Laurentius Stichting wordt de relatie gelegd tussen de kwaliteitsgebieden van het waarderingskader en de 5 hoofdvragen van kwaliteitszorg.

Hierdoor kan de school in kaart brengen of zij voldoet aan de deugdelijkheidseisen (wettelijke eisen), hoe ze dat vorm geeft, hoe de school dat toetst of monitort, hoe de school verantwoording aflegt en wat de eigen eisen en ambities zijn voor de komende jaren.

Iedere standaard binnen het kwaliteitsgebied is op basis van de betreffende deugdelijkheidseisen geoperationaliseerd in de matrix. De school maakt de matrix schoolspecifiek en geeft in de onderste kolom aan wat de school de komende jaren gaat uitvoeren m.b.t. de eigen aspecten van kwaliteit. De matrix kan derhalve gebruikt worden voor de verantwoording op de kwaliteitsgebieden naar bestuur, inspectie en andere externen. [\[zie bijlage 17, stichting, kwaliteitsmatrix\]](#)

2.1 Missie

"Hier staan we voor, hier gaan we voor!": een uitspraak van pater Titus Brandsma, naamgever van onze school en de slogan van onze school. Wij herkennen ons in deze uitspraak. We weten wat we willen en waarom we dat willen, we staan voor goed onderwijs. Daar gaan we met z'n allen voor! We willen onze leerlingen een goede basis meegeven voor hun verdere leven, zodat ze zelfstandig keuzes leren maken. We willen ze leren dat ze daarin rekening moeten houden met anderen, dat ze anderen accepteren en zelfs waarderen. We willen kinderen in hun eigen kracht zetten, waardoor ze aan het einde van de basisschool kunnen zeggen: "Hier sta ik voor, hier ga ik voor!"

Onze school is een katholieke basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem, waarbij de instructie aan de groep centraal staat. We gebruiken daarbij onderdelen van het directe instructiemodel en maken gebruik van verlengde instructie. Er is ook veel aandacht voor het individuele kind door de leerstof/leertijd aan te passen aan de behoefte en

mogelijkheden van een leerling. Zowel voor leerlingen die het leren moeilijk vinden als voor leerlingen die meer willen en kunnen.

Onze school staat in principe open voor alle leerlingen die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers. We zoeken met ouders wel altijd naar de beste lesplek voor een leerling. We bieden ondersteuning aan leerlingen en ouders waar nodig. Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Gelet daarop vinden we met name de vakken taal en rekenen van belang en besteden we veel aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers.

Waar gaan we van uit, wat zijn onze kernwaarden:

1. Samen; leerlingen, ouders, maar ook leerkrachten zullen samen altijd meer bereiken dan individueel
2. Groei; in die gezamenlijkheid zijn we op zoek naar groei voor de leerlingen en ook als team
3. Duidelijkheid; we bieden veel structuur, we maken duidelijke afspraken en stemmen verwachtingen op elkaar af
4. Veiligheid; leerlingen, ouders en teamleden verdienen een veilige omgeving, waar ze zich prettig en gewaardeerd voelen
5. Plezier; met elkaar, op zoek naar groei binnen een duidelijke en veilige omgeving staat plezier voor alle partijen binnen school centraal

Ook de Laurentius Stichting werkt vanuit een aantal kernwaarden: vrijheid/verantwoordelijkheid, groei, samen, openheid, eigenheid. Deze staan nader beschreven in het Strategisch BeleidsPlan. Wij onderschrijven deze kernwaarden en we krijgen bij het hanteren van deze waarden genoeg ruimte om onze school een 'eigen gezicht' te geven.

Missiebeleid

Een missie op papier is geen missie. Wij houden de missie levend door er over te praten en regelmatig ons handelen er aan te toetsen. De ontwikkelingen op het gebied van 'Leren Zichtbaar Maken' (LZM) binnen onze school bepalen steeds meer de keuzes die we maken.

- We laten de missie, slogan en kernwaarden 1x per 4 jaar expliciet aan bod komen in een teambijeenkomst
- Bij beslissingen, beleidsbepaling etc. toetsen we dit aan de missie en de kernwaarden en aan de kenmerken van LZM.
- De missie en visie zijn opgenomen in de schoolgids en in ons Handboek (HB). Nieuwe collega's worden geïnformeerd over onze missie en visie en worden begeleid in het zich eigen maken van het handelen conform onze missie en visie

- Onze slogan hangt duidelijk zichtbaar bij de entree van ons hoofdgebouw!

Streefbeelden

Voor de komende vier jaar is een aantal richtinggevende uitspraken van belang voor onze activiteiten en prioritering: onze streefbeelden

1. We leggen onze doelen goed vast
2. We bieden goede zorg aan leerlingen die afwijken van de reguliere leerlijn
3. We praten met kinderen (en ouders) over hun ontwikkeling/groei en we maken hen medeverantwoordelijk
4. We bekwamen ons voortdurend, individueel en als team
5. We zijn nieuwsgierig naar vernieuwingen, vooral vernieuwingen die gericht zijn op het betrekken van leerlingen bij hun eigen leerproces
6. We zorgen voor een uitdagende leeromgeving

2.2 Visie

Na vaststelling van de missie, volgt de visie. Hierin wordt uitgelegd waar wij, aangestuurd door onze missie, naar streven. Onze visie geeft aan hoe wij, in een ideale situatie, de school in de toekomst willen vormgeven. De visie is een gemeenschappelijk toekomstbeeld dat expliciet is beschreven:

De Titus Brandsmaschool is een plek die gezellig en veilig is, waar een sfeer van vertrouwen is en kinderen, leerkrachten en ouders graag komen. In deze omgeving bereiden wij kinderen voor en leiden wij ze op voor het voortgezet onderwijs. Hier staan wij voor!

Wij bieden de leerlingen op onze school veel structuur en maken duidelijke afspraken. Wij zijn een school die resultaatgericht werkt en zichzelf doelen stelt die we met regelmaat evalueren om zodoende ons onderwijs en manier van werken naar een hoger niveau te brengen. We volgen de leerlingen op alle gebieden nauw in hun ontwikkeling en bieden extra zorg waar dat nodig is. Bij leerlingen die moeite hebben met bepaalde zaken, maar ook bij leerlingen die meer kunnen en willen. Hier gaan wij voor!

De klassikale instructie aan leerlingen is de basis van ons onderwijs; dat is hét leermoment voor kinderen. Het gaat dan niet alleen om kennisoverdracht, maar juist ook om **leren**. Dat is/wordt het belangrijkste criterium voor ons onderwijs: **zijn de leerlingen aan het leren?** Meer daarover in de volgende paragraaf. Door middel van verlengde instructie maken wij extra tijd vrij voor de kinderen die meer moeite hebben met de lesstof. Uiteraard besteden we ook veel aandacht aan het zelfstandig verwerken van leerstof. Dat kan individueel maar ook door samen te werken.

Onze school heeft een aantal principes voor kwalitatief goed onderwijs:

- Het leren van de leerlingen staat centraal
- Het belang van de (bege)leidende en sturende rol van de leerkracht wordt onderkend
- Stimuleren van eigen initiatief en creativiteit: leerlingen (geleid) zelf zaken laten ontdekken
- Begeleiding van de zelfstandigheid en de motivatie: zelf kiezen, zelf sturen gekoppeld aan taakbewustheid (kinderen laten werken naar vermogen)
- Dialogisch onderwijzen: leerlingen laten meedenken en meedoen (interactie)
- Leerlingen weten wat voor de basisvakken hun doelen zijn en weten welke stappen ze moeten maken om die doelen te behalen
- Zorgen voor afwisselende werkvormen (variatie)
- Motiveren voor de leertaak: daar waar relevant aansluiten bij de leef- en belevingswereld van de leerlingen
- De leertijd wordt effectief besteed
- Leerlingen die dat nodig hebben krijgen extra aandacht, ook leerlingen die méér nodig hebben
- Bij de basisvakken maken we een 3-deling in de groepen: de basisgroep, de groep verlengde instructie en de verrijking/verdiepingsgroep
- Een plezierig pedagogisch klimaat waarin kernwoorden als regels, acceptatie, respect, discipline, stimuleren en uitdagen van belang zijn.
- Leerkrachten zorgen voor een ordelijk en gestructureerd klimaat dat geschikt is voor leren en onderwijzen
- De communicatie (interactie) tussen de leerkracht en de leerlingen en de leerlingen onderling verloopt geordend
- De vooruitgang van de leerlingen wordt systematisch geëvalueerd (KIJK, CITO-LVS en methode-gebonden toetsen, KANVAS)
- De leerkrachten hebben hoge verwachtingen van de leerlingen en laten dat merken

Visie op 21st century skills

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

- Creatief denken
- Problemen oplossen
- Samenwerken
- ICT-basisvaardigheden
- Zelfregulering
- Kritisch denken
- Media wijsheid

We zullen ons onderwijs op een aantal punten moeten vernieuwen om bovenstaande vaardigheden meer aan bod te laten komen. Hierbij kan gedacht worden aan het aanpassen van de manier van aanbieden van het wereldoriëntatieonderwijs.

2.3 Concept

Het concept beschrijft hoe onze visie in de praktijk wordt vormgegeven. Het concept is een concretisering van de eerder beschreven missie en visie en beschrijft wat er te zien is in de klassen, welk leerkrachtgedrag daarbij past en wat de kinderen wel of niet doen. We hebben het hierbij dus over onderwijsaanbod, schoolorganisatie, klassenorganisatie en klassenmanagement, leerkrachtgedrag en leerlingengedrag.

In 2016 zijn we gestart met **Leren Zichtbaar Maken** (LZM). John Hattie, een onderwijswetenschapper uit Nieuw-Zeeland, geeft, gebaseerd op een zeer omvangrijke database, aanwijzingen om op een andere manier naar 'leren' en onderwijs te kijken. Zijn belangrijkste adviezen:

- Kijk naar je lesgeven door de ogen van de leerling
- Help leerlingen hun eigen leraar te worden

Op www.lerenzichtbaarmaken.nl wordt deze manier van werken verder uitgelegd. Door gebruik te maken van de resultaten van het onderzoek van Hattie komt de focus op onze school te liggen op:

- Het leren van de leerling
- De impact van de leerkracht op het leren
- De manieren om de impact te vergroten
- De continue verbetering door het evalueren van het effect van het handelen van de leerkracht op de leerling

Uitgangspunt is dat we leerlingen meer willen betrekken bij hun eigen leerproces. Ze weten wat (dieper) leren is, wat hun doelen zijn en hoe ze die doelen moeten bereiken. De afgelopen jaren hebben we een aantal elementen van LZM ingevoerd in onze school:

- Effectieve Feedback
- Growth/fixe mindset
- De leerkuil
- Leertaal
- Succescriteria
- Formatief assessment
- Doelen zichtbaar maken
- 10 denkkaders voor leerkrachten

Tien denkkaders

De 10 denkkaders van LZM omschrijven de manier waarop we tegen ons onderwijs (willen gaan) aankijken:

1. Ik evalueer mijn impact op het leren van mijn leerlingen
2. Ik zie assessments als informatie over mijn impact en de volgende acties die ik kan ondernemen
3. Ik werk samen met mijn collega's en mijn leerlingen aan mijn visie op vooruitgang en impact
4. Ik ben gericht op verbetering (change agent) en ik ben ervan overtuigd dat elke leerling vorderingen kan maken
5. Ik streef naar uitdaging voor alle leerlingen, zodat ze niet alleen 'hun best doen'
6. Ik geef feedback en help leerlingen die te begrijpen. De feedback die ik krijg probeer ik te begrijpen en ik probeer ernaar te handelen
7. Ik ben bezig met zowel dialoog als monoloog
8. Ik informeer leerlingen heel precies over hoe een goed resultaat eruitziet
9. Ik bouw relaties op, zodat het leren zich kan afspelen op een plek waar het veilig is om fouten te maken en van anderen te leren
10. Ik focus op het leren en de taal die daarbij hoort

Deze manier van denken en werken sluiten enerzijds heel goed aan bij onze missie/visie en manier van onderwijs de afgelopen jaren. Anderzijds verandert het lesgeven en denken over onderwijs wezenlijk; dat is al gebeurd, maar dat zal de komende jaren zeker nog het geval zijn. LZM zal onze leidraad hierbij zijn en we zullen dit verder uitbouwen door te bekijken wat onze leerlingen en leerkrachten nodig hebben om te komen tot 'zichtbaar lerende leerlingen' op onze school.



Deze andere manier van kijken naar het onderwijs heeft tijd nodig. Het borgen en herhalen van nieuwe kennis en vaardigheden is belangrijk en we gaan ook niet teveel tegelijk doen. Liever wat minder en goed borgen dan heel veel en oppervlakkige veranderingen.

Concreet:

Voorlopig zullen de methodes voor de verschillende vakken nog bepalend zijn voor ons onderwijs, maar we zien nu al dat er keuzes worden gemaakt in het aanbod. We gaan steeds meer uit van de (kern)doelen en leerlijnen en bepalen aan de hand daarvan de lesinhoud. In ons onderwijsplan (zie [bijlage 13, school](#)) hebben we de leerlijnen voor alle vakken beschreven.

Het gebruik van digitale middelen (touchscreen, tablets, programmeren...) gaat een steeds grotere rol spelen in ons onderwijs.

Onze leerlingen worden door middel van een uitgebreid leerlingvolgsysteem gevolgd op gebied van taal, lezen, rekenen, motoriek en sociale vaardigheden. Bij de kleuters is dat het systeem KIJK, bij de hogere groepen maken we gebruik van het Cito-LVS in combinatie met Esis. We analyseren (toets)gegevens en

passen ons onderwijs daar op aan. We doen dit zeker twee keer per jaar op school- en groepsniveau, maar dagelijks binnen de groepen.

Duidelijke, maar ook bondige instructie blijft ons uitgangspunt. Er wordt genoeg tijd ingeruimd voor het zelfstandig verwerken van het geleerde, maar samenwerken en samen leren wordt steeds belangrijker. We bieden meer en andere leerstof voor kinderen die dat willen en kunnen en verlengen de instructie voor leerlingen die dat nodig hebben.

Ten aanzien van ons onderwijs zoeken we naar een goede balans tussen de aandacht voor de cognitieve en de sociaal/emotionele ontwikkeling van de kinderen. We vieren met elkaar tijdens feesten en na behaalde resultaten en we ook hebben aandacht voor elkaar in mindere tijden.

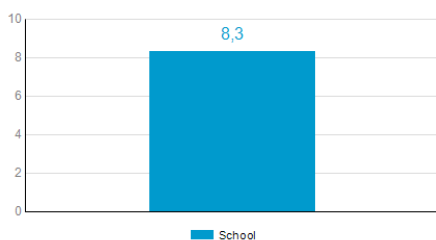
We meten jaarlijks zowel bij leerlingen, bij ouders als bij medewerkers de tevredenheid. We doen dat via Vensters.nl. Jaarlijks meten we ook m.b.v. KIJK (kleuters) en KANVAS (gr. 3 t/m 8) de sociaal emotionele ontwikkeling van de leerlingen. Komen hier aandachtspunten uit voort, dan plannen we dat in in de diverse bijeenkomsten op school (teamvergadering, studiedag, professionele ontmoeting (PO), bouwvergadering.....) We hebben een pestprotocol en een veiligheidsplan, alle leerkrachten zijn BHV-gecertificeerd.

2.4 Sterkte-zwakte analyse

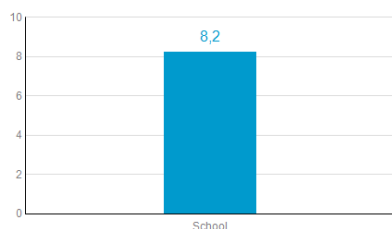
We meten de kwaliteit van onze school stelselmatig en op diverse terreinen. Hiervoor gebruiken wij verschillende instrumenten:

1. Venster PO, tevredenheidsonderzoeken bij ouders, leerlingen en medewerkers
 2. Scholen op de kaart
 3. Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (zie bijlage 6, school)
 4. Inspectierapport (zie bijlage 9, school, onderzoek van 2015)
 5. COO7, ons instrument voor de gesprekscyclus van de medewerkers
 6. KANVAS van de Kanjertraining
 7. KIJK, volgsysteem bij de groepen 1-2
 8. De analyse van toetsopbrengsten (zie bijlage 5, school)
 9. Groepsbesprekingen
 10. PDCA cyclus schoolplan/jaarplan
 11. Samenwerking met kwaliteitsbewaker Laurentius Stichting, kwaliteitsmatrix Laurentius Stichting
 12. De opbrengsten van overleggen, studiedagen en andere bijeenkomsten van ons team
 13. Ziekteverzuimcijfers
-
1. Vensters PO; jaarlijks nemen wij bij leerlingen en ouders de vragenlijst van Vensters PO af. Dit geeft een goed beeld van hoe deze verschillende geledingen de kwaliteit van de school ervaren. Van de uitkomsten van de vragenlijsten voor ouders en leerlingen brengen we verslag uit aan het team, de ouders, de leerlingen, het bestuur en de medezeggenschapsraad. Uiteraard komen de uitkomsten ook op 'Scholen op de kaart', zodat ook mensen buiten onze school deze informatie tot zich kunnen nemen.

In 2018 gaven de leerlingen van de groepen 6 t/m 8 gemiddeld een 'rapportcijfer' van 8,3. Ze voelden zich vooral veilig op school en waren zeer tevreden over de uitleg van de juf. Op de vraag: "Hebben jullie een leuke klas?" scoren ze een 7,1, dat is het laagste cijfer.



De ouders gaven een rapportcijfer van 8,2. Zij zijn het meeste tevreden over de veiligheid op school en de mate van plezier waarmee hun kind naar school gaat (8,8/8,7). Een 7,5 is de laagste score en die wordt gegeven voor 'hoe tevreden bent u over de informatie die u krijgt over uw kind?'



2. + 3. Scholen op de kaart + NRO-onderzoek: alle gegevens die we op deze site publiceren en die worden gegenereerd door de diverse instanties gebruiken we om analyses te maken op allerlei gebieden. We vergelijken onze cijfers met die van andere scholen op het gebied van de eindtoets, de VO-adviezen en bijvoorbeeld de schoolloopbaan van leerlingen.

4. Inspectierapport: in het kader van de nieuwe vorm van onderzoek zijn we als pilotschool in 2015 voor het laatst bezocht door de inspectie. Een samenvatting van de belangrijkste oordelen:

- Er is sprake van een breed en eigentijds aanbod.
- Het lesgeven van de leraren is in orde.
- De school kan zich verbeteren in stellen van ambitieuze doelen voor alle leerlingen.
- Het analyseren en evalueren van de resultaten van leerlingen kan ook verbeterd worden.
- Er heerst een veilig en prettig schoolklimaat.
- De directie werkt cyclisch aan het evalueren, verbeteren en borgen van haar kwaliteit en betreft hier actief verschillende belanghebbenden bij.

Inmiddels is er veel verbeterd op school: in ons onderwijsplan hebben we ambitieuze doelen opgesteld en we analyseren de opbrengsten structureel en zorgvuldig.

De medewerkers hebben we tot 2017 ondervraagd met behulp van de kaarten van WMKPO. We zijn daarmee gestopt aangezien we de kaarten en het systeem te ingewikkeld vonden en het kostte zowel in de voorbereiding als bij de uitwerking te veel tijd voor directie en medewerkers. In schooljaar 2018-2019 zijn we ook gestart met het navragen van de medewerkers met behulp van de vragenlijsten van Vensters PO. Over de resultaten van deze vragenlijst voor personeel brengen we verslag uit aan het team, het bestuur en de medezeggenschapsraad. In 2018 scoorden de medewerkers een 8,3 op tevredenheid over onze school. Zeer tevreden waren ze over het aanbod aan 'meer begaafde' leerlingen, de sfeer op school en het contact met de leerlingen (9,3/8,8/9,2).

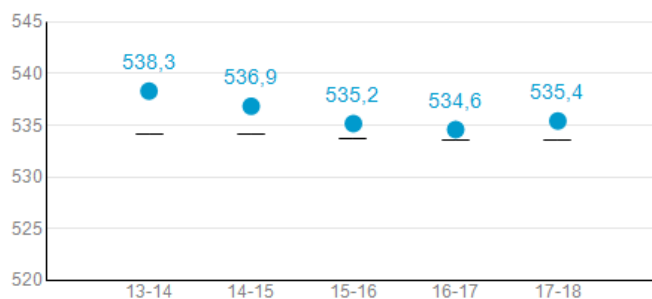
Relatieve aandachtspunten waren de contacten met ouders, de communicatie binnen school en de taakverdeling (alle 7,6). Het laatste punt komt in ieder geval aan bod bij het opstellen van het werkverdelingsplan (zie bijlage 20, school)

5. COO7: dit instrument gebruiken we voor de gesprekscyclus met de medewerkers. Lesobservaties, functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken, afstemmingsgesprekken, maar ook POP's, taakbeleid en scholingsactiviteiten worden bijgehouden in dit systeem. We werken sinds 2017 met COO7; het geeft richting aan de kwaliteit van onze medewerkers en de medewerkers worden meer verantwoordelijk voor en bewust van hun eigen ontwikkeling. Leerkrachten moeten zich nog meer bewust worden van het feit dat zij verantwoordelijk zijn voor hun ontwikkeling én dat ze dit bijhouden in COO7. We blijven dit de komende jaren dan ook stimuleren.

6. KANVAS: jaarlijks nemen we deze vragenlijsten van de Kanjertraining af. We meten hiermee hoe het gaat met het welbevinden van de kinderen op school. De leerlingen van de groepen 6 t/m 8 vullen de lijsten in en de leerkrachten van groep 3 t/m 8 doen dit voor alle leerlingen. Over het algemeen blijkt dat leerlingen zich goed en veilig voelen op school. We zien geen algemene urgente zaken die we moeten oppakken. Wel moeten we meer actie ondernemen als uit deze lijst (b)lijkt dat een leerling minder goed in zijn vel steekt. Meestal hebben we deze kinderen al in het vizier, maar het mag niet blijven bij de constatering van mogelijke problemen, we moeten ook kijken of er concreet iets kan gebeuren.

7. KIJK: de kinderen in de groepen 1-2 worden gevolgd met behulp van het observatiesysteem KIJK. De meeste kinderen ontwikkelen zich conform de te verwachten ontwikkelingslijn. De kinderen die daar van afwijken worden o.a. in groepsbesprekingen besproken.

8. Analyse van de toetsopbrengsten: twee maal per schooljaar maakt de intern begeleider een uitgebreide analyse van de opbrengsten van de CITO-toetsen voor begrijpend lezen, rekenen, spelling Voor woordenschat gebeurt dit één keer per schooljaar. Deze analyse wordt met het team besproken tijdens een studiedag in februari en tijdens een teamvergadering aan het begin van het nieuwe schooljaar. Tijdens deze bijeenkomsten wordt zowel op school- als groepsniveau bekeken wat trends zijn en naar aanleiding daarvan worden eventueel actiepunten opgesteld. In schooljaar 2018 zijn we bijvoorbeeld aan de slag gegaan met ons spellingonderwijs, omdat bleek dat we daarin iets minder scoorden dan de afgelopen jaren. Gemiddeld voldoen we bijna altijd aan de landelijke gemiddelden en normen. Onze score op de Cito-eindtoets daalde de afgelopen jaren iets (zie overzicht hieronder), in 2018 ging hij weer iets omhoog. Alle jaren zaten we boven de inspectie-ondergrens van de schoolvergelijkingsgroep.



9. Groepsbesprekingen: minimaal twee keer per jaar bespreken de intern begeleider en de leerkrachten alle leerlingen van de groep. Ze nemen alle (toets)gegevens door en bepalen of er aanleiding is voor interventies op individueel of groepsniveau. Daarnaast wordt de groepsdynamiek besproken.

10. PDCA cyclus schoolplan/jaarplan: dit schoolplan is onderdeel van de 4-jarige cyclus. In de jaarplannen worden beleidsvoornemens concreet beschreven in actiepunten. Specialisten op het gebied van taal/lezen, rekenen, gedrag, ICT, onderbouw/bovenbouw, IB en directie schrijven de deelplannen van het jaarplan. Zij evalueren drie keer per schooljaar hun plannen (zie verder 2.8)

11. Samenwerking met kwaliteitsbewaker Laurentius Stichting, kwaliteitsmatrix Laurentius Stichting: in schooljaar 2018-2019 is in eerste instantie de directie in overleg gegaan met de kwaliteitsbewaker van de Laurentius Stichting. Met behulp van de kwaliteitsmatrix (waarderingskader 2017) wordt bekeken op welke punten onze school zich nog kan verbeteren.

12. De opbrengsten van overleggen, studiedagen en andere bijeenkomsten van ons team: minstens net zo belangrijk als alle formele meetinstrumenten voor de kwaliteit van onze school is het overleg binnen het team. De bijeenkomsten verschillen van karakter en inhoud:

- MT
- Professionele ontmoeting: concrete onderwerpen die in de groep spelen, vaak intervisie
- Teamvergadering: meer algemene bijeenkomst waarin ook schooloverstijgende zaken worden besproken
- Bouwvergaderingen: meer gericht op specifieke groepen
- Studiedagen: met het gehele team en groepen 1-2 apart
- IB-overleg tussen directie en IB, wekelijks, over onderwijskwaliteit en over leerlingen
- ICT-overleg, ICT-ers met directie
- Overleg tussen specialisten op school
- Bouwcoördinatorenoverleg, voorbereiden bouwvergaderingen, overleg tussen directie en bouwcoördinatoren
- Etc.....

13. Ziekteverzuimcijfers: jaarlijks krijgen we van de afdeling personeelszaken een uitgebreid overzicht van allerlei gegevens m.b.t. het ziekteverzuim op stichting- en schoolniveau. Onze school heeft het schooljaar 2017-2018 een zeer laag verzuimpercentage gehad, 2,1%. We proberen de werkdruk goed te verdelen en vooral bezig te zijn met zaken die er toe doen. De medewerkers van school melden zich niet snel ziek, ze werken zo lang mogelijk door. Een klein aantal collega's meldt zich meerdere keren per jaar ziek. Er is bij de directie bekend hoe dat komt. Met deze collega's worden gesprekken gevoerd hoe de verzuimfrequentie terug te dringen.

2.5 Kansen en bedreigingen

Ook van buitenaf worden wij als school beïnvloed. Deze invloeden hebben we onderverdeeld in kansen en bedreigingen.

Kansen:

- Ons leerlingenaantal stijgt, na een aantal jaren van daling, nu weer gestaag. Er is een grotere instroom dan de afgelopen jaren. De komende jaren gaan er echter ook relatief grote groepen naar het Voorgezet Onderwijs. Dit zorgt waarschijnlijk voor een vrij stabiele situatie. We hebben in schooljaar 18-19 tien/elf groepen (vanaf januari 2019 een extra kleutergroep). We hebben ruimte voor 12 groepen.
- De afgelopen jaren is het team vrij stabiel gebleven. Een paar wijzigingen hebben ervoor gezorgd dat we nu wat betreft leeftijd een mooie diversiteit vinden in ons team. We werken als school samen met de PABO in het project 'samen opleiden'. Zodoende krijgen we veel stagiaires op school. Het is goed als wij in een vroeg stadium potentiële nieuwe collega's leren kennen en het is goed als zij onze school zien.
- We zijn in 2019 gestart met een zij-instroom traject van een collega die van buiten het onderwijs op onze school is gestart. Afhankelijk van onze bevindingen aangaande dit traject, kunnen we bekijken of we op deze manier vaker personeel willen aannemen.

- De samenwerking met Stichting Kinderspeelzaal verloopt goed en zorgt voor meer instroom. Vanuit de peuteropvang stromen de meeste leerlingen door naar onze school. Het feit dat we BSO aanbieden op school is ook een reden voor ouders om voor onze school te kiezen. In de nabije toekomst krijgen we naast onze school ook kinderopvang, zodat we in gezamenlijkheid opvang van 0 t/m 12 jaar hebben.

Bedreiging

- Het lijkt of onze leerlingenpopulatie verandert. Er lijken meer leerlingen te komen wiens ouders een 'lagere' opleiding hebben. Dit kan betekenen dat daarmee ook problematieken meer gaan voorkomen: taalachterstand, minder betrokkenheid, problematische thuissituaties..... Door onze samenwerking met Klavertje Vier (VVE-peuteropvang) krijgen we meer leerlingen met taalproblemen.
- Het personeelstekort heeft op onze school nog niet geleid tot grote problemen (klassen naar huis, onbevoegde mensen voor de klas....) We zullen voortdurend op zoek moeten gaan naar mogelijkheden en netwerken om in de toekomst dit te kunnen blijven waarborgen. Op stichtingsniveau wordt er ook veel gedaan om

Beleidsvoornemens:

- We onderzoeken of we het wereldoriëntatieonderwijs op een dusdanige manier kunnen gaan aanbieden, zodat de leerlingen o.a. meer 21^e eeuwse vaardigheden kunnen leren
- We blijven de aangeboden onderwerpen op LZM-gebied herhalen en breiden ons repertoire uit
- Hoe kunnen we ICT een betere plek geven in onze school? We gaan bekijken hoe ICT ons kan helpen in het aanbod en de verwerking van lesstof. We gaan in eerste instantie Snappet bekijken, waarna we beslissen of we hiermee willen gaan werken
- Het pestprotocol dient nagelopen te worden en waar nodig bijgesteld
- De leerkrachten maken beter en meer gebruik van COO7 om hun ontwikkeling te monitoren en te registreren
- Na het afnemen van de KANVAS-lijsten moeten we overleggen over concrete acties die moeten worden ingezet
- We gaan de site 'scholen op de kaart' en het NRO-onderzoek meer inzetten om onze gegevens te vergelijken t.o.v. andere scholen
- We willen toewerken naar een 'goed-beoordeling' van de inspectie
- Nagaan of de instroom inderdaad verandert. Het lijkt alsof we meer kinderen krijgen met ouders met 'lagere' opleidingen, vaker ook woonachtig in de componistenwijk. Klopt dit en wat betekent dat dan voor ons onderwijs. We zetten in ieder geval het al ingezette beleid m.b.t. taalonderwijs voort; veel woordenschatonderwijs en veel aandacht voor taalontwikkeling
- We moeten ons blijven/meer profileren als school die 'begaafde' leerlingen veel te bieden heeft, zodat we een goed gemixte populatie houden
- Borgen en blijven herhalen van alle aanpassingen in ons onderwijs (LZM):
 - met name de 10 denkkaders, die moeten uitgangspunt worden van ons denken en doen in ons onderwijs
 - leerlijnen en doelen bepalen onze lesinhoud
 - effectieve feedback, mindset, leerkuil
- 21st century skills nadrukkelijker aanbieden
- Het onderwijsplan wordt meer leidend voor het aanbod.

Leerresultaten

Met de uitslagen van de toetsen in ons leerlingvolgsysteem, maken wij regelmatig, maar ten minste tweemaal per jaar, een uitgebreide analyse van de leerresultaten op schoolniveau. Voor een compleet overzicht van de toetsen die wij afnemen verwijzen wij naar ons toetskalender [\(zie bijlage 10, school\)](#).

Inspectie

Jaarlijks wordt ons bestuur bezocht door de inspectie. Alle scholen van de Laurentius Stichting worden dan besproken, maar zeker de scholen waar een risico is op onvoldoende kwaliteit. Onze school voorziet ons bestuur van informatie, zodat zij de inspectie kunnen informeren. In principe wordt iedere school eens in de vier jaar door de inspectie bezocht. Bij ons is dat in 2015 voor het laatst gebeurd (zie 2.4)

2.6 Doelen

Vanuit de missie, de visie en het concept formuleren wij lange termijn doelen, waarmee we de beschreven situatie kunnen benaderen. De doelen worden gekozen op basis van het verschil tussen de huidige, gemeten, situatie en de streefsituatie en worden, in eerste instantie, in het schoolplan over 4 jaren verdeeld.

2.7 Schoolplan

Bovenstaande onderdelen worden een keer per vier jaar opgesteld en vastgelegd in het schoolplan.

2.8 Jaarplan

In onze jaarplannen vertalen we deze lange termijn doelen in kleinere stappen tot een SMART opgesteld uitvoeringsplan.

SMART staat voor:

Specifiek
Meetbaar
Acceptabel
Realistisch
Tijdgebonden



Per onderdeel wordt in de jaarplannen niet alleen het onderwerp weergegeven, maar ook het specifieke doel, de route om het doel te bereiken, het tijdsplan waarbinnen het doel bereikt zal moeten worden en wie er verantwoordelijk is voor de uitvoering van taken die naar het doel zullen leiden. Ten slotte wordt aangegeven hoe uiteindelijk meetbaar is of het doel bereikt is. Aan het eind van het traject zal geëvalueerd worden of dit gelukt is.

Door ontwikkeltrajecten SMART te formuleren, wordt zowel de uitvoering als de beoordeling van resultaten veel gemakkelijker. We weten vooraf specifiek wat we willen bereiken. We formuleren onze doelen realistisch. Er is draagvlak voor deze doelen bij de betrokken personen. We kunnen achteraf nagaan of het doel bereikt is, binnen een vooraf vastgestelde tijd. Ook stellen we vooraf vast welke succescriteria we hanteren om achteraf te kunnen vaststellen of het doel bereikt is. Door deze laatste toevoeging wordt het plan van aanpak niet alleen een instrument om kwaliteit te verbeteren, maar ook een instrument om kwaliteit te meten.

2.9 Kwaliteitscyclus

In onze plannen werken we bij ieder onderdeel volgens de cyclus Plan-Do-Check-Act.

In de eerste fase (Plan) bepalen we de kwaliteit die we willen bereiken, meten we de kwaliteiten die we nu hebben en maken we plannen hoe we van de huidige situatie naar de gewenste situatie kunnen komen. Deze plannen worden SMART opgesteld, waarbij we er goed op letten ook tussentijdse evaluaties in te plannen en mogelijkheden tot eventuele bijstelling, mocht de tussentijdse evaluatie daar aanleiding toe geven.

In de tweede fase (Do) voeren we de gemaakte planning uit. Tijdens dit uitvoeringsproces vindt voortdurend trajectbewaking plaats, veelal door het MT en de specialisten van de school. Ook de medezeggenschapsraad speelt hier een belangrijke rol in. Trajectbewaking betekent dat er voortdurend bewaakt wordt dat de verschillende fases van de kwaliteitsbewaking continu en cyclisch uitgevoerd worden.

In de derde fase (Check) controleren we, via een tussentijdse evaluatie, of we met onze planning nog wel op de goede weg zitten. Wij doen dat drie keer per jaar: december, maart en juni.

Bij de vierde fase (Act) volgt eventueel (afhankelijk van de uitkomst van de Check-fase) een bijstelling in de planning.

Daarmee zijn we dus automatisch weer uitgekomen bij fase 1 (de Plan-fase) en wordt de cyclus opnieuw doorlopen.



2.10 Vastlegging en borging

Om ervoor te zorgen dat, ook na uitvoering van de jaarplannen, de behaalde kwaliteit gewaarborgd blijft, zal elke definitief vastgestelde beleidsregel worden vastgelegd in ons Handboek (zie bijlage 14, school). Hierin staat, na afloop van het proces, weergegeven welke werkwijzen de school volgt om de onderwijskwaliteit te behalen en te behouden.

2.11 Leerkrachtgedrag

Bij bepaald beleid hoort een bepaald leerkrachtgedrag. Dit gedrag is deels vastgelegd in de wet op de beroepen in het onderwijs. In deze wet worden de bekwaamheidseisen van leerkrachten beschreven. Verder regelt de wet dat scholen beleid ontwikkelen voor het onderhouden van de bekwaamheid van hun personeel. De in de wet verwoorde verantwoordelijkheden van de leraar zijn samen te vatten door vier beroepsrollen te onderscheiden: de interpersoonlijke rol, de pedagogische, de vakinhoudelijke & didactische en de organisatorische. Deze beroepsrollen worden vervuld in vier typen situaties die kenmerkend zijn voor het beroep van leraar: het werken met leerlingen, met collega's, met de omgeving van de school en met zichzelf. Bij dat laatste gaat het om het werken aan de eigen professionele ontwikkeling.

In ons personeelsbeleid (zie hoofdstuk 5) is beschreven hoe de leerkrachten gemotiveerd en ondersteund worden bij het werken aan de eigen professionele ontwikkeling. De ontwikkeling kan

plaatsvinden op teamniveau (teamontwikkeling) en op individueel niveau. Deze ontwikkelingen zullen altijd plaats vinden in het verlengde van de eerder beschreven doelen van de school.

2.12 Verantwoording

Wij leggen regelmatig verantwoording af over de kwaliteit van de school.

Uitslagen van tevredenheidsonderzoeken

Van de uitkomsten van de vragenlijsten voor ouders en leerlingen van 'Mijn scholen op de kaart' brengen we verslag uit aan het team, de ouders en de leerlingen. Eventuele verbeterpunten nemen we op in de (jaar-)plannen.

Van de resultaten van de vragenlijst voor personeel brengen we verslag uit aan het team en bepalen we eventuele actiepunten, die we opnemen in de (jaar-)plannen.

Jaarplannen

In onze jaarplannen [\(zie bijlage 1, school\)](#) evalueren wij drie keer per jaar de voortgang van de ontwikkelingen. Deze evaluaties worden steeds gedeeld met het team en de medezeggenschapsraad. Aan het einde van het (school-)jaar evalueren wij in ons jaarplan of de door ons nagestreefde doelen zijn behaald. Ook deze evaluatie wordt gedeeld met het team en de medezeggenschapsraad.

Jaarverslag en schoolgids

In het jaarverslag [\(zie bijlage 2, school\)](#) leggen wij verantwoording af over het door ons gevoerde beleid en de door ons behaalde resultaten. Zo wordt het resultaat van alle ontwikkeltrajecten die in het afgelopen jaar centraal hebben gestaan benoemd. Ook worden de geplande trajecten voor het komende schooljaar bekend gemaakt. Deze verantwoording wordt gedeeld met het team, medezeggenschapsraad en bestuur. Een samenvatting wordt opgenomen in de schoolgids [\(zie bijlage 3, school\)](#), zodat de ouders dit ook kunnen lezen.

Schoolplan

Bij de afsluiting van het schoolplan evalueren wij of de door ons benoemde lange termijn doelen zijn behaald. Wij doen hiervan verslag in het nieuwe schoolplan dat vervolgens geschreven wordt.

Inspectie

Alle bovenstaande documenten worden jaarlijks (schoolplan iedere vier jaar) gedeeld met de onderwijsinspectie. Verslagen van de inspectie over onze school zijn o.a. te vinden via

www.scholenopdekaart.nl



Scholen op de kaart

3 Evaluatie voorgaande schoolplan

In het schoolplan 2015-2019 hebben we een aantal verbeterpunten gepland. Een groot aantal daarvan is behaald. Echter, de voornaamste ontwikkeling die we nu doormaken, met name op het onderwijsinhoudelijk gebied van Leren Zichtbaar Maken (LZM) is in het vorige schoolplan niet genoemd.

Om een beeld te geven van de (niet) behaalde doelen volgt hier een opsomming van de belangrijkste verbeterpunten van de afgelopen 4 jaar:

- *Groepsplannen die beter te gebruiken zijn als dagelijkse leidraad*: we hebben het vaste format van de groepsplannen helemaal losgelaten. Het bleek dat deze manier van denken en werken vrijwel niets opleverde voor de kwaliteit van ons onderwijs voor onze leerlingen. We zijn nu veel meer aan het nadenken over hoe we ons onderwijs kunnen aanpassen aan de behoefte van leerlingen. Het onderwijsplan [\(zie bijlage 13, school\)](#) is het document dat hier steeds meer richting aan geeft.
- *De school beschikt over een deugdelijke methode voor de sociale ontwikkeling*: we zijn inmiddels drie jaar aan het werk met de Kanjertraining. We gebruiken deze methode steeds meer om onze leerlingen 'goed gedrag' aan te leren. We willen wel dat, onder aanvoering van [onze nog aan te stellen](#) Kanjercoördinator, deze methode meer terugkomt in dagelijkse handelen. Ook willen we het pestprotocol aanpassen.
- *De school stelt voor leerlingen met een specifieke behoefte (een eigen leerlijn) een ontwikkelingsperspectief op (basisonderwijs)*: inmiddels doen we dit voor zowel leerlingen die naar het SBO/SO gaan als voor leerlingen die op een eigen leerlijn zitten.
- *De leraren stemmen de aangeboden leerinhouden af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen + Het groepsplan en de dag- en/of weekplanning verheldert wanneer wie (welke groepje) (extra) instructie krijgt*: klassikaal onderwijs is nog steeds ons uitgangspunt, maar daarbinnen wordt veel gedifferentieerd en onderwijs op maat aangeboden. De leerkrachten houden de resultaten van de leerlingen goed bij en stemmen daar (vooral bij rekenen en taal) hun lessen op af.
- *De school beschikt over een meerjarenoverzicht van de eindopbrengsten, gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies*: ieder jaar analyseren we de opbrengsten, deze analyse slaan we op in een document waarin de voorgaande jaren ook staan. Uit deze analyse halen we eventueel verbeterpunten. Deze komen dan weer terug in de jaarplannen.
- *Kindgesprekken invoeren*: we hebben twee keer per jaar een rapportgesprek waar de leerling bij aanwezig is. 'Leergesprekken' zijn nog niet structureel ingevoerd.
- *Nieuwe taalmethode*: in schooljaar 17-18 zijn we gestart met de methode Taalactief. De taalcoördinator zet het werken met deze methode nog regelmatig op de agenda.
- *Klassenbezoek*: onder andere door de inzet van het HRM-instrument COO7 wordt er veel structureler aandacht geschonken aan de kwaliteit van lesgeven. Jaarlijks wordt iedere leerkracht bezocht en vinden er gesprekken over deze bezoeken plaats. In een digitaal dossier wordt de ontwikkeling van alle medewerkers bijgehouden.
- *VVE-beleid*: onder aanvoering van onze onderbouwcoördinator is er een flinke verbeteringsslag gemaakt in ons VVE-cluster. Er vindt structureel overleg plaats, er worden meerder activiteiten per jaar georganiseerd die het onderwijs op taalgebied voor peuters en kleuters moeten verbeteren.
- *Overgang PO-VO*: uit onderzoek is gebleken dat onze adviezen goed zijn. Ook na drie jaar op het VO zit het grootste deel van onze leerlingen nog op het niveau dat wij hebben geadviseerd [\(zie bijlage 6 school, NRO-onderzoek\)](#)
- *Schoolklimaat*: ieder jaar laten we ouders, leerlingen medewerkers vragen beantwoorden over de veiligheidsbeleving in de breedste zin van het woord. Ons beleid op dit gebied staat beschreven in het veiligheidsplan [\(zie bijlage 8, school\)](#)

Beleidsvoornemens:

- Het onderwijsplan gebruiken we meer om keuzes te maken in ons onderwijsaanbod
- De Kanjertraining wordt meer onderdeel van ons dagelijks handelen en we passen het pestprotocol aan
- We maken afspraken over hoe we resultaten bijhouden van het dagelijkse werk van de kinderen. Nu hebben leerkrachten hun eigen systeem daarvoor. Willen we toewerken naar uniformiteit?
- Nagaan of het zinvol is dat we gesprekken met leerlingen gaan invoeren waarbij we heel duidelijk bespreken wat de te behalen doelen zijn voor die leerling

Met opmaak: Regelafstand: enkel

4 Onderwijskundig beleid

Onze school is een moderne, open, katholieke basisschool. Levensbeschouwelijke vorming van de kinderen vindt plaats in het hele leerproces van onze school. Het krijgt speciale aandacht tijdens de dagopeningen van de methode Trefwoord.

Een groot aantal ouders kiest voor het katholieke onderwijs, zonder zelf met de katholieke traditie van doen te hebben. Onze school wil openstaan voor iedereen die zich thuis voelt bij onze manier van leven en werken en voor iedereen, die van goed onderwijs gebruik wil maken. Wij willen dat de kinderen met plezier naar school gaan in een sfeer die veilig en vertrouwd is en waarin elk kind tot zijn recht kan komen. Tijdens de lessen uit de methode Trefwoord, waarin normen en waarden vanuit onze levensbeschouwing aan de orde komen, besteden we hier aandacht aan. Deze lessen hebben als doel de kinderen bewuster te leren leven en respect voor elkaar te hebben. Daarnaast maken de kinderen ook kennis met elementen uit de christelijke traditie, zoals Bijbelverhalen, christelijke feesten en gebruiken. Uiteraard komen ook andere culturen en geloven aan bod. Wij gaan er van uit dat alle kinderen bij de vieringen van de school aanwezig zijn.

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. We bieden daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling met behulp van de lessen van de Kanjertraining. 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 op dit gebied wordt tijdens de groepsbespreking besproken en de individuele leerling komt aan bod tijdens de leerlingbespreking. Deze gesprekken vinden in ieder geval één keer per jaar plaats tussen de leerkrachten en de IB'er. In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. Het welbevinden van de leerlingen wordt in de groepen 1-2 in de gaten gehouden door middel van het invullen van KIJK. Bij de groepen 3 t/m 8 vullen we de vragenlijsten in van KANVAS (kanjertraining). De leerlingen van de groepen 5 t/m 8 doen dit ook voor zichzelf.

Actief Burgerschap en Sociale cohesie is geen vak op zich binnen onze school. Het aanbod op dit gebied vindt verweven in andere lessen en activiteiten plaats. Tijdens de lessen catechese, sociaal-emotionele vorming, aardrijkskunde en geschiedenis komen deze aspecten explicieter aan bod, maar ook bijvoorbeeld bij gymnastieklessen speelt sociale cohesie veelvuldig een belangrijke rol. Betrokkenheid bij de samenleving wordt gestimuleerd door het organiseren van diverse activiteiten: een jaarlijkse

goede-doelen-actie en het meedoen aan de kinderpostzegelactie zijn hier voorbeelden van.

Coöperatieve werkvormen en de afspraken die daarbij horen leren leerlingen na te denken over hun eigen rol en inbreng. Luisteren, een mening geven en aanhoren, beargumenteren zijn vaardigheden die daarbij aangesproken dienen te worden.

Onze 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. Onze afspraken zijn:

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

Ons leerstofaanbod:

Op onze school gebruiken we moderne methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren en daar waar nodig aangevuld met extra stof. Er wordt steeds meer gebruik gemaakt van educatieve software. Bij de vakken schrijven, lezen en rekenen maken we gebruik van 'de leerkrachtassistent'. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke (Cito) en methodegebonden toetsen. Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende afspraken vastgesteld

1. Onze methodes voldoen aan de kerndoelen
2. Wij gebruiken voor taal, rekenen en wereldoriëntatie methodegebonden toetsen
3. Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn
4. Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen (niveau/werktempo...)
5. De school besteedt aandacht aan actief (goed) burgerschap

6. Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT
7. Het leerstofaanbod voorziet in aandacht voor intercultureel onderwijs
8. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs

Vakgebied	Methode	Wordt gebruikt in groepen	Voldoet aan de kerndoelen	Financiële ruimte voor vervanging
Nederlandse Taal	Schatkist	1-2	x	x
Nederlands Taal	Taalactief	4 t/m 8	x	x
Woordenschat	LOGO 3000	1-2	x	x
Begrijpend lezen	Leeslink	4 t/m 8	x	x
Informatieverwerking	Blits	5 t/m 8	x	x
Aanvankelijk lezen	Veilig Leren Lezen	3	x	x
Technisch lezen	Estafette	4 t/m 8	x	x
Schrijven	Schrijfdans	1-2	x	x
Schrijven	Pennestreken	3 t/m 8	x	x
Rekenen	Schatkist	1-2	x	x
Rekenen	Wereld in getallen	3 t/m 8	x	x
Engels	Groove me	1 t/m 8	x	x
Bewegingsonderwijs	Basisdocument	1 t/m 8	x	x
Aardrijkskunde	Wereld van Verschil	4 t/m 8	x	x
Geschiedenis	Bij de tijd	3 t/m 8	x	x
Natuuronderwijs	Leefwereld	3 t/m 8	x	x
Verkeer	Klaar over!	3 t/m 7	x	x
Tekenen	Moet je doen	1 t/m 8	x	x
Handenarbeid	Moet je doen	1 t/m 8	x	x
Drama	Moet je doen	1 t/m 8	x	x
Godsdienst	Trefwoord	1 t/m 8	x	x
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kanjertraining	1 t/m 8	x	x
Techniek	Diverse materialen	1 t/m 8	x	x
Muziek	Moet je doen/zangexpress	1 t/m 8	x	x
ICT	Diverse programma's	1 t/m 8	x	x

NB In de begroting van ieder jaar is een meerjarenplanning opgenomen m.b.t. de vervanging van de diverse methoden.

Taalleesonderwijs

Sinds 2016 is er een taalcoördinator op onze school. In 2018 hebben we ook iemand verantwoordelijk gesteld voor het leesonderwijs. Zij zorgen er beiden voor dat taal/lezen regelmatig op de agenda staat en dat de kwaliteit wordt bewaakt. In ons HandBoek (zie bijlage 14, school) hebben we het beleid rond taal beschreven.

In de onderbouwgroepen wordt er veel tijd ingeroosterd voor taal en lezen. De groepen 1-2 werken thematisch waarbij de woordenschatmethode LOGO 3000 leidend is. Sinds 2017 hebben we extra ondersteuning gecreëerd in groep 3 voor o.a. het technisch lezen. Dit heeft in dat schooljaar geleid tot hogere opbrengsten. We zetten die ondersteuning voort.

In schooljaar 2018-2019 schaffen we een nieuwe methode voor het aanvankelijk lezen aan.

De aanschaf van de technisch leesmethode 'Estafette' voor de groepen 4 t/m 8 heeft een goede impuls gegeven aan ons leesonderwijs. Door de hele school heen zijn de gemiddelde resultaten van het leesonderwijs op niveau. De ouders worden ook steeds meer betrokken bij het taal-leesonderwijs. Ze ondersteunen bij het gebruik van de leesprogramma's op de tablets (Flitsen) en ouders worden beter ingelicht over de eventuele leerproblemen van hun kinderen. Door ze daar bewust van te maken en met concrete voorstellen voor begeleiding te komen, proberen we leerachterstanden te beperken/te voorkomen. In de groepen 3 worden ouders geïnformeerd over de woorden die aangeboden zijn.

In 2017 hebben we Taalactief aangeschaft. Deze methode sluit beter aan bij ons onderwijs wat betreft differentiatie en aanbod (veel aandacht voor woordenschat).

In schooljaar 2015-2016 hebben we met het team bekeken wat goed onderwijs op het gebied van begrijpend lezen is. We maakten daarbij gebruik van de kwaliteitskaarten van School aan Zet. We hebben bekeken wat dat betekent voor de aanschaf van een nieuwe methode. We werken sindsdien naar tevredenheid met Leeslink.



Rekenen

Rekenen en wiskunde vinden we naast taal-lezen het belangrijkste vak. Dit vak staat dan ook elke dag in iedere groep op het rooster. In 2013 hebben we een L11-rekencoördinator aangesteld. Deze collega is in 2017 op een andere school gaan werken. We merken dat rekenen nu **minder vaak op de agenda staat tijdens overleggen.**

We werken met de nieuwe Wereld in Getallen en met Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. In iedere groep maken we de doelen zichtbaar voor de leerlingen en schalen zij zich in op een niveau.

Bij de rekenlessen werken we in 3 niveaus in de groep; de verlengde instructie voor leerlingen die moeite hebben, de middengroep die na de instructie zelfstandig de lesstof mag verwerken en de leerlingen die na een korte instructie de lesstof gaan maken en daarna verrijkend materiaal aangeboden krijgen.

In de groepen 1-2 werken we thematisch met de methode Schatkist. Er wordt veel aandacht besteed aan tellen, cijfers en **overige rekendoelen.**



Effectieve 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. We starten op tijd, de school gaat 10 minuten voor aanvangstijd open en om 8.30 uur gaat een signaal waarbij de ouders de school verlaten en de lessen beginnen.

Ook willen we leerlingen voldoende leertijd geven om zich het leerstofaanbod eigen te maken. We werken vanuit een lessentabel **(zie bijlage 15, school)**, een weekoverzicht en een dagvoorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

Onze afspraken zijn:

1. De leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en) (een week vooruit)
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 extra tijd voor taal en rekenen (gelet op de behoeften van onze populatie)
6. De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

Voor de groepen 3 t/m 8 is er een lessentabel met daarin het aantal uren per vak per jaargroep. Voor de groepen 1-2 is een urenoverzicht in de maak.

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. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen. Daarbij hanteren we duidelijke regels en ambities:

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

In schooljaar 2013-2014 is er een L11-er gedragscoördinator aangesteld. Onder aanvoering van deze collega hebben we gezocht naar een methode voor gedrag en zijn we zoals eerder vermeld op de Kanjertraining uitgekomen. Het werken met deze methode en de daarbij behorende afspraken heeft tot meer structuur en meer gezamenlijke visie op het gebied van pedagogisch handelen geleid. Het doel is om tot een gezamenlijke 'taal' te komen op gedragsgebied met nog meer duidelijkheid voor de leerlingen én leerkrachten.

In schooljaar 2015-2016 hebben we na een intensieve teamtraining van in totaal 3 bijeenkomsten de Kanjertraining ingevoerd. In schooljaar 2016-2017 volgde een vierde sessie om de invoer te evalueren en verder te borgen. In 2020 volgt er nog één bijeenkomst, zodat iedereen volledig gecertificeerd is. We zullen de nieuwe collega's ook mee moeten nemen in deze scholing.

[Zie bijlage 7 + 8, school]

Didactisch handelen

De laatste jaren hebben we veel aandacht besteed aan het didactisch handelen van de leerkrachten. Het Directe Instructie Model was eerst leidraad voor onze manier van lesgeven. We hanteren nog steeds aspecten van dit model. De inzichten die we hebben gekregen door het traject van Lereren Zichtbaar Maken leiden nu ook tot aanpassingen van ons onderwijs. We willen de leerlingen steeds meer medeverantwoordelijk maken voor en betrekken bij 'hun' onderwijs. Verder willen we de

leerlijnen van de verschillende vakken veel meer gaan gebruiken als richtlijn voor de aan te bieden lesstof. Deze staan beschreven in ons Onderwijsplan.

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

Onze afspraken zijn:

Lessen zijn goed opgebouwd

De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus

De leraren geven directe instructie

De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen

De leerlingen werken zelfstandig, maar juist ook veel samen

De leraren geven ondersteuning (verlengde instructie) en hulp (vaste ronde)

De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren

De leraren zorgen voor stofdifferentiatie

De leraren zorgen voor tempodifferentiatie

Onze ambities zijn:

De leerlingen kennen hun doelen voor rekenen en taal (waar ga ik heen?)

De leerlingen weten waar ze staan bij de vakken rekenen en taal (hoe sta ik ervoor?)

De leerlingen weten wat ze moeten doen om hun doelen te behalen bij rekenen en taal (wat is de volgende stap?)

Ondersteuning

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, gebruiken we de methodegebonden toetsen en het CITO-LVS. Leerlingen met een V- of IV-score, leerlingen die sterk terugvallen en leerlingen met een I-score komen in aanmerking voor extra zorg. De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leraar. De intern begeleider heeft een coördinerende taak. Onze ambities zijn:

1. De leraren kennen de leerlingen
2. De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben
3. Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind
4. Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen
5. De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
6. Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen
7. De school voert de zorg planmatig uit
8. De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na
9. De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding
10. Onze gemiddelde score op Cito-toetsen ligt boven de ondergrens van II (twee)

[Zie verder bijlage 11, school]

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. We krijgen steeds meer oog voor de talenten van onze leerlingen. Toch willen we nog meer ruimte zoeken om deze talenten te benutten. Een voorbeeld van wat wel al heel goed werkt op onze school is Levelwerk. Kinderen die meer en anders willen leren krijgen één keer per week instructie door een opgeleide talentenbegeleider. De leerlingen krijgen daarna een weekprogramma dat zij naast de basisstof maken

[zie bijlage 16, school].

Onze ambities 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. Onze school beschikt over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills

Passend onderwijs

Regulier waar het kan, speciaal waar het moet!

Per 1 augustus 2014 geldt de wet op 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 (zie bijlage 12, school) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven. Dit plan is een document dat voortdurend in beweging is. Als team ontwikkelen we ons en kunnen we sommige problematieken op dit moment niet de juiste aandacht geven, maar misschien in de toekomst wel.

We zijn als school sinds augustus 2014 aangesloten bij het Samenwerkingsverband PPO Delfland. In samenwerking met dit nieuwe verband geven we steeds meer inhoud aan Passend Onderwijs.

Uitgangspunt is dat alle kinderen succesvol op school zijn. Voorwaarden om dit te bereiken zijn drie aspecten:

- Kinderen zijn gezond
- Kinderen voelen zich veilig
- Alle kinderen volgen het onderwijs dat bij hen past

Om te bereiken dat alle kinderen het onderwijs krijgen dat bij hen past, dient het onderwijs op onze school van goede kwaliteit te zijn. Er is, indien nodig, specialistische onderwijszorg beschikbaar voor de kinderen die dat nodig hebben en de fysieke voorzieningen zijn van goede kwaliteit.

Kwaliteit met betrekking tot passend onderwijs.

Bij het komen van kwalitatief goed onderwijs, ook aan kinderen met specifieke onderwijsbehoeften, wordt dit bepaald door:

- Passend aanbod aan onderwijs en begeleiding in de zin van:
- goed onderwijs en goede begeleiding;
- een expliciete visie
- goede voorzieningen
- goede structuren en afspraken
- optimale ontwikkeling, met meetbare leer- en ontwikkelingsresultaten van kinderen
- goede samenwerking met ouders
- passende competenties van leerkrachten
- gunstige condities op school en bovenschools niveau en in samenwerking met externe partners

(Team)scholing, intervisie, collegiale consultatie, coaching (door onder meer de L11-ers) zijn zaken die met betrekking tot Passend Onderwijs veel aandacht vergen. Meer over de organisatie rond Passend Onderwijs en de gevolgen voor ons onderwijs valt te lezen in ons ondersteuningsplan (zie bijlage 11, school).

Opbrengsten

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Leerkrachten hebben als uitgangspunt dat hun handelen gericht is op de hoogste haalbare opbrengsten, met name bij taal en rekenen. We achten het van belang, dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs.

We richten ons onder meer op de gemiddelde score bij de Cito-toetsen. We hebben zelf normen/ambities vastgesteld (zie onderwijsplan). Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem Esis en het Cito-LVS. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) en de analyses van de toetsen wordt de uitslag van de toetsen (de behaalde gemiddelde score) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde score). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB'er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

- Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren)
- Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen
- Meer automatiseren
- Methode-aanbod uitbreiden
- Differentiatie aanpassen
- De IB'er overlegt met de leerkracht of het 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.

Beleidsvoornemens:

- We stellen in het schooljaar 2019-2020 een nieuwe reken+ gedragscoördinator aan
- Lesurentabel groepen 1-2 wordt opgesteld
- De Kanjertraining wordt meer onderdeel van ons dagelijks handelen en we passen het pestprotocol aan
- Nieuwe leerkrachten blijven scholen op het gebied van de Kanjertraining
- Nieuwe leerkrachten bijscholen en betrekken in het LZM-traject
- Leerlingen worden meer betrokken bij hun onderwijs: waar ga ik heen, hoe sta ik er voor, wat is de volgende stap?
- We passen ons onderwijs zo aan dat de 21st century skills structureel en expliciet aanbod komen

5 Personeelsbeleid

Doel van het personeelsbeleid en de daaruit voortkomende activiteiten is het bevorderen van de groei, ontwikkeling, welzijn en welbevinden van al het personeel, zodat er sprake is van een professionele organisatie.

Het 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 zijn verwerkt in het programma van COO7. Met dit instrument volgen wij o.a. medewerkers, plannen we de gesprekscyclus en maken we duidelijk op welke gebied(en) medewerkers zich willen scholen. We gaan uit van de volgende competenties:

1. Interpersoonlijk competent
2. Pedagogisch competent
3. Didactisch competent
4. Organisatorisch competent
5. Competent in het samenwerken met collega's
6. Competent in het samenwerken met de omgeving
7. Competent in reflectie en ontwikkeling



Huidig personeel

	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2018-2019
1	Aantal personeelsleden	23
2	Verhouding man/vrouw	3-20
3	L10-leraren	10
4	L11-leraren	6
5	Aantal IB'ers (L11)	1
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren	2
7	Opleiding schoolleider	2
8	ICT-specialisten	2

	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2018-2019
9	Onderwijsassistenten	1
10	Taalspecialisten	2
11	Gedragsspecialist	0 [wordt in 19-20 aangesteld]
12	Rekenspecialisten	0 [wordt in 19-20 aangesteld]
13	Specialist jonge kind	1
14	Conciërge	1
15	Administratief medewerkster	1

Schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door een volledig ambulante directeur en het Management Team (MT). Het MT bestaat uit twee bouwcoördinatoren en een leerkracht. Een lesgevende medewerker is één dag ambulant voor ondersteunende taken op directieniveau. Er is regelmatig overleg met de IB-er, maar deze behoort niet tot het MT. De IB-er behoudt daarmee haar neutrale status binnen het team, dit i.v.m. haar werkzaamheden als coach/begeleider van leerkrachten.

De schoolleiding richt zich op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. De schoolleiding vindt met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze, daar waar nodig en noodzakelijk, rekening houdt met verschillen tussen leraren. Onze **ambities** zijn:

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

De directeur van onze school is geregistreerd RDO-directeur in het directeurenregister. In ontwikkelingsgesprekken met het bestuur van de Laurentius Stichting krijgt de directeur zicht op zijn (nog te ontwikkelen) competenties.

De managementgesprekken die het bestuur van de Laurentius Stichting houdt met de directeuren hebben tot doel de effecten van de beleidsontwikkelingen te volgen, alsmede nieuw beleid en afspraken op stichtingsniveau te bespreken.

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, sommige L11-ers en de IB-er klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. Het team heeft aangegeven dat men graag meer met en van elkaar wil leren; een zogenaamde professionele leergemeenschap. Dit sluit aan bij het Strategisch Beleidsplan van de Laurentius Stichting.

Werving

De werving en selectie van personeel gebeurt in eerste instantie stichtingsbreed intern. Nadat een vacature is gemeld en een profiel is opgesteld wordt de vacature intern uitgezet. Als de vacature niet ingevuld kan worden door interne kandidaten van de stichting zelf, kan besloten worden tot externe plaatsing. Afhankelijk van de periode (laat in het schooljaar) en beschikbaarheid van personeel kan besloten worden een vacature zowel intern als extern uit te zetten.

De sollicitatiecommissie bestaat in principe uit de directeur, een afvaardiging van het team en een afvaardiging van de MR. Bij vervangingsvacatures die snel vervuld moeten worden, kan de directeur besluiten alleen of met een kleinere sollicitatiecommissie de procedure te doorlopen. Gaat het om een directievacature dan is ook het CvB van de stichting bij de procedure betrokken.

Begeleiding nieuwe medewerkers

Nieuwe leraren krijgen een mentor (een meer ervaren collega). Deze mentor ondersteunt de nieuwe collega, waarbij het speerpunt ligt op de dagelijkse praktijk en afspraken binnen school, maar ook de onderwijsinhoudelijke kant komt aan bod. Daarnaast wordt de nieuwe collega door de directie op de hoogte gesteld van de missie, de visies en afspraken m.b.t. instructie e.d. middels het handboek, een boek over het directe instructiemodel, een samenvatting van Leren Zichtbaar Maken en de schoolgids. De directeur beoordeelt het functioneren volgens de afspraken over de gesprekscyclus binnen de Laurentius Stichting. (COO7)

Taakbeleid

Taakbeleid is de optimale afstemming tussen het taakpakket van de school enerzijds en de ambities, de belastbaarheid, kennis en vaardigheden en de beschikbare tijd van de teamleden anderzijds. Taakbeleid is gekoppeld aan de doelstellingen van de schoolorganisatie en draagt bij aan het welzijn van het team. In schooljaar 2018-2019 hebben we de normjaartaak berekend en de taken verdeeld m.b.v. het normjaartaakdeel van COO7. Dit verliep niet naar tevredenheid. In schooljaar 2019-2020 gaan we dit in het programma PM-TOP doen conform de afspraken in de CAO (werkverdelingsplan). De taken zijn geïnventariseerd en omschreven. Er is met behulp van een urensystematiek een zwaarte toegekend aan elke taak. De taaktoedeling aan de medewerkers is op schrift gesteld. De uitvoering wordt gecontroleerd en er vindt een jaarlijkse evaluatie plaats.

[Zie verder bijlage 17, school]

Lesobservaties

De directie en de IB'er leggen jaarlijks bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Het doel van deze bezoeken is divers. De directie legt bijvoorbeeld klassenbezoeken af in het kader van een eerste-jaarsaanstelling of als voorbereiding op een functionerings- en een POP-gesprek. Bevindingen van de directeur worden besproken met de leerkracht, waarbij zowel de leerkracht als de directeur inbreng hebben in het gesprek. Voorafgaand aan een beoordelingsgesprek, één keer per vier jaar, (bij een beginnende leerkracht het eerste jaar) legt de directeur ook klassenbezoeken af, waarbij er beoordeeld wordt op de eerder genoemde 7 competenties. Dit gesprek kent een meer eenzijdige structuur, waarbij de directeur bepalender is. Het hoofddaccent van deze bezoeken ligt op het observeren van de instructie en het kijken naar het leren van de leerlingen. Zijn zij actief en echt aan het leren? Er wordt gekeken naar zaken als betrokkenheid van de leerlingen, differentiatie in tijd, aanbod, verwerking en instructie, de vraagstelling aan leerlingen en modeling. Verslagen van en afspraken na lesobservaties worden bijgehouden in COO7 en zijn onderdeel van het dossier van medewerkers.

De IB'er bekijkt individuele leerlingen of bezoekt een groep op verzoek van een leerkracht. In voorbereiding op groeps-/leerlingbesprekingen legt de IB'er ook klassenbezoeken af.

Gesprekscyclus

In het online programma COO7 wordt de gesprekscyclus van iedere medewerker bijgehouden. POP-, functionerings- en beoordelingsgesprekken maken deel uit van deze cyclus. Het digitale dossier is zowel voor de directeur als voor de medewerker online beschikbaar.

Iedere medewerker bespreekt jaarlijks een POP met de directeur. De inhoud van het POP is o.a. gebaseerd op onze competenties. De inhoud van een POP kan (praktische) doelen voor de korte termijn

bevatten, maar ook meer competentiegerichte doelen voor de langere termijn. De uitvoer van het POP wordt o.a. 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.

Leerkrachten zullen zich nog meer verantwoordelijk moeten gaan voelen voor hun dossier en hun persoonlijke ontwikkeling. De laatste jaren is dat beleid ingezet en leerkrachten beseffen het bovenstaande steeds meer.

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met de medewerkers. We beschikken over een regeling gesprekkencyclus. (zie bijlage 9, Stichting) Aan de orde komen o.a.: werkplezier, omgang met collega's/directie, loopbaanwensen/ambities, 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.

Professionalisering

Leerkrachten zijn inhoudelijk verantwoordelijk voor hun eigen professionalisering. In overleg met de directeur scholen zij zich op verschillende gebieden, aansluitend bij de doelen op schoolniveau. Zij vullen hun professionalisering in in COO7. Daar verantwoorden zij inhoud en het aantal uren. Tijdens de diverse gesprekken met de directeur komt de scholing ter sprake.

Op schoolniveau wordt in overleg met het team door het MT bepaald welke scholing gevolgd wordt.

Deze teamdagen worden door alle leerkrachten bijgewoond.

Beleidsvoornemens:

- We gaan meer intervisiemomenten inbouwen; kijken bij en leren van elkaar
- Er komt een samenvatting van LZM, wat hebben we tot nu toe gedaan, wat moet een nieuwe collega zeker weten
- Normjaartaak en taakverdeling berekenen in PMTOP in samenwerking met het team (werkverdelingsplan)
- Taakbeleid Titus Brandsmaschool wordt doorgenomen en waar nodig aangepast
- Leerkrachten maken meer gebruik van COO7 om hun bekwaamheid aan te tonen en op peil te houden
- Er worden collega's aangesteld als specialist 'gedrag' en 'rekenen'

6 Financieel beleid

Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidskader van De Laurentius Stichting (zie bijlagen documenten Stichting). Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van De Laurentius Stichting en het schoolplan van de school te realiseren.

Algemeen Financieel beleid wordt gedefinieerd als het maken van afspraken over geld om de financiële ruimte te beheren, om de financiële continuïteit te borgen en om risico's te beheersen. Het kader wordt gevormd door onderstaande afspraken.

Visie

Laurentius wil een verantwoord financieel beleid voeren, waarbij middelen optimaal worden ingezet voor het verhogen van de onderwijskwaliteit alsmede dat de risico's in de organisatie voldoende worden afgedekt.

Doelstelling

De doelstelling van het financieel beleid luidt: het in stand houden van een financiële positie, opdat de continuïteit van de stichting en de aan haar verbonden scholen kan worden gewaarborgd en waarmee de doelstellingen van de stichting, zoals verwoord in het strategisch plan, kunnen worden gerealiseerd. Het uitgangspunt voor de begroting van de Stichting is dat die sluitend dient te zijn. Dit uitgangspunt geldt ook voor de begrotingen van de individuele scholen. Een 'sluitende' begroting wil zeggen dat in principe de in enig jaar ontvangen subsidies, overige inkomsten en financiële baten minus de afdracht collectief en minus de kosten minimaal breakeven zijn (of te wel de baten = de lasten). In voorkomende gevallen is het mogelijk dat de begroting negatief is. Het CvB kan dan besluiten om een beroep te doen op de reserves van de school of de stichting.

Beleid

Het beleid van de Stichting wordt geformuleerd door CvB die hierin wordt geadviseerd door het DIROV. Het DIROV wordt gevormd door de eindverantwoordelijke directeuren van de scholen. De schooldirecteur is integraal eindverantwoordelijk voor de school. Bij het formuleren van de financiële afspraken wordt 'ontschotting van middelen' als uitgangspunt genomen en uiteraard art 148 van de Wet op Primair Onderwijs Ontschotting "De scheiding tussen de formatiebegroting en materiële

begroting verdwijnt". Er is een geïntegreerde begroting voor iedere school in euro's. Iedere school krijgt hierdoor de kans om 'materiële inkomsten' in te zetten voor personeelskosten, of 'personele inkomsten' voor materiële kosten (kernwaarden : vrijheid en verantwoordelijkheid)" Wet Primair Onderwijs art 148 "Het bevoegd gezag wendt de ontvangen subsidie ter dekking van de kosten voor de materiële instandhouding en de personeelskosten uitsluitend aan voor kosten voor materiële instandhouding, personeelskosten van de stichting en de daaronder opererende scholen". De stichting dient een goed inzicht te krijgen/hebben in de financiële positie van de stichting als totaal en de individuele scholen. Vanuit deze informatie is het mogelijk (meerjaren)beleid te kunnen formuleren. Verantwoord meerjarenbeleid kan indien er inzicht bestaat in leerlingenprognoses, inkomsten, personele- en materiële kosten, projecten, voorzieningen en reserves. Om dit meerjarenbeleid vorm te geven dient er een transparant systeem van financiële planning en control op centraal en op schoolniveau te worden gerealiseerd.

Planning & Control

Om het systeem van planning en control te realiseren, worden de volgende resultaten geformuleerd.

1. De scholen en de algemene directie maken en bespreken tijdig de jaarlijkse begroting, de kwartaalrapportages en de jaarrekening. Het CvB levert de managementrapportage aan de Raad van Toezicht. De rapportage omvat in ieder geval de volgende gegevens: het verloop van de exploitatie in relatie tot de begroting, het verloop van de investeringen, voorzieningen en reserves, ontwikkeling leerlingaantallen, aantal FTE's, en cijfers ten behoeve van het ziekteverzuim.
2. Er is een kalenderjaarcyclus waarbij de beschikbare budgetten worden ingezet zowel op school als stichtingsniveau, gericht op het verhogen van de onderwijskwaliteit.
3. De meerjarenbegroting (zie bijlage 19, school) heeft betrekking op de komende 4 jaren. De procedure omtrent de totstandkoming van de begroting is als volgt:
 - Het CvB is budgetverantwoordelijk voor de gehele stichting
 - De schooldirecteur is budgetverantwoordelijk voor de schoolbegroting
 - Door het administratiekantoor wordt in oktober een concept meerjarenbegroting opgesteld voor de daaropvolgende kalenderjaren
 - De integrale (school)begroting is zodanig inzichtelijk dat er duidelijkheid is over het totaal resultaat, maar ook over het resultaat van baten en lasten voor de onderdelen personeel, materieel en projecten
 - De toekenning van subsidie personeel is gebaseerd op de leerlingaantallen per teldatum 1 oktober T en leerlingenprognoses over de komende 10 jaren en de gewogen gemiddelde leeftijd onderwijzend personeel (GGL) van 1 oktober T en de verwachte GGL voor de komende 4 jaren

De stichting heeft per school de volgende meerjarige plannen:

- Een meerjarenonderhoudsplan (MOP 20 jaar)
- Een meerjareninvesteringsplan (MIP minimaal 10 jaar) voor:
 - het onderwijs leerpakket (OLP)
 - het meubilair (niet zijnde bekostigd uit afzonderlijke budgetten t.b.v.inrichting nieuwe groepen)
 - ICT: de afschrijvingen op nieuwe investeringen dienen te passen binnen de meerjarenexploitatie van de individuele school.

De investeringen maken tevens onderdeel van de liquiditeitsbegroting van de stichting. De doelstelling van de liquiditeitsbegroting is dat deze over meerdere jaren een positief saldo laat zien.

Interne geldstromen

De school heeft één interne geldstroom. Ouders betalen € 45,- ouderbijdrage per schooljaar per leerling. Daarvan gaat € 10,- naar de ouderraad, die daarmee allerlei activiteiten financiert (drinken tijdens sportdag, avondvierdaagse, sinterklaas....) Met het resterende deel (€ 35,-) wordt een begroting door de directie opgesteld, die moet worden goedgekeurd door de MR. Er zijn afspraken gemaakt waaraan het geld mag worden uitgegeven. Jaarlijks wordt over de besteding verantwoording afgelegd aan de MR. Deze geldstroom loopt niet via de schoolexploitatie.

De kosten van de buitenschoolse opvang (VSO, TSO, NSO) verlopen volledig tussen ouders en Stichting Kinderspeelzaal.

Externe geldstromen

- Van het rijk ontvangt de school de lumpsumbekostiging.
- De samenwerkingsverbandgelden komen vanuit het Samenwerkingsverband naar de school.
- Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor schoolmaatschappelijk werk, stimuleren van de ouderbetrokkenheid, onderwijsachterstanden en voor- en vroegschoolse educatie.

De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. De school verantwoordt zich over de besteding van de gelden via de managementrapportage(s) en het jaarverslag. [\[zie bijlage 19, school\]](#)

Andere externe financieringsbronnen de afgelopen jaren zijn geweest:

- Fonds 1818: scholing Kanjertraining, project met Koninklijke Academie voor Beeldende Kunsten
- Stichting SHDJ: project met Koninklijke Academie voor Beeldende Kunsten
- Ondernemersfonds Buitenhof: plantenbakken op de speelplaats, speelmateriaal

Sponsoring Titus Brandsmaschool

Bij sponsoring gaat het om geld, goederen of diensten die door de sponsor worden verstrekt aan een bevoegd gezag, directie, leraren, niet-onderwijzend personeel of leerlingen, waarvoor door de sponsor een tegenprestatie wordt verlangd waarmee leerlingen of hun ouders/voogden/verzorgers in schoolverband worden geconfronteerd. Betrokkenen zullen erop moeten toezien dat de door de sponsor verlangde tegenprestatie niet onevenredig is ten opzichte van de sponsoring. Indien geld, goederen of diensten door derden worden verstrekt aan een bevoegd gezag, directie, leraren, niet-onderwijzend personeel of leerlingen, waarvoor geen tegenprestatie wordt verlangd, is er sprake van een donatie. Echter, als het bevoegd gezag, directie, leraren, niet-onderwijzend personeel of leerling uit eigen beweging overgaat tot het leveren van een tegenprestatie is er wel sprake van sponsoring. Bevoegd gezag en scholen zijn gebonden aan de regelgeving [\(zie bijlagen Stichting extern: Brochure Sponsoring-Spelregels 2015 + Convenant Sponsoring 2015-2018\)](#)

Met betrekking tot het beleid op schoolniveau heeft de MR instemmingsrecht en op stichtingsniveau is dat de GMR.

7 Samenwerking met anderen

Wij onderhouden contacten met externe instanties, omdat wij waarde hechten aan het delen en opdoen van kennis van buiten onze school. Om de zorg van onze leerlingen te optimaliseren hebben we expertise van anderen nodig. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school systematische en geregleerde contacten met:

1. voor-, tussen- en naschoolse voorzieningen. Op onze school werken we samen met Stichting Kinderspeelzaal. Zij verzorgen voor onze leerlingen de BSO. Ook andere BSO-organisaties vangen leerlingen van onze school op.
2. peuteropvangorganisaties. Op onze school werken we samen met Stichting Kinderspeelzaal. De peutergroep is in ons gebouw gevestigd.
3. scholen voor voortgezet onderwijs
4. externe onderwijsadviesbureaus (CPS, OA, CED...)
5. het samenwerkingsverband PPO Delfland en andere netwerken in de regio (IB, L11)
6. opleidingen, PABO's, HALO
7. zorginstellingen als Delft Support (maatschappelijk werk), Jeugdformat, AMK, Raad van Kinderbescherming.... (zie ook bijlage 11, school)
8. de wijk en haar bewoners (verkeersveiligheid, speelpleinen, verzorgingstehuizen, wijkvergadering...)
9. stichting kinderspeelzaal + Delftse Daltonschool in verband met VVE
10. de Adelbertkerk; kinderen van onze school doen hun communie meestal bij de Adelbertkerk. Verder ontvangen we het parochieblad dat ter inzage voor de ouders op school wordt neergelegd

Beleidsvoornemens:

- De samenwerking met Stichting Kinderspeelzaal m.b.t. de overgang peuters-kleuters wordt beschreven en uitgevoerd (Stichting Kinderspeelzaal heeft dit beschreven)

8 Plannen

8.1 Keuzes en verdeling over de jaren 2019-2023

In de voorgaande hoofdstukken hebben we een aantal beleidsvoornemens verwoord. Hieronder verdelen we deze over de komende 4 jaar.

8.1.1 Onderwerpen voor het jaarplan 2019-2020 (jaar 1)

- Sturen op een stabilisatie/lichte groei van het leerlingaantal
- Aandacht voor samenstelling van het team (zie verder hoofdstuk 'Personeelsbeleid')
- Ons onderwijs m.b.v. de uitgangspunten van Leren Zichtbaar Maken verder ontwikkelen
- Borgen en blijven herhalen van alle aanpassingen in ons onderwijs (LZM):
 - met name de 10 denkkaders, die moeten uitgangspunt worden van ons denken en doen in ons onderwijs
 - leerlijnen en doelen bepalen onze lesinhoud
 - effectieve feedback, mindset, leerkuil
 - nieuwe leerkrachten bijscholen en betrekken in het LZM-traject
 - leerlingen worden meer betrokken bij hun onderwijs: waar ga ik heen, hoe sta ik er voor, wat is de volgende stap?
 - er komt een samenvatting van LZM, wat hebben we tot nu toe gedaan, wat moet een nieuwe collega zeker weten
- We gaan bekijken hoe ICT ons kan helpen in het aanbod en de verwerking van lesstof. We gaan in eerste instantie Snappet bekijken
- Het pestprotocol dient nagelopen te worden en waar nodig bijgesteld
- Nagaan of de instroom inderdaad verandert. Het lijkt alsof we meer kinderen krijgen met ouders met 'lagere' opleidingen, vaker ook woonachtig in de componistenwijk. Klopt dit en wat betekent dat dan voor ons onderwijs. We zetten in ieder geval het al ingezette beleid m.b.t. taalonderwijs voort; veel woordenschatonderwijs en veel aandacht voor taalontwikkeling
- We moeten ons blijven/meer profileren als school die 'begaafde' leerlingen veel te bieden heeft, zodat we een goed gemixte populatie houden
- Het onderwijsplan wordt meer leidend voor het aanbod, gaan we gebruik maken van blokplanning en groepsoverzichten. We maken afspraken over hoe we resultaten bijhouden van het dagelijkse werk van de kinderen. Nu hebben leerkrachten hun eigen systeem daarvoor. Willen we toewerken naar uniformiteit?
- We stellen in het schooljaar 2019-2020 een nieuwe reken+ gedragscoördinator aan
- Normjaartaak en taakverdeling berekenen in samenwerking met het team (werkverdelingsplan) Taakbeleid Titus Brandsmaschool wordt doorgenomen en waar nodig aangepast
- Om het niveau van het aanvankelijk lezen hoog te houden/hoger te krijgen gaan we in schooljaar 19-20 met een nieuwe methode werken.

8.1.2 Onderwerpen voor het jaarplan 2020-2021 (jaar 2)

- Sturen op een stabilisatie/lichte groei van het leerlingaantal
- Aandacht voor samenstelling van het team (zie verder hoofdstuk 'Personeelsbeleid')
- De leerkrachten maken meer gebruik van COO7 om hun ontwikkeling te monitoren en te registreren
- Na het afnemen van de KANVAS-lijsten moeten we overleggen over concrete acties die moeten worden ingezet

- We gaan de site 'scholen op de kaart' en het NRO-onderzoek meer inzetten om onze gegevens te vergelijken t.o.v. andere scholen
- We moeten ons blijven/meer profileren als school die 'begaafde' leerlingen veel te bieden heeft, zodat we een goed gemixte populatie houden
- Hoe kunnen we ICT een betere plek geven in onze school?
- De Kanjertraining wordt meer onderdeel van ons dagelijks handelen
- Lesurentabel groepen 1-2 wordt opgesteld
- We gaan meer intervisiemomenten inbouwen; kijken bij en leren van elkaar
- De samenwerking met Stichting Kinderspeelzaal m.b.t. de overgang peuters-kleuters is beschreven. We stemmen dit nog meer met elkaar af.
- Hoe gaan we om met leerlingen die 'laag' presteren. Nemen we ze mee in de methode of passen we hun leerlijn aan?

8.1.3 Onderwerpen voor het jaarplan 2021-2022(jaar 3)

- Sturen op een stabilisatie/lichte groei van het leerlingaantal
- Aandacht voor samenstelling van het team (zie verder hoofdstuk 'Personeelsbeleid')
- We onderzoeken of we het wereldoriëntatieonderwijs op een dusdanige manier kunnen gaan aanbieden, zodat de leerlingen meer 21^e eeuwse vaardigheden kunnen leren
- We werken toe naar een 'goed-beoordeling' van de inspectie
- Nagaan of het zinvol is dat we gesprekken met leerlingen gaan invoeren waarbij we heel duidelijk bespreken wat de te behalen doelen zijn voor die leerling
- We passen ons onderwijs zo aan dat de 21st century skills structureel en expliciet aan bod komen, op curriculum.nu wordt o.a. het proces beschreven dat nu gaande is: wat voor een onderwijs hebben de leerlingen in de toekomst nodig.
- Past onze manier van rapporteren naar de leerlingen/ouders nog wel bij onze manier van denken over resultaten/opbrengsten etc.. We gaan na of/hoe we onze rapportage kunnen aanpassen?

8.1.4 Onderwerpen voor het jaarplan 2022-2023 (jaar 4)

- Sturen op een stabilisatie/lichte groei van het leerlingaantal
- Aandacht voor samenstelling van het team (zie verder hoofdstuk 'Personeelsbeleid')
- We passen ons onderwijs zo aan dat de 21st century skills structureel en expliciet aan bod komen, op curriculum.nu wordt o.a. het proces beschreven dat nu gaande is: wat voor een onderwijs hebben de leerlingen in de toekomst nodig.
-

8.2 Jaarplannen

In onze jaarplannen die zullen volgen, zullen we de hierboven gekozen doelen in kleinere stappen tot SMART opgestelde uitvoeringsplannen vertalen.

9 Tot slot

Het schoolplan 2019-2023 is een uitgebreid document geworden. Het beschrijft de route die we de komende vier jaar willen bewandelen. Mede dankzij een enthousiast schoolteam ben ik ervan overtuigd dat we ons blijven ontwikkelen en ons waar nodig zullen blijven verbeteren.

In vier jaar tijd kan er veel veranderen, ook de plannen die we nu gesteld hebben, maar de Titus Brandsmaschool staat voor goed onderwijs en dat zal altijd de rode draad blijven.

Mijn dank gaat uit naar alle betrokkenen die geholpen hebben bij de totstandkoming van dit schoolplan; de leden van het MT, de MR en alle collega's die hebben meegedacht over de ontwikkeling van onze school en de inhoud van dit plan. **We staan voor dit plan en we gaan voor dit plan!**

Maurice Bavelaar
Directeur

Documenten ten behoeve van het schoolplan 2019-2023

Stichtingsniveau

Intern

Nr.	Document	Datum	Verantwoordelijke	Evaluatie - wanneer	Evaluatie – betrokkenen
1	Algemene inkoopvoorwaarden Laurentius Stichting 2017 (gedeponeerd bij de Rechtbank 's Gravenhage onder nummer 2017.22)	05-04-2017	CvB	Bij wetswijzigingen of gewijzigd beleid	CvB, directies, staf, kerngroep materieel
2	Arbobeleidsplan	09-02-2017	CvB	Jaarlijks	Arbocommissie Laurentius, CvB, Dirov, GMR, RvT
3	Begroting (meerjaren)	Jaarlijks, voorafgaand aan nieuw kalenderjaar	CvB	Jaarlijks	CvB, KG financiën, Dirov, GMR, RvT
4	Bestuursformatieplan-meerjaren	Jaarlijks, voorafgaand aan nieuwe schooljaar	CvB, RvT	Jaarlijks	CvB, KG personeel, Dirov, GMR, RvT
5	Bestuursverslag Laurentius Stichting	Jaarlijks vòòr 1 juli	CvB	Jaarlijks	CvB, RvT, GMR, Directies scholen
6	Boekje functiehuis Laurentius Stichting	April 2010	CvB, RvT	Bij wets- of CAO-wijzigingen en/of gewijzigde organisatie-inrichting	CvB, KG personeel, Dirov, GMR, RvT
7	Directiestatuut	21-06-2011	CvB, RvT	Bij gewijzigd beleid of organisatiewijziging	CvB, KG personeel, Dirov, GMR, RvT
8	Financieel beleidskader	Jaarlijks december	CvB, controller	Najaar jaarlijks	CvB, KG financiën, Dirov, GMR, RvT
9	Gesprekscyclus COO7 digitaal systeem	01-08-2017	CvB, personeelszaken, directies	Bij gewijzigd beleid	CvB, KG personeel, Dirov, GMR
10	GMR Reglement definitief 120801	01-08-2012	CvB	Bij gewijzigd beleid, wetgeving of reorganisatie	CvB, Dirov, GMR
11	Handreiking toegang tot netwerk en applicaties	2018-2019	CvB, directies	Jaarlijks	CvB, directies

12	Inkoop – en aanbestedingsbeleid 2014-2015	28-05-2014	CvB	Bij wetswijzigingen of gewijzigd beleid	CvB, directies, staf, kerngroep materieel
12	Integriteitscode	03-11-2014	CvB	Bij gewijzigd beleid	CvB, Dirov, GMR
13	Jaarverslag Laurentius Stichting	Jaarlijks vòòr 1 juli	CvB	Jaarlijks	CvB, RvT, GMR, Directies
14	Klachtenregeling	01-08-2012	CvB	Bij gewijzigd beleid of wetgeving	CvB, Dirov, GMR
15	Klokkenluidersregeling	03-11-2014	CvB	Bij gewijzigd beleid	CvB, GMR, RvT
16	Kwaliteitsmanagement beleid	2018	CvB	Bij gewijzigd beleid	CvB, RvT, Directies
17	Kwaliteitsmatrix	2018	CvB	Bij gewijzigd beleid	CvB, RvT, Directies
18	Managementstatuut	21-06-2011	CvB/RvT	Bij gewijzigd beleid of reorganisatie	CvB, RvT
19	Medezeggenschapsstatuut	01-08-2017	CvB	Tweejaarlijks	CvB, Dirov, GMR
20	MR reglement PO	01-08-2012	CvB	Bij gewijzigd beleid, wetgeving of reorganisatie	CvB, Dirov, GMR
21	MR reglement VO	01-08-2012	CvB	Bij gewijzigd beleid, wetgeving of reorganisatie	CvB, directie en MR 26MJ
22	Privacy Reglement inclusief protocol social media	December 2018	CvB	Bij gewijzigd beleid of wetgeving	RvT, CvB, scholen, MR-en, GMR, en overigen
23	Reglement College van Bestuur	21-06-2011	RvT	Bij gewijzigd beleid of organisatiewijziging	RvT
24	Reglement directeurenoverleg	21-06-2011/10-11-2011	CvB, Dirov	Bij gewijzigd beleid of organisatiewijziging	CvB, Dirov
25	Reglement Raad van Toezicht	21-06-2011	RvT	Bij gewijzigd beleid of organisatiewijziging	RvT
26	Statuten Laurentius Stichting	11-10-2011	RvT	Bij organisatiewijziging	CvB/RvT
27	Strategisch Beleidsplan 2019-2023	16-10-2018	CvB	2021-2022	CvB, Dirov, GMR, RvT

28	Werkverdelingsplan	01-08-2019	CvB, directies scholen	Nieuw beleid CAO-PO 2018-2019	CvB, directies scholen, GMR en MR
29	Toelating, schorsing en verwijdering	01-08-2012	CvB	Bij gewijzigde wetgeving of beleid	CvB, KG onderwijs, Dirov, GMR
30	Treasury Statuut	14-11-2013	Lid CvB	Bij gewijzigde wetgeving of beleid	CvB/ RvT
31					

Extern

Nr.	Document	Datum	Verantwoordelijke	Evaluatie - wanneer	Evaluatie – betrokkenen
1	Bestuursakkoord PO actualisatie	Juni 2018	PO Raad	PO Raad	CvB
2	Brochure Sponsoring- Spelregels 2015	Juni 2015	PO Raad/OCW en overig	PO Raad/OCW en overig 2018	CvB
3	CAO PO 2018-2019	19 juni 2018	PO Raad, sociale partners	PO Raad voor maart 2019	CvB
4	Convenant Sponsoring 2015-2018	Juni 2015	PO Raad/OCW	PO Raad/OCW en overig 2018	CvB
5	Code Goed Bestuur 2017	Augustus 2017	PO Raad	PO Raad monitort	CvB/RvT
6	Ondersteuningsplan 2016-2020 SWV VO Delflanden 28.09	30-05-2016	SWV VO Delflanden 28-09	SWV VO Delflanden 28-09	CvB
7	Ondersteuningsplan 2017-2021 Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Delflanden (SPPOD 28-02)	30-05-2017	SWV SPPOD 28-02	SWV SPPOD 28-02	CvB
8	Ondersteuningsplan 2017-2021 Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Haaglanden (SPOH 28-15)	07-07-2017	SWV SPOH 28-15	SWV SPOH 28-15	CvB
9	Kerdoelenboekje	2006	nvt	Bij wetswijziging	
10	Kerdoelenkaarten	2006	nvt	Bij wetswijziging	
11	Kerdoelenposter	2006	nvt	Bij wetswijziging	
12	Toezichtskader Inspectie	2017	Inspectie Onderwijs	Bij wetswijziging	

Schoolniveau

Intern

Nr.	Document	Verantwoordelijke	Evaluatie - wanneer	Evaluatie – betrokkenen
1	Jaarplan 2018-2019	Directie, MT, L11-ers	Jaarlijks voor 1 mei	Directie, team, MR
2	Jaarverslag 2017-2018	Directie, MT, L11-ers	Jaarlijks voor 1 oktober	Directie, team, MR
3	Schoolgids 2018-2019	Directie, MT	Jaarlijks voor 1 juni	Directie, MR.
4	Schoolveiligheidsplan	Directie/preventiemedewerker	Vierjaarlijks	Directie, team, ouders en leerlingen
5	Analyse van toetsopbrengsten	IB-er, directie	Tweemaal per jaar, maart/augustus	Directie, team
6	NRO-onderzoek 2018	Wordt aangeleverd door stafbureau	Jaarlijks	Directie
7	Pestprotocol	Specialist gedrag	Vierjaarlijks	Team, ouders
8	Veiligheidsplan	Preventiemedewerker	Vierjaarlijks	Directie, team
9	Inspectieonderzoek 2015	Inspectie	Vierjaarlijks	Directie, team
10	Toetskalender	IB-er	Jaarlijks	Directie, team
11	Ondersteuningsplan	IB, directie, MT	4-jaarlijks	IB, MT
12	Schoolondersteuningsprofiel	IB, directie, MT	4-jaarlijks	IB, directie, team
13	Onderwijsplan	IB, directie, MT, team	Jaarlijks	IB, directie, team
14	Handboek	Directie, MT	Jaarlijks	MT
15	Lessentabel	Specialisten onder- en bovenbouw	Jaarlijks	Specialisten onder- en bovenbouw
16	Levelwerkprotocol	Talentbegeleider, IB	Jaarlijks	Talentbegeleider, IB, MT
17	Taakbeleid Titus	Directie, MT, team	Jaarlijks	Directie, MT, team
18	Medisch protocol	IB, directie	Bij wijzigingen	IB, directie
19	Meerjarenbegroting	Directie, MT	Jaarlijks	Directie, MT
20	Werkverdelingsplan	Team, directie	Jaarlijks	Team, directie

Extern

Nr.	Document	Datum	Verantwoordelijke	Evaluatie - wanneer	Evaluatie – betrokkenen
1	Leerplichtwet	1962	Rijksoverheid	Bij wetswijziging	
2	Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling	01-01-2019	Rijksoverheid	Bij wetswijziging	