

Schoolplan 2019-2023

De Kolibrie
SOEST

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	7
2.1 Schoolgegevens	7
2.2 Het team	7
2.3 Leerlingenpopulatie	8
2.4 Omgeving van de school	9
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	9
2.6 Landelijke ontwikkelingen	11
3 Grote ontwikkeldoelen	12
3.1 Ontwikkelpunten	12
3.2 Ambities	12
4 Onderwijskundig beleid	14
4.1 De missie van de school	14
4.2 De visies van de school	14
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	15
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	15
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	16
4.6 Leerstofaanbod	17
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	19
4.8 Taal/leesonderwijs	20
4.9 Rekenen en wiskunde	21
4.10 Wereldoriëntatie	21
4.11 Kunst en cultuur	21
4.12 Bewegingsonderwijs	22
4.13 Wetenschap en Technologie	22
4.14 Engelse taal	23
4.15 Les- en leertijd	23
4.16 Pedagogisch handelen	23
4.17 Didactisch handelen	24
4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	26
4.19 Klassenmanagement	26
4.20 Zorg en begeleiding	27
4.21 Afstemming	28
4.22 Talentontwikkeling	28
4.23 Passend onderwijs	29
4.24 Opbrengstgericht werken	29
4.25 Resultaten	29
4.26 Toetsing en afsluiting	30
4.27 Vervolgsucces	31
5 Personeelsbeleid	33
5.1 Integraal Personeelsbeleid	33

5.2 Bevoegde, bekwame en bevlogen leerkrachten	34
5.3 Organisatorische doelen	34
5.4 De schoolleiding	35
5.5 Beroepshouding	36
5.6 Professionele cultuur	36
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	37
5.8 Werving en selectie	37
5.9 Introductie en begeleiding	37
5.10 Taakbeleid	37
5.11 Collegiale consultatie	38
5.12 Klassenbezoek	38
5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	38
5.14 Het bekwaamheidsdossier	39
5.15 Intervisie	39
5.16 Functioneringsgesprekken	39
5.17 Beoordelingsgesprekken	39
5.18 Professionalisering	40
5.19 Teambuilding	40
5.20 Verzuimbeleid en vitaliteit	40
5.21 Mobiliteitsbeleid	40
6 Organisatiebeleid	42
6.1 Organisatiestructuur	42
6.2 Groeperingsvormen	42
6.3 Het schoolklimaat	42
6.4 Veiligheid	42
6.5 Arbobeleid	43
6.6 Interne communicatie	44
6.7 Samenwerking	44
6.8 Contacten met ouders	45
6.9 Overgang PO-VO	46
6.10 Privacybeleid	46
7 Financieel beleid	47
7.1 Lumpsum, ondersteuning en verantwoording	47
7.2 Externe geldstromen	47
7.3 Interne geldstromen	47
7.4 Sponsoring	47
7.5 Begrotingen	48
8 Zorg voor kwaliteit	49
8.1 Kwaliteitszorg	49
8.2 Kwaliteitscultuur	51
8.3 Verantwoording en dialoog	52
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	52
8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	53
8.6 Wet- en regelgeving	53
8.7 Inspectiebezoeken	53
9 Strategisch beleid	54
9.1 Strategisch beleid	54
10 Aandachtspunten 2019-2023	55

11 Meerjarenplanning 2019-2020	56
12 Meerjarenplanning 2020-2021	57
13 Meerjarenplanning 2021-2022	58
14 Meerjarenplanning 2022-2023	59
15 Formulier "Instemming met schoolplan"	60
16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	61

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Welkom in het schoolplan van De Kolibrie. Een OZA (onderwijszorgarrangement) voor LVB leerlingen, in de leeftijd van 7 tot en met 12 jaar, die uitvallen binnen het reguliere speciale onderwijs. Voor velen is de Kolibrie een laatste mogelijkheid om überhaupt nog naar school te kunnen gaan. Daar waar andere scholen het niet is gelukt, werken wij aan de basale schoolse vaardigheden waardoor de leerling, binnen gemiddeld 2 jaar, weer terug geplaatst kan worden in het regulier speciale onderwijs. Wij zijn in staat om extra zorg te genereren, naast ons ambitieuze onderwijsaanbod, waardoor leerlingen wel tot leren, ontwikkelen en groei komen. Dit op zowel didactisch als sociaal emotioneel gebied.

De indeling van het schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van Stichting Meerkring 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).

Meerkring-scholen stimuleren de Eigen-wijsheid van kinderen. Afstemmen op de eigen-wijsheid vraagt van de leerkracht om het kind écht te zien, om goed te signaleren wat het kind kenbaar maakt en wat er onder de oppervlakte sluimert.

Eigen-wijsheid gaat ook om verantwoordelijkheid nemen voor jezelf. De uitdaging in ons onderwijs ligt in de zoektocht naar waar een leerling goed in is en welke doelen hij wil bereiken. Observeren, ondersteunen en begeleiden vanuit de persoonlijke kracht van het kind.

Wereldwijsheid gaat over de relatie tussen Ik en de Ander. Kinderen leren onderdeel te zijn van de samenleving en leren hoe zij van meerwaarde voor die samenleving kunnen zijn. De samenleving maak je tenslotte samen en samen leven moet je leren.

Bijlagen

1. Strategisch beleidsplan

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van Stichting Meerkring- in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken. Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2019-2023. Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures

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

1.4 Verwijzingen

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

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam organisatie:	Meerkring
Bestuur:	W. Kuijpers, C. van den Brink
Algemeen directeur speciaal onderwijs	P. Ozinga
Adres + nummer:	Amsterdamseweg 41
Postcode + plaats:	3812 RP Amersfoort
Telefoonnummer:	033-4799817
E-mail adres:	info@meerkring.nl
Website adres:	www.meerkring.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	SO De Kolibrie
Directeur:	A. de Groot
Adres + nummer.:	Schrikslaan 20
Postcode + plaats:	3762TC Soest
Telefoonnummer:	088 0407200
E-mail adres:	info.kolibrie@meerkring.nl
Website adres:	www.sodekolibrie.nl

2.2 Het team

De directie van de school bestaat uit de algemeen directeur en de locatiedirecteur. Het team bestaat uit:

- 1 meerscholen directeur
- 1 locatiedirecteur
- 1 voltijd groepsleerkracht
- 4 deeltijd groepsleerkrachten
- 4 voltijd gedragsbegeleiders
- 2 deeltijd gedragsbegeleiders
- 1 deeltijd groepsleerkracht/intern begeleider
- 1 logopedist
- 1 gedragswetenschapper
- 1 maatschappelijk werker

Van de 17 medewerkers zijn er 11 vrouw en 6 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2019).

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		3	
Tussen 50 en 60 jaar	1	3	
Tussen 40 en 50 jaar	1		4
Tussen 30 en 40 jaar		2	
Tussen 20 en 30 jaar		3	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	2	11	4

De leerkrachten zijn in dienst van stichting Meerkring. De gedragsbegeleiders zijn in dienst van Sheerenloo. De gedragswetenschapper en maatschappelijk werker zijn in dienst van Advisium, onderdeel van Sheerenloo. De locatiedirecteur stuurt alle personeelsleden aan en legt hierover verantwoording af aan de Algemeen directeur Meerkring en Rayonmanager Midden Nederland Sheerenloo.

Onze school heeft een mix van leraren met ervaring binnen het speciaal onderwijs en een aantal leraren die net gestart zijn binnen onze school. Ervaringsjaren in het basisonderwijs zijn niet persé een voordeel als het gaat om lesgeven aan leerlingen met forse gedragsproblematiek. Voordat startende ervaren leerkrachten kunnen toekomen aan hun sterke kant (het lesgeven) zullen zij eerst op pedagogisch en groepsdynamische aspecten moeten groeien. Een goede mix van leerkrachten helpt om een samenhangend team te vormen waar samenwerking en een goede communicatie belangrijk is.

2.3 Leerlingenpopulatie

De filosoof en psycholoog Dewey (aangehaald in Smeyers & Levering, 2010, p.139) stelt: “Het punt is niet dat onze handelingen bepalen hoe de wereld is; onze handelingen bepalen welke mogelijkheden van de wereld aan ons verschijnen”. De leerlingen zijn en of lijken zich niet bewust van hun negatieve manier van handelen. Zij ervaren niet dat hun handelen en acties direct gevolg hebben op de manier waarop de omgeving hen behandelt. Het is tot de plaatsing op De Kolibrie, vaak nog niet gelukt aan te sluiten bij wat de leerling nodig heeft. In het rapport van het College voor de Rechten van de Mens, uitgebracht in 2016, staat dat mensen met een beperking onvoldoende deelnemen aan de Nederlandse samenleving. Om te voldoen aan de eisen die gesteld worden in het verdrag zal het onderwijs rekening moeten houden met alle aanwezige verschillen en invloeden op de doelgroep. De leerlingen groeien vaak op in de onderklasse, de sociaaleconomische achtergrond is van grote invloed. Onderwijs moet daarom meer zijn dan kennisoverdracht en cognitieve ontwikkeling. Persoonlijke, sociaal- emotionele ontplooiing en burgerschap moeten deel uitmaken van het onderwijs, omdat dit leidt tot zelfstandige en autonome burgers die volwaardig aan de samenleving kunnen deelnemen (Biesta, 2015).

Onze school wordt bezocht door 24 leerlingen. Deze leerlingen hebben een vaak negatieve associatie met het onderwijs. Op hun jonge leeftijd lukt het hen niet om zich binnen het reguliere speciale onderwijs te handhaven. Hierdoor hebben ze vaak al meerdere scholen bezocht. Onze leerlingen hebben de leeftijd van 7 tot en met 12 jaar en zijn LVB (licht verstandelijk beperkt). Onze leerlingen hebben meer zorg nodig dan op het reguliere speciale onderwijs geboden kan worden.

De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, hebben we beschreven in onze SOP (school ondersteunings profiel). De belangrijkste kenmerken en behoeften van onze leerling populatie zijn:

- Een leerkracht die duidelijkheid, voorspelbaarheid en structuur biedt in ruimte, tijd en activiteit;
- Kleine klassen (maximaal 6 leerlingen) zodat er meer individuele aandacht is voor de leerling;
- Begeleiding in het gedragsmatige aspect in en buiten de klas. Hiervoor is aan elke klas een gedragsbegeleider verbonden.
- Ruimte om fouten te mogen maken. Het onderwijs staat in het teken van kansen, steeds weer opnieuw. Door fouten maken ontstaat er groei.
- Plezier maken. School hoort leuk te zijn, hier hoort een uitdagend en spannend onderwijsprogramma bij.

- Een omgeving die is ingericht op het creëren van succeservaringen en het belonen van gewenst gedrag;
- Perspectief. De leerling heeft recht deelgenoot te worden van zijn toekomst. Zij mogen meedenken!
- Een leerkracht die zelfstandigheid en verantwoordelijkheid vergroot;
- Leeractiviteiten die passend zijn bij het leervermogen (of: aansluit op de mogelijkheden van de leerling maar tevens ambitieuze doelen stelt);

Bijlagen

1. SOP

2.4 Omgeving van de school

De Kolibrie is gehuisvest in het gebouw van VSO De Lasenberg te Soest. Wij huren klaslokalen en andere accommodatie van deze school. De Kolibrie werkt samen met meerdere samenwerkingsverbanden. Hierdoor zijn alle leerlingen aangewezen op taxivervoer. Dit heeft ook gevolg voor het onderhouden van contact met ouders/verzorgers.

In april 2020 staat er een verhuizing gepland naar een nieuw gebouw. Dit gebouw staat op hetzelfde terrein. De impact van deze verhuizing lijkt minimaal.

Bijlagen

1. Aanmeldformulier
2. Zorgovereenkomst Jeugdhulp

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. Met name zijn de zwakke kanten van de school opgenomen in dit schoolplan en leiden tot gerichte acties om onze onderwijskwaliteit te verbeteren.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Huidige gebouw. Het gebouw biedt de rust en is overzichtelijk. Hierdoor weinig prikkels bij onze leerlingen. Het toekomstige gebouw is hier nog meer op ingericht en krijgen we de beschikking over meer ruimte. Dit biedt meer mogelijkheden om ons onderwijs nog beter te positioneren.	2 systemen zorg en onderwijs. De digitale systemen kunnen mogen niet worden gekoppeld. Hierdoor blijft mondelingen communicatie het belangrijkste overdracht middel. het betreft hier vooral de communicatie tussen het onderwijs en de externe zorg (thuisbegeleiding, therapie etc.)
Leerlingaantal op peil. De afgelopen jaren zijn al onze leerlingplekken bezet.	Taxivervoer SO/VSO. We proberen onze leerlingen te laten vervoeren met alleen basisschool kinderen. We merken een stuk onrust en onveiligheid in de taxi's door aanwezigheid van de grotere, oudere leerlingen (van naast gelegen VSO school). Hierover gaan we in gesprek met verschillende gemeenten.
Terugplaatsing regulier speciaal onderwijs 99%. We houden nauwkeurig bij waar onze leerlingen naar zijn uitgestroomd. We vinden het belangrijk om dit structureel te toetsen. Hiermee blijven we op de hoogte van ontwikkelingen bij andere organisaties en of onze inschaling nog passend is.	Onvoldoende beoordeling van de onderwijsinspectie 2017/2019. Dit schoolplan richt zich met name op de kwaliteitsverbetering die we afgelopen jaar hebben doorlopen. Belangrijk uitgangspunt is dat we deze verbetering komende jaren uitbreiden en borgen. Dit met als resultaat een voldoende beoordeling vanuit de onderwijsinspectie in 2020. De belangrijkste speerpunten zijn opgenomen in de streefbeelden, in het hoofdstuk grote ontwikkeldoelen.
Continuïteit personeel	
Positief pedagogisch klimaat en expertise gedragsproblematiek en de aanpak hiervan bij ons personeel. We hebben de beschikking over een veiligheidscoördinator die dit klimaat toetst.	
Onderwijskundige ontwikkelingen. De ontwikkelingen binnen de Kolibrie staan niet stil. Er is een grote slag gemaakt waardoor er balans is tussen onderwijs en zorg. Het onderwijs is op maat, uitdagend en ambitieus. Dit willen we aankomende jaren nog meer uitbreiden.	

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Zicht op nieuwbouw. In 2020 staat de verhuizing gepland. het nieuwe gebouw biedt veel perspectief voor ons onderwijs.	Opkomst OZA landelijk. Dit kan consequenties hebben voor ons leerlingaantal.
Zicht op uitbreiding. Vanuit de zorg ligt er een vraag om ons onderwijs uit te breiden voor toekomstige leerlingen die op het terrein komen wonen (behandeling).	Systemen zorg/onderwijs. Het lijkt in praktijk lastig om beide systemen te koppelen. Dit is praktisch niet haalbaar en zelfs niet toegestaan.
Inrichting systemen onderwijs/zorg. Hierover zullen met name de ICT specialisten met elkaar over moeten praten.	Lerarentekort. Hoewel we dit nog niet zo zeer ervaren houden we hier rekening mee.
Onderzoeken mogelijkheid expertisecentrum. (mogelijkheid voor SWV en gemeenten)	

Bijlagen

1. Uitstroom

2.6 Landelijke ontwikkelingen

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

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Ontwikkelpunten

Ontwikkelpunten vanuit het Strategisch beleidsplan van stichting Meerkring

Meerkring wil echte impact realiseren en kinderen voorbereiden op de complexiteit en dynamiek van de toekomst. We zullen dan ook nadrukkelijker invulling moeten geven aan onderwijs dat past bij de huidige belevingswereld van kinderen en bij de ontwikkelingen in de huidige maatschappij.

Nog meer dan voorheen streven we naar succesvolle scholen, waar kinderen de kans krijgen zich te ontwikkelen volgens hun mogelijkheden, sterke scholen met een herkenbare cultuur, vakbekwame medewerkers en een ontwikkelingsgericht schoolklimaat.

Op Meerkring-scholen gaat het niet om regels en procedures, maar juist om de bedoeling en beoogde resultaten. We scholen niet voor de inspectie, we scholen voor het leven. Dat is de beweging die we willen versterken.

Wat we daarmee willen bereiken zijn:

- leerlingen die gemotiveerd zijn om te leren
- ouders die de school aanbevelen
- medewerkers die passie en doorzettingsvermogen tonen
- samenleving die de meerwaarde van ons onderwijs herkent.

De komende jaren kijken we daarvoor door helder omliggende aandachtsvensters naar de volgende energiegebieden:

1. Eigen-wijsheid; leerlingen leren zichzelf te kennen, hun mogelijkheden te ontdekken en hun persoonlijkheid te vormen;
2. Wereldwijsheid; leerlingen leren deel te nemen en bij te dragen aan de samenleving met respect voor anderen;
3. Bevlogenheid; medewerkers die het verschil maken.

Naast de ontwikkelingen vanuit het strategisch beleidsplan, heeft de Kolibrie ook voor zichzelf enkele grote ontwikkelingspunten opgesteld. deze ontwikkelingspunten zijn hieronder opgenomen in de streefbeelden. Dit zijn voor komende jaren onze doelen die wij willen realiseren. Hoe wij hier aan gaan werken is uitgewerkt in de meerjarenplanning, onderdeel van dit schoolplan. De meerjarenplanning wordt opgedeeld in parten. Eens per jaar wordt een jaarplan opgesteld met doelen vanuit het schoolplan. Deze wordt tussentijds geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

	Streefbeelden
1.	Juiste balans tussen Onderwijs en Zorg
2.	Cyclisch werken aan kwaliteit
3.	Onderzoeken regionaal expertisecentrum
4.	Nieuw gebouw en uitbreiding OZA
5.	Samenwerking kwaliteitsverbetering Meerkring GO!
6.	Instructievaardigheid

Bijlagen

1. Schoolstandaard
2. werkbeschrijving schoolstandaard

3.2 Ambities

Onze ambities komen voort uit de gezamenlijke werkbijeenkomst met het team. Centraal stond het maken van een missie en visie voor de Kolibrie. Hierbij maken we de aantekening dat de visie (ambities) die hieronder zijn opgenomen, inmiddels aan verandering onderhevig zijn. We hebben dan ook als aandachtspunt opgenomen dat we deze aankomende jaren zullen evalueren en zo nodig bijstellen (zie hoofdstuk onderwijskundig beleid/visie).

- * We willen bekend staan als een school die begaan is met een complexe doelgroep leerlingen. Een school die antwoord geeft op complexe casussen.
- * De Kolibrie krijgt regionale bekendheid. Wij willen onze kennis en expertise delen met anderen om thuiszittende leerlingen een nieuwe kans te bieden.
- * We willen een passend antwoord hebben op de pedagogische -en onderwijsvraag van onze doelgroep. Wij willen meer participeren in de verschillende werkgroepen die hiervoor zijn opgericht.
- * We uiten de wens om een authentieke school te willen zijn, gehuisvest in een 'eigen' school met een eigen locatie.
- * In samenwerking met het bestuur van Meerkring onderzoeken of uitbreiding mogelijk is. We willen plek bieden aan alle leerlingen die gebruik willen maken van onze school. Hierdoor zullen wachtlijsten slinken
- * We willen onze expertise uitbreiden door heel gerichte scholing en professionalisering aan te bieden aan het personeel. Hiervoor zullen meerdere partners gezocht worden. Nieuw personeel wordt op een juiste manier begeleid en er is duidelijk welke competenties belangrijk zijn bij het werken op De Kolibrie.
- * We willen aandacht schenken aan ouderbetrokkenheid en ouderparticipatie. Dit zal ten goede komen aan de ontwikkeling van onze leerlingen.
- * We hechten waarde aan transparantie richting alle betrokkenen. We willen externen de mogelijkheid bieden om mee te denken over allerlei aspecten van ons onderwijs. Het opzetten van een ouderpanel is hierin de eerste stap.
- * We willen onze kwaliteit jaarlijks toetsen om het onderwijs naar een hoger plan te tillen. Aankomend jaar zal er een werkgroep kwaliteit worden opgestart die procesmatig het kwaliteitssysteem zal onderzoeken en organiseren.
- * Processen zijn inzichtelijk en op elkaar afgestemd, zodat er een goed geoliede machine tot stand komt. Dit voorkomt ruis in de organisatie.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

De Kolibrie staat voor 'onderwijs- en zorg op maat' met als doel:

'Centraal staat, het aanleren van basale schoolse vaardigheden, waarna zij kunnen worden teruggeplaatst in het reguliere speciale onderwijs'

Uitgangspunten:

Leerling:

Wij staan voor acceptatie van alle leerlingen in de Kolibrie, ongeacht voorgeschiedenis en problematiek. De leerlingen worden in de Kolibrie intensief begeleid op het gebied van hun sociaal-emotionele ontwikkeling. Dit maakt onderdeel uit van het dagelijks programma. De leerlingen van De Kolibrie voelen de betrokkenheid van het personeel, zij worden gezien en gehoord. De eenduidige boodschap die het team uitdraagt richting leerlingen is: 'Jullie doen er toe!' Leerlingen voelen veiligheid op school, hierbij is er sprake van vertrouwen, relatieopbouw en het herstellen van schade uit het verleden. Elke leerling mag op zijn/haar eigen niveau ontwikkelen, hierbij is individuele afstemming noodzakelijk. Wanneer het eens mis gaat, wordt telkens een nieuwe kans geboden. Belangrijk uitgangspunt hierbij is dat elke dag opnieuw begint. De Kolibrie streeft naar succeservaringen bij de leerlingen, wij zijn ervan overtuigd dat dit bijdraagt in de positieve ontwikkeling.

Aanbod:

Op de Kolibrie wordt handelingsgericht gewerkt. Er wordt gekeken naar wat de leerling nodig heeft en er wordt met zorg en onderwijs een passend plan geschreven. Belangrijk uitgangspunt is dat de leerlingen en ouders/verzorgers hierbij betrokken worden en hiermee instemmen. Met de aanwezige expertise wordt er een passend perspectief neergezet, omschreven in een OPP (ontwikkelings perspectief plan). Het onderwijs dat wij bieden is gericht op voorspelbaarheid en structuur, waarbij assertiviteit, het zelfbeeld, de zelfreflectie en ontplooiing van leerlingen wordt bevorderd.

Klimaat:

Het klimaat in De Kolibrie kenmerkt zich door:

- * Het klassenmanagement wordt op eenduidige manier gevoerd en is gericht op voorspelbaar en gestructureerd onderwijs. De mogelijke overgang naar een andere klas is hierdoor laagdrempelig.
- * Veiligheid. De Kolibrie hecht veel waarde aan sociale en fysieke veiligheid en voert hierop een actief beleid.
- * Het bieden van een uitdagende, creatieve en innovatieve leeromgeving, waarin leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen.
- * Kansen. De leerlingen mogen fouten maken, dit komt ten goede aan hun leerproces. Perspectief speelt hierin een belangrijke rol, zowel op kort als lange termijn.
- * Positiviteit. De leerlingen ervaren dat ze er toe doen. Wat zij vinden is belangrijk en daarom worden zij betrokken bij hun eigen ontwikkeling.
- * Het team van De Kolibrie is: bevlogen, ambitieus, professioneel en innovatief. Het team blijft zoeken naar mogelijkheden. Hierbij kan een uitgebreid netwerk, zo nodig, ingezet worden.

4.2 De visies van de school

- * We willen bekend staan als een school die begaan is met een complexe doelgroep leerlingen. Een school die antwoord geeft op complexe casussen.
- * De Kolibrie krijgt regionale bekendheid. Wij willen onze kennis en expertise delen met anderen om thuiszittende leerlingen een nieuwe kans te bieden.
- * We willen een passend antwoord hebben op de pedagogische -en onderwijsvraag van onze doelgroep. Wij willen meer participeren in de verschillende werkgroepen die hiervoor zijn opgericht.
- * We uiten de wens om een authentieke school te willen zijn, gehuisvest in een 'eigen' school met een eigen locatie.

- * In samenwerking met het bestuur van Meerkring onderzoeken of uitbreiding mogelijk is. We willen plek bieden aan alle leerlingen die gebruik willen maken van onze school. Hierdoor zullen wachtlijsten slinken
- * We willen onze expertise uitbreiden door heel gerichte scholing en professionalisering aan te bieden aan het personeel. Hiervoor zullen meerdere partners gezocht worden. Nieuw personeel wordt op een juiste manier begeleid en er is duidelijk welke competenties belangrijk zijn bij het werken op De Kolibrie.
- * We willen aandacht schenken aan ouderbetrokkenheid en ouderparticipatie. Dit zal ten goede komen aan de ontwikkeling van onze leerlingen.
- * We hechten waarde aan transparantie richting alle betrokkenen. We willen externen de mogelijkheid bieden om mee te denken over allerlei aspecten van ons onderwijs. Het opzetten van een ouderpanel is hierin de eerste stap.
- * We willen onze kwaliteit jaarlijks toetsen om het onderwijs naar een hoger plan te tillen. Aankomend jaar zal er een werkgroep kwaliteit worden opgestart die procesmatig het kwaliteitssysteem zal onderzoeken en organiseren.
- * Processen zijn inzichtelijk en op elkaar afgestemd, zodat er een goed geoliede machine tot stand komt. Dit voorkomt ruis in de organisatie.

Naast onze visie (opgesteld in 2017) willen we de komende tijd aandacht schenken aan de visie vanuit het strategisch beleidsplan. We willen deze verbinden aan onze eigen visie maar zijn van mening dat deze 3 begrippen wat anders betekenen voor onze leerlingen dan voor een reguliere basisschoolleerling. Wij hebben opgenomen als aandachtspunt: het evalueren van onze missie en visie en het opnemen van de begrippen eigenwijsheid, wereldwijsheid en bevlogenheid.

Aandachtspunt	Prioriteit
Evalueren van missie en visie in 2020/2021	hoog
Wat betekenen de begrippen eigenwijsheid, wereldwijsheid en bevlogenheid voor onze school en onze leerlingen	hoog

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een openbare basisschool voor speciaal onderwijs. Wij vinden het belangrijk, dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. In relatie met de leerlingpopulatie besteedt de school beperkt aandacht aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing. De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

Wij richten ons op de specifieke onderwijsbehoeften van onze populatie.

Wij richten ons op de kernvakken: technisch lezen, begrijpend lezen, spelling en rekenen.

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

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We geven lessen in mediawijsheid en besteden aandacht aan weerbaarheid, relaties en seksualiteit. We doen dit omdat we onze leerlingen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen.

Bij onze leerlingen gaat de ontwikkeling soms vertraagd, stagneert of is er een terugval. Van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps-(leerling)bespreking besproken hoe de ontwikkeling vordert. In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor de individuele leerling besproken. Waar nodig is

er soms extra ondersteuning vanuit de zorg beschikbaar.

Onze school gebruikt structureel de ZO!. Hiermee meten wij de sociale ontwikkeling van onze leerlingen. Tijdens de gedragsbegeleiding wordt veel aandacht geschonken aan maatschappelijke ontwikkelingen en de rol van leerlingen hierin (zie bijlage).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen (zie lessentabel)
2.	Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3.	Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling
4.	We houden bij hoeveel individuele handelingsplannen er per jaar in een groep uitgevoerd worden
5.	We houden bij hoeveel groepsplannen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling er per jaar in een groep uitgevoerd worden
6.	Onze school biedt leerlingen een weerbaarheidstraining aan

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	3,17

Bijlagen

1. ZO!

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Ten aanzien van Actief burgerschap en Sociale cohesie hebben wij de leerlingpopulatie in kaart gebracht middels een startanalyse van de zittende leerlingen. De Kolibrie heeft een zeer complexe leerlingpopulatie (zie doelgroepbeschrijving). Bij de leerlingen is sprake van psychiatrische problematiek en daaruit voortkomend externaliserend probleemgedrag.

Leerlingen groeien op in een complexe, pluriforme maatschappij. We willen dat leerlingen kunnen functioneren in deze maatschappij, waarbij wij streven naar zelfstandigheid, sociale competentie en een realistisch zelfbeeld binnen hun eigen mogelijkheden. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Dit komt uitgebreid aan bod bij de gedragsbegeleiding maar ook zeker in de klas zelf. Voor onze leerlingpopulatie betekent dit vooral groeien in sociale vaardigheden. De methode ZO! speelt hierin een belangrijke rol in het opstellen van doelen per leerling. tevens worden er SOVA lessen aangeboden in de klas, minimaal 1 keer per week. Hier komen thema's aan bod die betrekking hebben op burgerschap en sociale cohesie. Ook worden er lessen wereldoriëntatie aangeboden waarin veel burgerschap lessen zijn verweven.

Het meten van vorderingen op het gebied van sociale vaardigheden gebeurt middels de gedragskaarten uit de methode ZO!

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

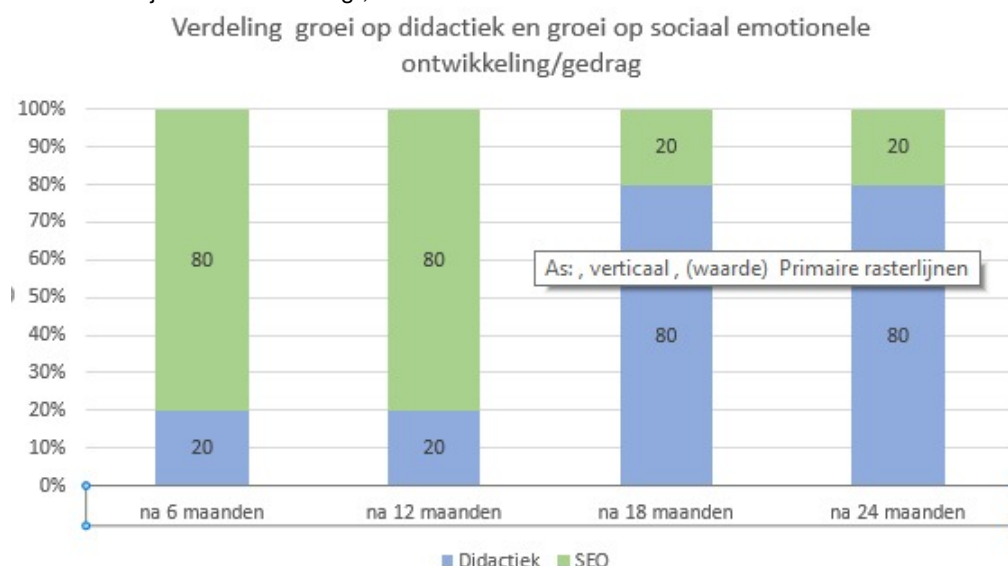
4.6 Leerstofaanbod

De leerlingen die De Kolibrie bezoeken verblijven er ongeveer 24 maanden. Voor enkelen kan dit nog een verlenging van een extra 6 maanden omvatten, om de kans te vergroten dat een goede aansluiting op een vervolgstap zal slagen. Vroegtijdig wordt dit getoetst middels de HGW besprekingen, CVB bijeenkomsten en schoolanalyse. Afwijkingen kunnen voortkomen uit de prognoses die afwijken van de realiteit. Concreet betekent dit dat het traject dan wel verkort als verlengd kan worden.

Vaststaand feit is dat een deel van onze leerlingen zich niet volgens vaste lijnen ontwikkelt en dat de sociale context niet voor ieder kind een keurig gekaderd plaatje is. Deze leerlingen komen in de knel en vervallen in probleemgedrag (Van der Ploeg, 2007).

Dit probleemgedrag en de Licht verstandelijk beperkt (LVB)-diagnose van de leerlingen, zijn beide van invloed geweest op hun didactische ontwikkeling. De leerlingen zijn hierdoor gestagneerd in hun didactische ontwikkeling. De zelfregulatie is verstoord en leidt tot problemen in de sociaal emotionele ontwikkeling en het leren leren. Daarom is gekozen om in de eerste 6 tot 12 maanden dat een leerling De Kolibrie bezoekt meer de nadruk te leggen op ontwikkeling van de zelfregulatie en het leren leren. Nadat de basisvoorwaarden voor gedrag zijn ontwikkeld, komt de nadruk meer op de didactische ontwikkeling te liggen.

In het schema verduidelijkt zich dat als volgt;



De inzet is dat de leerlingen zowel op sociaal-emotioneel gebied als op didactisch gebied een groei van 100% laten zien na een 24 maanden aanbod op De Kolibrie. In de eerste 6 maanden zal de nadruk meer liggen op sociaal-emotioneel gebied. Bij een aanbod van 100% per periode van aanbod (6 maanden) wordt er een groei van 20% vanuit de didactiek gevraagd en 80% op sociaal emotioneel gebied. De leerling groeit in gedrag dus anderhalf keer sneller in het eerste jaar op De Kolibrie dan in het tweede jaar van zijn plaatsing. Het accent op de didactische

ontwikkeling ligt meer in het tweede dan in het eerste jaar. De leerkrachten houden daar met het verdelen van de leerinhouden, rekening mee.

Uitgewerkte schoolstandaard met tussendoelen			0 maanden DL 40	6 maanden DL 45	12 maanden DL 50	18 maanden DL 55	24 maanden DL 60	Leer rendement LR
IQ > 80 VMBO 5% leerlingen Kolibrie	Didactisch Verdiept	Gestandaardiseerde tussendoelen	>20	22	>25	27	>30	>50%
		Tussendoelen Kolibrie	>20 > E4	>20 > E4	> 22 > E4M5	> 26 > M5	>30 > E5	
	ZO! Verdiept	Tussendoelen ZO! Kolibrie	1	2	3	3.5	4	100% ZO
IQ 55- 80 (VSO) PRO 1) 85% leerlingen Kolibrie	Didactisch Basis	Gestandaardiseerde tussendoelen	20	22	25	27	30	50%
		Tussendoelen Kolibrie	20 E4	21 E4	23 E4M5	26 M5	30 E5	
		Gestandaardiseerde tussendoelen	16	18	20	22	24	40%
		Tussendoelen Kolibrie	16 M4	17 M4	18 M4E4	21 E4	24 M5	
	ZO! Basis (1)	Tussendoelen ZO! Kolibrie PRO	1	2	3	3.5	4	100% ZO!
	PRO VSO ZO! Intensief (2)	Tussendoelen ZO! Kolibrie PRO VSO	1	2	2.5	2.75	3	75% ZO!
IQ < 55 (VSO) ZML 10 % leerlingen Kolibrie	Intensief	Gestandaardiseerde tussendoelen	x	< 11	< 13	< 14	< 15	< 25%
		Tussendoelen Kolibrie	< 11 < E3	< 11 < E3	< 12 < E3	< 13 < E3M4	< 15 < M4	
		Taakg. Gedrag, interactie i.d.klas	1	1.5	2.5	2.75	3	3 (75% ZO!)
		Zelfbewustzijn en reflectie	1	1.25	1.5	1.75	2	(50% ZO!)

De Kolibrie heeft, kijkende naar de uitstroom van de afgelopen 5 jaar, het didactisch en sociaal emotioneel aanbod in 3 leerroutes verdeeld. Zodat duidelijk is welk aanbod de leerling moet krijgen passende bij zijn/haar uitstroomperspectief.

Voor vrijwel alle leerlingen van De Kolibrie is het referentieniveau 1F te hoog gegrepen. De uitstroombestemming van een leerling staat beschreven in het OPP. Afhankelijk van de uitstroombestemming wordt bepaald of de leerling het 1F niveau op de middelbare school gaat halen, of dat de leerling het 1F niveau waarschijnlijk nooit zal behalen. Om tot het juiste uitstroorniveau te komen wordt gebruik gemaakt van de Passende Perspectieven. Dit sluit goed aan bij leerlingen met leermoeilijkheden. Hierin is, voor de vakken taal en rekenen, uitgewerkt welke doelen de leerling moet behalen, en welke lesstof daarbij past. Dit is een ontwikkelpunt.

Alle leerlingen op De Kolibrie starten vanuit het basisaanbod. Afhankelijk van de scores die gehaald worden bij de methode gebonden en niet methode gebonden toetsen biedt de leerkracht de leerstof indien nodig verdiept of intensief aan.

Basisaanbod

De grootste groep (85%) die De Kolibrie bezoekt stroomt na een periode van twee jaar uit naar het PRO en of VSO PRO. Het LR voor de groep van 40 tot 50% heeft een functioneringsniveau bij een DL van 60 die gelijk is aan M5 en E5.

Verdiept

Van de leerlingen (5%) die naar het VMBO uitstromen wordt verwacht dat zij een LR hebben van > 50% van het didactisch aanbod. Volgens de Cito-normering staat dit gelijk aan een > E5 III functioneringsniveau.

Intensief

Van de leerlingen (10%) voor wie dit aanbod te moeilijk is, een LR <40%, intensificeert de leerkracht het aanbod. (dus biedt meer van hetzelfde aan, de kracht van de herhaling).

Aanbod SEO Verdiepen/ intensiveren enz kan hier ook

Aanpassen tekst naar herstelonderzoek inspectie over sociaal emotioneel en didactiek

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3,14

Aandachtspunt	Prioriteit
Het aanbod bereidt de leerlingen voor op het aanbod bij de start van het vervolgonderwijs	gemiddeld
Het aanbod is gebaseerd op de kerndoelen	laag
De inhoud en de opbouw van de leerlijnen is bekend bij de leerkrachten	hoog
Basisaanbod met passende perspectieven uitgewerkt voor de tussendoelen	gemiddeld
Leerkrachten kunnen lessen voorbereiden volgens het EDI model	hoog
Leerkrachten kunnen volgens EDI de lessen gedifferentieerd geven	hoog

4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. Gelet op de kerndoelen, gaan we ervan uit, dat de methodes die we gebruiken dekkend zijn voor de kerndoelen. We gebruiken de methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden. 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/spelling	Gynzy	Cito-toetsen spelling 3.0 en DMT t/m E5. Bij aanvang plaatsing op De Kolibrie toetsen wij zelf het startniveau	
taal/spelling	Gynzy In de werelden Spelling, Woordenschat, en Grammatica	In Gynzy zitten geïntegreerde toetsen, waarbij tussentijds een continuerende toetsmomenten zijn opgenomen.	
Technisch lezen	Stil lezen	Cito-DMT/AVI	
	Edubook		
	Theaterlezen		
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip/edubook	Cito-toetsen Begrijpend lezen	

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Schrijven	Pennenstreken		
Rekenen	Gynzy in de werelden rekenen	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde 3.0	
Geschiedenis, Aardrijkskunde en Natuuronderwijs	Gynzy in de werelden wereldoriëntatie	Geïntegreerde toetsmomenten in Gynzy	
Natuuronderwijs	Nieuws uit de Natuur/buitendienst	lessen digitaal	
Wetenschap & Techniek	geen		
Handvaardigheid, Algemene technieken	Lessen opbouw van vakdocenten	Doelen in combinatie met sociaal emotionele doelen	
ICT	Lessen opbouw van vakdocenten	Doelen in combinatie met sociaal emotionele doelen. TypeWorld methode	
Bewegingsonderwijs	Lessen opbouw van vakdocenten	Doelen in combinatie met sociaal emotionele doelen	
Sociaal-emotionele ontwikkeling	ZO! Goldstein: ART en SOVA Tumtum Remweg	ZO! observatielijsten	

Aandachtspunt	Prioriteit
Inzet methodes gericht op de passende perspectieven/ leerlijnen	laag

4.8 Taal/leesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om hen heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken hebben ze taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken kunnen begrijpen en gebruiken. Taalachterstanden pakken wij aan vanaf de start op De Kolibrie. Alle leerlingen krijgen te maken met een intensief taalaanbod, veel instructie en veel oefening (automatiseren). De logopediste ondersteunt waar nodig met extra begeleiding.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We hebben normen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal
2.	De school geeft technisch lezen in alle groepen
3.	De leraren werken bij taal/lees onderwijs met een 6 wekelijkse planning

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 de leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken moderne methodes (Gynzy) en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Per uitstroombestemming hebben we normen voor de Cito-toetsen vastgesteld
2.	De leraren werken bij rekenen en wiskunde met een 6 wekelijkse planning

4.10 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breder ontwikkelen, omdat gezien hun problematiek de kijk van deze kinderen op de wereld en alles wat er in gebeurt niet altijd klopt met de werkelijkheid. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuur, gezond gedrag en verkeer. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke leefomgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu.

We besteden gericht aandacht aan gezond gedrag. (gedragsbegeleiding/schoolfruit/aanmelding Team schoolmelk)

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We besteden gericht aandacht aan gezond gedrag

4.11 Kunst en cultuur

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.

Wij hebben daarom een vakdocent cultuur en algemene technieken. Tijdens deze lessen is er een breed aanbod aan opdrachten en thema's. Voor onze leerlingen betekent dit vaak een eerste kennismaking met cultuur en basale handelings-vaardigheden op het gebied van techniek. Als onderlegger wordt de methode 'Crea in een notendop' gebruikt. Dit is een leerlijn voor beeldend onderwijs.

De school heeft de beschikking over instrumenten, die kunnen worden ingezet tijdens lessen in de klas.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	1. Onze school beschikt over een cultuurcoördinator
2.	2. Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie)

4.12 Bewegingsonderwijs

Op SO De Kolibrie hechten we veel waarde aan bewegingsonderwijs. Voor onze leerlingen is bewegen een vorm van uitlating en plezier. Bewegingsonderwijs maakt deel uit van het sociaal emotionele component. Samen leren spelen, hoe om te gaan met winst en verlies, wat als je iets niet leuk vindt? De lessen worden op een speelse manier aangeboden waarin het doen centraal staat. De instructie beperkt zich tot korte verbale interactie.

Tijdens de lessen is er altijd voldoende begeleiding aanwezig. De sportles wordt gegeven door de vakdocent. Ook is de mentorleerkracht en gedragsbegeleider altijd aanwezig.

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

1. We beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen.
2. Alle klassen hebben twee keer per week bewegingsonderwijs
3. We beschikken over een vakdocent Lichamelijke opvoeding
4. Doelen vanuit de ZO! worden geoefend bij de bewegingslessen.

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.

De ICT op onze school:

Tijdens deze lessen wordt ook gekeken naar het gedrag van de leerlingen en zo nodig gecorrigeerd op het gedrag, het leren leren is hier dan ook het hoofdthema.

Leerlingen moeten worden voorbereid op de informatiesamenleving.

-ICT kan de prestaties van leerlingen aanmerkelijk vergroten door de mogelijkheden die ICT biedt voor het leren in eigen tempo en voor zelfwerkzaamheid.

-Met behulp van ICT zijn leerlingen in staat om binnen en buiten de school met elkaar te communiceren en samen te werken.

ICT speelt een in die zin een rol bij het verbreden van de sociale vaardigheden van leerlingen.

-ICT biedt talrijke mogelijkheden bij het verbeteren van de interactie tussen de individuele leerling en leraar.

-ICT stelt leerlingen in staat rekening te houden met het eigen tempo en voor zelfwerkzaamheid.

Methode Type-World

Type-World is een typecursus voor kinderen vanaf ongeveer 10 jaar. Er wordt geleerd te typen volgens het tienvingersysteem blindtypen. Kinderen brengen gemiddeld een paar uur per dag achter de computer door. Een cursus blindtypen past daarom in het pakket computervaardigheden dat een kind van deze tijd zou moeten beheersen.

Voordelen van blindtypen:

- Door het blindtypen kunnen de letters snel gevonden worden en dit bevordert de snelheid van het computerwerk.
- Het kind kan zich concentreren op de inhoud van de leertaak en hoeft niet na te denken over het typen.
- Via de cursus leren zij een goede werkhouding aan, dit voorkomt RSI-klachten.

Een leerling heeft ongeveer 20-25 uur netto typetijd nodig om op een snelheid van 100-130 aanslagen per minuut te komen. Leren typen is een vaardigheid die vooral geleerd wordt door veel en vaak te oefenen. In Type-World wordt het de leerling zo leuk mogelijk gemaakt om te oefenen. Type-World is in spelvorm opgezet: het is een wereld met eilanden met daarop dorpen met oefeningen. Dorpen die goed afgerond zijn leveren gadgets op. De gadgets komen

op het eigen eiland terecht. De competitiedrang van de leerlingen wordt geprikkeld doordat ze bij hun klasgenoten kunnen kijken hoeveel gadgets die al hebben gescoord. Daarnaast kunnen ze op een eiland of op de wereldkaart een scorelijstje met de beste vijf leerlingen opvragen.

Management

D.m.v. een leerlingvolgsysteem worden de leerlingen begeleid, voortgang en resultaten kunnen hier worden beoordeeld. Instellingen kunnen individueel op maat worden aangepast.

Maar hoe leuk het er ook uit ziet, er moet gewoon hard gewerkt worden om een goed resultaat te behalen. Daarom is begeleiding bij de typecursus noodzakelijk. Het is de taak van een begeleider om de leerlingen te stimuleren, te motiveren en te controleren. De docentenhandleiding is gemaakt om de begeleider hierin zoveel mogelijk te ondersteunen. Deze handleiding bestaat uit drie delen. In het eerste deel wordt besproken wat er geregeld moet zijn voordat de typelessen beginnen.

In het tweede deel wordt het programma besproken.

In het derde deel komen de typelessen aan bod.

Manier van leren.

- Een leven lang leren, vraagt om toegang tot alle bestaande hulpmiddelen. Onze school moet de leerlingen de verworvenheden van ICT aan bieden. Dit geldt zeker voor de leerlingen die thuis niet de mogelijkheden hebben.
- Het onderwijs wordt aantrekkelijker voor leerlingen door de integratie van ICT.
- Een leerling die goed met een computer overweg kan voorkomt daarmee in een sociaal isolement terecht te komen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een techniekcoördinator

4.14 Engelse taal

LVB leerlingen hebben moeite met het begrijpen en verwerken van gelezen en gesproken taal. Wij zetten daarom in op het goed begrijpen en verwerken van de Nederlandse taal.

4.15 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we de volgende lestijden: we starten 's morgens om 08:30 en houden een gezamenlijke pauze om 12:15. We beginnen weer om 12:45 en eindigen om 14:15. We werken vanuit een lessentabel (zie bijlage).

De leerkrachten werken volgens een week/dagrooster. Deze staat in verhouding tot de gestelde lessentabel.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en)
2.	.De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
3.	Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessentabel)
4.	De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster
5.	De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

Bijlagen

1. Iesuren, akkoord MR
2. lestijdentabel
3. GB frequentie Kolibrie

4.16 Pedagogisch handelen

4.16 Pedagogisch handelen

Onze school ziet het als haar opdracht om de leerlingen dusdanige onderwijssituaties aan te bieden, dat zich op sociaal emotioneel gebied zo optimaal mogelijk kunnen ontwikkelen. Dit wordt gedaan door voor alle leerlingen kansen te creëren vanuit het idee dat iedere leerling recht heeft op passende ondersteuning.

Onze leraren en gedragsbegeleiders hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers.

Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. In onze lessen besteden we dan ook gericht aandacht aan de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Onze leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie, kansen 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.

Kenmerken van ons pedagogisch klimaat zijn:

Het klassenmanagement wordt op eenduidige manier gevoerd en is gericht op voorspelbaar en gestructureerd onderwijs. De mogelijke overgang naar een andere klas is hierdoor laagdrempelig.

* Veiligheid. De Kolibrie hecht veel waarde aan sociale en fysieke veiligheid en voert hierop een actief beleid.

* Het bieden van een uitdagende, creatieve en innovatieve leeromgeving, waarin leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen.

* Kansen. De leerlingen mogen fouten maken, dit komt ten goede aan hun leerproces. Perspectief speelt hierin een belangrijke rol, zowel op kort als lange termijn. We hanteren de time out en switch.

* Positiviteit. De leerlingen ervaren dat ze er toe doen. Wat zij vinden is belangrijk daarom worden zij betrokken bij hun eigen ontwikkeling.

* Het team van De Kolibrie is: ambitieus, professioneel en innovatief. Het team blijft zoeken naar mogelijkheden. Hierbij kan een uitgebreid netwerk, zo nodig, ingezet worden.

Ons pedagogisch beleid en veiligheidsbeleid worden stelselmatig getoetst middels enquêtes en wordt in ieder geval jaarlijks besproken tijdens de schoolanalyse (kwaliteitsvergadering) CVB.

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	4

4.17 Didactisch handelen

Op onze school zijn we ons bewust dat de rol van de leerkracht grote invloed heeft op de leerprestaties van de leerlingen. Het didactisch handelen wordt vorm gegeven door de principes die zijn weergegeven in de instructievaardigheid op De Kolibrie. Wij besteden hierom veel aandacht aan deze instructievaardigheid met als doel:

het bevorderen van de instructie van zowel leerkrachten als gedragsbegeleiders.

Wij zijn hiervoor op zoek gegaan naar EDI gerelateerde trainingen, waarbij we zochten naar een passend aanbod die aansluit bij de onderwijsbehoefte van onze doelgroep. Hierbij hebben wij een bewuste keuze gemaakt om niet de gehele training aan te bieden, maar juist bepaalde onderdelen vanuit de EDI basisprincipes.

Wij hechten veel waarde aan het stellen van duidelijke, overzichtelijke, visuele en haalbare doelen, waarin concept, vaardigheid en context terug zijn te vinden. Om dit op een goede manier te integreren ligt hieronder een training voor het team, die ziet er als volgt uit:

LKR en GB kunnen scherpe doelen stellen: concept, vaardigheid (en context). Sept-nov 2019

•LKR en GB stellen controle van begrip vragen. December 2019

•LKR en GB maken gebruik van de ijsbergmetafoor. Januari 2019

De trainingen worden gegeven door een gecertificeerde trainer. Observaties in de klassen worden uitgevoerd door trainer, eigen IB en orthopedagoog. Alle observaties komen samen in een schoolfoto en geeft de kwaliteit van instructievaardigheid aan en kan leiden tot vervolgacties.

Aangezien alle leerlingen een eigen leerroute volgen, vindt de instructie meestal niet klassikaal plaats maar individueel of in een klein groepje. Om overzichtelijk te maken welke instructie gegeven wordt, houdt de leerkracht en/of gedragsbegeleider dit bij op het rooster. Hierover hebben we afspraken gemaakt, er zijn 3 vormen van instructie, namelijk; instructie, herhaalde instructie en werkinstructie.

De leerkrachten en gedragsbegeleiders maken gebruik van een weekrooster. Het weekrooster is een praktische uitwerking van het OPP. Daarnaast evalueert de leerkracht de leerdoelen en leerresultaten (eens per 6 weken volgens de HGW cyclus) en stelt deze bij waar nodig.

Wij hechten veel waarde aan het bespreken van de lessen met onze leerlingen. Na elke les worden de leerlingen betrokken en wordt hen gevraagd hoe ze het vonden gaan en kunnen dit middels kleuren aangeven in hun leerlingmap. we merken dat dit leerlingen stimuleert om hun best te blijven doen.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De leraren en gedragsbegeleiders zorgen voor goed opgebouwde lessen
2.	De leraren en gedragsbegeleiders geven ondersteuning en hulp
3.	De leraren en gedragsbegeleiders variëren de onderwijstijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften
4.	De leraren en gedragsbegeleiders zorgen voor taakgerichtheid
5.	De leraren en gedragsbegeleiders geven feedback aan de leerlingen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3,08
Kijkwijzer	goed / uitstekend

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren stemmen de instructies af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
De leraar zorgt voor een heldere uitleg van de leerstof	laag
De leraren creëren en leerklimaat waardoor de leerlingen actief en betrokken zijn	laag
De leraren zorgen ervoor, dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau van de leerlingen	hoog
De leraren structureren hun handelen m.b.v. informatie die ze over leerlingen hebben	laag
De leraren plannen hun handelen m.b.v. informatie die ze over leerlingen hebben	laag
De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen	gemiddeld

Bijlagen

1. voorbereidingsformulier leerkrachten
2. Kijkwijzer lesobservatie instructievaardigheden Kolibrie

4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Zoals eerder beschreven bieden wij expliciet aandacht aan het aanleren van diverse leervaardigheden: Vaardigheden uit ZO!

In eerste instantie worden deze bij de gedragsbegeleiding geoefend en vindt er een transfer plaats naar de klas.

Wij vinden het belangrijk om de leerlingen te betrekken bij het opstellen van doelen. 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". Dit is zichtbaar middels de functie 'Actueel Gynzy' op het digibord. de leerling krijgt tijdens de lessen directe feedback (sterren en kroontjes) vanuit het programma en vanuit de leerkracht. Tevens wordt er aan het einde van een les individueel met een leerling het gemaakte werk besproken, vorderingen in de doelenmap afgestempeld. Ook aan het einde van de dag worden alle doelen zowel didactisch als sociaal emotioneel doorgesproken en geëvalueerd. gedurende de dag moeten ook de leerlingen hun eigen vorderingen kleuren in de doelenmap.

Door onze manier van werken merken we een grote betrokkenheid van onze leerlingen bij hun leerproces.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De leraren en gedragsbegeleiders betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2.	De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken

4.19 Klassenmanagement

Onze school hecht veel waarde aan voorspelbaarheid, duidelijkheid en structuur. Alle leerlingen hebben daar baat bij. Het klassenmanagement draagt daar in grote mate aan bij.

We hebben als team eenduidige afspraken gemaakt:

In de klas is het dagprogramma zichtbaar (visueel). Hier wordt niet of vrijwel niet van afgeweken. Elke verandering brengt onrust met zich mee.

Het programma wordt in de ochtend met de gehele klas doorgesproken.

We werken met een beloningssysteem. Deze is zichtbaar voor de leerlingen.

Het aanbod van de lessen wordt gegeven volgens de afspraken rondom instructievaardigheid.

Time out en switch wordt ingezet als interventie wanneer het een leerling even niet lukt. Deze interventie is geënt op kansen en herstel.

De 5 schoolregels hangen zichtbaar in de klas en zijn positief van aard.

De klaslokalen zijn ordelijk en rustig ingedeeld. Dit om onnodige prikkels weg te nemen.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De leraren en gedragsbegeleiders zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2.	De leraren en gedragsbegeleiders hanteren heldere regels en routines
3.	De leraren en gedragsbegeleiders voorkomen probleemgedrag (signaleringsplan)
4.	De leraren en gedragsbegeleiders zorgen ervoor, dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn

Bijlagen

1. signaleringsplan
2. Switch formulier

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 en gedragsbegeleiders zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en de ZO! (sociale ontwikkeling). Omdat we handelingsgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Deze is beschreven in onze schoolstandaard (zie bijlage). Leerkrachten en gedragsbegeleiders kunnen met deze standaard overweg en doen bijstellingen conform de standaard. Omgaan met de schoolstandaard is beschreven in het werkdocument van de schoolstandaard (zie bijlage).

In onze kwaliteitskalender is onze zorgstructuur beschreven (zie bijlage). Naast het zorgplan beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP, zie bijlage). Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt. We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar/gedragsbegeleider), formeel gebeurt dit bij de HGW cyclus (klein/groot). De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord (zie bijlage)

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren vergelijken de behaalde resultaten met de verwachte ontwikkeling	hoog

Bijlagen

1. Schoolstandaard
2. werkdocument schoolstandaard
3. Jaarplanner 2019/2020
4. SOP 2019/2020
5. HGW cyclus

4.21 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW).

Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de resultaten (didactisch/sociaal emotioneel) van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leerkrachten en gedragsbegeleiders twee keer per jaar een OPP op. Leerlingen volgen hun eigen leerroute, de leerkrachten en gedragsbegeleiders stemmen hun aanbod hierop af. De leerroute is afhankelijk van de inschaling, conform schoolstandaard.

De leerdoelen staan per leerling in een weekrooster (micro), 6 wekelijks (meso) en OPP (macro). De leerkrachten en gedragsbegeleiders evalueren dagelijks de vorderingen op het gebied van gedrag en leeropbrengsten.

De IB'er en orthopedagoog bespreken/evalueren dit eens per 6 weken met leerkrachten en gedragsbegeleiders. Zo nodig worden de doelen bijgesteld. Deze bezoeken maken onderdeel uit van de kwaliteitskalender leerlingzorg.

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

4.22 Talentontwikkeling

We zijn op zoek gegaan naar hoe we onze LVB-groep beter kunnen positioneren en stimuleren. We zorgen ervoor dat jonge mensen met een licht verstandelijke beperking zich beter redden en meer zelfvertrouwen krijgen. Dit is belangrijk, want anders zien we juist bij deze groep een gebrekkige maatschappelijke participatie en meer risicovol gedrag. Omdat wij met z'n allen de juiste voorwaarden scheppen, krijgen ook onze leerlingen met een licht verstandelijke beperking de kans te laten zien wat ze kunnen. Dat is meer dan je denkt. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	1. De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen
2.	De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen
3.	De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten
4.	Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen

Beoordeling

4.23 Passend onderwijs

In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel (SOP)
2.	De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	3,44

Bijlagen

1. SOP 2019/2020

4.24 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we handelingsgericht. Dit doen we zeer intensief middels onze HGW cyclus. Zodoende zijn wij in staat om een leerling goed te monitoren en vroegtijdig interventies kunnen plegen.

Wanneer een leerling start op de Kolibrie wordt er in eerste instantie gewerkt met scores (CITO) vanuit de vorige school. In de eerste 6 weken onderzoeken we zelf ook of deze scores nog passend zijn bij zijn huidige ontwikkelingsniveau. Voor de vakken taal/spelling, rekenen, technisch/begrijpend lezen, worden leerroutes vastgesteld. De te behalen vaardigheidsscore wordt in het OPP gesplitst in minimale doelen en ambitieuze doelen passend bij de uitstroombestemming (zie bijlage rekenmodel).

Op basis van deze beide gegevens wordt een planning en uitstroombestemming opgesteld in het OPP. Didactisch gezien houdt dit in dat we rekenen met de gemiddelde vaardigheidsscores, die de leerlingen behalen, tijdens de CITO afname. Op basis hiervan kunnen wij een didactische planning maken voor de duur van het verblijf op de Kolibrie. Deze duur knippen wij in perioden van een half jaar. De leerkracht weet welke leerstof de leerling het aankomende half jaar aangeboden moet krijgen en verdeelt deze in een 6 wekelijkse planning (HGW). De ontwikkeling wordt hierdoor nauwkeurig gevolgd. Hierdoor kunnen hiaten vroegtijdig worden gesignaleerd en kunnen interventies worden uitgevoerd.

Bij de HGW groot (half jaar) worden de uitslagen van de toetsen (de gehaald gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met onze norm, conform schoolstandaard. De CVB (commissie voor de begeleiding) stelt de OPP's vast. Zij kunnen de uitstroombestemming wijzigen wanneer blijkt dat de resultaten van een leerling achterblijven en/of vooruit lopen. Hiervoor wordt 2 keer per jaar het bestendigen op de agenda van de CVB gezet. De CVB wijzigt alleen wanneer er zichtbaar en beredeneert is aangetoond dat aanpassing van de leerroute en/of uitstroombestemming noodzakelijk is.

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

Bijlagen

1. rekenmodel

4.25 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Spelling, 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). We monitoren of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen tijdens de groepsbesprekingen. Dan bespreken we of de leerling zich ontwikkelt conform de verwachtingen.

In het kader van de ononderbroken ontwikkeling wordt deze ontwikkeling 6 wekelijks getoetst. Aangezien onze leerlingen hier gemiddeld twee jaar verblijven is het noodzakelijk om dit zorgvuldig en meermaals te controleren. De leerlingen die De Kolibrie bezoeken verblijven er ongeveer 24 maanden. Voor enkelen kan dit nog een verlenging van een extra 6 maanden omvatten, om de kans te vergroten dat een goede aansluiting op een vervolgstap zal slagen. Ook kan het zijn dat een leerling de Kolibrie eerder verlaat wanneer hij/zij hier aan toe is.

Vanaf de start wordt ernaar toegewerkt om de leerling op het uitstroombestemming, gesteld in het OPP, te krijgen. We hebben de norm gesteld op 75% van onze leerlingen die dit moet realiseren. Hierbij willen we aangeven dat dit een minimaal doel is en wij streven naar een hoger percentage.

De resultaten en opbrengsten worden 2 maal per jaar geëvalueerd op schoolniveau en worden besproken tijdens de kwaliteitsvergadering (2 keer per jaar).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
2.	De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
3.	De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken)
4.	De leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
5.	De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
6.	De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs

Beoordeling

De ambities worden een 2 keer per jaar beoordeeld via een meting analyse van de opbrengsten

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	3,33

Bijlagen

1. bestendinging

4.26 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 de LVS ParnasSys. Ouders worden door leerkracht en gedragsbegeleider geïnformeerd over de toetsresultaten. Ouders worden stelselmatig meegenomen in vooruitgang en ontwikkeling om toe te werken richting vastgestelde uitstroombestemming. Voor een toetsoverzicht en het bespreken hiervan met ouders/verzorgers is opgenomen in onze jaarplanner.

Wanneer een leerling start op de Kolibrie, brengt de IB'er middels toetsing het didactisch niveau in kaart. De gedragsbegeleiders doen dit voor het sociaal emotionele niveau middels het scoren van een observatielijst ZO! Op grond van deze toetsing wordt de leerling ingeschaald conform de schoolstandaard. Deze resultaten vormen onder

andere uitgangspunt voor het opstellen van het OPP. Na een half jaar wordt er wederom methode onafhankelijk getoetst of de ontwikkeling (didactisch/sociaal emotioneel) volgens de verwachte ontwikkeling verloopt. Het OPP wordt indien nodig bijgesteld.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem (ParnasSys)
2.	Onze school beschikt over een toetskalender geïntegreerd in jaarplanner
3.	Onze school neemt de toetsen af conform de voorschriften. Indien er afwijkingen zijn, staan deze in het OPP.
4.	Onze school informeert de ouders over de toetsresultaten
5.	Onze school geeft ouders een VO-advies conform de beschreven procedure

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	4

Aandachtspunt	Prioriteit
De leerlingen maken tijdens de schoolperiode toetsen van het leerlingvolgsysteem	laag
De school meet kennis en vaardigheden m.b.t. de Nederlandse taal met LVS-toetsen	laag
De ouders worden geïnformeerd over de vorderingen van de leerlingen	laag
De school geeft alle leerlingen een VO-advies	laag
Alle leerlingen maken in leerjaar 8 een eindtoets (behoudens wettelijke uitzonderingen)	laag

4.27 Vervolgsucces

Werkwijze

Wanneer	actie	Wie	wat
	Uitgeschreven leerling staat in Parnassys onder ONBEKOSTIGD	administratie	Aanmaken van een notitie in groep Nazorg
Jan/juni	Na het verlaten van de kolibrie wordt er na 6 maanden, 12 maanden en 24 maanden nazorg geboden	administratie	- Telefonisch contact met huidige school n.a.v. het format nazorg. - Registratie in de notitie in Parnassys
juni	Verzamelen van de informatie voor de CVB vergadering juni.	Voorzitter CVB	Leerlingen waarvan de uitstroombestemming is bijgesteld, worden op de vergadering geëvalueerd. Er wordt met elkaar geanalyseerd welke factoren het proces hebben belemmerd. Dit wordt vastgelegd in het jaarverslag.
Juli	Na twee jaar nazorg wordt de leerling definitief uitgeschreven	administratie	Leerling uitschrijven uit de groep Nazorg.

Onze school controleert of de gegeven adviezen worden gerealiseerd. De school belt zelf na volgens een opgesteld plan. Op basis van een analyse stellen we ons beleid m.b.t. advisering –indien nodig- bij.

Doel/Opdracht De kolibrie brengt in kaart op welke uitstroombestemming en type onderwijs de uitgeschreven leerling onderwijs volgt tot twee jaar na het verlaten van de kolibrie. De resultaten van uitstroom komen jaarlijks terug en worden verwerkt in de schoolgids.

In februari/juni wordt er tijdens de schoolanalyse (CVB) gekeken of het aantal leerlingen dat is uitgestroomd volgens het uitstroomperspectief, na 2 jaar, nog steeds op hun plek zit.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen] (OR3)	3,67

Bijlagen

1. Bestendinging

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

In het Strategisch Beleidsplan 2019-2023 Meerkring zijn drie energiegebieden beschreven met daarin ambities en resultaten: Eigenwijsheid; Wereldwijsheid; Bevlogenheid.

Voor leerkrachten zijn er op alle drie gebieden ambities en resultaten uitgewerkt. Deze ambities en resultaten vormen de inhoudelijke uitgangspunten en beoogde resultaten van het Integraal Personeelsbeleid 2020 -2024.

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van vitale, bekwame en bevlogen leerkrachten. Leerkrachten nemen hun verantwoordelijkheid om op zoek te blijven naar hun intrinsieke motivatie, blijvend in ontwikkeling te zijn en om op collegiale wijze te werken aan onderwijskwaliteit.

De directie stelt de medewerkers in staat om met passie en doorzettingsvermogen te werken aan de doelen van de school en stichting.

De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s), aan de vastgestelde competenties van Meerkring en vertaald naar de school. De competenties en criteria waarop we ons richten zijn vormgegeven in competentiematrixen.

In het strategisch beleidsplan van Meerkring is specifiek benoemd dat leerkrachten werken volgens de HGW cyclus. We gaan uit van de volgende competenties:

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

De vastgestelde criteria bij de acht competenties zijn verdeeld naar start- basis- en vakbekwaam (conform de CAO Primair Onderwijs) en daarna vormgegeven in een kijkwijzer.

De inhoud van de kijkwijzer staat niet alleen centraal bij de diverse groepsbezoeken, maar bij alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij de werk-, functionerings- en beoordelingsgesprekken.

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

1. We beschikken over een competentieset voor leerkrachten en een toelichting daarop
2. We beschikken over een functionerende gesprekencyclus
3. We onderhouden onze bekwaamheden op een effectieve wijze
4. Het personeelsbeleid richt zich m.n. op de ontwikkeling van het pedagogisch-didactisch handelen van de leerkrachten

Op de Kolibrie hebben leerkrachten en gedragsbegeleider 2 maal per jaar een gesprek aan de hand van een FDR formulier (functioneren, doelen en resultaten). Deze gesprekken worden ingepland op de jaarplanner, zodat een ieder zich hierop kan voorbereiden. van dit gesprek wordt een gespreksverslag geschreven en bij goedkeuring van het personeelslid opgeslagen in het personeelsdossier. Eens per twee jaar volgt een beoordelingsgesprek. Deze gesprekken hebben als doel om het algemeen functioneren en welbevinden te bespreken. Maar ook om in gezamenlijkheid de persoonlijke ontwikkeling te bespreken. De school is onderhevig aan verandering en moet hiermee flexibel omgaan. Hetzelfde geldt dit voor het personeel en zal mee moeten ontwikkelen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een competentieset voor leerkrachten en een toelichting daarop
2.	We gebruiken Mijnschoolteam als gevalideerd observatie-instrument (kijkwijzer)
3.	We beschikken over een functionerende gesprekkencyclus
4.	We onderhouden onze bekwaamheden op een effectieve wijze
5.	Het personeelsbeleid richt zich m.n. op de ontwikkeling van het pedagogisch-didactisch handelen van de leerkrachten

Beoordeling

De ambities worden een keer per twee jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick scan (WMK-PO)

5.2 Bevoegde, bekwame en bevlogen leerkrachten

In een professionele cultuur is ruimte voor zowel dynamiek als stabiliteit. Ieder neemt de verantwoordelijkheid om afzonderlijk en met elkaar te leren en verbeteren. Medewerkers kunnen hun bevoegtheid activeren als ze een beroep doen op hun persoonlijke en werk gerelateerde hulpbronnen. Door te vragen om feedback en coaching, door het creëren van kansen om jezelf professioneel te ontwikkelen, door nieuwe projecten te starten en door belemmerende taakeisen te verminderen.

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Het is uitgesloten dat een leraar op onze school werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn en/of drukdoende is om deze bevoegdheid te halen. Leidinggevende zal het personeel veel betrekken bij de gaande ontwikkelingen. We zijn van mening dat dit bijdraagt aan het welbevinden van een leerkracht. Ook vinden we het belangrijk dat we de successen met elkaar vieren. We zitten daarom aan het einde van elke dag bij elkaar.

De zorg wordt geboden door de gedragsbegeleiders in dienst van Sheerenloo. Zij zijn allemaal bevoegd om in de zorg te werken middels een MBO of HBO diploma, gericht op sociaal pedagogisch werk.

De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders. De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister. De leerkrachten registreren zich in het lerarenregister.

Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie, de leraren en gedragsbegeleiders 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 competentiematrix vanuit Meerkring. De ontwikkeling van de gedragsbegeleiders wordt vastgelegd door de manager Rayon Midden Nederland. De informatie wordt aangeleverd door de Locatiedirecteur van SO De Kolibrie.

In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren en gedragsbegeleiders zich kunnen ontwikkelen. Tenslotte werken alle betrokkenen met een bekwaamheidsdossier. Zie de paragraaf Bekwaamheidsdossier voor de inhoud daarvan.

Aandachtspunt	Prioriteit
Bekwaamheidsdossier werkbaar maken	laag

5.3 Organisatorische doelen

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

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2018-2019	Gewenste situatie 2022-2023
1	Aantal personeelsleden	17	19
2	Verhouding man/vrouw	6-11	8-11
3	L10-leraren	0	0
4	L11-leraren	6	8
5	L12-leraren	0	2
6	IB	1	1
7	Opleiding schoolleider	1	1
8	ICT-specialisten	0	1
9	Gedragbegeleiders MBO	5	3
10	Gedragbegeleiders HBO	0	2
11	Achtervang	1	1
12	Maatschappelijk werk	1	1
13	Orthopedagoog	1	1
14	Logopedist	1	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. De wens van de school is om LC functies te creëren voor de taak/functie IB. Ook is de wens om iemand aan te kunnen aanstellen als LC voor de functie van gedragsspecialist (MSEN).

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

Aandachtspunt	Prioriteit
Functieomschrijving Leerkracht/IB L12	laag
Functieomschrijving Gedragbegeleider HBO	laag

5.4 De schoolleiding

De schoolleiding is R(A)DO geregistreerd (schoolleidersregister).

De schoolleiding wordt gevormd door de Directeur Speciaal Onderwijs en de locatie-directeur van de school. Kenmerkend voor de schoolleiding is dat wij de leerkrachten in staat stellen om met passie en doorzettingsvermogen te werken aan de doelen van de school en stichting.

De schoolleiding organiseert een feedback, scholings- en ondersteuningsaanbod dat aansluit bij de leer- en ontwikkelingsvragen van de medewerkers en passend is bij de visie van de school.

De schoolleiding stelt hun medewerkers in staat succesvol te zijn door vanuit een positieve houding uit te gaan van hun talenten, door vroegtijdig leerpunten te signaleren en te onderzoeken en hen te ondersteunen bij het ontwikkelen daarvan.

De schoolleiding bindt leerkrachten aan zich, doordat zij een dynamisch geheel van beleid tot acties biedt voor inspiratie, ondernemerschap en ontwikkelingskansen.

De schoolleiding biedt medewerkers voldoende ruimte en vertrouwen, zodat zij zelf hun eigen werk, werkomgeving en werkdruk effectief kunnen beïnvloeden.

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

5.5 Beroepshouding

Medewerkers handelen vanuit de gezamenlijk opgestelde missie en visie en erkennen deze waardoor dit congruent is/voelt aan hun handelen (bevlogenheid). Doordat de missie en visie in gezamenlijkheid wordt opgesteld en wordt geëvalueerd, ontstaat er een collectieve ambitie. Samenwerking speelt hierin een belangrijke opdracht.

Medewerkers onderhouden hun bekwaamheid en nemen verantwoordelijkheid voor de resultaten en ontwikkeling van henzelf én van de school. Zij geven actief invulling aan hun professionele ruimte zoals dat beschreven wordt in het Professioneel Statuut. Zij formuleren doelen op basis van de strategische doelstellingen en daarvan afgeleide schooljaarplannen en de eigen ontwikkelambities. Zij zijn daarbij actief in de Gesprekscyclus en het up-to-date houden van hun Bekwaamheidsdossier.

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

5.6 Professionele cultuur

De schoolleiding en de stichting streven naar een professionele cultuur, waarin leren van en met elkaar een belangrijk kenmerk is. De school gaat mee met de veranderende maatschappij en houdt veranderingen en de toekomst goed in zicht. Belangrijk hierbij is het creëren van urgentiebesef bij de medewerkers. Niet doen omdat het moet, maar juist uitleggen waarom het zo belangrijk is. Kenmerkend voor onze school is dan ook dat er betrokkenheid aanwezig is vanuit vertrouwen, niet vanuit macht. Wij vertrouwen op elkaar en gebruiken elkaars expertise om elkaar te helpen en elkaar nog sterker te maken.

jaarlijks wordt er een professionaliseringsplan of scholingsplan opgesteld, uitgevoerd en geëvalueerd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leerkrachten tot nog betere leerkrachten. Daartoe leggen de directie, de IB-ers en de specialisten in de school klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. Veel van deze bezoeken staan vast in de jaarplanner.

Ons streven is om te werken met PLG's (Professionele leergemeenschappen). De PLG's borgen dat de leerkrachten een actieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid. Dit leidt tot realisatie van de actiepunten zoals deze zijn opgenomen in het schoolplan en het jaarplan. Tevens wordt gebruik gemaakt van elkaars expertise waardoor, wij geloven, dat de bevlogenheid zal worden bevorderd.

Aandachtspunt	Prioriteit
Ontwikkelen PLG	laag

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Onze school kiest bewust voor het werken met stagiaires. Wij willen bekend staan als een erkend leerbedrijf om zo ons type onderwijs te promoten. Wij willen een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van eventueel toekomstige medewerkers. Daarom zijn studenten van zowel pabo's als van spw/sph opleidingen welkom.

Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO-er in de klas wil (kan) begeleiden. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool.

Aandachtspunt	Prioriteit
Inzet financiële middelen werkdrukakkoord	laag

5.8 Werving en selectie

Vacatures worden eerst intern uitgezet, voordat er extern geworven wordt.

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

Onze gedragsbegeleiders worden via 's Heeren Loo uitgenodigd voor een gesprek en draaien in ieder geval een dag mee, om te kijken of er een match is. Zij moeten voldoen aan het functieprofiel dat vanuit hen (SHL) is opgesteld.

5.9 Introductie en begeleiding

Nieuwe leerkrachten krijgen gedurende het eerste jaar een buddy toegewezen die hen op dagelijkse basis begeleidt. Hiervoor gebruikt de buddy het begeleidingsplan zoals de school die hanteert. Hierdoor wordt het nieuwe personeelslid bekend met alles wat van belang is voor ons onderwijs en de school. De buddy geeft volgens rooster een terugkoppeling aan de Locatiedirecteur. Het nieuwe personeelslid draait direct mee in de gesprekkencyclus, met name belangrijk om direct een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) met elkaar af te stemmen en de komende ontwikkelingen te kunnen monitoren.

Bijlagen

1. Begeleidingsplan

5.10 Taakbeleid

Aan het begin van elk schooljaar worden de taken, die naast het werken in de groepen vervuld moeten worden, verdeeld. Uitgangspunt bij de taakbelasting zijn de afspraken in de nieuwe CAO. Verder wordt bij de verdeling van de taken rekening gehouden met aspecten als: zwaarte en duur van de taak, de motivatie en de sterke kanten van de medewerker. Ook de inschatting van de mogelijke belastbaarheid speelt een rol van betekenis. We streven naar een eerlijke verdeling van deze taken zonder al te rigide om te gaan met de factor tijd.

Vanaf 1 augustus 2019 hanteren wij het 'Werkverdelingsplan' uit de CAO PO 2018. Voor de inzet van de medewerker is het werkverdelingsplan het uitgangspunt.

In het werkverdelingsplan worden ten minste geregeld:

- De verdeling van de te geven lessen en groepen over de individuele teamleden;
- De verhouding tussen lesgevende taken en overige taken;

- De tijd die leraren nodig hebben voor het voor- en nawerk van de lessen;
- De tijd die onderwijsondersteunend personeel nodig heeft voor het werk binnen en buiten de klas;
- Welke taken worden uitgevoerd en de tijd en verdeling daarvan binnen de gestelde kaders zoals bedoeld in lid 1;
- De momenten waarop er op school door werknemers pauze wordt genomen;
- De momenten waarop het team vindt dat werknemers aanwezig moeten zijn op school;
- De besteding van de werkdrukmiddelen.

De schoolleiding bespreekt met elke medewerker voor de zomervakantie de inzet van de medewerker in het volgende schooljaar. De werkzaamheden en werkdagen van de werknemer in het volgende schooljaar worden vastgesteld.

Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden.

Met de individuele werknemer worden verder afspraken gemaakt over professionalisering en de inzet van uren voor duurzame inzetbaarheid.

5.11 Collegiale consultatie

Elke dag, na schooltijd, vindt er een dagevaluatie plaats. Dit onder leiding van de Locatiedirecteur. Een bondige mededeling over hoe de dag was en wat er na schooltijd nog moet worden opgepakt. Doel van deze bijeenkomst is het creëren/behouden van saamhorigheid en kennisdeling.

Leerkrachten komen bij elkaar en ook in de klas om van en met elkaar te leren. Opgenomen in de kwaliteitskalender is het uitvoeren van klassenobservaties. Er wordt doelgericht geobserveerd op de didactische vaardigheden van de collega-leerkracht. De observatievraag wordt in gezamenlijkheid met elkaar afgestemd. Als hulpmiddel kan gebruik gemaakt worden van de kijkwijzer instructievaardigheid.

De gedragsbegeleiders hebben vooral interactie na schooltijd. Zij hebben meerdere overleggen waar er met elkaar kan worden afgestemd. Deze bijeenkomsten zijn opgenomen in de kwaliteitskalender.

De school heeft bewust gekozen om intervisietrajecten op te starten. Deze vraag kwam uit het team en maakt nu al meerdere jaren onderdeel uit van onze collegiale consultatie. De bijeenkomsten zijn opgenomen in de kwaliteitskalender. De intervisiegroepen zijn ingericht met zowel leerkrachten als gedragsbegeleiders. We proberen de intervisiebijeenkomsten op studiedagen te plannen.

Bijlagen

1. ADI lesobservatie
2. Intervisie format

5.12 Klassenbezoek

De IB-er legt jaarlijks –conform de kwaliteitskalender, bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek van de IB-er wordt de kijkwijzer gebruikt. De locatiedirecteur legt wekelijks flitsbezoeken af in zowel de klassen als bij de gedragsbegeleiding.

De informatie van de bezoeken worden bij de locatiedirecteur bewaakt en verwerkt in de gesprekkencyclus van alle medewerkers.

Belangrijk is dat klassenbezoeken vaker ingepland kunnen worden wanneer er een vraag of ondersteuningsbehoefte onder ligt. Dit wordt in gezamenlijkheid besproken en afgestemd.

Tijdens de schoolanalyse wordt het algemeen beeld van functioneren van personeel besproken. Dit resulteert in het uitzetten van acties in jaarplan, hoofdstuk professionalisering. Dit gebeurt 2 maal per jaar.

5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

De persoonlijke ontwikkelingsplannen maken onderdeel uit van de gesprekkencyclus. In het eerste gesprek (functionerings/doelengesprek) komt ook de persoonlijke ontwikkeling aan bod. Dit wordt opgenomen in het verslag. Per persoon is het afhankelijk welke doelen er worden gesteld. Dit is vaak afhankelijk van kennis en ervaring. De voortgang wordt besproken in het voortgangsgesprek.

Aandachtspunt	Prioriteit
werken met het bekwaamheidsdossier (AFAS)	laag
werken met het bekwaamheidsdossier GB	laag

5.14 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door Meerkring en zijn opgenomen in het Afas Insite digitale personeelsdossier. Het bekwaamheidsdossier is zowel zichtbaar voor de leerkracht als de schoolleiding. Verder is het ook mogelijk voor de leerkracht om een portfolio te vullen in het digitale personeelsdossier. In het portfolio verzamelt de werknemer 'bewijzen' voor zijn persoonlijke ontwikkeling. Dit portfolio is alleen zichtbaar voor de individuele leerkracht. De schoolleiding zorgt ervoor, dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken en door het te gebruiken bij het personeelsbeleid. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- Gescoorde competentieijstjes
- 360 graden feedback
- Persoonlijke ontwikkelplannen
- Persoonlijke actieplannen
- Gespreksverslagen (Functioneringsgesprekken)
- Gespreksverslagen (Beoordelingsgesprekken)
- Verslagen van feedbackgesprekken (bv volgend op een klassenbezoek)
- Overzicht van de gemaakte afspraken
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken)

Aandachtspunt	Prioriteit
document moet gaan leven/ implementatie	laag
bekwaamheidsdossier gedragbegeleiders	gemiddeld

5.15 Intervisie

De leraren participeren bij ons op school in een professionele leergemeenschap. Deze (intervisie)groepen worden samengesteld door de directie. Intervisie maakt onderdeel uit van de collegiale consultatie. Aan de orde komen: schoolthema's die gezamenlijk worden uitgewerkt.

5.16 Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. We beschikken over een kader rondom de gesprekscyclus (Meerkring). 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, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, mobiliteit en de mate van bekwaamheid (start-, basis- of vakbekwaam) van de leraar.

5.17 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een beleidsdocument Gesprekkencyclus Meerkring 2012. De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een tijdelijke naar een vaste benoeming en kan op basis van het functioneren de verkorte bijzondere Gesprekscyclus conform het beleid laten starten. Regulier wordt er 1 x per 2 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere medewerker. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders, en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. De directie geeft tevens een oordeel over de mate van bekwaamheid van de leraar: start-, basis- of vakbekwaam. Op basis van alle beoordelingen stelt de directie een teamfoto op. Na bespreking en analyse daarvan worden er schoolverbeterpunten vastgesteld.

Aandachtspunt	Prioriteit
maken kijkwijzer gedragsbegeleiders	gemiddeld
Verantwoordelijkheid beoordelingsgesprek gedragsbegeleiders	laag

5.18 Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentieset en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school.

Jaarlijks wordt er een professionaliseringskalender gemaakt met hierop de persoonlijke-en teamscholing.

Bijlagen

1. Professionaliseringskalender

5.19 Teambuilding

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, de leerkrachten en gedragsbegeleiders. 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.

Ook is er gelegenheid om deel te nemen aan het jaarlijkse teamuitje. Het organiseren wordt steeds gerouleerd onder de personeelsleden.

Het overzicht van alle vergaderingen is opgenomen in de kwaliteitskalender.

5.20 Verzuimbeleid en vitaliteit

De school volgt het ziekteverzuimbeleid 2017 van Stichting Meerkring. Wij voeren dit uit om arbeidsongeschiktheid te voorkomen; ziekteverzuim terug te dringen; de wetgeving op dit gebied na te leven. Onze visie is dat bevlogenheid gestimuleerd wordt wanneer medewerkers gezond en vitaal zijn. Het verlagen van het verzuim is daarmee geen doel op zich maar één van de acties gericht op het verhogen van vitaliteit.

Bij ons staat verzuim structureel op de agenda van het directieoverleg; maken wij gebruik van het aanbod van Meerkring zoals het open spreekuur over arbeidsomstandigheden met de bedrijfsarts; de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de bovenschoolse coördinator verzuim in een Sociaal Medisch Overleg; reageren wij op signalen van de (deskundige) medewerkers; voeren wij individuele gesprekken met medewerkers (functionerings-loopbaangesprekken); zetten wij verzuim, welzijn en arbeidsomstandigheden structureel op de agenda van de teamvergaderingen.

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de schoolleiding. De schoolleiding en de medewerker dienen zich te houden aan het protocol bij ziekte en re-integratie (onderdeel van het ziekteverzuimbeleidsplan). Hierin zijn de volgende onderdelen opgenomen: algemene verplichtingen werknemer; algemene verplichtingen werkgever; rechten van de medewerker (vastgelegd in de vernieuwde Arbo-wet); dossieropbouw; verzuimprotocol (Wet Poortwachter).

De schoolleiding is verantwoordelijk voor het op een correcte wijze en tijdig doorgeven van ziek- en herstelmeldingen (in AFAS personeelsinformatiesysteem). De schoolleiding houdt regelmatig (wekelijks) contact met de zieke; relevante post en andere informatie van de school worden doorgestuurd en stimuleert de betrokkenheid van collega's bij de situatie waarin de zieke zich bevindt.

5.21 Mobiliteitsbeleid

Meerkring heeft het beleid op mobiliteit verwoord in het beleidsdocument Doorstroom- en Herplaatsing geactualiseerd in 2015.

De schoolleiding bespreekt de wens tot mobiliteit in het kader van ontwikkeling met de leerkrachten. Jaarlijks in het

voorjaar worden de mogelijkheden voor vrijwillige- en verplichte doorstroom naar een andere Meerkring school bepaalt. Met ingang van het nieuwe schooljaar wordt het Meerkring introductieprogramma uitgevoerd voor deze op de school nieuwe leerkrachten.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school maakt onderdeel uit van stichting Meerkring. Samen met nog 20 scholen voor regulier of gericht onderwijs (hoogbegaafden, speciaal (basis)onderwijs en taalklassen) realiseren wij het Openbaar Primair Onderwijs in Amersfoort.

De directie (meerscholendirecteur en locatiedirecteur) geven, onder eindverantwoordelijkheid van het College van Bestuur, leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. Wordt hierin ondersteund door de CVB.

Hierin zitten: schoolarts, maatschappelijk werk, IB, orthopedagoog

6.2 Groeperingsvormen

Binnen de Kolibrie proberen we te clusteren op leeftijd en niveau. Vanwege onze beperkte plekken is dit niet altijd haalbaar maar zal er altijd naar mogelijkheden worden gekeken mocht er een uitstroom zijn. Uitzondering op deze regel is onze Kolibrie geel klas. Hierin zitten onze jongste leerlingen.

6.3 Het schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de school een gezonde, veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een open en toegankelijke omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samen-werken is.

- * Het klassenmanagement wordt op eenduidige manier gevoerd en is gericht op voorspelbaar en gestructureerd onderwijs. De mogelijke overgang naar een andere klas is hierdoor laagdrempelig.
- * Veiligheid. De Kolibrie hecht veel waarde aan sociale en fysieke veiligheid en voert hierop een actief beleid.
- * Het bieden van een uitdagende, creatieve en innovatieve leeromgeving, waarin leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen.
- * Kansen. De leerlingen mogen fouten maken, dit komt ten goede aan hun leerproces. Perspectief speelt hierin een belangrijke rol, zowel op kort als lange termijn.
- * Positiviteit. De leerlingen ervaren dat ze er toe doen. Wat zij vinden is belangrijk daarom worden zij betrokken bij hun eigen ontwikkeling.
- * Het team van De Kolibrie is: ambitieus, professioneel en innovatief. Het team blijft zoeken naar mogelijkheden. Hierbij kan een uitgebreid netwerk, zo nodig, ingezet worden.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De school ziet er verzorgd uit
2.	De school is een veilige school
3.	Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om

6.4 Veiligheid

De school waarborgt de veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Deze is vastgelegd in een veiligheidsplan en bijhorende protocollen. Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt. Dit zijn:

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

- heling
- (religieus) extremisme

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten in Parnassys. De CVB (commissie voor de begeleiding) analyseert jaarlijks de gegevens en stellen verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn 5 schoolregels die door de school en in de klassen zijn te lezen. Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd en wordt veel aandacht geschonken aan het eigen maken van deze regels bij leerlingen. De school beschikt over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling (ZO!). De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

Incidenten en ongevallen worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de locatiedirecteur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten en ongevallen (de school beschikt over een protocol: ouders ontvangen een brief). Tevens kan in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken worden bij de afhandeling van klachten.

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. De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt over een specifieke veiligheidscoördinator (aanspreekpunt). In de schoolgids worden ouders geïnformeerd over aspecten m.b.t. veiligheid.

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	4

Aandachtspunt	Prioriteit
nieuwbouw; ontruimingsplan	laag

Bijlagen

1. veiligheidsplan

6.5 Arbobeleid

Onze Stichting heeft met Rienks Arbodienst een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht de veiligheid en gezondheid van medewerkers en leerlingen te waarborgen en op het organiseren van het werk op zodanige wijze dat onaanvaardbare risico's in principe zijn uitgesloten. Verder formuleert de schoolleiding hoe zij duurzame inzetbaarheid van leerkrachten vorm geeft en hoe zij verzuim van medewerkers voorkomt.

Hoe wij omgaan met langdurige uitval van medewerkers hebben we beschreven onder Vitaliteit. Wij voeren dan acties uit conform de wet poortwachter.

Onze school werkt planmatig aan een prettige leer/werkomgevingen in frisse, schone, veilige en gezonde schoolgebouw en -plein.

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

6.6 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. 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.

In onze jaarplanner zijn alle vergadermomenten opgenomen (zie bijlage). Alle vergaderingen worden voorbereid middels een gezamenlijk opgestelde agenda. De vergaderingen worden geleid door een voorzitter. Van alle vergaderingen worden notulen geschreven die voor alle werknemers toegankelijk zijn.

De volgende vergaderingen vinden dagelijks/wekelijks/maandelijks plaats:

1. MT vergadering. Aanwezig zijn de locatiedirecteuren van de Plevier, SO De Kolibrie en de Klimboom. De vergadering wordt geleid door de algemeen directeur SO (Speciaal Onderwijs).
2. CVB. De commissie voor de begeleiding komt wekelijks samen en bewaakt de ontwikkelingen en voortgang van de school. De locatiedirecteur is voorzitter van deze vergadering.
3. Clusteroverleg. Deze vergadering is voor alle werknemers van SO De Kolibrie.
4. Leerkrachtenoverleg. Bestemt voor leerkrachten.
5. Gedragsbegeleidersoverleg. Bestemt voor gedragsbegeleiders.
6. MR. De MR komt eens per maand tezamen.
7. Dagevaluatie. Deze vindt plaats aan het einde van elke dag. De dag wordt per klas doorgesproken en bijzonderheden worden gemeld. Dit moment wordt door de locatiedirecteur gebruikt om algemene mededelingen te doen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We werken met een vergadercyclus van 1 maand
2.	Het MT vergadert maandelijks
3.	We gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, memo-bord en via e-mail

Aandachtspunt	Prioriteit
Oudergeleding MR aankomende jaren	hoog

Bijlagen

1. jaarplanner

6.7 Samenwerking

Onze school hecht veel waarde aan een goede samenwerking met onze partners. Jaarlijks wordt deze samenwerking geëvalueerd en wordt overleg gepleegd over deze samenwerking en worden mogelijke aanpassingen/bijstellingen gedaan. Deze evaluatie wordt beschreven in de jaarverslagen van onze school en worden acties vastgelegd in het nieuwe jaarplan. Gezien de complexiteit van samenwerking in ons netwerk hebben we een schema gemaakt van samenwerkingspartners op 3 niveaus: Nivea 1 de intake, niveau 2 de behandelperiode, niveau 3 de uitstroom. We hebben in dit schema overzichtelijk gemaakt welke samenwerking er moet plaatsvinden en welke werkwijze hierbij wordt gevolgd. Het schema hebben we bijgevoegd in de Bijlage.

Kwaliteitsindicatoren	
★	We overleggen structureel met VO-scholen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Samenwerking</i>
★	We werken samen met diverse ketenpartners (zie overzicht/bijlage) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Samenwerking</i>
★	We betrekken ouders bij de overgang van hun kind naar een andere school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Samenwerking</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3,43

Aandachtspunt	Prioriteit
De verbinding tussen onderwijs en zorg meer verdiepen. Hierdoor zichtbaar maken dat onderwijs en zorg onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden	laag
Onderzoeken of ketenpartners tevreden zijn met De Kolibrie	laag

Bijlagen

1. samenwerking en dialoog

6.8 Contacten met ouders

Vanaf het begin op de Kolibrie is een goed contact tussen school en ouders onmisbaar voor een goede begeleiding van de kinderen. Samen begeleiden, ieder vanuit zijn eigen invalshoek, schept goede voorwaarden voor de ontwikkeling van de leerlingen. Kinderen ervaren de belangstelling van hun ouders als heel positief. Een luisterend oor, een compliment bij huiswerk en een klopje op de schouder helpen allemaal mee om met plezier het schoolse werk te doen. Betrokken zijn bij de school hoeft zich niet te beperken tot het trouw bezoeken van de ouderavonden en af en toe een individueel gesprek met de leerkracht van een leerling. Actief meepraten en meedenken in ouderraad en medezeggenschapsraad zijn ook goede mogelijkheden om de school weer van een andere kant te leren kennen.

Contactmiddagen

Gedurende het schooljaar worden er 2 contactmiddagen georganiseerd. Daar worden twee keer per jaar de OPP's van de leerlingen met de ouders doorgesproken.

Website

De school beschikt over een eigen website. Veel informatie over de school is daar te vinden. Het adres van de website is: www.kolibriesoest.nl

De schoolgids

Aan het begin van elk schooljaar ontvangen alle ouders de schoolgids. Daarin staat naast veel algemene informatie over school ook alle relevante informatie over het nieuwe schooljaar, zoals vakanties. Ouders van leerlingen die tussentijds instromen, ontvangen de schoolgids bij aanmelding.

De Medezeggenschapsraad (MR deelraad)

Ouders en medewerkers van de school zijn vertegenwoordigd in de Medezeggenschapsraad (MR deelraad). De raad komt regelmatig bijeen om allerlei zaken te bespreken. De medezeggenschapsraad heeft op een groot aantal punten een vorm van inspraak. Afhankelijk van het onderwerp is dat advies- of instemmingsrecht. De bevoegdheden zijn vastgelegd in een reglement. Ze hebben betrekking op het beleid dat de school voert op allerlei terreinen. Zoals financiën, organisatie, werkwijze en veiligheid. Daarbij speelt de raad in op besluiten, die het bevoegd gezag van de school (Stichting Meerkring) ten behoeve van de school voorbereidt.

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

Naast een medezeggenschapsraad van elke school, is er de Gemeenschappelijke Medezeggenschaps Raad (GMR) van Stichting Meerkring. Leden van de GMR vertegenwoordigen elk twee scholen. De bespreekpunten van de GMR hebben een schooloverstijgend karakter. Voornemens en beleid van het bestuur voor alle scholen komen in deze raad ter sprake. Ook voor dit inspraakorgaan zijn de bevoegdheden geregeld in een reglement.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders
2.	Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken
3.	Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs

Aandachtspunt	Prioriteit
communicatieplatform Parro onderzoeken	gemiddeld
Oudergeleding in MR moeizaam te organiseren	gemiddeld

6.9 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet speciaal onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep Kolibrie terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het speciaal voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waarnaar we leerlingen verwijzen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld
2.	We hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt
3.	We controleren of onze adviezen effectief zijn

6.10 Privacybeleid

Onze school vindt het belangrijk om zorgvuldig om te gaan met de privacy van onze leerlingen. De Algemene Verordening Gegevensbescherming, die sinds 25 mei 2018 van kracht is, vormt het uitgangspunt van het privacybeleid van alle scholen die vallen onder stichting Meerkring. In onze privacyverklaring staat beschreven hoe wij als school van stichting Meerkring met persoonsgegevens omgaan. Deze privacyverklaring kunt u vinden op de website van stichting Meerkring: www.meerkring.nl/Meerkring/Privacy (<https://www.meerkring.nl/Meerkring/Privacy>)

Kwaliteitsindicatoren	
1.	1. We beschikken over een privacyreglement
2.	2. We waarborgen de privacy van leerlingen en persoonsgegevens
3.	3. We beschikken over afspraken over de leerlinggegevens

7 Financieel beleid

7.1 Lumpsum, ondersteuning en verantwoording

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in de Financiële kaderbrief van Stichting Meerkring (zie bijlage). Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale stichting te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. Het College van Bestuur zorgt –in samenspraak met de directeuren en business controller- voor een rechtmatige- en doelmatige verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een budget-verdeelmodel ontwikkeld (zie financiële kadernota) met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De administratieve ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau en de administratief medewerkers.

Periodiek, in principe minimaal twee keer per jaar, bespreken het College van Bestuur en de directeur van de school de voortgang van de vooraf gestelde doelen, alsmede de financiële uitputting van het schoolbudget van de school, welke is te volgen via het budgetoverzicht op InSite. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot o.a. de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Maandelijks wordt tevens het formatieoverzicht/bezettingslijst personeel ter controle aan de schooldirectie aangeboden via InSite. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen (ook over het ontstaan) worden besproken met de formatiemedewerker en PSA, alsmede tijdens de managementrapportage.

7.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geormerkte gelden via de bestemmingsbox, impulsgelden en gelden van het SWV. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar nader gealloceerd.

Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteed zijn aan welke thema's.

Van de lokale overheid worden door de school projectsubsidies ontvangen voor o.a. de taalklassen, ambulante begeleiding en vergoeding klokuren gym. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de managementrapportage(s).

Bij het Vervangingsfonds worden de kosten door ziekte of rechtspositioneel verlof gedeclareerd.

7.3 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is €50 per jaar. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks (op de algemene ouderavond) legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

7.4 Sponsoring

Meerkring houdt zich aan het landelijke convenant sponsoring "Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring" dat in 2009 door het ministerie van OCW en partners uit het onderwijs is vastgesteld.

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- 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. 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.
- 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.

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant. Op onze school is geen sprake van sponsoring in wat voor vorm dan ook.

7.5 Begrotingen

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de algemeen directeur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de algemeen directeur en de directeurs van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de algemeen directeur een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school.

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basis-formatie, wegingsgelden, rugzakjesinkomsten en impuls-gelden verantwoord. Het personeels-formatieplan wordt besproken met de MR (in samenspraak met de afdeling P&O). Maandelijks wordt het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden direct besproken met de afdeling P&O en Financiën.

Onze school beschikt vervolgens over een meerjaren exploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.

De meerjaren investeringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de zogenaamde nulmetingen. Vanaf het jaar 2005 zijn de investeringen geactiveerd en op basis van de gekozen afschrijvingstermijnen wordt bepaald wanneer de investering is afgeschreven.

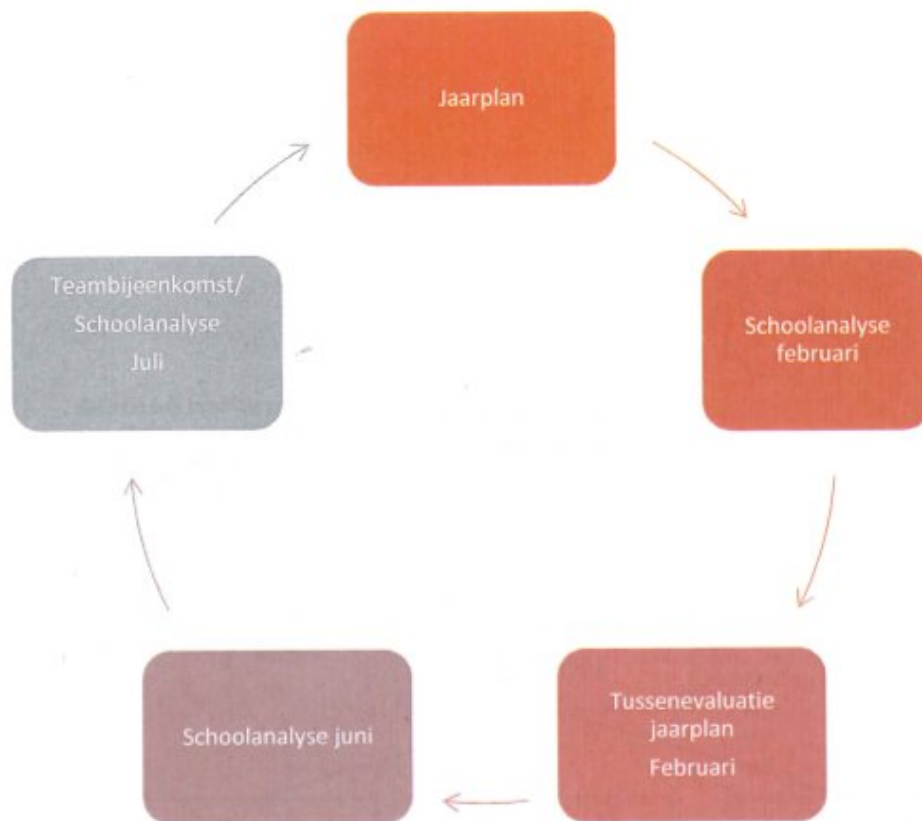
8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

Onze school beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg: vanuit een meerjarenplanning beoordelen en verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze.

Onze kwaliteitszorg is beschreven in een eigen kwaliteitsgids, waarin alle facetten/documentatie rondom kwaliteitszorg zijn opgenomen.

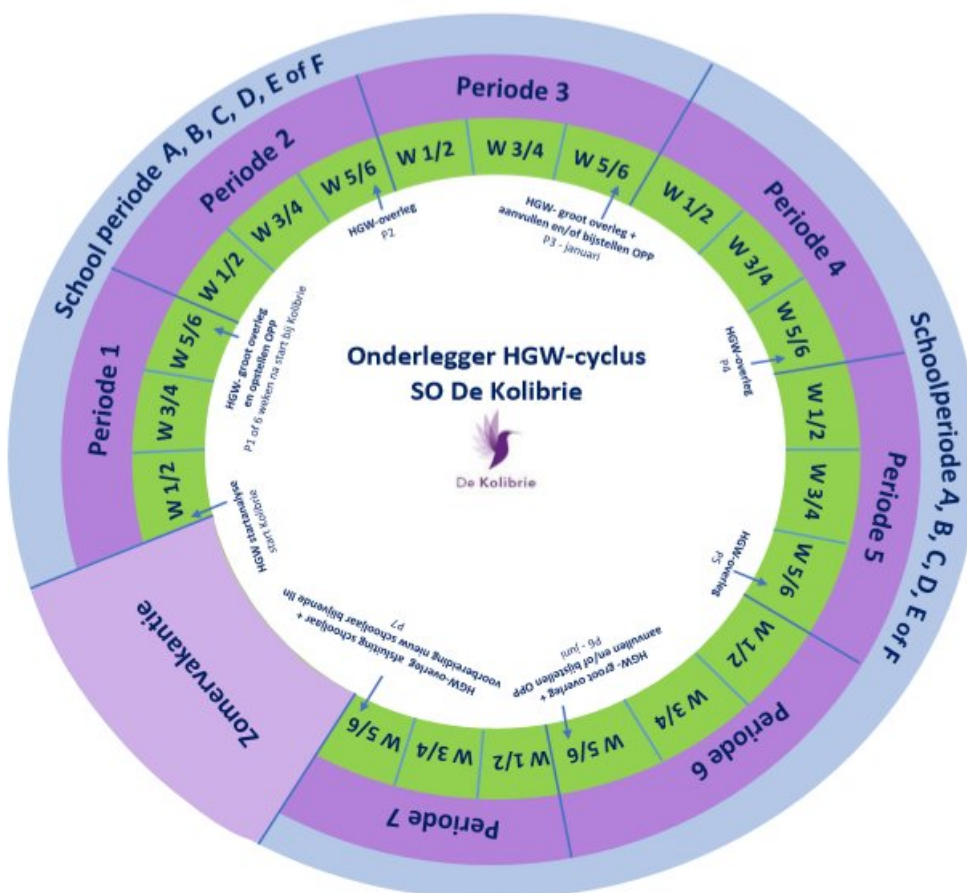
Op schoolniveau ziet dit er als volgt uit:



Bovenstaand schema laat de kwaliteitscyclus op schoolniveau zien. Hierop een korte toelichting:

het jaarplan wordt opgesteld uit de doelen van het schoolplan. Hierin staat een duidelijke taakverdeling wie voor welk onderdeel verantwoordelijk is. Bij De kolibrie is er op schoolniveau een duidelijke rol weggelegd voor directie, IB, orthopedagoog en maatschappelijk werk. In februari en juni levert iedereen een analyse aan op schoolniveau, ieder op zijn/haar eigen deelgebied. tijdens deze kwaliteitsvergaderingen worden de analyses besproken. deze dienen als input voor de tussentijdse evaluatie van het jaarplan en leiden mogelijk naar bijstellingen in het jaarplan. Met alle betrokkenen, aanwezig bij de kwaliteitsvergadering, wordt gekeken of voldaan wordt aan de criteria die aan het begin van het jaar zijn gesteld en/of die doorlopend zijn. Wanneer blijkt dat hier tekortkomingen in zijn, worden deze direct opgenomen in het jaarplan en volgt er een verbeterplan. In juni wordt in gezamenlijkheid met het team de ontwikkelingen, successen en aandachtspunten doorgesproken. mede door deze uitkomsten bepalen we de koers voor het volgende jaar en de kwaliteitscyclus op leerling/groepsniveau.

Onderstaand schema laat de kwaliteitscyclus op leerling niveau zien. Hierop een korte toelichting:



Centraal staat het ontwikkelingsperspectief van onze leerlingen. In het ontwikkelingsperspectief wordt de combinatie onderwijs en zorg geïntegreerd. Door middel van bovenstaande cyclus zijn wij in staat om de gestelde doelen vanuit het ontwikkelingsperspectief nauwkeurig te monitoren. eens per 6 weken worden doelen opgesteld (zowel didactisch/sociaal emotioneel) en geëvalueerd. Deze staan in lijn met de grote planning (gemiddeld 2 jaar) over het gehele traject van De Kolibrie, per leerling. Hierdoor kunnen we reactief reageren op de ontwikkeling van onze leerlingen. reactief reageren betekent het anticiperen op en interventies uitvoeren wanneer de situatie hierom vraagt. We houden dit bij op een zogenaamde HGW format, maar ook in de klas wordt dit op schrift bijgehouden (denk aan doelen en instructie). Zo krijgen we een helder beeld van hoe de ontwikkeling van een leerling verloopt en kunnen we hier vroegtijdig op in spelen. We gebruiken deze formats als werkdocument en kunnen leiden tot aanpassingen in het OPP.

Alle overleggen betreffende de HGW cyclus zijn opgenomen in een jaarplanning. Hierin staat wanneer wie aan de beurt is en worden deze gesprekken zorgvuldig voorbereid door leerkracht/gedragsbegeleider en ondersteunend personeel.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij beschikken over een meerjarenplanning voor kwaliteitszorg (uitgewerkt in jaarplannen)
2.	Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren middels een tevredenheidsonderzoek en diverse monitorinstrumenten
3.	Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan, jaarverslag en verbeterplan) en analyseren en evalueren dit planmatig met het gehele team
4.	Wij borgen onze kwaliteit o.a. door werkprocedures vast te leggen en regelmatig te evalueren (zie kwaliteitshandboek Meerkring en de MOO-omgeving)
5.	Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders).

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3,1

Aandachtspunt	Prioriteit
De school heeft zicht op de kwaliteit van het onderwijs	gemiddeld
Het systeem voor kwaliteitszorg richt zich op het onderwijsleerproces	gemiddeld

Bijlagen

- jaarplanner 2019/2020

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), wat resulteert in bevlogen medewerkers. Dit is uitgewerkt in de volgende drie ambities en effecten:

- De schooldirectie bindt leerkrachten aan zich, doordat zij een systeem biedt voor inspiratie, ondernemerschap en ontwikkelingskansen.
- De schooldirectie biedt medewerkers voldoende ruimte en vertrouwen, opdat zijzelf hun eigen werk, werkomgeving en werkdruk effectief kunnen beïnvloeden.
- De schooldirectie organiseert een feedback-, scholings- en ondersteuningsaanbod dat aansluit bij de leer- en ontwikkelingsvragen van de medewerkers en passend is bij de visie van de school.

Effecten:

- Leerkrachten voelen zich betrokken, competent en in staat om beoogde doelen te bereiken.
- Leerkrachten voelen zich gewaardeerd en ervaren ruimte om eigen keuzes te maken.
- Leerkrachten voelen zich gehoord en gezien in hun leer- en ontwikkelingsbehoeften.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een heldere visie die vertaald is in concrete gedragsindicatoren
2.	Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering
3.	De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het team
4.	De schoolleiding heeft zicht op de sterke kanten en de verbeterpunten van de leraren (en het team als geheel)
5.	De schoolleiding beschikt over een professionaliseringsplan (jaarlijkse update)

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3,09

Aandachtspunt	Prioriteit
De school geeft de leraren een zelfstandige verantwoordelijkheid m.b.t. de beoordeling van de onderwijsprestaties van de leerlingen	hoog
De school geeft de leraren voldoende zeggenschap waar het gaat om het vakdidactische proces in de school	gemiddeld

8.3 Verantwoording en dialoog

Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Structureel zetten we collegiale visitaties in op schoolniveau, gaan we in gesprek met het CvB en de beleidsadviseur Onderwijs en Kwaliteit, bespreken we onderdelen met de MR en wordt er intensief gecommuniceerd met ouders/verzorgers. Dit middels de schoolgids, schoolwebsite, briefwisselingen en telefonisch contact. 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.

Omdat we intensief samenwerken met de zorg (Sheerenloo), zijn er meerdere structurele bijeenkomsten waarin we overleg met elkaar plegen.

Al onze samenwerkingspartners hebben we inzichtelijk gemaakt. Zie hoofdstuk organisatorisch beleid-samenwerking.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Onze school stelt jaarlijks een jaarplan op
2.	Onze school stelt jaarlijks een jaarverslag op
3.	Onze school betreft haar stakeholders bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)
4.	Onze school betreft externen bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
In de schoolgids staan de maatregelen die getroffen zijn naar aanleiding van de metingen van de kwaliteit van de school	hoog
nieuwe jaarplan, schoolplan op website	gemiddeld

8.4 Het meten van de basiskwaliteit

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

In samenwerking met andere SO scholen, worden er audits bij elkaar uitgevoerd. Deze audits bieden zicht op de gestelde onderzoeksvragen die vanuit de eigen school worden gesteld. De feedback die hieruit voortkomt kunnen

leiden tot onderdelen van het jaarplan.

Binnenschools wordt de basiskwaliteit op diverse manier getoetst. Zo worden er flisbezoeken afgenomen door directie. Doel hiervan is een algemeen beeld vormen van hoe het in de klassen/in de school gaat. De IB'er en orthopedagoog leggen klassenbezoeken af middels een kijkwijzer. Doel hiervan is het meten of instructievaardigheid op eenduidige manier gegeven wordt. De observaties worden meegenomen in de FDR gesprekken.

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).

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:

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

8.7 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 14 maart 2019 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school niet op orde is: onze school heeft een onvoldoende gescoord. De tekortkomingen staan beschreven in het rapport van de onderwijsinspectie (zie bijlage). Hierop heeft de school een verbeterplan geschreven (zie bijlage) en zijn er veel ontwikkelingen al doorgevoerd.

Bijlagen

1. Inspectierapport 2019/2020
2. Plan van aanpak

9 Strategisch beleid

9.1 Strategisch beleid

Binnen Meerkring stellen we onszelf een samenhangende opdracht voor de komende vier jaar om onze talenten te ontdekken en onszelf te versterken. En om kinderen te begeleiden in hun ontwikkeling en hun ontdekkingstocht om zich toe te rusten voor de toekomst. We leven niet in een tijdperk van verandering, maar in een verandering van tijdperk. Willen we dat ons onderwijs -ook op langere termijn- kinderen vaardig, kritisch, zelfbewust, sociaal en dus succesvol en gelukkig maakt, dan zullen we hartstochtelijk moeten blijven leren en nieuwe wegen verkennen. We zullen vandaag moeten investeren in het onderwijs van morgen. Met inzet van onze eigen nieuwsgierigheid en gezamenlijke professionalisering, door integratie van vakgebieden en door betekenisvolle leerervaringen te creëren. Dit leerproces is uitdagend en van ons allemaal.

De komende vier jaar geven we concreet invulling aan de energiegebieden Eigen-wijsheid, Wereldwijsheid en Bevlogenheid om zo daadwerkelijk te 'scholen voor het leven':

1. Eigen-wijsheid; leerlingen leren zichzelf te kennen, hun talenten te ontdekken en hun persoonlijkheid te vormen
2. Wereldwijsheid; leerlingen leren deel te nemen en bij te dragen aan de samenleving met respect voor anderen
3. Bevlogenheid; medewerkers die het verschil maken.

De doelstellingen van Meerkring staan beschreven in het strategisch beleidsplan 2019-2023.

Bijlagen

1. SBP Meerkring

10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	Juiste balans tussen Onderwijs en Zorg	hoog
	Cyclisch werken aan kwaliteit	hoog
	Onderzoeken regionaal expertisecentrum	hoog
	Nieuw gebouw en uitbreiding OZA	hoog
	Samenwerking kwaliteitsverbetering Meerkring GO!	hoog
	Instructievaardigheid	hoog

11 Meerjarenplanning 2019-2020

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Juiste balans tussen Onderwijs en Zorg
	Cyclisch werken aan kwaliteit
	Nieuw gebouw en uitbreiding OZA
	Samenwerking kwaliteitsverbetering Meerkring GO!
	Instructievaardigheid

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
Streefbeeld	Juiste balans tussen Onderwijs en Zorg
	Cyclisch werken aan kwaliteit
	Nieuw gebouw en uitbreiding OZA
	Samenwerking kwaliteitsverbetering Meerkring GO!
	Instructievaardigheid

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
Streefbeeld	Juiste balans tussen Onderwijs en Zorg
	Cyclisch werken aan kwaliteit
	Onderzoeken regionaal expertisecentrum
	Nieuw gebouw en uitbreiding OZA
	Samenwerking kwaliteitsverbetering Meerkring GO!
	Instructievaardigheid

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.

14 Meerjarenplanning 2022-2023

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Juiste balans tussen Onderwijs en Zorg
	Cyclisch werken aan kwaliteit
	Nieuw gebouw en uitbreiding OZA
	Samenwerking kwaliteitsverbetering Meerkring GO!
	Instructievaardigheid

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.

15 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 19SU04
Naam: De Kolibrie
Adres: Schrikslaan 20
Postcode: 3762 TC
Plaats: SOEST

VERKLARING

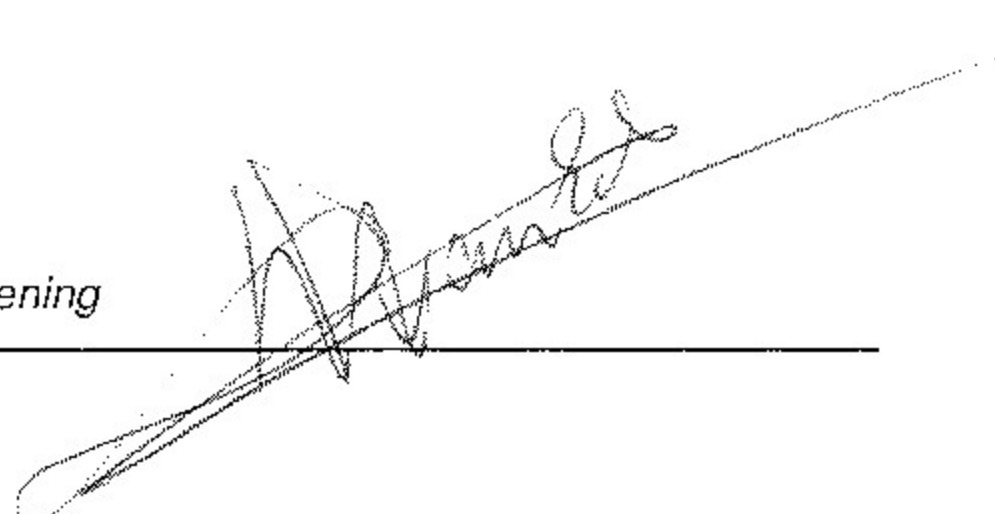
Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam M.H. Krabbe-van der
functie JB/leerkracht
plaats Soest
datum 27-01-2020

naam _____
functie _____
plaats _____
datum _____

handtekening



handtekening

16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 19SU04
Naam: De Kolibrie
Adres: Schrikslaan 20
Postcode: 3762 TC
Plaats: SOEST

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam C.R. van den Beink

naam

functie Bestuurder

functie

plaats Amersfoort

plaats

datum 27-01-2020

datum



handtekening

handtekening