

Schoolplan 2019-2023

Openbare Basisschool Broekhem VALKENBURG LB



Keelstraat 3 - 6301 XT - Valkenburg
www.obsbroekhem.nl

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
1.4 Verwijzingen	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Kenmerken van de ouders	7
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	7
2.6 Risico's	8
2.7 Landelijke ontwikkelingen	9
3 Grote ontwikkeldoelen	10
3.1 Grote ontwikkeldoelen	10
4 Onderwijskundig beleid	11
4.1 De missie van de school	11
4.2 De visies van de school	11
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	12
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	13
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	13
4.6 Leerstofaanbod	14
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	14
4.8 Taalleesonderwijs	16
4.9 Rekenen en wiskunde	17
4.10 Wereldoriëntatie	17
4.11 Kunstzinnige vorming	18
4.12 Bewegingsonderwijs	18
4.13 Wetenschap en Technologie	19
4.14 Engelse taal	19
4.15 Les- en leertijd	19
4.16 Pedagogisch handelen	20
4.17 Didactisch handelen	21
4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	21
4.19 Klassenmanagement	22
4.20 Zorg en begeleiding	22
4.21 Afstemming	23
4.22 Extra ondersteuning	23
4.23 Talentontwikkeling	24
4.24 Passend onderwijs	25
4.25 Opbrengstgericht werken	25
4.26 Resultaten	26
4.27 Toetsing en afsluiting	26
5 Personeelsbeleid	28
5.1 Integraal Personeelsbeleid	28

5.2 Bevoegde en bekwame leraren	28
5.3 Organisatorische doelen	28
5.4 De schoolleiding	29
5.5 Beroepshouding	30
5.6 Professionele cultuur	30
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	31
5.8 Werving en selectie	31
5.9 Introductie en begeleiding	31
5.10 Taakbeleid	31
5.11 Collegiale consultatie	31
5.12 Klassenbezoek	31
5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	32
5.14 Het bekwaamheidsdossier	32
5.15 Intervisie	32
5.16 Functioneringsgesprekken	32
5.17 Beoordelingsgesprekken	33
5.18 Professionalisering	33
5.19 Teambuilding	34
5.20 Verzuimbeleid	34
5.21 Mobiliteitsbeleid	34
6 Organisatiebeleid	35
6.1 Organisatiestructuur	35
6.2 Groeperingsvormen	35
6.3 Het schoolklimaat	35
6.4 Veiligheid	36
6.5 Arbobeleid	37
6.6 Interne communicatie	37
6.7 Samenwerking	38
6.8 Contacten met ouders	38
6.9 Overgang PO-VO	39
6.10 Privacybeleid	39
6.11 Voor- en vroegschoolse educatie	40
6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	40
7 Financieel beleid	42
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	42
7.2 Externe geldstromen	42
7.3 Interne geldstromen	42
7.4 Sponsoring	42
7.5 Begrotingen	42
8 Zorg voor kwaliteit	44
8.1 Kwaliteitszorg	44
8.2 Kwaliteitscultuur	44
8.3 Verantwoording en dialoog	44
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	45
8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	45
8.6 Wet- en regelgeving	45
8.7 Inspectiebezoeken	46
8.8 Evaluatieplan 2019-2023	46
9 Strategisch beleid	47
9.1 Strategisch beleid	47

10 Aandachtspunten 2019-2023	49
11 Meerjarenplanning 2019-2020	52
12 Meerjarenplanning 2020-2021	53
13 Meerjarenplanning 2021-2022	55
14 Formulier "Instemming met schoolplan"	56
15 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	57

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

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

Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het toezichtkader 2017. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam (Cao-PO).

In het strategisch beleidsplan "Stichting kom Leren....en maak het verschil" worden de koers en de doelstellingen van onze stichting voor de jaren 2019-2023 beschreven. Ons meerjarenbeleid is tot stand gekomen na een intensieve dialoog met diverse betrokkenen: de directeurs, 10 ophaalsessies met de 20 teams van de stichting, de medewerkers van het bestuursbureau, de GMR en de Raad van Toezicht.

Het schoolplan dat u nu in handen heeft, is een afgeleide van het strategisch beleidsplan op schoolniveau. Ook deze is in nauwe samenwerking met het team van OBS Broekhem tot stand gekomen.

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft - binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de Stichting kom Leren in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. In het Strategisch Beleidsplan zijn 4 resultaatgebieden uitgewerkt. elke resultaat gebied kent prestatie indicatoren. Deze geven mede richting aan ons schoolplan. Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om zicht te krijgen op onze sterke en zwakke punten en daarmee op onze ambities voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2019-2023. Op basis van onze lijst met ambities stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde ambities gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures

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

1.4 Verwijzingen

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen.

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting kom Leren
Algemeen directeur:	Peter Groos
Adres + nummer:	Oranjeplein 201
Postcode + plaats:	6224 KV Maastricht
Telefoonnummer:	043 - 4100300
E-mail adres:	info@kom-leren.n
Website adres:	https://www.kom-leren.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	OBS Broekhem
Directeur:	Eefje de Wever
Adres + nummer.:	Keelstraat 3
Postcode + plaats:	6301 XT Valkenburg
Telefoonnummer:	043 - 601 6793
E-mail adres:	info.broekhem@kom-leren.nl (mailto:info.broekhem@kom-leren.nl)
Website adres:	http://www.obsbroekhem.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

De samenstelling van het team van onze school ziet er, op 1-4-2019, als volgt uit:

1. directeur
2. MT-er
3. Intern begeleiders
4. voltijds groepsleerkrachten
5. deeltijd groepsleerkrachten

Van de 14 medewerkers zijn er 11 vrouw en 3 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-4-2019).

Per 1-4-2019	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		2	n.v.t.
Tussen 50 en 60 jaar		4	n.v.t.
Tussen 40 en 50 jaar	1	2	n.v.t.
Tussen 30 en 40 jaar		5	n.v.t.
Tussen 20 en 30 jaar			n.v.t.
Jonger dan 20 jaar			n.v.t.
Totaal	1	13	

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht op 1-10-2018 door 123 leerlingen. Van deze leerlingen heeft 15% een gewicht: 2 leerlingen hebben een gewicht van 0,3 en 16 leerlingen een gewicht van 1,2. De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, hebben we beschreven in het document Kwinkleren (zie website). In dit document staan de kenmerken per groep beschreven en de consequenties voor de groep(en) en de school. Het leerlingenaantal stijgt de laatste jaren licht door sluiting van scholen om ons heen. Verwachting is dat deze stijging niet doorzet. In algemene zin hebben wij –op grond van de kenmerken van de leerlingen- de volgende aandachtspunten: **extra aandacht voor taalonderwijs / woordenschat, extra aandacht voor gedragsregulering en extra aandacht voor burgerschap.**

2.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat in de wijk Broekhem Noord. In 2015 veranderde de naam van deze buurt van Stoepert naar Broekhem Noord. Op 1 januari 2018 wonen er 1.395 mensen. Van deze groep zijn er 230 mensen in de leeftijd van 0 tot 15 jaar. De 632 woningen die in deze wijk staan, zijn met name 1 gezinswoningen (82%). Van de woningen is 55% een koop woning, 37% wordt verhuurd door een wooncoöperatie.

Het gemiddelde inkomen in de wijk is lager dan €24.000,- per jaar. Dit is het laagst gemiddelde van de Gemeente.

In de wijk wonen 8,2% gescheiden burgers, 48,7% is ongehuwd en 39,1% is gehuwd.

Van de bewoners is 79,2% autochtoon, 13,6% heeft een westers migratie achtergrond en 7,2% een niet westerse migratie achtergrond.

(Bron: <https://allecijfers.nl/buurt/broekhem-noord-valkenburg-aan-de-geul/> opgeroepen op 3-4-2019)

Onze school is een afspiegeling van de maatschappij. We mogen 10 verschillende nationaliteiten verwelkomen bij ons op school.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
pedagogisch klimaat van de school	schoolgebouw biedt beperkte ruimte aan de gestaag groeiend aantal leerlingen
eindopbrengsten van de school	stijging van leerlingen met een speciale onderwijsbehoefte

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
familiaire cultuur zorgt voor warmte en geborgenheid, dit is de basis om de professionele dialoog uit te bouwen op basis van veiligheid, vertrouwen en professionaliteit in het kader van de doorontwikkeling van kwaliteitscultuur	bevoegd, bevlogen en bekwaam personeel behouden voor de school
denken in doorgaande lijn, zowel voor ons onderwijs als in de samenwerking met kindpartners	vanuit betrokkenheid ondernemen we veel 'ad hoc' acties
STERKE KANTEN TEAM	ZWAKKE KANTEN TEAM
Betrokken, bevlogen en bevoegd	Professionele communicatie
Aanpakken en doorpakken	Minder focus op borgen
KANSEN TEAM	BEDREIGINGEN TEAM
Professionele dialoog	Balans werkdruk / werkgelek
Focus op 'grow mindset'	Balans aanstelling stichting - aanstelling school

2.6 Risico's

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

Risicoanalyse

IMPACT						
K A N S E n		Verwaarloosbaar (1)	Minimaal (2)	Gemiddeld (3)	Maximaal (4)	Catastrofaal (5)
	Zeer klein (1)	Laag	Laag	Laag	Midden	Midden
	Klein (2)	Laag	Laag	Midden	Midden	Midden
	Middel (3)	Laag	Midden	Midden	Midden	Hoog
	Groot (4)	Midden	Midden	Midden	Hoog	Hoog
	Zeer groot (5)	Midden	Midden	Hoog	Hoog	Hoog

Risicoanalyse Onderwijskundig beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Te weinig kennis m.b.t. NT2 onderwijs	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: Professionalisering in het team bevorderen. Samen met de Gemeente beleid ontwikkelen op vormgeven taalklas.			

Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Veel parttimers aanwezig.	Klein (2)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: Zorgen voor goede communicatie die beschikbaar is voor iedereen. Daar waar mogelijk formatie clusteren en inzetten op fulltime leerkracht.			
Oudere collega's die binnen nu en 5 jaar de school gaan verlaten	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: Zorgen voor overdracht van kennis en kunde in een vroeg stadium			

Risicoanalyse Organisatorisch beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Gebouw biedt te weinig flex werkplekken voor leerlingen, leerkrachten en ambulante begeleiders	Ze er klein (1)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>Manieren onderzoeken van onderwijs anders organiseren</i>			
Gymzaal alleen per bus bereikbaar	Ze er klein (1)	Catastrofaal (5)	Midden
Maatregel: <i>Bewegend leren stimuleren</i>			

Risicoanalyse Financieel/materieel beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Het verdwijnen van de gewichtenregeling	Klein (2)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>In goed contact blijven met de financiële afdelingen van ons bestuurskantoor. In goed contact blijven met de Gemeente in zake VVE gelden en subsidies.</i>			

2.7 Landelijke ontwikkelingen

Landelijke ontwikkelingen waar we rekening mee willen houden zijn:

1. Passend onderwijs met name ook voor nieuwkomers.
2. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling).
3. Inzet ICT in het lesprogramma als middel om onderwijsdoel te bereiken.
4. De verschillende rollen van de leraar; gastheer, presentator, didacticus, onderzoeker, coach en pedagoog.
5. Aandacht voor Kunst, Cultuur en Gezond gedrag.

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

Voor de komende vier jaar hebben we een aantal grote ontwikkeldoelen (streefbeelden) vastgesteld op stichtingsniveau. Deze ontwikkeldoelen (streefbeelden) vormen de focus voor ons handelen in de jaren 2019-2023. Onze stichting heeft sterke en minder sterke kanten; er zijn kansen en bedreigingen (hoofdstuk 4). Daarnaast beschikken we over een visie en missie, geformuleerd in 3 richtinggevers:

- de mens centraal

- De leer en leefgemeenschap in transitie.

- Talentontwikkeling en diversiteit.

Deze worden in resultaatgebieden en prestatie-indicatoren in een bijlage bij het Strategisch Beleidsplan geformuleerd. Deze geven de ontwikkelrichting van de stichting kom Leren aan en daarmee ook de borging van de 3 richtinggevers.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Onze stichting heeft een slogan. Deze luidt: Stichting kom Leren.....en maak het verschil!. Dit is niet voor niets is de titel van ons strategisch beleidsplan. We bouwen aan de toekomst (van onze maatschappij) door onze leerlingen toekomstgericht onderwijs te geven, en door ze te vormen tot mensen die zich staande kunnen houden in de samenleving van morgen

De kernwaarden/richtinggevers van onze stichting laten zien waar wij voor staan. Ze horen onlosmakelijk bij onze missie en visie(s). Onze kernwaarden zijn:

- 1 De mens centraal
- 2 Talentontwikkeling en diversiteit
- 3 De leer- en leefgemeenschap in transitie

De missie van OBS Broekhem luidt:

Op Openbare Basisschool Broekhem leven we samen en leren we samen. We bereiden leerlingen goed voor op de maatschappij van de toekomst. Dat doen we in een vreedzame en veilige omgeving. Daarin staat het kind centraal: bij ons kun je zijn wie je wil zijn. Je mag je ontwikkelen in je eigen tempo, binnen je eigen kunnen.

Op OBS Broekhem hebben we oor & oog voor elkaar. Dat doen we met heel ons hart.

Parel	Standaard
 Op onze school heerst een zeer warm pedagogisch klimaat, met als uitgangspunt De Vreedzame School	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]

Onze kernwaarden zijn:

Authenticiteit

Bij ons kun je zijn wie je wilt zijn.

Persoonlijke ontwikkeling

We sturen op overwinnen en veerkracht.

Betrokken

We hebben oor & oog voor elkaar plus onze omgeving.

Deskundig

Onze professionals zijn bevoegd, bekwaam en bevlogen.

Verdraagzaam

We zijn een Vreedzame School.

4.2 De visies van de school

Onze visie

Openbare basisschool Broekhem biedt onderwijs voor iedereen. Wat de achtergrond, ervaring of behoefte van een kind ook is. Wij kijken naar kansen en mogelijkheden. Ons onderwijs is taakgericht: leerkrachten werken doelgericht aan de basisvaardigheden taal en rekenen. Daarnaast is ons onderwijs motiverend, uitdagend en uitnodigend: wij houden rekening met de ontwikkelbehoefte van elk kind.

Onze onderwijsvisie berust op vijf pijlers:

Onderwijs op maat: groeien in je eigen tempo

Wij stemmen ons onderwijs af op de leerbehoefte van elk kind. We houden rekening met uiteenlopende leerstijlen en

wisselende leertempo's. Dat lukt ons door goede persoonlijke begeleiding. Binnen elke groep kunnen we differentiëren: elke leerling volgt een leerproces dat bij hem of haar past, door extra uitleg of juist extra uitdaging. We helpen leerlingen om hun eigen leerdoelen te formuleren. Hun groei maken we zichtbaar. Onze leerkrachten zijn inspirerend en enthousiast. Ze kennen ieders leerlijn, ze stimuleren en motiveren.

Klaar voor de wereld van morgen

Op onze school kunnen kinderen opgroeien in de wereld van nu. We zorgen dat ze goed zijn voorbereid op de toekomst. Op onze school verbinden we traditioneel onderwijs met de nieuwste inzichten. Wij hebben een onderzoekende houding en staan open voor vernieuwende ideeën. Dat laten we zien door de wereld van buiten naar binnen halen. We zetten uitdagende methodes en moderne leermiddelen in. We zoeken aansluiting bij actuele onderwerpen uit de maatschappij. Zo leren kinderen 21e-eeuwse vaardigheden, zoals out-of-the-box-denken en kritisch bewust zijn. Ook leren ze veerkrachtig omgaan met onverwachte situaties en momenten.

Samen bereiken we meer

Op onze school leren we van en met elkaar. Leerlingen zoeken elkaar actief op. Ze helpen elkaar en ze delen kennis. Om dat te bereiken, kiezen we voor uitdagende coöperatieve werkvormen en groepsoverstijgende activiteiten. Voor ouders zijn wij een partner in de opvoeding. We betrekken hen nauw bij alles wat we doen en bij de keuzes die we maken.

Een school waar je je veilig en thuis voelt

Onze school is een Vreedzame School. De klas beschouwen wij als een kleine leefgemeenschap waar we elke dag samen leren en werken. Een veilige plek waar kinderen zich gehoord en gezien voelen. Waar ze elkaars verschillen zien en accepteren. Waar ze makkelijk vrienden maken en elkaar leren vertrouwen. Waar ze een stem krijgen en leren hóe ze die stem krijgen en kunnen inzetten. We doen dat door doeltreffend te werken aan actief burgerschap. Dat betekent dat we een omslag creëren in het denken: van ik naar wij. We leren kinderen om respectvol met elkaar om te gaan binnen de klas en de maatschappij. Zo ontwikkelen ze zich tot mens én medemens.

Aandacht voor onze omgeving

Op onze school draait het om aandacht. Aandacht voor elkaar, voor onze omgeving, voor natuur, cultuur en gezondheid. In en om onze school werken wij met partners aan opvoeding, gezondheid, kunst- en cultuureducatie en lichamelijke vorming. We leren kinderen om hun steentje bij te dragen aan een duurzame maatschappij. Zo wordt elke leerling medeverantwoordelijk voor onze leefgemeenschap en zijn eigen gezondheid.

Aandachtspunt	Prioriteit
Visie visualiseren	gemiddeld

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een openbare basisschool. Onderwijs is sterk aan ontwikkelingen, die van buitenaf worden ingegeven, onderhevig en dat maakt dat het van belang is om als school te weten waar je voor staat. Openheid, acceptatie, respect en zorg zijn hierin leidend voor OBS Broekhem.

De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in ons onderwijs. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving – ontwikkeling sociale vaardigheden) actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk, dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen.

OBS Broekhem wil een oefenplaats zijn voor kinderen, waarin kinderen met elkaar leren samenleven met behulp van het voorbeeldgedrag van volwassenen. Ons programma De Vreedzame School is hier leidend in aangevuld met een weerbaarheidstraining (groep 7/8), het GIPS project en onze aandacht voor executieve functies. School is echter niet de enige oefenplaats voor kinderen. Wij werken vanuit een gelijkwaardige samenwerking tussen school en ouders, vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid en ieder met zijn eigen rol.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
2.	We besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
3.	We besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
4.	Op school besteden we aandacht aan religieuze feesten vanuit de Vreedzame School gedachte

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een nog nader te verkennen instrument.

Aandachtspunt	Prioriteit
Vieringen en de Vreedzame School verbinden aan elkaar	gemiddeld

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps/voortgangsbesprekingen besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De Vreedzame school zit in ons hart, hoofd en handen
2.	We beschikken over normen m.b.t. het LVS (groep 1 tot en met 8) voor sociaal-emotionele ontwikkeling. Indien de vastgestelde norm niet behaald wordt, volgt er een actie na overleg tussen leerkracht en IB'er
3.	We beschikken over een netwerk aan externe deskundigen

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	3.5

Aandachtspunt	Prioriteit
Flitsbezoeken in de vorm van collegiale consultatie door de werkgroep DVS	gemiddeld

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. OBS Broekhem 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. Het concept van de Vreedzame School is hier onze leidraad in.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een leerlijn voor burgerschapsvorming
2.	We besteden aandacht aan iets voor anderen over hebben (bijv. goed doelen)
3.	We besteden aandacht aan aspecten die samenhangen met zorg voor het milieu

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een nog nader te verkennen instrument.

Aandachtspunt	Prioriteit
Organiseren van klassenvergaderingen (De Vreedzame School)	gemiddeld

4.6 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. Onze school biedt een onderwijswijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften. In het kader van de "eigen opdracht" bieden we ook Kunst en Cultuur educatie in alle groepen en weerbaarheidstraining in groep 7/8. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling
2.	Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs
3.	Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een nog nader te verkennen instrument.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3,71

Aandachtspunt	Prioriteit
Implementatie tablet in ons dagelijks onderwijs	gemiddeld
We werken vanuit leerlijnen	gemiddeld
In ons aanbod hebben executieve functies een plek verworven	gemiddeld

4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. Gelet op de kerndoelen, gaan we ervan uit, dat de methodes die we gebruiken dekkend zijn voor de kerndoelen. We gebruiken de methodes vooralsnog integraal, maar willen ze steeds meer als middel gebruiken om de onderwijskundige doelen te behalen en werken vanuit leerlijnen. Daardoor borgen we dat we de kerndoelen ook daadwerkelijk behalen. Hetzelfde geldt voor de referentieniveaus. Ons uitgangspunt is, dat we de referentieniveaus realiseren door het gebruik van onderstaande methodes en gevalideerde toetsen (Cito).

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Kleuterplein	Cito-toetsen Taal voor kleuters (1-2)	optie in 2020 i.v.m. VVE volgsysteem
		Fonemisch bewustzijn	
		Beginnende geletterdheid	
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)	
	Taal Actief	Methode gebonden toetsen (groep 4-8)	augustus 2022
		Cito woordenschat 3.0	3.0 versie voor groep 8. schooljaar 2020-2021
		Cito-eindtoets	
Technisch lezen	Veilig leren lezen	Methode gebonden toetsen groep 3	
	Station Zuid	methodegebonden toetsen (groep 4 t/m 8)	augustus 2022
		Cito DMT	versie 2018 voor groep 8, schooljaar 2020-2021
		Cito AVI	versie 2018 voor groep 8, schooljaar 2020-2021
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Cito-toetsen Begrijpend lezen	3.0 versie voor groep 8. schooljaar 2020-2021
		Cito-eindtoets	
Spelling	Taal actief	Methode gebonden toetsen groep 4 t/m 8	augustus 2022
		Cito-toetsen Spelling	3.0 versie voor groep 8. schooljaar 2020-2021
		Cito-eindtoets	
Schrijven			2020
Engels	Groove me	Methodegebonden toetsen	
Rekenen	Wereld in getallen	methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)	augustus 2021
		Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	3.0 versie voor groep 8. schooljaar 2020-2021
		Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (1-2)	optie in 2020 i.v.m. VVE volgsysteem
		Cito-eindtoets	
Geschiedenis	Wijzer	Methodegebonden toetsen groep 5 t/m/ 8	
		Cito-eindtoets	

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Aardrijkskunde	Wijzer	Methodegebonden toetsen groep 5 t/m/ 8	
		Cito-eindtoets	
Natuuronderwijs	Wijzer	Methodegebonden toetsen groep 5 t/m/ 8	
		Cito-eindtoets	
Wetenschap & Techniek	Wijzer	Methodegebonden toetsen groep 5 t/m/ 8	
		Cito-eindtoets	
Verkeer	Methode Veilig Verkeer Nederland	Methodegebonden toetsen groep 5 t/m/ 8	2021
Tekenen	geen		2020
Handvaardigheid	geen		2020
Muziek	geen		2020
Drama	geen		2020
Bewegingsonderwijs	Basislessen		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	De Vreedzame School		2024
		Viseon 2.0	
Studievaardigheden	Blits	Methodegebonden toetsen groep 5 t/m 8	augustus 2020
		Cito toetsen studievaardigheden	
		Cito - eindtoets	

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een nog nader te verkennen instrument.

Aandachtspunt	Prioriteit
Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Schrijven	gemiddeld
Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Tekenen, Handvaardigheid, Muziek, Drama en Dans	gemiddeld

4.8 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal, om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het allereerste begin. Daartoe hebben we contact met voorschoolse voorzieningen in het kader van VVE en werken we aan een doorgaande lijn. Voor kinderen met een anderstalige achtergrond hebben we beleid in de vorm van een knooppunt NT2. Op basis van informatie kunnen de leraren direct aan de slag met kinderen met een taalachterstand.

Daar waar nodig (als de LOVS-gegevens daar aanleiding voor geven) zetten we extra taal(lees)onderwijs op het

rooster. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(les)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren).

OBS Broekhem heeft een bibliotheek op school en werkt intensief samen met de leesconsulent van de Gemeente Valkenburg. Met allerlei activiteiten willen we zowel bij ouders als leerlingen het (voor)leesplezier stimuleren.

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren geven de taallessen a.d.h.v. het directe instructie model
2.	De leraren besteden gericht aandacht aan alle aspecten van het taallessenonderwijs
3.	Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalspecialist

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een nog nader te verkennen instrument.

Aandachtspunt	Prioriteit
Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalspecialist	gemiddeld
Scholing taallessen specialist	laag
Werken vanuit de leerlijnen	hoog

4.9 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken moderne methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen op drie niveau's; de leraren hebben zich uitgebreid geprofessionaliseerd in het werken met compacten. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren automatiseren de essenties van het rekenonderwijs
2.	De leraren bieden heldere strategieën aan voor het rekenen
3.	Onze school beschikt over een gekwalificeerde rekenspecialist

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een nog nader te verkennen instrument.

Aandachtspunt	Prioriteit
Scholing rekenspecialist	hoog
Werken vanuit de leerlijnen, methode is hulpbron	hoog

4.10 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie omvat in onze scholen de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde en techniek, gezond gedrag en verkeer. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke leefomgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren

zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We besteden gericht aandacht aan gezond gedrag (via projecten)
2.	Bij wereldoriëntatie zorgen we voor transfer naar de onderdelen van taallesonderwijs en rekenen en wiskunde

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een nog nader te verkennen instrument.

Aandachtspunt	Prioriteit
Creatieve vakken sluiten aan bij wereldoriëntatie	hoog

4.11 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging, en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan, omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen). Het project Toon je Talent helpt ons om bewustwording van het eigen talent mogelijk te maken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een cultuurcoördinator
2.	Toon je talent is duurzaam ingebed in de organisatie

Aandachtspunt	Prioriteit
Toon je talent duurzaam inbedden	gemiddeld

4.12 Bewegingsonderwijs

Binnen stichting kom Leren wordt veel belang gehecht aan bewegingsonderwijs. Een gezonde geest in een gezond lichaam vraagt een bewuste inbedding in het dagelijkse curriculum. Wat bewegen betreft is de mindset gegroeid naar: dit is meer dan 1 keer in de week sport. Het gaat ook om gezonde voeding en gezondheid in het algemeen.

Op onze school hechten we belang aan lichamelijke opvoeding, opvoeding is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Alle leraren zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen
2.	We maken gebruik van de principes van bewegend leren
3.	De MQ scan wordt structureel ingezet

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een nog nader te verkennen instrument.

Aandachtspunt	Prioriteit
Alle leerkrachten zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen	gemiddeld
Principe van bewegend leren implementeren	hoog

4.13 Wetenschap en Technologie

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills
2.	We beschikken over een doorgaande lijn voor wetenschap en techniek
3.	We beschikken over een techniekcoördinator

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een nog nader te verkennen instrument.

Aandachtspunt	Prioriteit
Scholing techniek coördinator	gemiddeld
Implementeren doorgaande lijn voor wetenschap en techniek gekoppeld aan wereld oriëntatie	gemiddeld

4.14 Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. Onze opdracht is om de eerste oriëntatie te verzorgen voor onze leerlingen.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	In groep 7 en 8 besteden we structureel aandacht aan de Engelse taal (Groove me)

Aandachtspunt	Prioriteit
In groep 7 en 8 besteden we structureel aandacht aan de Engelse taal (Groove me)	laag

4.15 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 1 t/m 8: we starten 's morgens om 8.30 uur en de schooldag eindigt om 14.00 uur. Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. We werken vanuit een lessentabel (zie bijlage), een weekoverzicht en een dagvoorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren werken aan de hand van een week en dag rooster
2.	De leraren laten zich tijdens de lessen niet storen
3.	De leraren werken volgens vaste procedures (routines)
4.	We hanteren een leerlijn zelfstandig werken

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een nog nader te verkennen instrument.

Aandachtspunt	Prioriteit
Implementeren leerlijn zelfstandig werken	gemiddeld
Doorgaande lijn m.b.t. werkverzorging	gemiddeld
Samenhang tussen het logboek, weektaak en ParnasSys	gemiddeld

Bijlagen

1. Lestijden

4.16 Pedagogisch handelen

Onze school werkt bewust aan het telkens weer verbeteren van het pedagogisch handelen. Onze richtinggever "De mens centraal" vanuit het Strategisch Beleidsplan is daarvoor een belangrijke leidraad.

Onze leraren hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: onze 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.

In onze lessen besteden we dan ook gericht aandacht aan de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen m.b.v. de Vreedzame School.

Onze leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren stimuleren het nemen van verantwoordelijkheid
2.	De leraren tonen in taalgebruik en gedrag respect voor de leerlingen
3.	Het leerkrachthandelen in onze scholen is aantoonbaar gestoeld op leer- en ontwikkelingslijnen

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een nog nader te verkennen instrument.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	3.63

Aandachtspunt	Prioriteit
We hanteren de Leerlijn gedrag en samenwerken	gemiddeld
We voeren 2 maal per jaar een kindgesprek met de leerlingen, waarin de leerling persoonlijke doelen vaststelt	hoog
We stellen doelen vanuit Viseon 2.0	gemiddeld

4.17 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht. Op basis daarvan zorgen de leraren voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel, als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De instructie wordt gegeven aan de hand van het Directe Instructie Model. Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door: actieve leerlingen en ondersteuning door de leraar (in evenwicht met uitdaging). Er wordt een groot beroep gedaan op differentiatie en didactisch handelen van leerkrachten. Dit past binnen de beide richtinggevers uit het strategisch beleidsplan: Talentontwikkeling en differentiatie en De leer- en leefgemeenschap in transitie.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De leerkrachten betrekken de leerlingen actief bij de les
2.	De leraren geven de leerlingen feedback op hun inbreng
3.	We hanteren het Directe Instructie Model
4.	Innovatieve leer- en hulpmiddelen worden ter ondersteuning van het didactisch proces ingezet
5.	Inzet van digitale hulpmiddelen zijn een toegepast principe binnen het zelforganiserend leren van kinderen en personeel
6.	Er wordt gewerkt vanuit de leerlijn zelfstandig werken

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een nog nader te verkennen instrument.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3,23

Aandachtspunt	Prioriteit
We kunnen didactisch coachen	gemiddeld
Structureel lesgeven conform het model Directe Instructie	gemiddeld
Implementeren leerlijn zelfstandig werken	hoog

4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een leeromgeving die uitnodigt tot actief bezig zijn (actief leren)
2.	De leraren geven de leerlingen eigen mede verantwoordelijkheid voor hun werk
3.	We hebben in een zichtbaar product (zoals een groepsplan, leerlingkaart, verslag, handboek, portfolio, werkwijze) vastgelegd hoe zij bij de planning en begeleiding de ontwikkeling van het kind als uitgangspunt nemen
4.	We hebben voor onze leerlingen geformuleerd welke vaardigheden ontwikkeld worden, mede gelet op de vaardigheden, die kinderen nodig hebben gebaseerd op onze maatschappelijke opdracht

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een nog nader te verkennen instrument.

Aandachtspunt	Prioriteit
Ontwikkelen zichtbaar product (bijvoorbeeld leerlingkaart, portfolio etc.)	gemiddeld
Formuleren vaardigheden	gemiddeld
Creëren rapport uit ParnasSys vanuit visie	hoog

4.19 Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren. Door innovatieprojecten, experimenten ondergaat ook het klassenmanagement transitie in het dagelijks werken. Klassenmanagement waarin de rol van de leerkracht, die van coach en begeleider wordt.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een goede organisatie
2.	De leraren modelleren het gewenste gedrag
3.	Onze school beschikt over een gekwalificeerde gedragsspecialist

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een nog nader te verkennen instrument.

Aandachtspunt	Prioriteit
Scholing gedragsspecialist	laag
Werken met coöperatieve werkvormen	gemiddeld
De verschillende rollen (gedragsspecialist, respectcoördinator, vertrouwenspersoon e.d.) zijn afgestemd	hoog

4.20 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LOVS en met Viseon (sociale ontwikkeling). Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Jaarlijks hanteren we hiervoor ons eigen Kwinklerendocument. Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In ons ondersteuningsplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven. Dit ondersteuningsplan van onze school geeft een schoolondersteuningsprofiel (SOP) weer. Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) zorg kunnen

bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoud. We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (4 x per jaar, na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen extra ondersteuning nodig hebben
2.	De leraren zijn geëquipeerd om leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte (leren & gedrag) te helpen
3.	De school geeft in een nulmeting aan, waar zij staan qua vaardigheid van leerkrachten om te coachen en te begeleiden

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een nog nader te verkennen instrument.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3.6

Aandachtspunt	Prioriteit
NT2 aanbod i.s.m. Gemeente realiseren	gemiddeld
Beleid doubleren implementeren	gemiddeld

Bijlagen

1. SOP

4.21 Afstemming

Binnen onze stichting stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW). In ons handelen onderscheiden we drie niveaus van zorg. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel. Omdat "afstemming" (differentiatie) van het onderwijs op leerlingen niet eenvoudig is, monitort de school voortdurend of de leraren voldoende in staat zijn om hun onderwijs af te stemmen op de groep, de subgroepjes en de individuele leerlingen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren stemmen de instructie en de verwerking af op drie niveaus
2.	De leraren kennen de onderwijsbehoeften van de leerlingen (leerlingkaart)

Aandachtspunt	Prioriteit
Leerlingkaart wordt gebruikt i.s.m. ParnasSys	hoog

4.22 Extra ondersteuning

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling afwijkt van de leeftijdsgenoten en referentie niveau 1S niet behaald gaat worden, schrijven we een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t. de specifieke vakken en de aanpak van de leraar (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school stelt een OPP op voor leerlingen die een eigen leerlijn hebben
2.	Het OPP wordt gemaakt in ons LAS ParnasSys
3.	Het OPP wordt 2 x per jaar geëvalueerd met ouders en leerling en (indien nodig) bijgesteld
4.	Het SOP beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt
5.	Het SOP beschrijft wat we verstaan onder extra ondersteuning
6.	Het SOP beschrijft welke extra voorzieningen we hebben voor leerlingen met een extra ondersteunings-behoefte

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit in samenhang met Kwinkleren.

Aandachtspunt	Prioriteit
Het SOP beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt	laag

4.23 Talentontwikkeling

Kinderen verschillen in achtergrond, ervaringen, individuele kenmerken en behoeften. Wij bieden onderwijs waaraan iedereen mag meedoen. Wij dagen kinderen uit en nodigen uit tot leren, uitgaande van deze verschillen. Hierbij kijken we naar kansen, kwaliteiten en mogelijkheden. Wij gaan uit van talenten van kinderen en bieden ruimte om deze te ontdekken. Het gaat daarbij zowel om het leren van specifieke vaardigheden als lezen, spelling en rekenen, als om brede ervaringen met techniek, ontwikkelen van digitale vaardigheden, mediawijsheid, creativiteit, filosoferen en praktische vaardigheden als koken, timmeren en tuinieren. Wij volgen de talentontwikkeling van elk kind en stellen ons de vraag wat nodig is om het beste uit kinderen naar boven te halen. Hierbij stellen we concrete, haalbare doelen vanuit de groeimogelijkheden van elk kind. Kinderen worden betrokken bij de ontwikkeldoelen en zijn mede-eigenaar van hun leerproces. Wij gebruiken diverse instrumenten om ontwikkeling in kaart te brengen. Groei wordt zichtbaar middels het gebruik van leer- en ontwikkelingslijnen. Wij streven naar onderwijs dat zo inclusief mogelijk is en waarin elk kind zich kan ontwikkelen. Wij zijn samen verantwoordelijk voor de ontwikkeling en begeleiding van alle kinderen binnen onze stichting. Wij bieden onderwijs met minimaal de zorgniveaus 1 t/m 4. Onze school gaat voor haar leerlingen formuleren welke vaardigheden ontwikkeld worden teneinde de autonomie van kinderen te ondersteunen. Niet alleen kinderen verschillen in talenten. Ook medewerkers van kom Leren zijn zich bewust van hun talenten en leerpunten. Wij zoeken elkaar op om expertise te delen en het eigen leerproces te versterken.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We formuleren welke vaardigheden ontwikkeld worden teneinde de autonomie van kinderen te ondersteunen
2.	We maken gebruik van de kom Leren academie
3.	We hebben beleid voor de meerbegaafde leerlingen
4.	De leraren stemmen de kindgesprekken af op basis van Human Dynamics

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een nog nader te verkennen instrument.

Aandachtspunt	Prioriteit
Alle medewerkers zijn geschoold in Human Dynamics ten behoeve van de kindgesprekken	laag
Beleid ontwikkelen m.b.t. 21st century skills	hoog
Systeem opzetten voor de registratie van talenten	hoog
We formuleren welke vaardigheden ontwikkeld worden teneinde de autonomie van kinderen te ondersteunen	gemiddeld

4.24 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) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren
1. De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een nog nader te verkennen instrument.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	3.89

Aandachtspunt	Prioriteit
HGW systematisch hanteren	gemiddeld

4.25 Opbrengstgericht werken

Alle scholen van kom Leren werken opbrengstgericht. Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Eenmaal jaarlijks analyseren we onze resultaten binnen onze scholen aan de hand van ons eigen kwaliteitsdocument Kwinkleren. De eindtoetsen worden schoolspecifiek op OBS Broekhem geanalyseerd en besproken.

In Kwinkleren wordt geanalyseerd op basis van leerlijnen en resultaten. Op onze school werken we opbrengstgericht in samenhang met Handelingsgericht werken. Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. **Per Cito-toets hebben we een norm vastgesteld (zie Bijlage Toetsen en Normen).**

Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem ParnasSys. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB-er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

- Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren)
- Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen
- Meer automatiseren
- Methode-aanbod opplussen
- Differentiatie aanpassen

De directeur, MT-er en de IB-er voeren vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren, of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leraren worden ook gekoppeld (collegiale consultatie) om good practice op te doen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van

onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Kwinkleren wordt geanalyseerd op basis van leerlijnen en resultaten
2.	We beschikken over schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten
3.	De analyse van de toetsresultaten richt zich met name op de aanpassing van het lesgedrag van de leraren

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een nog nader te verkennen instrument.

Aandachtspunt	Prioriteit
Groepsbezoeken worden gestructureerd uitgevoerd door directeur, MT-er en IB-er	gemiddeld
Coördinatoren en specialisten leggen groepsbezoeken af in samenhang met de resultaten van de groep	gemiddeld
VVE aanbod is geïmplementeerd	hoog
Toetsen worden digitaal afgenomen	gemiddeld

4.26 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (ParnasSys & CITO LOVS). We monitoren of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen tijdens de groepsbesprekingen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen. In het kader van de ononderbroken ontwikkeling stellen we jaarlijks een overzicht op van het aantal verlengers, het aantal doublures en het aantal leerlingen met een OPP (eigen leerlijn).

In ons Kwinklerendocument staan wij éénmaal per jaar uitgebreid stil bij de behaalde resultaten. We betrekken hierbij ook de opbrengsten van de Eindtoets.

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We hebben een norm vastgesteld voor verlengen en doubleren
2.	In Kwinkleren wordt een relatie gelegd tussen professioneel handelen van leerkrachten en leidinggevenden en resultaten.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een nog nader te verkennen instrument.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	4

Aandachtspunt	Prioriteit
Vaststellen norm verlengen en doubleren	hoog

4.27 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de

ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LOVS en gekoppeld m ParnasSys. In het Kwinklerendocument wordt dit uitgebreid geanalyseerd en beschreven. Ouders worden geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de Eindtoets. Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben scholen beschreven in de schoolgids.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school geeft ouders een VO-advies conform de beschreven procedure
2.	Onze school hanteert effectief het leerlingvolgsysteem (ParnasSys)

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een nog nader te verkennen instrument.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	4

Aandachtspunt	Prioriteit
De VO procedure is opgenomen in de schoolgids	gemiddeld
Scholing effectief hanteren ParnasSys	hoog
We werken volgens het toetsprotocol en toetskalender	hoog

Bijlagen

1. VO procedure
2. Toetskalender
3. Toetsprotocol

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze stichting richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de stichting, de scholen en aan de vastgestelde competenties. We werken aan de competenties, die zijn verdeeld naar start- basis- en vakbekwaam (conform de CAO Primair Onderwijs). Onze gesprekkencyclus zet duidelijk de mens centraal en sluit aan bij de talenten van medewerkers. In ons beleid voor startende leerkrachten laten we zien hoe belangrijk de mens in de leerkracht is. Door het vormgeven van de kom Leren Academie ontwikkelen we een ontwikkelings- en scholingsklimaat, waarmee wij leerkrachten bewust de kans geven laagdrempelig en thuis nabij te bekwaamen. Binnen het handboek WIJ ZIJN KWALITEIT beschrijven we hoe we de kwaliteit, ook van ons personeel, borgen en doorontwikkelen. Klassenbezoeken, collegiale consultatie, SVIB zien we als instrumenten die helpen in die ontwikkeling. OBS Broekhem volgt de lijn van de Stichting hierin.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze stichting heeft op school- en bestuursniveau een aanbod om gezondheid en gericht bewegen te stimuleren
2.	We maken inzichtelijk dat de werkdrukmaatregelen leiden tot meer werkplezier en welbevinden

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een nog nader te verkennen instrument.

Aandachtspunt	Prioriteit
Flitsbezoeken en groepsbezoeken maken onderdeel uit van de gesprekkencyclus	gemiddeld

5.2 Bevoegde en bekwaame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwaame leraren. Het is uitgesloten dat een leraar op onze school werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders. De schoolleider is in het bezit van het predicaat RDO.

Binnen de kom Leren Academie wil de stichting een opleidingsniveau aanbieden, waarmee de uitgangspunten van het Lerarenregister uitgangspunt zijn. We weten dat er voorlopig geen Lerarenregister komt. T en aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering. Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld (zie hoofdstuk Personeelsbeleid). Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister. Tenslotte werken alle betrokkenen met een bekwaamheidsdossier. Zie de paragraaf Bekwaamheidsdossier voor de inhoud daarvan.

Aandachtspunt	Prioriteit
Beschrijving fases van bekwaamheid	laag

5.3 Organisatorische doelen

Stichting kom Leren heeft inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uitziet, en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. Binnen stichting kom Leren is duidelijk, dat we op een termijn van 4 jaren een tekort aan leerkrachten krijgen op bestuursniveau. De consequenties voor de individuele scholen is sterk afhankelijk van groei en krimp. De huidige personele bezetting in functies kan in de komende jaren sterk gaan afwijken van het traditionele beeld van leerkrachten. Te denken valt aan het onderbrengen van nieuwe functies in het functiehuis, om de scholen in transitie meer mogelijkheden te geven voor de inrichting van de personele organisaties, met functies die dienstbaar zijn aan het werken binnen veranderende onderwijskundige groeperingsvormen en concepten. Voor elke school kan dit anders vormgegeven gaan worden. Onze school beschrijft dat hier als volgt:

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

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2018-2019	Gewenste situatie 2022-2023
1	Aantal personeelsleden	12	12
2	Verhouding man/vrouw	2/10	4/8
3	LA-leraren	10	8
4	LB-leraren	2	4
5	Aantal IB'ers	2	2
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren	0	2
7	Opleiding schoolleider	1	1
8	ICT-specialisten	1	1
9	Onderwijsassistenten	0	1
10	Taalspecialisten	1	1
11	Gedragsspecialist	1	1
12	Rekenspecialist	0	1
13	Cultuurspecialist	0	1

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2019-2023) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken. Voor wat betreft de LB-leraren hebben we de wens om de volgende specialisaties te creëren:

- gedragsspecialist / coördinator
- rekenspecialist / coördinator
- taalleesspecialist / coördinator
- cultuur specialist / coördinator

Ons personeelsbeleid richt zich enerzijds op de ontwikkeling (m.n. pedagogisch-didactisch) van de leraren, en anderzijds op ontwikkeling in een taak en/of functie.

Aandachtspunt	Prioriteit
inrichten functiehuis a.d.h.v. de gewenste specialisaties en scholing hieraan koppelen	hoog

5.4 De schoolleiding

De scholen van stichting kom Leren worden aangestuurd door integrale directeuren. Sommige van deze directeuren zijn meerschools directeur. Onze directeuren zijn bij voorkeur RDO-directeur. De directeuren van onze scholen geven met name leiding aan de onderwijskundige organisatie en het personeel. Het bestuursbureau ondersteunt de scholen in huisvesting, financiën en ICT. Elke school kent in haar directeur een eigen leiderschapsstijl. De directeuren treffen elkaar in het BDO (overleg directeuren en bestuur aangaande beleid) en het DO (overleg inhoudelijk directeuren onderling).

Op OBS Broekhem wordt de schoolleiding gevormd door de directeur en de MT-er. De MT-er neemt waar, indien de directeur niet aanwezig is. De directeur is op OBS Broekhem benoemd voor 0,4 FTE. De overige dagen is ze werkzaam, als directeur, op basisschool Op de 10 Bunder in Wijlre.

Kenmerkend voor de schoolleiding is, dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat

organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang.

De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen leraren. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat
2.	De schoolleiding communiceert constructief en effectief met het team
3.	De schoolleiding benut de aanwezige talenten en expertise in het team

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een nog nader te verkennen instrument.

5.5 Beroepshouding

Stichting kom Leren vindt de kwaliteit van haar medewerkers van doorslaggevend belang in relatie met de kwaliteit van de school. We beschouwen de directeuren als de leraren van hun team: ze geven leiding aan de schoolontwikkeling, maar ook aan het leren van de leraren. Vanzelfsprekend zorgen de directeuren (geregistreerde schoolleiders) in de eerste plaats voor hun eigen professionele ontwikkeling. Daarnaast ontwikkelen zij op hun school een professionele cultuur die borgt dat de leraren met en van elkaar leren. Een kernwoord daarbij is eigenaarschap: ze maken de leraren zo veel mogelijk medeverantwoordelijk voor de schoolontwikkeling en de eigen professionele ontwikkeling. Voor wat betreft het laatste aspect: de schoolleiders zorgen ervoor, dat ze de leraren uitdagen en stimuleren om zich passend te ontwikkelen. Passend betekent: passend bij de fase van ontwikkeling van de leraar. Daarbij maken ze onderscheid tussen startbekwame, basisbekwame en vakbekwame leraren. Voor (de resultaten van) de leerlingen is het van belang, dat de leraren up to date zijn. Dat ze beschikken over actuele kennis en vaardigheden om het leren van de leerlingen te optimaliseren. We verwachten van de leraren, dat ze werk maken van hun eigen professionele ontwikkeling en dat ze deze ontwikkeling bespreken in de diverse gesprekken met de schoolleiding. Naast de schoolleiding en de leraren onderscheiden we "overig personeel". Voor vrijwel iedere functie (of taak) beschikt onze stichting over een taak-functiebeschrijving. Ook aan deze categorie personeel worden hoge kwaliteitseisen gesteld. Immers: gezamenlijk werken we aan het ontwikkelen van leerlingen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Alle medewerkers zijn in staat te reflecteren op het eigen handelen.
2.	Alle medewerkers durven en kunnen elkaar feedback geven.
3.	Alle medewerkers handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een nog nader te verkennen instrument.

Aandachtspunt	Prioriteit
We kunnen de professionele dialoog met elkaar voeren.	hoog

5.6 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directeur, MT-er en de IB-er klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. Ook in onze professionele cultuur spelen de richtinggevers van de stichting een grote rol: de mens centraal én Talentontwikkeling en differentiatie. De kom Leren Academie gaat een platform bieden waarin professionals van en met elkaar kunnen en willen leren en ontwikkelen.

Aandachtspunt	Prioriteit
Opzetten collegiale consultatie	gemiddeld

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Binnen onze stichting werken we op basis van een convenant met de Nieuwste PABO. Stagiaires en Lio-stagiaires ontwikkelen conform het beleid Opleiden in de school. Hiervoor is een stagecoördinator en zijn diverse schoolopleiders actief binnen de stichting. We bundelen niet alleen de stageplekken van de PABO-stagiaires, maar van alle voor onze stichting relevante opleidingen in de regio.

5.8 Werving en selectie

Bij werving en selectie van nieuw personeel hanteert stichting kom Leren een vaste selectieprocedure. Er worden BenoemingsAdviesCommissies (BAC) georganiseerd, waarvan de personele samenstelling afhankelijk van de aard van de functie die wordt ingevuld. In deze BAC zitten vertegenwoordigers van diverse geledingen. Ook hier weer afhankelijk van de aard van de functie. We volgen bij een selectieprocedure de uitgangspunten, zoals beschreven in de CAO-PO.

5.9 Introductie en begeleiding

Nieuwe personeelsleden krijgen een inwerktraject aangeboden met voldoende begeleiding. Voor leerkrachten ligt er een uitgebreide beleidsnotitie "Startende leerkrachten" die het zorgvuldig inwerken van startende leerkrachten beschrijft. Zo voelen nieuwe medewerkers zich erkend, herkend en gezien. Leerkrachten worden zich op deze manier bewust van rechten, plichten en verwachtingen over en weer. Directeuren en schoolopleiders spelen, vanuit coaching, hierin een grote en belangrijke rol.

5.10 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. We hebben daarbij gekozen voor het basismodel. Vóór de zomervakantie worden met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lessen of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken. Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden. Het een en ander legt de directeur vast in een Normjaartaakformulier (NJT). Dit is voor de laatste schooldag door de leerkracht ondertekend.

De maatregelen met betrekking tot verlaging van de werkdruk en het verhogen van het werkgeluk worden jaarlijks in het team geëvalueerd en zijn zichtbaar en voelbaar in de school.

Aandachtspunt	Prioriteit
De maatregelen met betrekking tot verlaging van de werkdruk zijn herkenbaar	hoog
De mindset is gericht op werkgeluk i.p.v. werkdruk	laag
De normjaartaak wordt gemaakt m.b.v. Cupella	hoog

5.11 Collegiale consultatie

Binnen onze stichting wordt regelmatig gebruik gemaakt van de mogelijkheden, die collegiale consultaties bieden. Dit wordt gedaan binnen scholen, maar ook buiten scholen. Collegiale consultaties zijn onderdelen van personeelsbeleid en professionele cultuur.

Aandachtspunt	Prioriteit
Vastleggen van het beleid m.b.t. collegiale consultatie	gemiddeld

5.12 Klassenbezoek

Binnen de scholen van kom - Leren worden alle leerkrachten regelmatig bezocht tijdens het werken in de klas. Dit gebeurt al dan niet met een kijkwijzer. Het zijn met name directeuren, interne begeleiders en de MT-ers, die deze

bezoeken afleggen. De klassenbezoeken helpen de organisatie een beeld te krijgen van de kwaliteit van het lesgeven in de scholen. Evaluatie en analyse van klassenbezoeken kan handvatten geven om verdere kwaliteitsverbeteringen in de klassen vorm te geven. De principes van HD (Human Dynamics) worden aantoonbaar toegepast bij de groepsprocessen van personeel en kinderen en zijn zichtbaar bij klassenbezoeken.

Op onze school wordt bij het klassenbezoek een kijkwijzer gebruikt. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt een reflectief gesprek waarin nieuwe afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na enkele flitsbezoeken krijgt de leraar een reflectieve vraag.

Aandachtspunt	Prioriteit
De principes van HD (Human Dynamics) worden aantoonbaar toegepast bij de groepsprocessen van personeel en kinderen en zijn zichtbaar bij klassenbezoeken.	hoog
Beleid t.a.v. flitsbezoeken implementeren.	hoog

5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

Binnen de gesprekkencyclus, die we binnen stichting kom Leren hanteren, is aandacht voor het maken van een POP.

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze competentieset. Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, voert een doelstellingengesprek met collega's en vult daarna het POP (volgens format) in. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directeur een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's. POP's worden gearchiveerd in het (bekwaamheids)dossier van de leraar en komen aan de orde bij de klassenbezoeken en de flitsbezoeken.

5.14 Het bekwaamheidsdossier

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

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken)
- In het portfolio verzamelt de werknemer 'bewijzen' voor zijn persoonlijke ontwikkeling.

Aandachtspunt	Prioriteit
Verder ontwikkelen van bekwaamheidsdossier i.s.m. PZ	gemiddeld
Verder ontwikkelen van een portfolio t.b.v. het bekwaamheidsdossier	laag

5.15 Intervisie

Intervisie is een bekende werkvorm. Intervisie wordt af en toe bewust ingezet, maar nog niet planmatig.

Aandachtspunt	Prioriteit
Opzetten van Professionele Leergemeenschappen	gemiddeld
Opzetten van gestructureerde intervisie in samenhang met de ontwikkelthema's van de school	hoog

5.16 Functioneringsgesprekken

Binnen onze stichting hanteren we liever het begrip personeelsgesprek, dan het begrip functioneringsgesprek. De personeelsgesprekken zijn onderdeel van onze gesprekkencyclus. Elke werknemer heeft recht op 2 personeelsgesprekken en 1 beoordelingsgesprek in een cyclus van 3 jaren. Voor het personeelsgesprek hanteren we een apart formulier, dat de gesprekspartners helpt om alle gesprekspunten aan de orde te laten komen. Het verslag van dit gesprek wordt door beide gesprekspartners ondertekend.

Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk versus werkgelek, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, mobiliteit en de mate van bekwaamheid (start-, basis- of vakbekwaam) van de leraar.

Aandachtspunt	Prioriteit
In de gesprekkencyclus is aandacht voor de werkdrukmaatregelen, die moeten leiden tot een op individueel niveau ervaren lagere werkdruk	gemiddeld
Overzicht maken met wie wanneer een Personeelsgesprek gevoerd wordt	hoog

5.17 Beoordelingsgesprekken

De beoordelingsgesprekken zijn onderdeel van onze gesprekkencyclus. Elke werknemer heeft recht op 2 personeelsgesprekken en 1 beoordelingsgesprek in een cyclus van 3 jaren. Voor het beoordelingsgesprek hanteren we een apart verslagformulier. Voorafgaande aan een beoordelingsgesprek haalt de directeur via competentielijsten informatie op over het personeelslid waarmee de directeur het gesprek heeft. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders, en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. De directie geeft tevens een oordeel over de mate van bekwaamheid van de leraar: start-, basis- of vakbekwaam. Het verslag van dit gesprek wordt door beide gesprekspartners ondertekend.

Aandachtspunt	Prioriteit
Maak een overzicht van: met wie wordt wanneer een beoordelingsgesprek gevoerd	hoog

5.18 Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (in relatie tot de organisatorische en onderwijsinhoudelijke doelen van de school) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. Binnen de kom Leren Academie komt ook scholings-, professionaliserings- en ontwikkelingsaanbod beschikbaar, waar leerkrachten voor hun verdere professionalisering en ontwikkeling gebruik van kunnen maken. We gaan ervan uit, dat de kom Leren Academie erin slaagt het aanbod aansprekend en zinvol te maken voor de eigen ontwikkeling van personeel. Onze school heeft een scholingsplan, dat jaarlijks wordt bijgesteld. Uiteindelijk gaan we ervan uit, dat personeel de eigen ontwikkeling zichtbaar maakt in een eigen persoonlijk portfolio. Aanwezige talenten en expertise onder personeel worden benut ten behoeve van het leren van en met elkaar. Binnen de kom Leren Academie is een aanbod voor Human Dynamics opgenomen. Uitgangspunt is, dat HD een toegepast principe is binnen de gehele stichting en dus ook in onze school. We gaan ervan uit, dat alle personeelsleden de identificatietraining hebben gevolgd.

Aandachtspunt	Prioriteit
We hebben een scholingsplan, dat jaarlijks wordt bijgesteld	gemiddeld
Personeel de eigen ontwikkeling zichtbaar maakt in een eigen persoonlijk portfolio	gemiddeld
Aanwezige talenten en expertise onder personeel worden benut ten behoeve van het leren van en met elkaar	hoog
Uitgangspunt is, dat HD een toegepast principe is binnen de gehele stichting (	laag
Alle personeelsleden hebben de identificatietraining gevolgd (HD)	gemiddeld

5.19 Teambuilding

In het kader van teambuilding kiest elke school binnen stichting kom Leren voor een passende benadering behorende bij het karakter van school en team. Dit gebeurt op verschillende manieren.

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

We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken vijf keer per week 's morgens voor schooltijd gezamenlijk koffie en thee en hebben gezamenlijk pauze van 14.00 uur tot 14.30 uur. De school organiseert een gezellig samenzijn met de Kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje.

Aandachtspunt	Prioriteit
Teambuilding is gericht op onderwijskundige doelen van de school	laag
Teambuilding bevordert gezamenlijkheid	laag
De pauze van 14.00 uur tot 14.30 uur wordt gebruikt door alle medewerkers	hoog

5.20 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur of verantwoordelijke leidinggevende. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent. Langdurig verzuim wordt opgepakt conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt, worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig (eens per 6 weken) wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team. Met de afdeling personeelszaken wordt jaarlijks met elke directeur een verzuimgesprek gevoerd. De basis hiervoor vormen de gegevens, die directeuren in de BI-tool kunnen ophalen. Regelmatig vindt een SMT (Sociaal Medisch Team) plaats, waarin langdurige verzuimen worden gemonitord.

Aandachtspunt	Prioriteit
De oorzaken van werkgerelateerd ziekteverzuim zijn in kaart gebracht op school- en op stichtingsniveau.	laag

5.21 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid hanteren we via een vaste cyclus en vaste procedures. In februari van elk kalenderjaar wordt geïventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast wordt in het directiebestuur stilgestaan bij verplichte mobiliteit. De mobiliteitscyclus wordt door de afdeling personeelszaken gemonitord.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de twintig scholen van de Stichting kom Leren. De directie (directeur en MT-er) geven - onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting- leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

Stichting kom Leren is een organisatie voor primair onderwijs. Onze stichting bestaat uit 20 basisscholen en één bestuursbureau. 20 scholen binnen 5 gemeenten:

8 in Maastricht

8 in Eijsden Margraten

2 in Valkenburg a/d Geul

1 in Meersen

1 in Gulpen-Wittem.

Stichting kom Leren is een samenwerkingsbestuur voor Bijzonder onderwijs en Openbaar onderwijs met 1 Daltonschool en 1 Montessorischool. We werken samen met 5 collega schoolbesturen PO en 2 collega besturen VO. De scholen zijn gehuisvest in 19 schoolgebouwen. De scholen variëren in omvang van 73 leerlingen tot 365 leerlingen. Het totaal aantal leerlingen per 1 oktober 2018 is 3573 leerlingen. Op 1 oktober 2018 kende de stichting als geheel, een lichte groei van het leerlingaantal. Binnen de gemeente Maastricht echter een lichte daling van 1,3% .

Sinds 2019 kent onze stichting de toepasbaarheid van de gemiddelde schoolgrootte systematiek in het kader van het INSTANDHOUDINGSBELEID .

Alle scholen hebben van de inspectie een basisarrangement.

Aantal personeelsleden 31-12-2018 met een omvang van 243,53 FTE (=332 personeelsleden). De scholen binnen stichting kom Leren worden geleid door 14 directeuren. De organisatie van het bestuursbureau is in transitie. Het toezicht en het bestuur van onze stichting werkt met de code voor goed bestuur. Daarom is er sprake van een scheiding tussen toezicht en bestuur. De Raad van Toezicht bestaat uit zes personen (zie website stichting kom Leren). Het bestuur bestaat uit 2 personen; MR. P. Groos, voorzitter College van Bestuur en J. Linckens, lid College van Bestuur. Zij geven samen met het stafbureau leiding en ondersteuning aan onze organisatie. Onze stichting participeert in het samenwerkingsverband PO 3105 Maastricht-Heuvelland.

6.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. We vormen combinatieklassen. De indeling van klassen vindt plaats op basis van de groepsbesprekingen tussen leerkracht en IB-er. De school plaatst de leerlingen vanuit pedagogische en didactische redenen in een groep. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen.

Bij Rekenen en Lezen wordt het klassenverband - indien noodzakelijk - doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau rekenen of lezen.

Aandachtspunt	Prioriteit
Thematisch werken en groepsdoorbrekend werken in de groepen 1 - 2 - 3	hoog

6.3 Het schoolklimaat

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

Ouders zien wij als educatieve partners; hun inbreng bij de ontwikkeling van hun eigen kind is voor de school onontbeerlijk. Onze school beseft, dat we de handen ineen moeten slaan om kinderen maximaal te ondersteunen bij het leer- en ontwikkelproces. De school en de ouders zijn gelijkwaardige partners en gezamenlijk verantwoordelijk

voor de ontwikkeling van het kind. Wel onderstrepen we, dat beide partners een eigen -specifieke verantwoordelijkheid- hebben, vanuit de erkenning van elkaars professionaliteit en deskundigheid.

Onze school heeft nog geen een visie ontwikkeld op de relatie school-ouders. In dit visiestuk komen rechten, plichten en verwachtingen aan de orde. Immers, educatief partnerschap vraagt aandacht en inspanning van twee kanten. De ouders zijn bereid om bewust tijd te besteden aan de ontwikkeling van hun kind en de leraren richten zich op de ontwikkeling van kennis en vaardigheden om effectief met ouders om te gaan. Naast ouders zien we ook de voorschoolse educatie, het voortgezet onderwijs, de jeugdzorg etc. als samenwerkingspartners. Van belang vinden we een doorgaande ontwikkelingslijn: van voorschool naar (uiteindelijk) maatschappij. Samen met anderen willen we daaraan een bijdrage leveren. De knooppunten vanuit Team Jeugd opgezet in relatie met het samenwerkingsverband van de Maastricht Heuvelland spelen hierin een belangrijke rol, evenals de aandachtsfunctionarissen VVE die de doorgaande lijn het jonge kind bewaken.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school ziet er verzorgd uit
2.	Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
3.	Schoudercom is het communicatiekanaal met ouders

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een nog nader te verkennen instrument.

Aandachtspunt	Prioriteit
Ontwikkelen visie relatie school - ouders	gemiddeld
De omgeving van de school wordt door kinderen en volwassenen als uitnodigend en uitdagend ervaren	laag
Het speelterrein van de school beschikt over een natuurlijke omgeving, waarbinnen kinderen kunnen exploreren, die voldoende schaduw biedt en bijdraagt aan een gezond klimaat	hoog

6.4 Veiligheid

Onze scholen waarborgen de veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de scholen onderscheiden. Dit zijn bijvoorbeeld:

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

De school beschikt over een incidentenregistratiesysteem: de leraren registreren incidenten. Naast de incidentenregistratie beschikt de school over een ongevallenregistratie.

De school heeft hun aandacht voor veiligheid beschreven in een Veiligheidsplan.

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

Onze school beschikt daarnaast over de methode De Vreedzame School. Sociaal-emotionele ontwikkeling staat in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

De ouders en de leraren worden 1 x per twee jaar bevraagd op veiligheidsaspecten. De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gevalideerd instrument (Viseon 2.0). De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs.

Onze school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school bevroeg leerlingen, leraren en ouders systematisch over aspecten m.b.t. veiligheid
2.	De school evalueert jaarlijks de incidenten en ongevallen aan de hand van de registraties

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3,91

6.5 Arbobeleid

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

Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen.

De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard.

Op de school is een calamiteitenplan/ontruimingsplan aanwezig.

6.6 Interne communicatie

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

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken
2. Vergaderingen worden goed voorbereid
3. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname
4. We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen
5. Reageren op wat iemand doet en niet op wat iemand is
6. Elkaar rechtstreeks aan spreken op gedrag
7. Voor jezelf te praten en niet namens anderen
8. Transparant zijn en geen camouflage toepassen
9. De dialoog aangaan en te zoeken naar meerdere waarheden

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De stichting en alle scholen hebben een eigentijdse en actuele website en schoolgids en die voldoet aan de huisstijl van de stichting, zoals die vanaf mei 2019 geldt.
2.	De stichting en alle scholen hebben een eigentijdse en actuele website en schoolgids die voldoet aan de huisstijl van de stichting, zoals die vanaf mei 2019 geldt.
3.	We gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, memo-bord en Office 365

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een nog nader te verkennen document.

Aandachtspunt	Prioriteit
Scholing office 365 in samenwerking met kom Leren academie	laag

6.7 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties, en het realiseren van een doorgaande leerlijn.

Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school).

Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners.

Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we loyaal uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Team Jeugd via het Knooppunt
- Schoolarts

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Onze school werkt vanuit een doorgaande lijn met kindpartners van 2 tot 14 jaar en gaan daarom met desbetreffende partijen een duurzame relatie aan
2.	Onze stichting werkt nauw samen met organisaties op het terrein van zorg, opvang, cultuur en sport
3.	We overleggen structureel met voorschoolse voorzieningen
4.	We overleggen structureel met VO-scholen

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3,17

Aandachtspunt	Prioriteit
Warme overdracht VO	gemiddeld
Warme overdracht Voorschoolse voorziening	gemiddeld
Doorgaande lijn voorschoolse voorziening en basisschool	gemiddeld

6.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. Wij vinden de betrokkenheid van de ouders/verzorgers bij onze scholen van groot belang. Ouders zien wij als educatieve partners; hun inbreng bij de ontwikkeling van hun eigen kind is voor de scholen onontbeerlijk. Onze school beseft, dat we de handen ineen moeten slaan om kinderen maximaal te ondersteunen bij het leer- en

ontwikkelproces. De school en de ouders zijn gelijkwaardige partners en gezamenlijk verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het kind. Wel onderstrepen we, dat beide partners een eigen -specifieke verantwoordelijkheid- hebben, vanuit de erkenning van elkaars professionaliteit en deskundigheid. Educatief partnerschap vraagt aandacht en inspanning van twee kanten. De ouders zijn bereid om bewust tijd te besteden aan de ontwikkeling van hun kind en de leraren richten zich op de ontwikkeling van kennis en vaardigheden om effectief met ouders om te gaan.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschouwen ouders als partners
2.	Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders
3.	Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een nog nader te verkennen instrument.

Aandachtspunt	Prioriteit
SchouderCom is geïmplementeerd en functioneel in ons contact met ouders	gemiddeld
Onderzoeken mogelijkheden rapport uit ParnasSys	hoog
Afstemmen met ouders / klankbordgroep welke informatie ouders van school verwachten m.b.t. de ontwikkeling van hun kind	gemiddeld

6.9 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren. De warme overdracht vinden we daarom essentieel. Om de afstemming goed te regelen participeert onze stichting bestuurlijk in PROVO en inhoudelijk in BOVO. Via PO-vensters kunnen we informatie genereren over waar leerlingen na 3 jaar VO zitten. Is die plek nog conform gegeven advies? Zo hebben onze scholen zicht op de leerlingen nadat ze onze scholen eind groep 8 hebben verlaten.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De overgangsfase van PO naar VO kenmerkt zich door een warme overdracht

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een nog nader te verkennen instrument.

Aandachtspunt	Prioriteit
Warme overdracht a.d.h.v. gesprekpunten	hoog

6.10 Privacybeleid

Privacy is een grondrecht dat in Nederland is uitgewerkt in de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp). Omdat leerlinggegevens ook persoonsgegevens zijn, is de Wbp voor onze Stichting en onze school van belang. Leerlinggegevens bevatten vaak gevoelige informatie en deze bijzondere persoonsgegevens mogen alleen worden vastgelegd als dat echt noodzakelijk is voor de begeleiding van de leerlingen of om bijzondere voorzieningen te kunnen treffen (bijvoorbeeld voor leerlingen met allergieën of diabetes). De Wbp onderscheidt een aantal rollen: de betrokkene (de leerling), de bewerker (de aanbieder van leer-middelen) en de verantwoordelijke (het bevoegd gezag).

Uitgangspunt van de Wbp is dat het bevoegd gezag eindverantwoordelijk is voor de privacy van leerlingen. De verantwoordelijke is verplicht om volgens de wet te handelen en daarbij behoorlijk en zorgvuldig te werk gaan. Die verantwoordelijkheid houdt ook in dat we –als bevoegd gezag- ouders en leerlingen volledig moeten informeren over

het gebruik van persoonsgegevens én hoe ouders gebruik kunnen maken van hun rechten.

Als bevoegd gezag willen we helder en transparant zijn naar ouders over het gebruik van leerlinggegevens, over de afspraken die we maken met de leveranciers van leermiddelen, over de rechten die ouders hebben en de rol van de (G)MR daarbij.

De huidige ontwikkelingen vragen van ons (en van de school) dat we de ouders optimaal informeren over het gebruik van foto's en video's en het gebruik van websites van scholen, het Internet en sociale media. Tenslotte willen we ook vastleggen welke informatie we wel/niet geven als een kid overstapt van de ene naar de andere school.

Onze school heeft een protocol vastgesteld hoe de school omgaat met privacy.

Een privacyreglement is ook een goed middel om de verwerking van persoonsgegevens voor ouders inzichtelijk en transparant te maken. In het reglement staat hoe de school omgaat met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers. En hoelang de gegevens worden bewaard. Een privacyreglement of protocol is niet wettelijk verplicht. Het geeft de school wel een basis om privacy goed te regelen én dit inzichtelijk te maken voor medewerkers en ouders.

In het reglement garandeert de school dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die zij in de schooladministratie vastlegt juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement is opgenomen in de schoolgids en op de website geplaatst.

In het kader van Privacy (AVG) loopt onze stichting een uitgebreide implementatieroute.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een privacyreglement
2.	We hebben de rechten en plichten van de ouders m.b.t. privacy beschreven

6.11 Voor- en vroegschoolse educatie

Binnen onze stichting is overleg met de 5 gemeenten omtrent het realiseren van de doorgaande lijn in het kader van VVE. Al onze scholen werken samen met de voorschoolse partners, al dan niet ondersteund door een extra subsidie vanuit de 5 gemeenten.

Samen met de Gemeente Valkenburg en de andere scholen wordt in het DIVA het VVE beleid vorm gegeven.

We werken samen met onze kindpartner MIK.

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over doorgaande leerlijnen qua aanbod (wat)
2.	Het educatief handelen is op elkaar afgestemd (hoe)
3.	De zorg en begeleiding is op elkaar afgestemd
4.	Er is in alle gevallen sprake van een warme overdracht

Aandachtspunt	Prioriteit
Ontwikkelen van de kwaliteitszorg van de VVE-instelling samen met de Gemeente	gemiddeld

6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school heeft het 5 dagen model. Dit houdt in dat de school van maandag tot en met vrijdag open gaat om 8.15 uur. De leerlingen kunnen samen met hun ouders naar binnen.

Om 8.30 uur starten de lessen. Elke schooldag zijn de lessen om 14.00 uur afgelopen. Er is sprake van een continu

rooster.

Vanuit het project Toon je Talent ontstaat incidenteel een na schools aanbod met name door de Boost één keer per twee jaar.

7 Financieel beleid

7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

Ons bestuursverslag is opgesteld overeenkomstig de wettelijke eisen, en bestaat uit een tekstuele toelichting op het afgelopen jaar in het jaarverslag, inclusief verslag van de Raad van Toezicht (RvT), Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad (GMR) en College van Bestuur (CvB). Ook de continuïteitsparagraaf is een vast onderdeel van het jaarverslag. Het financiële stuk omvat de jaarrekening waarin de balans, de staat van baten en lasten, de liquide middelen en de kengetallen zijn opgenomen. Dit alles wordt jaarlijks uitgebreid gecontroleerd door onze accountant, WIJS Accountants te Eindhoven. Gedurende het proces van het opstellen van het bestuursverslag wordt er regelmatig overleg gevoerd met de auditcommissie van de RvT, het CvB en de controller.

Elk jaar wordt een begroting opgesteld voor de komende 4 kalenderjaren met de focus op het eerstvolgende jaar. De basis hiervoor vormen de formatieplannen die op schooljaar worden gemaakt, en de materiële componenten. Elk kwartaal bespreken de auditcommissie van de RvT, het CvB en de controller de financiële resultaten tot nu toe en met name de prognose voor de rest van het kalenderjaar om op deze wijze tijdig in te kunnen spelen op actuele ontwikkelingen en zo op het einde van het jaar niet voor verrassingen te komen staan.

7.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de scholen: lumpsumgelden, geormerkte gelden, impuls gelden en gelden van het SWV. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Van de lokale overheid ontvangt de school soms projectsubsidies voor bijvoorbeeld VVE of cultuur.

7.3 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Van de inkomsten wordt door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

7.4 Sponsoring

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant het sponsorbeleid van stichting kom Leren omvat:

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

Alle scholen van stichting kom Leren hebben vanuit dit kader met hun school sponsorbeleid vastgesteld en gepubliceerd in hun schoolgidsen.

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring.

7.5 Begrotingen

Sinds het bestuursverslag over 2017 werkt de stichting met een accountantsverslag waarin de accountant onafhankelijk verslag legt van de sterke punten van de organisatie en de verbeterpunten. Alle financiële kengetallen zijn de afgelopen jaren boven de aanbevolen normen vanuit OC&W uitgekomen. Dit betekent dat onze financiële positie vanuit het CvB en de RvT extra aandacht krijgt want financieel gezond zijn, betekent ook dat er ruimte is voor extra financiële impulsen. Middels het document 'Vermogensbeleid' monitoren we de financiële positie van de stichting m.b.t. reserves en voorzieningen. Welk deel van ons vermogen is vrij besteedbaar en voor welk deel is het geld al bestemd? Welke risico's loopt de stichting mochten er onvoorziene zaken gebeuren? Leidraad hierbij is de risicoanalyse van de PO raad. Voor kom Leren betekent dit dat wij ons eigen vermogen wensen te verlagen. In dit kader (verlagen vermogen) is er in overleg tussen CvB en RvT besloten om gedurende 4 schooljaren jaarlijks € 400.000 beschikbaar te stellen voor Innovatieve projecten. Met ingang van de begroting 2019 werken we met een jaarplan, een meer tekstuele vorm van begroten waarbij de nadruk wordt gelegd op de 4 W's: Wat willen we bereiken;

Wat gaan we daarvoor doen; Wat kost het; Wat zijn de risico's. Dit alles in relatie tot het nieuwe strategische beleidsplan. Middels het treasurystatuut zijn uitgangspunten geformuleerd om de financiële continuïteit van de organisatie te waarborgen. Deze uitgangspunten zijn, kort samengevat: voldoende liquiditeit op korte en lange termijn, het optimaliseren van rendement van het vermogen, minimaliseren van kosten, effectief betalingsverkeer, beheersen en bewaken van risico's. In 2018 zijn we gestart met een nieuw begrotingsprogramma Capisci (van de firma Datapas). Dit programma is evenals alle overige programma's niet direct bruikbaar en vraagt nog veel ontwikkeling. In 2019 wordt het programma verder ontwikkeld en na scholing van de directeurs verder geïmplementeerd. Tevens wordt met het inrichten van een cyclus van gesprekken met directeurs over de financiële situatie van de school beoogd verdere continuïteit te borgen. In de jaarplanner wordt opgenomen dat de controller elk kwartaal alle scholen financieel beoordeelt en dit terugkoppelt aan de directeurs om zodoende tijdig te kunnen inspringen mochten de resultaten teveel afwijken van de begroting. Directeurs beschikken over voldoende financiële basiskennis.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

De scholen van onze stichting plegen systematisch kwaliteitszorg. Ze beschikken over een systeem voor kwaliteitszorg en ze werken vanuit een meerjarenplanning aan de continue ontwikkeling van de kwaliteit van de school en de medewerkers. We beschouwen kwaliteitszorg en personeelsbeleid als onlosmakelijk, omdat ons personeel de kern van kwaliteit vormt. In beginsel werken alle scholen vanuit de PDCA-cyclus. Ze hebben hun kwaliteit beschreven (zie ook de schoolplannen) en handelen daarnaar. Vervolgens beoordelen ze (zelfevaluatie) regelmatig –conform de meerjarenplanning- of de kwaliteit van de school in orde is. Ook laten ze hun kwaliteit systematisch door ouders en leerlingen beoordelen met behulp van vragenlijsten. Tenslotte beoordelen de scholen elkaar via een systeem voor collegiale consultatie. Op basis van de beoordelingen worden er verbeterpunten gekozen en nader uitgewerkt (zie daarvoor de jaarplannen van de scholen). Gelet op de documenten die een rol spelen bij kwaliteitszorg geldt: alle scholen werken met een schoolplan, een jaarplan en een jaarverslag. Op bestuursniveau wordt de kwaliteitszorg gemonitord. Speerpunten daarbij zijn de onderwijsresultaten, het lesgeven (de onderwijsleerprocessen), de zorg en begeleiding en het schoolklimaat (m.n. veiligheid). Tijdens de management-rapportagegesprekken zijn de kwaliteitszorg van de school, de resultaten, de diverse beoordelingen en de verbeterplannen prominente gespreksthema's. Indien de monitoring uitwijst, dat de onderwijskwaliteit tekort schiet, dan worden –na analyse- verbeteringen doelgericht doorgevoerd. Het bestuur beschikt over een plan van aanpak voor scholen waar de onderwijskwaliteit een risico vormt of dreigt te gaan vormen. In dat plan is (onder meer) de verantwoordelijkheidsdeling tussen bestuur en de school beschreven. Het bestuur heeft voor haar scholen "tegenspraak" georganiseerd door twee keer per vier jaar een externe audit te organiseren voor de scholen. Het een en ander is vevat in het kwaliteitshandboek WIJ ZIJN KWALITEIT!

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3,5

8.2 Kwaliteitscultuur

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

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

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3,36

Aandachtspunt	Prioriteit
Gedragsindicatoren beschrijven	gemiddeld
Professionaliseringsplan beschrijven	hoog

8.3 Verantwoording en dialoog

Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Planmatig wordt onze school geauditeerd, we organiseren een ouderpanel, beschikken over een leerlingenraad. Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze verbeterdoelen. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we

verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school betreft haar stakeholders bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)
2.	Onze school betreft externen bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)
3.	Op onze school is een klankbordgroep actief

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3,5

Aandachtspunt	Prioriteit
Kwaliteitszorg zichtbaar maken via SchouderCom	gemiddeld
Instellen klankbordgroep	hoog

8.4 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2018 de basiskwaliteit op 17 standaarden. Ons handboek WIJ ZIJN KWALITEIT! is volledig verankerd in dat waarderingskader. Het beschrijft onze cyclus en de daarbij behorende instrumenten in een 4 jarige cyclus. Onderdelen ronden we af met een bovenschoolse kritische reflectie op de processen en resultaten.

Beoordeling

De basiskwaliteit wordt een keer per twee jaar beoordeeld door directie en team.

8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten

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

Het handboek WIJ ZIJN KWALITEIT! beschrijft hoe wij kwaliteit binnen stichting kom Leren ziet. Het proces van de PDCA-cyclus is uitgangspunt. In het strategisch beleidsplan van de stichting vertalen we onze 3 richtinggevers in kritische prestatie-indicatoren, waarmee wij onze ambities kenbaar maken. In dit schoolplan is een verbinding gelegd met de kritische prestatie indicatoren van de stichting.

Beoordeling

Onze eigen kwaliteitsaspecten worden een keer per twee jaar herzien (bijgesteld).

8.6 Wet- en regelgeving

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

- De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
- De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
- Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
- Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
- Het zorgplan (SOP) leveren wij tijdig aan bij de inspectie (via het samenwerkingsverband)

- Het zorgplan (SOP) voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
- Wij programmeren voldoende onderwijstijd
- Wij programmeren niet meer dan (maximaal) 7 x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3 t/m 8

Bovenstaande wettelijke vereisten worden in onze vierjarige kwaliteitscyclus bovenschools gemonitord. Hiermee heeft het bestuur te allen tijde zicht op de naleving van de wet- en regelgeving.

8.7 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 26 maart 2019 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken, nog niet, over een rapport met de bevindingen.

De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende). In de bijlage is een terugkoppeling van het bezoek opgenomen. Zodra het officiële rapport beschikbaar is, zullen we dit publiceren.

Bijlagen

1. Terugkoppeling Inspectie 26 - 3- 2019

8.8 Evaluatieplan 2019-2023

Voor de meerjarenplanning van de scholen gaat de stichting uit van een vierjarenplanning. Het eerste jaar zal heel concreet uitgewerkt worden door elke school en het bestuur op bovenschools niveau. de prestatie-indicatoren, zoals omschreven in het strategisch beleidsplan zijn leidraad voor de inhoudelijke borging en verankering van de 3 richtinggevers in onze scholen. de prestatie-indicatoren geven ook richting aan de schoolspecifieke ontwikkeling. Op deze manier vormen de scholen van stichting kom Leren een eenheid in uitwerken van het strategisch beleidsplan.

9 Strategisch beleid

9.1 Strategisch beleid

In ons strategisch beleidsplan "Stichting kom Leren....en maak het verschil" worden de koers en de doelstellingen van onze stichting voor de jaren 2019-2023 beschreven. Ons meerjarenbeleid is tot stand gekomen na een intensieve dialoog met diverse betrokkenen: de directeuren, 10 ophaalsessies met de 20 teams van de stichting, de medewerkers van het bestuursbureau, de GMR en de Raad van Toezicht. In ons strategisch beleidsplan worden de beleidsuitgangspunten en de doelen geformuleerd waaraan we als stichting in alle geledingen en op alle scholen willen werken in de komende (vier) jaren. Daarnaast vormt ons strategisch beleidsplan een kader voor de scholen bij het schrijven van hun schoolplan. We gaan ervan uit dat alle scholen de richtinggevers uit het strategisch beleidsplan integraal zullen uitwerken in de komende planperiode; van de scholen verwachten we dat ze gefundeerde keuzes maken op basis van het strategisch beleid en dat ze het strategisch beleid van de stichting vertalen naar het schoolniveau. Zowel op bovenschools niveau als op schoolniveau zullen we ons strategisch beleidsplan respectievelijk schoolplan steeds omzetten in een jaarplan met daaraan gekoppeld een jaarverslag (evaluatie van het jaarplan). In onze kwaliteitscyclus zullen we regelmatige borgingsmomenten inbouwen om de ontwikkeling en voortgang van het strategisch beleidsplan te kunnen volgen en daar waar nodig te kunnen ondersteunen. De kernwaarden/richtinggevers van onze stichting laten zien waar wij voor staan. Ze horen onlosmakelijk bij onze missie en visie(s). Onze kernwaarden zijn:

1 De mens centraal

Kom Leren vormt een veilige en gezonde leef- en leergemeenschap, waarbij mensen zich gezien en gewaardeerd voelen. Wij zijn intrinsiek gemotiveerd om als mens en professional kinderen te begeleiden, om vanuit hun huidige leefomstandigheden zelfbewust de toekomst tegemoet te treden. Zo helpen wij kinderen in hun ontwikkeling tot menszijn en medemens zijn. Kinderen ontdekken wat hun talenten zijn, hoe ze samenwerken en omgaan met anderen en met hun omgeving.

Wij zijn een inspiratiebron en rolmodel voor het ontwikkelingsproces van kinderen. Wij zijn bevlogen, bevoegd en bekwaam. Wij luisteren, kijken en voelen, wij durven vertrouwde patronen te doorbreken. Wij stellen vragen en onderzoeken zonder oordeel. Afhankelijk van de situatie kunnen wij verschillende rollen aannemen. Hiermee duiden we op de rollen van gastheer, presentator, didacticus, onderzoeker, coach en pedagoog.

Wij leren op alle lagen van de organisatie en in samenhang met de omgeving. Daarbij voeren we een professionele dialoog in een sfeer van vertrouwen en openheid. Wij leren van en met elkaar.

2 Talentontwikkeling en diversiteit

Kinderen verschillen in achtergrond, ervaringen, individuele kenmerken en behoeften. Wij bieden onderwijs waaraan iedereen mag meedoen. Wij dagen kinderen uit en nodigen uit tot leren, uitgaande van deze verschillen. Hierbij kijken we naar kansen, kwaliteiten en mogelijkheden. Wij gaan uit van talenten van kinderen en bieden ruimte om deze te ontdekken. Het gaat daarbij zowel om het leren van specifieke vaardigheden als lezen, spelling en rekenen, als om brede ervaringen met techniek, ontwikkelen van digitale vaardigheden, mediawijsheid, creativiteit, filosoferen en praktische vaardigheden als koken, timmeren en tuinieren. Wij volgen de talentontwikkeling van elk kind en stellen ons de vraag wat nodig is om het beste uit kinderen naar boven te halen. Hierbij stellen we concrete, haalbare doelen vanuit de groeimogelijkheden van elk kind.

Kinderen worden betrokken bij de ontwikkeldoelen en zijn mede-eigenaar van hun leerproces. Wij gebruiken diverse instrumenten om ontwikkeling in kaart te brengen. Groei wordt zichtbaar middels het gebruik van leer- en ontwikkelingslijnen. Wij streven naar onderwijs dat zo inclusief mogelijk is en waarin elk kind zich kan ontwikkelen. Wij zijn samen verantwoordelijk voor de ontwikkeling en begeleiding van alle kinderen binnen onze stichting. Wij bieden onderwijs met minimaal de zorgniveaus 1 t/m 4.

Niet alleen kinderen verschillen in talenten. Ook medewerkers van kom Leren zijn zich bewust van hun talenten en leerpunten. Wij zoeken elkaar op om expertise te delen en het eigen leerproces te versterken.

3 De leer- en leefgemeenschap in transitie

Wij nemen verantwoordelijkheid voor elkaar en voor onze leef- en leeromgeving. Wij rusten kinderen toe voor deelname aan de wereld van vandaag en morgen. Op onze scholen is zichtbaar dat we de wereld van buiten de school naar binnen halen. Omgekeerd vindt onderwijs ook buiten de schoolse setting plaats. Kinderen leren van het echte leven en echte problemen. Zij werken daarom met actuele thema's en vraagstukken uit de maatschappij. Kinderen onderzoeken hun eigen wereld en stellen onderzoekende vragen over zichzelf en de wereld waarin zij leven.

Wij leren kinderen wat het betekent om op te groeien in de unieke Euregio en leveren een bijdrage aan een duurzame maatschappij, met aandacht voor elkaar, voor de omgeving, voor de natuur en de cultuur. De meertaligheid op onze scholen gebruiken wij als kans voor taalsensibilisering.

Wij hebben een onderzoekende houding, waarbij we openstaan voor vernieuwende denkbeelden. Ouders en samenwerkingspartners worden betrokken bij het maken van keuzen.

10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
De visies van de school	Visie visualiseren	gemiddeld
Levensbeschouwelijke identiteit	Vieringen en de Vreedzame School verbinden aan elkaar	gemiddeld
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	Flitsbezoeken in de vorm van collegiale consultatie door de werkgroep DVS	gemiddeld
Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	Organiseren van klassenvergaderingen (De Vreedzame School)	gemiddeld
Leerstofaanbod	Implementatie tablet in ons dagelijks onderwijs	gemiddeld
	We werken vanuit leerlijnen	gemiddeld
	In ons aanbod hebben executieve functies een plek verworven	gemiddeld
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Schrijven	gemiddeld
	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Tekenen, Handvaardigheid, Muziek, Drama en Dans	gemiddeld
Taalleesonderwijs	Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalspecialist	gemiddeld
	Scholing taallees specialist	laag
Rekenen en wiskunde	Scholing rekenspecialist	hoog
Wereldoriëntatie	Creatieve vakken sluiten aan bij wereldoriëntatie	hoog
Kunstzinnige vorming	Toon je talent duurzaam inbedden	gemiddeld
Bewegingsonderwijs	Alle leerkrachten zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen	gemiddeld
	Principe van bewegend leren implementeren	hoog
Wetenschap en Technologie	Scholing techniek coördinator	gemiddeld
	Implementeren doorgaande lijn voor wetenschap en techniek gekoppeld aan wereld oriëntatie	gemiddeld
Engelse taal	In groep 7 en 8 besteden we structureel aandacht aan de Engelse taal (Groove me)	laag
Les- en leertijd	Implementeren leerlijn zelfstandig werken	gemiddeld
	Doorgaande lijn m.b.t. werkverzorging	gemiddeld
	Samenhang tussen het logboek, weektaak en ParnasSys	gemiddeld
Pedagogisch handelen	We hanteren de Leerlijn gedrag en samenwerken	gemiddeld
	We stellen doelen vanuit Viseon 2.0	gemiddeld
Didactisch handelen	We kunnen didactisch coachen	gemiddeld
	Structureel lesgeven conform het model Directe Instructie	gemiddeld
	Implementeren leerlijn zelfstandig werken	hoog

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	Ontwikkelen zichtbaar product (bijvoorbeeld leerlingkaart, portfolio etc.)	gemiddeld
	Formuleren vaardigheden	gemiddeld
	Creëren rapport uit ParnasSys vanuit visie	hoog
Klassenmanagement	Scholing gedragsspecialist	laag
	Werken met coöperatieve werkvormen	gemiddeld
Zorg en begeleiding	Beleid doubleren implementeren	gemiddeld
Afstemming	Leerlingkaart wordt gebruikt i.s.m. ParnasSys	hoog
Extra ondersteuning	Het SOP beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt	laag
Talentontwikkeling	Beleid ontwikkelen m.b.t. 21st century skills	hoog
	Systeem opzetten voor de registratie van talenten	hoog
	We formuleren welke vaardigheden ontwikkeld worden teneinde de autonomie van kinderen te ondersteunen	gemiddeld
Passend onderwijs	HGW systematisch hanteren	gemiddeld
Opbrengstgericht werken	Coördinatoren en specialisten leggen groepsbezoeken af in samenhang met de resultaten van de groep	gemiddeld
	Toetsen worden digitaal afgenomen	gemiddeld
Toetsing en afsluiting	De VO procedure is opgenomen in de schoolgids	gemiddeld
	Scholing effectief hanteren ParnasSys	hoog
Integraal Personeelsbeleid	Flitsbezoeken en groepsbezoeken maken onderdeel uit van de gesprekkencyclus	gemiddeld
Bevoegde en bekwame leraren	Beschrijving fases van bekwaamheid	laag
Intervisie	Opzetten van Professionele Leergemeenschappen	gemiddeld
	Opzetten van gestructuurde intervisie in samenhang met de ontwikkelthema's van de school	hoog
Professionalisering	Personeel de eigen ontwikkeling zichtbaar maakt in een eigen persoonlijk portfolio	gemiddeld
	Aanwezige talenten en expertise onder personeel worden benut ten behoeve van het leren van en met elkaar	hoog
	Alle personeelsleden hebben de identificatietraining gevolgd (HD)	gemiddeld
Teambuilding	Teambuilding is gericht op onderwijskundige doelen van de school	laag
Groeperingsvormen	Thematisch werken en groepsdoorbrekend werken in de groepen 1 - 2 - 3	hoog
Het schoolklimaat	Ontwikkelen visie relatie school - ouders	gemiddeld
	De omgeving van de school wordt door kinderen en volwassenen als uitnodigend en uitdagend ervaren	laag

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
	Het speelterrein van de school beschikt over een natuurlijke omgeving, waarbinnen kinderen kunnen exploreren, die voldoende schaduw biedt en bijdraagt aan een gezond klimaat	hoog
Interne communicatie	Scholing office 365 in samenwerking met kom Leren academie	laag
Samenwerking	Doorgaande lijn voorschoolse voorziening en basisschool	gemiddeld
Contacten met ouders	SchouderCom is geïmplementeerd en functioneel in ons contact met ouders	gemiddeld
	Afstemmen met ouders / klankbordgroep welke informatie ouders van school verwachten m.b.t. de ontwikkeling van hun kind	gemiddeld
Voor- en vroegschoolse educatie	Ontwikkelen van de kwaliteitszorg van de VVE-instelling samen met de Gemeente	gemiddeld
Kwaliteitscultuur	Gedragindicatoren beschrijven	gemiddeld
Verantwoording en dialoog	Instellen klankbordgroep	hoog

11 Meerjarenplanning 2019-2020

Thema	Verbeterdoel
De visies van de school	Visie visualiseren
Levensbeschouwelijke identiteit	Vieringen en de Vreedzame School verbinden aan elkaar
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	Flitsbezoeken in de vorm van collegiale consultatie door de werkgroep DVS
Leerstofaanbod	Implementatie tablet in ons dagelijks onderwijs
	We werken vanuit leerlijnen
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Schrijven
	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Teken en, Handvaardigheid, Muziek, Drama en Dans
Kunstzinnige vorming	Toon je talent duurzaam inbedden
Bewegingsonderwijs	Alle leerkrachten zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen
Les- en leertijd	Implementeren leerlijn zelfstandig werken
	Doorgaande lijn m.b.t. werkverzorging
	Samenhang tussen het logboek, weektaak en ParnasSys
Pedagogisch handelen	We stellen doelen vanuit Viseon 2.0
Didactisch handelen	We kunnen didactisch coachen
	Structureel lesgeven conform het model Directe Instructie
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	Creëren rapport uit ParnasSys vanuit visie
Zorg en begeleiding	Beleid doubleren implementeren
Afstemming	Leerlingkaart wordt gebruikt i.s.m. ParnasSys
Passend onderwijs	HGW systematisch hanteren
Toetsing en afsluiting	De VO procedure is opgenomen in de schoolgids
	Scholing effectief hanteren ParnasSys
Integraal Personeelsbeleid	Flitsbezoeken en groepsbezoeken maken onderdeel uit van de gesprekkencyclus
Professionalisering	Alle personeelsleden hebben de identificatietraining gevolgd (HD)
Groeperingsvormen	Thematisch werken en groepsdoorbrekend werken in de groepen 1 - 2 - 3
Interne communicatie	Scholing office 365 in samenwerking met kom Leren academie
Samenwerking	Doorgaande lijn voorschoolse voorziening en basisschool
Contacten met ouders	SchouderCom is geïmplementeerd en functioneel in ons contact met ouders
Kwaliteitscultuur	Gedragindicatoren beschrijven

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

12 Meerjarenplanning 2020-2021

Thema	Verbeterdoel
Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	Organiseren van klassenvergaderingen (De Vreedzame School)
Leerstofaanbod	In ons aanbod hebben executieve functies een plek verworven
Rekenen en wiskunde	Scholing rekenspecialist
Bewegingsonderwijs	Principe van bewegend leren implementeren
Wetenschap en Technologie	Scholing techniek coördinator
	Implementeren doorgaande lijn voor wetenschap en techniek gekoppeld aan wereld oriëntatie
Pedagogisch handelen	We hanteren de Leerlijn gedrag en samenwerken
Didactisch handelen	Implementeren leerlijn zelfstandig werken
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	Ontwikkelen zichtbaar product (bijvoorbeeld leerlingkaart, portfolio etc.)
	Formuleren vaardigheden
Klassenmanagement	Werken met coöperatieve werkvormen
Extra ondersteuning	Het SOP beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt
Talentontwikkeling	Beleid ontwikkelen m.b.t. 21st century skills
	Systeem opzetten voor de registratie van talenten
	We formuleren welke vaardigheden ontwikkeld worden teneinde de autonomie van kinderen te ondersteunen
Opbrengstgericht werken	Coördinatoren en specialisten leggen groepsbezoeken af in samenhang met de resultaten van de groep
	Toetsen worden digitaal afgenomen
Bevoegde en bekwaame leraren	Beschrijving fases van bekwaamheid
Intervisie	Opzetten van gestructureerde intervisie in samenhang met de ontwikkelthema's van de school
Professionalisering	Personeel de eigen ontwikkeling zichtbaar maakt in een eigen persoonlijk portfolio
	Aanwezige talenten en expertise onder personeel worden benut ten behoeve van het leren van en met elkaar
Teambuilding	Teambuilding is gericht op onderwijskundige doelen van de school
Het schoolklimaat	De omgeving van de school wordt door kinderen en volwassenen als uitnodigend en uitdagend ervaren
	Het speelterrein van de school beschikt over een natuurlijke omgeving, waarbinnen kinderen kunnen exploreren, die voldoende schaduw biedt en bijdraagt aan een gezond klimaat
Contacten met ouders	Afstemmen met ouders / klankbordgroep welke informatie ouders van school verwachten m.b.t. de ontwikkeling van hun kind

Thema	Verbeterdoel
Voor- en vroegschoolse educatie	Ontwikkelen van de kwaliteitszorg van de VVE-instelling samen met de Gemeente
Verantwoording en dialoog	Instellen klankbordgroep

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

13 Meerjarenplanning 2021-2022

Thema	Verbeterdoel
Taalleesonderwijs	Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalspecialist
	Scholing taallees specialist
Wereldoriëntatie	Creatieve vakken sluiten aan bij wereldoriëntatie
Engelse taal	In groep 7 en 8 besteden we structureel aandacht aan de Engelse taal (Groove me)
Klassenmanagement	Scholing gedragsspecialist
Intervisie	Opzetten van Professionele Leergemeenschappen
Het schoolklimaat	Ontwikkelen visie relatie school - ouders

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

12 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 24NK
Naam: Openbare Basisschool Broekhem
Adres: Keelstraat 3
Postcode: 6301 XT
Plaats: VALKENBURG LB

VERKLARING

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

Namens de MR,

naam Ankie Wöltgens

functie voorzitter MR

plaats Valkenburg a/d Geul

datum 19-6-2019

naam Charles de Jong

functie secretaris MR

plaats Valkenburg a/d Geul

datum 19-6-2019

13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 24NK
Naam: Openbare Basisschool Broekhem
Adres: Keelstraat 3
Postcode: 6301 XT
Plaats: VALKENBURG LB

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam dhr. mr. P. J. Groos

functie voorz. COB. com. Keren

plaats Maastricht

datum 26 juni 2019

naam dhr. J. D. Rinckens

functie lid COB. com. Keren

plaats Maastricht

datum 26 juni 2019

