

Schoolplan 2019-2023

Sint Franciscus-School BABBERICH

Datum: 15 september 2020



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
1.4 Verwijzingen	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Kenmerken van de ouders	7
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	7
2.6 Risico's	7
2.7 LN Landelijke ontwikkelingen	9
3 Grote ontwikkeldoelen	10
3.1 Grote ontwikkeldoelen	10
4 Onderwijskundig beleid	11
4.1 De missie van de school	11
4.2 De visies van de school	11
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	12
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	12
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	12
4.6 Leerstofaanbod	13
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	13
4.8 Taalleesonderwijs	14
4.9 Rekenen en wiskunde	15
4.10 Wereldoriëntatie	15
4.11 Kunstzinnige vorming	16
4.12 Bewegingsonderwijs	16
4.13 Wetenschap en Technologie	16
4.14 Engelse taal	17
4.15 Les- en leertijd	17
4.16 Pedagogisch handelen	18
4.17 Didactisch handelen	18
4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	18
4.19 Klassenmanagement	18
4.20 Zorg en begeleiding	18
4.21 Afstemming	18
4.22 Extra ondersteuning	19
4.23 Talentontwikkeling	19
4.24 Passend onderwijs	19
4.25 Opbrengstgericht werken	19
4.26 Resultaten	19
4.27 Toetsing en afsluiting	20
4.28 Vervolgsucces	20
5 Personeelsbeleid	21

5.1 LN Integraal personeelsbeleid	21
5.2 LN Bevoegde en bekwame medewerkers	21
5.3 Organisatorische doelen	21
5.4 De schoolleiding	22
5.5 Beroepshouding	22
5.6 Professionele cultuur	22
5.7 LN: Beleid met betrekking tot stagiaires	23
5.8 Werving en selectie	23
5.9 Introductie en begeleiding	23
5.10 Taakbeleid	23
5.11 Collegiale consultatie	23
5.12 Klassenbezoek	23
5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	24
5.14 LN Bekwaamheidsdossier	24
5.15 Functioneringsgesprekken	24
5.16 Beoordelingsgesprekken	24
5.17 LN Professionalisering	24
5.18 Teambuilding	24
5.19 Verzuimbeleid	25
5.20 Mobiliteitsbeleid	25
6 Organisatiebeleid	26
6.1 Organisatiestructuur	26
6.2 Groeperingsvormen	27
6.3 Het schoolklimaat	27
6.4 Veiligheid	27
6.5 Arbobeleid	27
6.6 Interne communicatie	28
6.7 Samenwerking	28
6.8 Contacten met ouders	28
6.9 Overgang PO-VO	28
6.10 Privacybeleid	28
6.11 Voor- en vroegschoolse educatie	29
6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	29
7 Financieel beleid	30
7.1 LN: Financiële kaders	30
7.2 Interne geldstromen	30
7.3 Sponsoring	30
7.4 LN: Begroting	30
8 Zorg voor kwaliteit	32
8.1 LN: Kwaliteitszorg	32
8.2 LN: Zicht op ontwikkeling	32
8.3 Wet- en regelgeving	32
8.4 LN: Zelfevaluatie en audits	33
9 Strategisch beleid	34
9.1 LN Strategisch beleid	34
10 Aandachtspunten 2019-2023	35
11 Formulier "Instemming met schoolplan"	36
12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	37

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Dit schoolplan is tot stand gekomen door de inbreng van het team, individuele leerkrachten, de interne begeleider en de schoolleider in opleiding, waarvoor hartelijk dank!

De opleverdatum van dit schoolplan komt voor onze school eigenlijk net te vroeg. Om uiteraard te willen voldoen aan de afspraak, dienen wij het schoolplan nu in bij het College van Bestuur en leggen wij dit plan voor aan onze Medezeggenschapsraad.

Als directeur van de school ben ik mij er van bewust dat dit schoolplan een sterkere functie zou kunnen hebben wanneer het onderdeel zou zijn van een goede kwaliteitscyclus. In dit huidige schooljaar (2019-2020) zal ik samen met de interne begeleider en de schoolleider in opleiding een gedegen kwaliteitscyclus voor de Sint Franciscusschool opzetten.

Als middel nemen we hiervoor de kwaliteitskaarten (WMK). Dit instrument sluit naadloos aan en wordt onderdeel van dit schoolplan. Daarnaast houden wij in maart 2020 de tevredenheidsspeilingen van DUO. De uitslag daarvan geeft ons mooie input voor dit schoolplan. Dit schoolplan wordt dan als basis- en werkdocument gebruikt.

Mandy van Ampting, directeur Sint Franciscusschool.

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

1.2 Doelen en functie

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

Op onze school wordt nog niet / onvoldoende gewerkt met de kwaliteitskaarten (WMK). Dit kwaliteitsinstrument wordt vanaf het schooljaar 2020-2021 structureel ingezet voor onze kwaliteitscyclus.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is onder de verantwoordelijkheid van en door de directeur van de school opgesteld en op 31 januari 2020 ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. Het team en de medezeggenschapsraad dragen zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

1.4 Verwijzingen

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

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	LiemersNovum
Algemeen directeur:	Toon Geluk en Pieter-Jan Bühler
Adres + nummer:	Voltastraat 21
Postcode + plaats:	6902 PT Zevenaar
Telefoonnummer:	0316-226514
E-mail adres:	info@liemersnovum.nl
Website adres:	www.liemersnovum.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Sint Franciscusschool
Directeur:	Mandy van Ampting
Adres + nummer.:	Babborgastraat 3b
Postcode + plaats:	6909 DW Babberich
Telefoonnummer:	0316-247226
E-mail adres:	directie.franciscus@liemersnovum.nl
Website adres:	www.sintfranciscus.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

Het team van onze school bestaat uit:

- 01 directeur
- 04 voltijd groepsleerkrachten
- 04 deeltijd groepsleerkrachten
- 01 intern begeleider
- 01 onderwijsassistent
- 01 administratief medewerker
- 01 conciërge/vrijwilliger (niet meegeteld als medewerker)

Van de 12 medewerkers zijn er 10 vrouw en 2 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 01-09-2019).

Per 01-09-2019	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		2	
Tussen 50 en 60 jaar		1	1
Tussen 40 en 50 jaar	1	1	
Tussen 30 en 40 jaar		4	
Tussen 20 en 30 jaar		1	1
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	1	9	2

Onze school heeft een grote groep ervaren leerkrachten; we benutten hen voor de begeleiding van de startende leerkrachten.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 128 leerlingen (teldatum 1 oktober 2019). 20% van onze leerlingen is woonachtig in Duitsland.

Onze nieuwe schoolweging is 32,4. Het leerlingenaantal is redelijk stabiel. In algemene zin hebben wij –op grond van de kenmerken van de leerlingen- de volgende aandachtspunten: extra aandacht voor gedragsregulering en extra aandacht voor burgerschap.

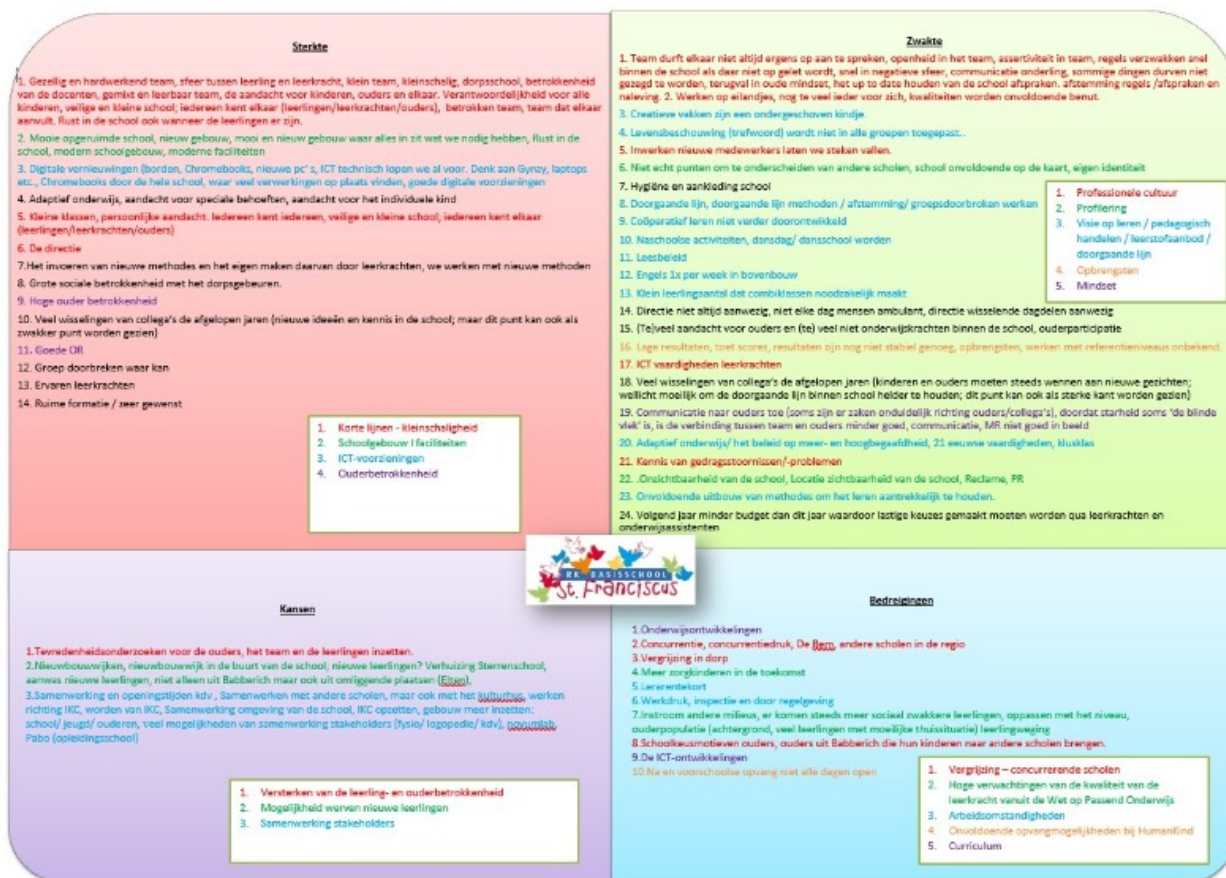
2.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat in een dorp met verschillende soorten woningen. Onze schoolweging is 32,4. Dit heeft vooral te maken met het feit dat er een groter dan gemiddeld aantal ouders in de schuldsanering zit.

20% van onze leerlingen is woonachtig in Duitsland. Voor deze leerlingen ontvangen wij de reguliere basisbekostiging. Kinderen die niet in Nederland wonen, vallen niet onder de Jeugdwet. Dit betekent dat er geen gebruik gemaakt kan worden van voorzieningen als de vergoede dyslexie zorg of ondersteuning bij opvoeding / zorg in het gezin. Wij zijn in overleg met de Gemeente Zevenaar en het Samenwerkingsverband over deze kwestie omdat wij zien dat juist een aantal van deze kinderen deze zorg hard nodig heeft.

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, de medewerkers en de leerlingen. Wij houden nadrukkelijk rekening bij het maken en het hanteren van ons beleid met de genoemde aandachtspunten in de onderstaande SWOT-analyse.



2.6 Risico's

Risico:	Maatregel:
Professionele cultuur	<ul style="list-style-type: none"> • Duidelijke visie formuleren; • Succes ervaringen opdoen en delen; • Collegiale visitatie.
Profilering	<ul style="list-style-type: none"> • Actief participeren bij activiteiten in het Kulurhus; • Actief participeren bij activiteiten in Babberich; • Actief gebruik van Social Schools, Facebook en LinkedIn; • Deelnemen aan activiteiten in Zevenaar; • Goed bijhouden van de reeds vernieuwde website; • Representatie/ aankleding van de school; • Bij activiteiten leerlingen schoolshirts laten dragen; • Actief participeren bij LiemersNovum; • MR profileren; • Onderzoeken mogelijkheden IKC en opleiding voor IKC directeur; • Ontwikkeling tot opleidingsschool (PABO Iselinge); • Naschools boeien en verbreden.
Visie op leren	<ul style="list-style-type: none"> • Zorgen voor een goede doorgaande lijn in aanbod en afstemming; • Didactisch en pedagogisch handelen afstemmen op visie; • Onderwijsinhoudelijke vergaderpunten toevoegen aan agenda van de teamvergadering.
Opbrengsten	<ul style="list-style-type: none"> • Goed kijken naar het aanbod, stelt de methode de juiste (hoge) eisen?; • Didactische vaardigheden van de leerkrachten onder de loep nemen; • Gezamenlijk schoolbrede (tussen)opbrengsten analyseren. Samen verantwoordelijk voor opbrengsten; • Trendanalyses presenteren en a.d.h.v. deze analyse reflecteren op eigen handelen en teamhandelen; • Betere samenwerking met collega's; • Collegiale consultatie; • Leerlingen eigenaar maken van eigen leerproces ter bevordering van o.a. de toetshouding; • Aanbod hoogbegaafdheid optimaliseren; • Werken met referentieniveaus.
Mindset	<ul style="list-style-type: none"> • Duidelijke communicatie, zowel intern als extern (zoveel mogelijk via 1 kanaal); • Korte lijnen tussen ouders en leerkrachten creëren; • Vertrouwen vergroten, zowel intern als extern; • Goed reflecteren op eigen handelen en dit handelen en denkpatronen wijzigen indien nodig; • Openheid creëren door bijvoorbeeld het organiseren van een inloop (door school en MR/ OR).
Vergrijzing/ concurrerende scholen	<ul style="list-style-type: none"> • Profilering (zie hierboven); • Onderwijs bij krimp, slim organiseren.

Hoge verwachtingen van de kwaliteit van de leerkracht vanuit de Wet op Passend Onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> • Jaarlijks het schoolondersteuningsprofiel vaststellen; • Teamleden verder bekwamen in het pedagogisch en didactisch handelen; • Jaarlijkse ontwikkelgesprekken en het bijhouden van het bekwaamheidsdossier.
Arbeidsomstandigheden	<ul style="list-style-type: none"> • Vanuit visie keuzes maken/ prioriteren; • Meer en beter samenwerken (intern en extern); • Samenwerking (opleidingsschool) met Pabo Iselinge.
Onvoldoende opvangmogelijkheden bij HumanKind	<ul style="list-style-type: none"> • Meer overleg en samenwerking creëren met HumanKind.
Curriculum	<ul style="list-style-type: none"> • Zorgen voor voldoende (formele & informele) scholing van de leerkrachten; • Bijhouden van ontwikkelingen en toetsen aan de visie op leren.

2.7 LN 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 Grote ontwikkeldoelen

Ontwikkeldoelen en streefbeelden:

Visie en beleid

- De missie en visie is ontwikkeld en wordt breed gedragen;
- De school profileert zich verder;

Leiderschap en management

- Er wordt planmatig gewerkt aan schoolontwikkeling en de professionele cultuur;
- Er wordt door de schoolleider actief geparticipeerd bij het beleid van LiemersNovum.

Personeel

- De school zorgt voor planmatige begeleiding van elke startende leraar conform Liemers Novum beleid;
- De schoolleider volgt en bespreekt de bekwaamheid van het personeel cyclisch volgens ontwikkelgesprekken en het bekwaamheidsdossier.

Cultuur en klimaat

- De professionele cultuur is goed ontwikkeld;
- Medewerkers spreken elkaar aan op het nakomen van afspraken;
- Leerkrachten geven passend onderwijs;
- Er wordt efficiënt samengewerkt;
- Wij volgen de leerlijnen en hanteren de referentieniveau's;
- De ouderbetrokkenheid wordt optimaal benut;
- Ouders zijn tevreden over de bereikbaarheid en toegankelijkheid van de teamleden;
- Ouders zijn tevreden over de bereikbaarheid en toegankelijkheid van de schoolleiding.

Middelen en voorzieningen

- De school beschikt over een actueel en geborgd schoolveiligheidsplan waarin ook de sociale veiligheid een plaats heeft;
- De school participeert actief in het Kulturhus en maakt goed gebruik van de voorzieningen.

Management primaire processen.

- Er wordt aandacht geschonken aan het behouden van kwalitatieve didactische vaardigheden;
- Er is sprake van een goede doorgaande lijn in aanbod en afstemming;
- Er worden onderwijsinhoudelijke punten toegevoegd aan de agenda.

Management secundaire processen.

- Er wordt geïnvesteerd in een goede samenwerking met HumanKind, Kulturhus, het dorp Babberich, de gemeente Zevenaar en overige stakeholders.

Leerlingtevredenheid

- >80% van de leerlingen (gr. 6 t/m 8) voelen zich veilig op school en zijn tevreden over het onderwijs en de voorzieningen.

Oudertevredenheid

- >80 % van de ouders zijn tevreden over het onderwijs, de zorg, de communicatie en de kundigheid van de school.

Medewerkerstevredenheid

- Alle medewerkers ervaren het werken op deze school positief en zijn tevreden over de wijze waarop zij zich kunnen ontwikkelen en hoe de schoolleider functioneert.

Resultaten en opbrengsten

- De eindopbrengsten zijn voldoende;
- De resultaten worden cyclisch teambreed geanalyseerd (o.a. middels trendanalyses);

Schoolondersteuningsprofiel

- We werken met een actueel schoolondersteuningsprofiel dat jaarlijks wordt besproken met het team en desgewenst wordt bijgesteld.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Missie-kern

Onze school is een basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem, met veel aandacht voor het individuele kind (passend en adaptief onderwijs). Onze school staat open voor alle leerlingen die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers. Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Gelet op het eerste vinden we m.n. het leren leren en de vakken Taal en Rekenen van belang, Gezien het tweede besteden we veel aandacht aan het ruimte geven aan de leerlingen om zich te ontwikkelen tot volwaardige en respectvolle burgers. Door een intensieve samenwerking binnen ons Kulturhus De Borg met Kinderopvang HumanKind en de diverse verenigingen willen we voor de kinderen in Babberich een school zijn waar samen met de partners gewerkt wordt aan een doorgaande ontwikkeling voor kinderen van 0 tot en met 12 jaar.

Slogan en kernwaarden

Onze slogan is: Samen leren, Samen leven.

Onze kernwaarden zijn:

- Op onze school heerst een professionele cultuur
- Op onze school hebben we oog voor het individuele kind
- Op onze school hebben we oog voor de ouders/verzorgers (klantgericht – ouders als partners)
- Op onze school is open communicatie belangrijk. We zorgen voor een open en eerlijke communicatie naar leerlingen, ouders en andere partners.
- Op onze school hebben we oog voor rust, reinheid en regelmaat

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

Het motto van de scholen van LiemersNovum is:

Samen werken aan eigen wijsheid. Dat doen we met het hoofd, met het hart en met de handen. En dat doen we vanuit een veelkleurig palet aan achtergronden.

4.2 De visies van de school

Visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

Visie op leren

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven effectief instructie en kinderen mogen de lesstof op een eigen manier verwerken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie aan de instructietafel. Voor kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte heeft de school een zorgstructuur opgezet.

Visie 21st century skills

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

om kenniscreatie en –constructie, om innovatie. In de derde plaats is het een feit dat de ontwikkeling van digitale middelen en media globale grenzen vervagen en het delen van kennis en het met elkaar (daarover) communiceren een steeds centralere rol speelt in onze (toekomstige) samenleving. Op onze school willen we daarom gericht aandacht besteden aan de 21st century skills:

- Samenwerking en communicatie
- Kennisconstructie
- ICT gebruik
- Probleemoplossend denken en creativiteit
- Planmatig werken

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

Visie op identiteit

Onze school is een katholieke basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Omdat we het belangrijk vinden dat onze kinderen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen, besteden we aandacht aan geestelijke stromingen en aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing of -overtuiging.

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een katholieke basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Wel besteden we structureel aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving – ontwikkeling sociale vaardigheden) en actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk, dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. In relatie met de leerlingenpopulatie besteedt de school beperkt aandacht aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing.

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep wordt 3 x per jaar tijdens de groepsbespreking besproken (leerkracht(en) en IB'er). Daarnaast zijn er gedurende het schooljaar meerdere keren leerlingbesprekingen. In deze besprekingen worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken.

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Onze visie luidt: leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk, dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving.

Actief burgerschap in Blink Wereld

Actief burgerschap komt expliciet aan bod in de methode Blink Wereld (wereldoriëntatie). Dit komt zowel in geschiedenis, aardrijkskunde als natuur en techniek terug. Er zijn diverse aanknopingspunten te vinden.

Kinderen zijn nieuwsgierig. Ze zijn voortdurend op zoek om zichzelf en de wereld te leren kennen en te verkennen. Die ontwikkelingsbehoefte is een aangrijpingspunt voor dit leergebied. Tegelijk stelt de samenleving waarin kinderen opgroeien haar eisen. Kinderen vervullen nu en straks taken en rollen, waarop ze via onderwijs worden voorbereid. Het gaat om rollen als consument, als verkeersdeelnemer en als burger in een democratische rechtstaat. Kennis over en inzicht in belangrijke waarden en normen en weten hoe daarnaar te handelen, zijn voorwaarden voor samenleven.

Respect en tolerantie zijn er verschijningsvormen van. Bij het leren kennen van de wijze waarop mensen hun omgeving inrichten, spelen economische, politieke, culturele, technische en sociale aspecten een belangrijke rol. Het gaat daarbij om datgene wat van belang is voor betekenisverlening aan het bestaan, om duurzame ontwikkeling, om (voedsel)veiligheid en gezondheid en om technische verworvenheden.

Deze manier van kijken en denken zit in alle thema's van Blink Wereld. Het gaat niet alleen om inhoud en stof, maar zeker ook om hoe en waar je dit terugziet in de echte wereld om je heen en wat je daar zelf van vindt.

Sociale Cohesie – Trefwoord

Trefwoord is een methode voor levensbeschouwelijke vorming in de basisschool waarin kinderen begeleid en ondersteund worden bij het verkennen, bewustmaken en verrijken van hun wereld.

Tijdens deze levensoriëntatie komen ze allerlei vragen tegen, zoals: wat is eerlijk, wat heeft zin, waar is mijn overleden opa, wat betekent God voor mensen, waarom heeft niet iedereen genoeg te eten, waarom pesten mensen elkaar, enzovoort. Het zijn levensvragen van alle tijden waarop verhalen uit verschillende tradities (onder andere de joodse en christelijke traditie) in de loop der eeuwen ook een antwoord zochten. Deze en ook eigentijdse bronnen kunnen kinderen inspireren, aan het denken zetten om vervolgens er met elkaar in de klas op te reflecteren. Ze dagen hen uit om zelf keuzes te maken voor hun handelen. Dat geeft hen houvast, vertrouwen en perspectief, op weg naar de toekomst.

4.6 Leerstofaanbod

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

4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

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

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten
Taal	Schatkist	Cito-toetsen Taal voor kleuters (1-2)
	Veilig Leren Lezen (kim)	Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)
	Taal Actief	Cito-toetsen DMT groep 3/tm 8
		Cito-entreetoets, AMN eindtoets
Technisch lezen	Veilig leren lezen (kim)	Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)
	Estafette 3	
		Cito-DMT
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Cito-toetsen Begrijpend lezen
		AMN eindtoets
Spelling	Taal actief	Cito-toetsen Spelling
		AMN eindtoets
Schrijven	Pennenstreken	
Engels	Groove me	Methodegebonden toetsen
Rekenen	Wereld in getallen 4	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde
	Alles Telt 2e editie	Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (1-2)
		AMN eindtoets
Geschiedenis	Blink wereld en Blink geïntegreerd	Methodegebonden toetsen
Aardrijkskunde	Blink wereld en Blink geïntegreerd	Methodegebonden toetsen
Natuuronderwijs	Blink wereld en Blink geïntegreerd	Methodegebonden toetsen
Wetenschap & Techniek	Blink wereld en Blink geïntegreerd	Methodegebonden toetsen
Verkeer	VVN Verkeersmethode	Methodegebonden toetsen
Muziek	123 zing	
Bewegingsonderwijs	Basisdocument bewegingsonderwijs	
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Trefwoord	
Godsdienst	Trefwoord	

4.8 Taalleesonderwijs

Methoden:

Logo 3000: peuteropvang en Groep 1/2

Veilig leren lezen kim versie: Groep 3

Taal actief 4: groep 4 t/m 8. Groep 4 maakt de methodegebonden toetsen in het toetsboek. Vanaf groep 5 werken wij met de adaptieve software van Gynzy. Alle resultaten worden geanalyseerd. Wanneer leerlingen de lessen af hebben, werken zij aan hun persoonlijke doelen voor dit vak binnen de werelden van Gynzy woordenschat en grammatica.

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere

vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het allereerste begin. Daartoe hebben we contact met voorschoolse voorzieningen (met name HumanKind). Op basis van de informatie kunnen de leraren direct aan de slag met kinderen met een taalachterstand. Daar waar nodig [als de LOVS-gegevens daar aanleiding voor geven] zetten we extra taal(lees)onderwijs op het rooster. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(les)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren).

4.9 Rekenen en wiskunde

Methoden

Schatkist: groep 1/2

Wereld in getallen 4: groep 3 t/m 8. De groepen 3 en 4 werken met de werkboeken, toetsboeken en boeken. Vanaf groep 5 werken we met de adaptieve verwerkingssoftware van Gynzy. De leerlingen maken in deze software ook de toetsen. Wanneer leerlingen de lessen af hebben werken zij aan hun persoonlijke doelen voor dit vak binnen de werelden van Gynzy rekenen.

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

In het schooljaar 2019-2020 hebben we een proeflicentie voor Bareka aangevraagd, Deze methode laat duidelijk de bouwstenen voor het cijferend rekenen zien. Op deze wijze bieden wij meer maatwerk.

4.10 Wereldoriëntatie

Methode:

Blink geïntegreerd: groep 3 t/m 8

Topomaster: groep 6 t/m 8

VVN verkeersmethode groep 3 t/m 8

Blink:

Bij Blink maken wij gebruik van onderzoekend en ontdekkend leren. De geïntegreerde thema's sluiten aan bij hoe kinderen naar de wereld kijken en zorgen er tegelijkertijd voor dat de belangrijkste aspecten van de wereld aan bod komen. Denk aan onderwerpen als klimaatverandering, verschillende culturen of de verdeling van eten. Binnen een thema werken de kinderen aan een eindopdracht, zoals het bedenken van een restaurant waarin je gerechten uit de hele wereld tegenkomt. We voeren deze opdrachten klein of groot uit. Bijvoorbeeld door het restaurant alleen op papier te bedenken, of door het restaurant ook daadwerkelijk op te zetten. Het ene thema heeft meer aspecten van aardrijkskunde en geschiedenis in zich, het andere thema is bijvoorbeeld meer natuur- en aardrijkskunde. Alle thema's samen dekken alle kerndoelen van wereldoriëntatie, inclusief burgerschap. Deze methode maakt gebruik van de verwerking op papier maar er kan ook gekozen worden voor het digitaal verwerken.

Topomaster:

TopoMaster is een spannende online game waarmee kinderen topografie leren. De game is samen met National Geographic Junior ontwikkeld en bevat prachtig beeldmateriaal en aansprekende informatie. Door topografie te oefenen met bijzondere weetjes van onder andere dieren, gebouwen en het landschap onthouden leerlingen de toponiemen beter. TopoMaster is een onderdeel van Blink geïntegreerd.

VVN verkeersmethode:

Bij verkeer draait het om verkeersveilig gedrag. We behandelen niet alleen de verkeersregels- en borden, maar werken ook aan vaardigheden, veiligheidsbewustzijn en houding. Het gaat er om dat de kinderen veilig als voetganger, fietser en passagier aan het verkeer kunnen deelnemen en het geleerde in de praktijk kunnen brengen. Daarom bestaat de methode uit verkeerslessen en praktijklessen.

1 keer per 2 jaar nodigen wij ANWB-streetwise uit voor educatieve praktijklessen op onze school. Streetwise is opgebouwd uit vier modules passend bij de leeftijd en ontwikkelfase van basisschoolleerlingen. Professionele instructeurs komen een ochtend naar de school en geven verkeerstrainingen op maat. Met speciaal ontwikkelde

lesmaterialen zoals elektro- en rijlesauto's, zebrapaden, verkeerslichten, opblaasbare auto's en een fietsparcours wordt de praktijk zo veel mogelijk nagebootst.

De kinderen van groep 7 nemen deel aan het theoretisch en praktisch verkeersexamen.

4.11 Kunstzinnige vorming

Methode

123 zing: groep 1 t/m 8

We werken als school met de muziekmethode 123 zing. Door deze methode krijgen alle groepen structureel én in een opbouwende lijn muziekles en komen alle muzikale domeinen en genres aan bod. Van pop- en elektronische muziek tot wereldmuziek, jazz en klassiek. Daardoor ontwikkelen leerlingen een brede muziekkennis en een eigen muzieksmaak.

De doorlopende leerlijn biedt ook houvast: de leerkracht weet wat er voor het vak muziek jaarlijks verwacht wordt én het is duidelijk wat de leerlingen in eerdere jaren hebben geleerd, zodat daar makkelijker op kan worden ingespeeld.

Onze school maakt gebruik van het aanbod van Kunstwerk! Zij bieden een gevarieerd aanbod aan de scholen aan. Bezoek aan het theater, dansvoorstellingen, gastlessen van muziekdocenten, workshops van een musicaldocent voor groep 8.

Tevens is er een nauwe samenwerking met de lokale muziekverenigingen zoals de Harmonie en de Drumfanfare. De kinderen van gr

Voor de vakgebieden tekenen en handvaardigheid hebben wij nog geen doorlopende leerlijn. De leerkrachten geven hier naar eigen inzicht invulling aan. Dit onderdeel is een speerpunt voor de komende jaren.

Aandachtspunt	Prioriteit
Doorlopende leerlijn voor handvaardigheid en tekenen	gemiddeld

4.12 Bewegingsonderwijs

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

In tegenstelling tot veel andere scholen gaan de kinderen twee keer per week naar de (in pandige) gymzaal.

Bovendien kunnen de kinderen van groep 2 tot en met 8 twee keer per week gratis deelnemen aan het buitenschools sporten. Dit wordt georganiseerd op het veld naast de school.

4.13 Wetenschap en Technologie

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten wetenschap en techniek leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen. Deze onderwerpen zitten in onze methoden Blink geïntegreerd en Blink Wereld. Daarnaast bezoeken onze leerlingen uit groep 7 en 8, 4 keer per jaar Technoplaza.

Het beeld dat leerlingen hebben van wetenschap en techniek wordt al op jonge leeftijd gevormd. Het beïnvloedt hun keuze in het voortgezet onderwijs, de vervolgopleiding en uiteindelijk hun beroepskeuze. Het is daarom belangrijk op jonge leeftijd leerlingen te stimuleren en hen enthousiast te maken voor wetenschap en techniek. Dat is nodig omdat de samenleving om een steeds grotere kennis van wetenschap en technologie vraagt. 75% van de leerlingen die nu op de basisschool zitten, zal later een beroep gaan uitoefenen met een techniek die nu nog niet bestaat.

Methode: Blink geïntegreerd en Blink Wereld

De thema's in deze methode zijn gericht op verwondering, om vervolgens te willen weten hoe het zit. Elke les heeft een nieuwe uitdaging die hierop gericht is: Hoe kun je een tornado maken? Hoe erg is het wanneer jouw favoriete huisdier uitsterft? Hoe kun je veilig een stroomdraad aanraken? In de lessen ervaren leerlingen stap voor stap hoe

het zit en hoe het werkt. Met prachtige foto's, grappige filmpjes en onderzoekjes.

Doordat de leerlingen in de lessen zelf onderzoeken en ontdekken, komen de 21e-eeuwse vaardigheden op een logische manier aan bod. Leerlingen mogen zelf ontwerpen en innoveren.

Technoplaza.

Technoplaza is het technieklokaal van onze stichting LiemersNovum. Ook de leerlingen van onze school uit de groepen 7 en 8 gaan hier 4x per jaar met veel enthousiasme naar toe. De leerlingen worden in het lokaal door vrijwilligers begeleid en maken in kleine groepjes een werkstuk.

Een kleine 1500 leerlingen uit de groepen 7 en 8 (10 tot 12 jaar) maken bij Technoplaza zoveel mogelijk zelfstandig werkstukken. Zij hebben het werk voorbereid op hun eigen basisschool en alle materialen zijn in het lokaal aanwezig. De leerlingen komen of 's ochtends of in de vroege middag en zijn zonder uitzondering zeer enthousiast en gemotiveerd. Er wordt gewerkt met handgereedschappen en eenvoudige machines. De leerlingen worden begeleid door vrijwilligers.

4.14 Engelse taal

Methode:

Groove me: Groep 7 en 8

De methode maakt gebruik van muzikale nummers.

Bij elk lied zijn de leerdoelen vastgesteld. Voor Groove.me vormen de TULE-doelen (kerndoelen) de leidraad. Naast de TULE-doelen geeft het schema ook de descriptoren uit het Europees Referentiekader (ERK) waaraan de kinderen werken. Het ERK is een vastgesteld Europees raamwerk van niveau-omschrijvingen voor moderne vreemde talen. Het beschrijft welke vaardigheden taalleerders moeten hebben om een taal op een bepaald niveau te kunnen gebruiken. Op basis van het ERK ontwikkelt het SLO voor Engels een doorlopende leerlijn van basisonderwijs naar voortgezet onderwijs.

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media.

4.15 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we het vijf gelijke dagen model met daarbij de volgende lestijden voor groep 1 t/m 8:

Maandag t/m vrijdag van 08:30 - 14:00 uur

Om 8.15 verzamelen alle leerkrachten zich op het plein. Vanaf dit tijdstip mogen ook de leerlingen het plein op. Er is gelegenheid om elkaar te ontmoeten. De leerlingen van de groepen 1 en 2 mogen om 8.15 naar binnen met hun ouders. Om 8.25 gaat de eerste bel. Alle leerlingen verzamelen bij hun leerkracht in de rij en gaan samen de school binnen. Om 8.30 gaat de tweede bel en starten de lessen. Om 10.00 hebben de leerlingen van groep 3 t/m 8, 15 minuten om hun tussendoortje te nuttigen (in deze 15 mi waarna ze 15 minuten de tijd hebben om buiten te spelen onder begeleiding van de leerkrachten. Om 12.00 hebben deze leerlingen weer 15 minuten om hun lunch te nuttigen waarna ze 15 minuten buiten spelen. Om 14.00 is de school uit.

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. We werken vanuit een weekoverzicht en een dag-voorbereiding. In principe zetten we ons ervoor in dat alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs halen.

Aandachtspunt	Prioriteit
De leertijden dienen voor iedere groep goed in beeld te worden gebracht.	hoog

4.16 Pedagogisch handelen

Onze leraren 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 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.

4.17 Didactisch handelen

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

4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

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

4.19 Klassenmanagement

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

4.20 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LOVS van Cito (cognitieve ontwikkeling) en het LVS Zien (sociale ontwikkeling). Omdat we opbrengstgericht werken, vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. Onze school beschikt over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt (zie bijlage). We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (3x per jaar; in oktober en na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (basisgroep-plusgroep-hulpgroep). De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord. Gedurende het schooljaar zijn er meerdere leerlingbesprekingen. Dit is op aanvraag van de leerkracht of n.a.v. de groepsbesprekingen.

Bijlagen

1. SchoolOndersteuningsProfiel

4.21 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met onderwijsplannen. Alle leraren maken n.a.v. de LOVS toetsen analyses. Op basis van deze toetsanalyses stellen de leraren twee keer per jaar een onderwijsplan op. In het onderwijsplan onderscheiden we de plusgroep (verdiept arrangement) en de hulpgroep (intensief arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel.

Aandachtspunt	Prioriteit
WMK (werken met kwaliteitskaarten)	hoog

4.22 Extra ondersteuning

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

4.23 Talentontwikkeling

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

Aandachtspunt	Prioriteit
Oog voor talenten	gemiddeld

4.24 Passend onderwijs

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

4.25 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets hebben we een norm vastgesteld. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB-er en de leraar interventies afgesproken tijdens de groepsbesprekingen. Deze interventies kunnen zijn:

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

De IB-er voert vervolgens klassenbezoeken uit om te observeren of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Bovenstaande acties zijn allen in overleg met de directie. Indien nodig wordt directie betrokken als de interventies niet volgens afspraak worden ingezet of onvoldoende resultaat opleveren. Leraren worden ook gekoppeld (collegiale consultatie) om good practice op te doen.

4.26 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na voor de hoofdvakgebieden technisch lezen, rekenen, spelling en begrijpend lezen. 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 (Cito voor de cognitieve ontwikkelingen en ParnasSys Zien voor de sociaal-emotionele ontwikkeling). We monitoren of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen tijdens de groepsbesprekingen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen. In het kader van de ononderbroken ontwikkeling

gebruiken we jaarlijks het bijbehorende overzicht dat hiervoor in Ultimview staat. In dit overzicht staan het aantal verlengers, het aantal zittenblijvers en het aantal leerlingen met een OPP (eigen leerlijn). Met betrekking tot verlengen en zittenblijven heeft de inspectie een norm opgesteld. Voor verlengen is dit 12% (groep 1 en 2) en voor zittenblijven 3% (groep 3 t/m 8).

4.27 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden op de rapportenavonden geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (AMN). Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De toetskalender is als bijlage toegevoegd.

Aandachtspunt	Prioriteit
Alle leerlingen maken in leerjaar 8 een eindtoets (behoudens wettelijke uitzonderingen)	hoog

Bijlagen

1. Toetskalender

4.28 Vervolgsucces

Onze school controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. We vergelijken daartoe onze adviezen met de plaats van de leerlingen aan het begin van VO-klas 3. We gebruiken daarbij de gegevens van Scholen op de kaart (resultaten – plaats in VO na 3 jaar). Op basis van een analyse stellen we ons beleid m.b.t. advisering VO –indien nodig- bij.

5 Personeelsbeleid

5.1 LN Integraal personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school en aan de vastgestelde competenties.

We gaan uit van de volgende competenties:

A) VAKINHOUDELIJK

- kennis
- kunde

B) PEDAGOGISCH

- kennis
- kunde

C) COMMUNICATIE

- Intern (directie/ team)
- Extern (o.a. ouders)

D) CREATIEF DENKEN EN HANDELEN

E) DIGITALE GELETTERDHEID

- computational thinking
- ict-basisvaardigheden
- informatievaardigheden
- mediawijsheid

F) KRITISCH DENKEN

G) PROBLEEMOPLOSSEND DENKEN

H) SAMENWERKEN

I) SOCIALE EN CULTURELE VAARDIGHEDEN

J) ZELFREGULERING

De vastgestelde criteria bij de competenties zijn verdeeld naar start- basis- en vakbekwaam (conform de cao Primair Onderwijs) en daarna vormgegeven in een kijkwijzer. Deze kijkwijzer is verwerkt in het instrument Bekwaamheidsdossier Cupella, waardoor we zicht hebben op de ontwikkeling van de individuele leraar en het team als geheel. Deze kijkwijzer gebruiken we bij de groepsbezoeken. 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.

5.2 LN Bevoegde en bekwame medewerkers

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

Onze intern begeleiders zijn in functie benoemd. Zij zijn opgeleid tot bevoegd intern begeleider met een certificaat Interne begeleiding en/of master SEN of gelijkwaardig. Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam.

In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister, en de leraren staan vermeld in het lerarenregister.

Alle betrokkenen werken met een bekwaamheidsdossier.

5.3 Organisatorische doelen

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uitziet, en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen.

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2019-2020	Gewenste situatie 2022-2023
1	Aantal personeelsleden	11	10
2	Verhouding man/vrouw	2-9	2-8
3	LA-leraren	4	6
4	LB-leraren	4	1
5	Aantal IB'ers	1	1
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren	0	0
7	Opleiding schoolleider	0	0
8	ICT-specialisten	1	2
9	Onderwijsassistenten	1	1
10	Taalspecialisten	0	0
11	Gedragsspecialist	1	0
12	Specialist Wereldoriëntatie	0	0

Ons personeelsbeleid richt zich enerzijds op de ontwikkeling (m.n. pedagogisch-didactisch) van de leraren, en anderzijds op ontwikkeling in een taak en/of functie. Specifiek heeft LiemersNovum beleid ontwikkeld voor de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. Wij beschouwen het begrip schoolleiding als "breed". Dat betekent dat we gericht zijn op het aanstellen van vrouwen in de directie van de school.

5.4 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur van de school.

Kenmerkend voor de schoolleiding is, dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie geeft situationeel leiding, dat betekent dat ze daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen leraren.

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

- De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes ;
- De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school ;
- De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze ;
- De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate;
- De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze.

5.5 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school ;
- De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar ;
- De leraren kunnen en willen met anderen samenwerken ;
- De leraren bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten;
- De leraren zijn gemotiveerd zijn om zichzelf te ontwikkelen.

5.6 Professionele cultuur

De schoolleiding ontwikkelt de school tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie en de IB-ers de klassenbezoeken af en worden er na-gesprekken gevoerd.

Tijdens een studiedag hebben we met elkaar de volgende kernwoorden met betrekking tot onze professionele cultuur geformuleerd: *transparantie, denken in kansen, oplossingsgericht, samen / team & zelfreflectie*. Deze kernwoorden hebben we verder uitgewerkt en vormen het fundament onder ons functioneren. Typerend voor onze school is tevens, dat de leraren hun eigen ontwikkeling bijhouden in een portfolio (onderdeel van het bekwaamheidsdossier). De schoolleider is geregistreerd schoolleider (MLE).

De leraren participeren in werkgroepen die gestalte geven aan de realisatie van de actiepunten zoals deze zijn opgenomen in het schoolplan en het jaarplan.

5.7 LN: Beleid met betrekking tot stagiaires

LiemersNovum is een opleidingsbestuur. Dat betekent dat alle scholen zijn aangesloten bij een van beide regionale pabo's te weten Hogeschool Iselinge of Hogeschool Arnhem-Nijmegen. De stagiaires worden begeleid door een studieloopbaancoach vanuit de pabo, de mentor vanuit de school en de schoolopleider vanuit de stichting. LiemersNovum heeft vier eigen schoolopleiders. LiemersNovum is voornemens om met de lio-stagiaires een leerwerkovereenkomst aan te gaan die wellicht kan uitmonden in een arbeidscontract voor lio-ers. De Franciscusschool werkt samen met Hogeschool Iselinge, Doetinchem.

5.8 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan van LiemersNovum.

5.9 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor en naast de uren duurzame inzetbaarheid een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie.

5.10 Taakbeleid

Op onze school verdelen we in goed overleg de schooltaken. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lessen of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken. Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden.

Bijlagen

1. normjaartaak

5.11 Collegiale consultatie

Collegiale consultatie hebben we als ontwikkelpunt opgesteld voor de komende schoolplanperiode.

Collega's komen binnen bij elkaar in de klas om met en van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde doelen van de school (c.q. de competenties en criteria) worden waargemaakt. Degene die een collegiale consultatie uitvoert doet dit in overleg met het team om goede opvang voor de groep te organiseren.

Per jaar wordt beslist welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden. De consultaties worden gevoerd aan de hand van (onderdelen) van een kijkwijzer, ofwel op basis van een concrete persoonlijke leervraag.

Aandachtspunt	Prioriteit
Invoeren collegiale consultatie	hoog

5.12 Klassenbezoek

De directie en de IB-er leggen jaarlijks –conform een opgesteld rooster bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatieafspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatieafspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar een reflectieve vraag.

5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op in het bekwaamheidsdossier. De inhoud van het POP is gebaseerd op de vastgestelde competenties in het functieprofiel. Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, voert een ontwikkelgesprek met de leidinggevende en vult daarna het POP in het bekwaamheidsdossier in. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het ontwikkelgesprek.

In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's.

5.14 LN Bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een digitaal bekwaamheidsdossier (Cupella). Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf. De directie zorgt ervoor, dat het bekwaamheidsdossier een levend instrument is door er veelvuldig mee te laten werken, door het te gebruiken bij het personeelsbeleid. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De competentieset
- De gescoorde competentieijstjes
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte prestatie-afspraken
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken)

Dit dossier kan worden ingezien door het bestuur en de stafmedewerker personeel.

5.15 Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks een ontwikkelgesprek met alle medewerkers. Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP uit het bekwaamheidsdossier 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.

5.16 Beoordelingsgesprekken

De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een tijdelijke naar een vaste benoeming. Ook wordt er 1 x per 3 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. De directie geeft tevens een oordeel over de mate van bekwaamheid van de leraar: start-, basis- of vakbekwaam.

5.17 LN Professionalisering

Stichtingbreed hebben alle medewerkers toegang tot de LiemersNovum Academy. Daarom is een breed aanbod opgenomen op met name de gebieden van passend onderwijs, ict e.a. De directeur geeft een akkoord op de aangevraagde scholing.

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 competenties 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.

De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering.

5.18 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team –naast de individuele scholing-

samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken vijf keer per week 's morgens voor schooltijd gezamenlijk koffie en thee en nemen dan indien nodig (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren. Ook pauzeren we samen van 14.15 - 14.45 uur. De school organiseert een gezellig samenzijn met de Kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje.

5.19 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging via PON. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt, worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig (eens per 6 weken) wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

5.20 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is binnen LiemersNovum opgesteld. Vanaf januari wordt geïnventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Binnen LiemersNovum volgen we een strak IPB schema om alles in goede banen te leiden.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de 26 scholen van stichting LiemersNovum. Om hoogwaardig onderwijs op 26 basisscholen te verzorgen organiseren en regelen wij een aantal zaken. Dat doen wij in de eerste plaats vanuit de principes van de professionele cultuur. In de tweede plaats is het van belang dat de organisatiestructuur, de taken en de verantwoordelijkheden helder zijn en dat iedereen weet waar hij/zij voor staat. In de derde plaats is het voor hoogwaardig onderwijs van belang om te werken vanuit kwaliteitsnormen en duidelijkheid over de wijze waarop deze getoetst worden. Hierna worden de drie pijlers van de organisatie toegelicht.

PROFESSIONELE CULTUUR

Medewerkers maken het verschil. Onze missie en visie komt tot stand in direct contact met ouders en kinderen. Onze professionele en gezamenlijke cultuur van leren, samenwerken, solidariteit, eigenaarschap en professionele ruimte is daar dienend aan en deze moet doorleefd zijn. Deze cultuurwaarden van LiemersNovum vragen om de ontwikkeling van een gemeenschappelijke taal en collectieve wijsheid van onderlinge samenwerking, leiderschap en oordeelsvorming. Het perspectief van onze LiemersNovum leergemeenschap vraagt om hogere orde denken en uitwisseling. Deze professionele cultuur willen wij samen verder ontwikkelen in alle lagen van de organisatie. Wij leiden om deze reden ook zelf onze medewerkers op via de LiemersNovum Academy en we werken daarbij intensief samen met eigen professionele opleiders in ons netwerk.

BESTURINGSFILOSOFIE

LiemersNovum voldoet aan de wet Goed onderwijs, Goed bestuur van 2010. Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de wettelijke minimum kwaliteitseisen voor leerresultaten. De minister heeft bovendien de bevoegdheid om besturen aan te spreken en sancties te treffen. LiemersNovum voldoet aan de code Goed Bestuur in het primair onderwijs² en de stichting heeft een strikte scheiding van college van bestuur en raad van toezicht. Het bevoegd gezag van LiemersNovum bestaat uit een tweehoofdig college van bestuur (CvB). Alle bestuurlijke taken zijn formeel toegekend aan het college van bestuur. De raad van toezicht (RvT) telt vijf tot zeven leden: een voorzitter, vicevoorzitter en drie tot vijf leden. De RvT houdt toezicht op het college van bestuur en verantwoordt zich in het jaarverslag.

De structuur van de stichting is vastgelegd in de statuten van LiemersNovum, het bestuursreglement, het reglement auditcommissie en het managementstatuut. Vervolgens is in het voorjaar van 2018 een "toolkit voor bestuur en intern toezicht" opgesteld. Hierin staat het samenspel tussen bestuur en toezicht uitgewerkt. De belangrijkste kaders zijn vastgelegd in het intern toezichtkader (ITK) en het bestuurlijk toetsingskader (BTK) dat met name inhoudelijk richtinggevend is voor het beleid voor de komende jaren. Dit strategisch beleidsplan is o.a. gebaseerd op de gestelde kaders.

DE KERNTAKEN VAN HET COLLEGE VAN BESTUUR

Het zorgdragen voor een goed bestuur van de stichting LiemersNovum zodat het gezamenlijk belang van de scholen wordt gewaarborgd en waarbij sprake is van een gedelegeerde leiding naar de schooldirecties. Het college van bestuur ziet er op toe dat het onderwijs op elke school in overeenstemming is met de levensbeschouwing onderscheidenlijk het openbare karakter van die school. Het college van bestuur ziet erop toe dat de directeuren daartoe beleid voeren.

Het realiseren van de besturingsfilosofie zodat er verbinding is in alle geledingen van de stichting (RvT, CvB, directies, GMR).

Het subsidiariteitsbeginsel is leidraad voor de aansturing van de organisatie: taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden worden zo laag mogelijk in de organisatie belegd. De scholen worden ondersteund door een efficiënt en professioneel ingericht bestuursbureau. De omvang van het bestuursbureau is na onderzoek afgestemd op de noodzakelijke ondersteuning voor de scholen en het CvB.

Directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor hun school met de focus op onderwijs en personeel. Er is geen tussenlaag geformeerd tussen CvB en directeuren. De directeuren hebben de professionele ruimte om binnen het strategisch beleid van LiemersNovum hun beleid vorm te geven. Elke school is verantwoordelijk voor de eigen levensbeschouwelijke identiteit. De scholen van LiemersNovum hebben onderscheidenlijk de openbare, katholieke, protestants-christelijke, interconfessionele en algemeen-bijzondere identiteit. De directeuren

leggen verantwoording af aan het college van bestuur van LiemersNovum over de resultaten van de school waaraan zij leiding geven. Deze taakverdeling is vastgelegd in het managementstatuut. Het bestuursbureau is service-verlenend. De organisatie (planning, beleid, inkoop ict e.a.) van niet-onderwijs gerelateerde technische zaken behoort tot het takenpakket van het bestuursbureau.

6.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd, soms is er sprake van parallelklassen. De school plaatst de leerlingen tactisch. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij wereldoriëntatie wordt soms groepsdoorbroken gewerkt.

6.3 Het schoolklimaat

Wij willen bereiken dat alle kinderen met plezier naar onze school gaan. Onze school ziet er verzorgd uit. Dit bevordert het welbevinden, motivatie en uiteindelijk de prestatie. Het zorgt voor plezier op school. Deze veiligheid kunnen we alleen met het team, ouders en kinderen neerzetten wanneer we respect voor en vertrouwen in elkaar hebben. Via ons ouder communicatie systeem proberen wij ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken.

6.4 Veiligheid

De school waarborgt de veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt. Dit zijn:

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

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format). Naast de incidentenregistratie beschikt de school over een ongevallenregistratie. De IB'er analyseert jaarlijks de gegevens en stelt, in overleg met de directie, verbeterpunten vast.

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

Incidenten en ongevallen worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten en ongevallen. Tevens wordt in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken 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: WMK. 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. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten m.b.t. veiligheid. De school beschikt over 4 BHV'ers.

6.5 Arbobeleid

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

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

6.6 Interne communicatie

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

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

Zaken worden op de juiste plaats besproken

Vergaderingen worden goed voorbereid

Op vergaderingen is sprake van actieve deelname

In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf

We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

We maken gebruik van een weekbrief waarin staat wat er deze week speelt. Daarnaast worden tijdens de vergaderingen terugkoppelingen gegeven van de or en mr vergaderingen aan het team.

6.7 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkings-verband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

De leerplichtambtenaar

De wijkagent

Centrum voor jeugd en gezin

Schoolmaatschappelijk werk

Schoolarts

6.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. Voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind; dit gebeurt tijdens de 10 minutengesprekken die 4 x per jaar plaatsvinden. Daarnaast werken wij met Social Schools. Dit is een communicatietool om ouders te informeren over praktische zaken.

6.9 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren.

6.10 Privacybeleid

Onze school beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers. En hoelang de gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is.

6.11 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school werkt nauw samen met HumanKind (peutergroep) in ons pand. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. Onze school (vroegschool: groep 1 en 2) maakt gebruik van de methode Schatkist en logo 3000. Ook de peutergroep gebruikt de methode logo 3000. We onderhouden een zeer goede relatie met HumanKind. Er is sprake van een warme overdracht.

6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Vanaf 07.00 is kinderopvang HumanKind geopend voor voorschoolse opvang. Zij hebben een ruimte in het gebouw de Borg waarin ook onze school gevestigd is.

Vanaf 14.00 is er de mogelijkheid om bij HumanKind gebruik te maken van de naschoolse opvang.

Daarnaast onderhouden wij goede contacten met de gemeentefunctionarissen en verschillende verenigingen om het aanbieden van naschoolse activiteiten te versterken.

7 Financieel beleid

7.1 LN: Financiële kaders

Financiële kaders zijn onmisbaar voor een organisatie. Het zijn onze interne spelregels die gelden op financieel gebied. Hoeveel geld kan uitgegeven worden, hoe moet het geld worden besteed, welke regels gelden hierbij? Sommige organisaties noemen deze financiële kaders 'financiële doelen'. Maar geld kan nooit een doel zijn; het is een middel om inhoudelijke doelen te verwezenlijken.

Financiële kaders zijn er om de financiële gezondheid van Liemers Novum te bewaken. De kaders geven duidelijkheid en bevatten de te stellen eisen aan vermogen, exploitatie, solidariteit enzovoorts. Ze geven ook aan hoe binnen een meerschoolse organisatie de middelen over de individuele scholen verdeeld worden. En bovenal dragen ze bij aan inzet die leidt tot een goed onderwijs op basis van een duidelijke en aansprekende identiteit.

Het bestuur van Liemers Novum kiest voor besturen op hoofdlijnen en op resultaten. Dit betekent o.a. dat het bestuur beleidskaders vormt, op afstand blijft van de uitvoering, slechts bij uitzondering treedt in de verantwoordelijkheden van de directeuren en deze directeuren aanspreekt op behaalde resultaten. De directeuren van Liemers Novum hebben daarom de opdracht om de gestelde beleidskaders waar nodig nader uit te werken en verder te operationaliseren. GMR toetst de uitwerking op stichtingsniveau. De MR wordt geïnformeerd over de uitwerking op schoolniveau.

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

7.2 Interne geldstromen

De oudervereniging vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is € 25,00 per jaar. Van de inkomsten worden door de oudervereniging diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks (op de algemene ouderavond) legt de oudervereniging financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

7.3 Sponsoring

Vijftien organisaties, waarin de besturenorganisaties en VNG zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. Onze school onderschrijft dit convenant.

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.

7.4 LN: Begroting

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van het college van bestuur vastgesteld na goedkeuring van de raad van toezicht en instemming van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. De vastgestelde begroting is taakstellend voor het bestuur en de directeuren 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 het bestuur 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 personeelsformatieplan wordt besproken met de MR.

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 zorgvuldige analyse. Investerings worden geactiveerd en op basis van de gekozen afschrijvingstermijnen wordt bepaald wanneer de investering is afgeschreven.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 LN: Kwaliteitszorg

Alle scholen binnen LiemersNovum bieden kwalitatief hoogwaardig onderwijs, dat is onze ambitie. Deze ambitie houdt in dat ons onderwijs opbrengst- en handelingsgericht is en het maximale haalt uit leerlingen. Het is onze ambitie ervoor te zorgen dat alle leerlingen passend onderwijs ontvangen door de handelingsgerichte werkwijze. Opbrengstgericht werken betekent voor ons 'het ontwikkelingspotentieel van leerlingen en medewerkers optimaal tot ontplooiing brengen'. Daarnaast staat LiemersNovum voor eigentijds en innovatief onderwijs dat leerlingen stimuleert en prikkelt.

Daarbij is voor alle scholen ruimte voor autonomie, gericht op verschil en diversiteit in onderwijsconcepten en keuzes die de school daarin maakt. De scholen zijn vrij zich te profileren en zetten eigen visie en ambitie uit op school-niveau. Dit is mede gebaseerd op analyses van de leerlingenpopulatie en daaraan gekoppelde leer- en ontwikkel-doelen. Het team is betrokken bij het bepalen van ambities. Het team vertaalt gezamenlijk en individueel de doelen naar aanpakken, eigen gedrag en houding in de school en in de klas, passend bij de visie van de school. Het leerplezier en leerrendement van de leerlingen staan centraal. De school werkt vanuit de kerndoelen en daaraan worden eigen doelen gekoppeld. Bij de doelbepaling houdt de school haar eigen ambitie aan, waarbij wordt voldaan aan de basiskwaliteit. Alle scholen presteren conform doelen en verwachtingen. Ouders zijn op de hoogte van en betrokken bij deze doelen.

Kenmerkend voor opbrengstgericht werken is de evaluatiegerichtheid die in de hele keten (leerling-, groeps-, school en bestuursniveau) terug te vinden is en die begint bij het formuleren van concrete LiemersNovum-normen. Een belangrijke conditie voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs met concrete opbrengsten is een goed systeem van een onderwijsinhoudelijke kwaliteitscyclus. Binnen LiemersNovum wordt gewerkt vanuit een kwaliteitsagenda waarin de schoolzelfevaluatie en het draaiboek auditing centraal staan. Op deze wijze wordt de kwaliteit gewaarborgd en gemonitord. Om dit goed te realiseren wordt cyclisch gewerkt (PDC(S)A cirkel) en worden de ambities geëvalueerd om tot een goede en verantwoorde match tussen het onderwijsaanbod en de ontwikkelingsmogelijkheden en talenten van leerlingen te komen.

8.2 LN: Zicht op ontwikkeling

Op stichtingsniveau wordt Parnassys gebruikt als leerlingvolgsysteem. De school gebruikt beredeneerd aanvullende instrumenten om de ontwikkeling van leerlingen te volgen. De eigen observaties en bevindingen van teamleden worden op waarde meegenomen. De school analyseert op alle niveaus de opbrengsten en brengt de leerwinst in kaart. Bij de analyse wordt de expertise van het hele team betrokken en wordt de data en analyse ook gebruikt als directe feedback op het eigen pedagogisch-didactisch handelen. Het team trekt conclusies en bepaalt interventies op alle niveaus en evalueert het effect van de interventies om vervolgens te borgen. Dit wordt opgenomen in de schoolzelfevaluatie en vervolgens teruggekoppeld aan het bestuur. Op deze manier wordt gezorgd voor zicht op ontwikkeling op bestuurlijk niveau.

In de kwaliteitsagenda van LiemersNovum wordt weergegeven welke gegevens verzameld en geanalyseerd worden op zowel leerling-, groeps- als schoolniveau. Dit is een middel om het werken met data cyclisch vorm te geven en te zorgen dat binnen alle scholen de juiste data op het juiste moment verzameld en geanalyseerd wordt. Hierbij worden de kwaliteitsstandaarden onderwijsresultaten, onderwijsproces en schoolklimaat als uitgangspunt genomen. Alle scholen doorlopen deze cyclus en het bestuur houdt hier zicht op. Op deze wijze kunnen de gegevens de risico's beperken, de richting bepalen en sturing geven, alles met als doel de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie te verbeteren.

8.3 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) 7 x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3 t/m 8

8.4 LN: Zelfevaluatie en audits

Om zowel op school- als bestuurlijk niveau zicht te krijgen en te houden op de kwaliteit van het onderwijs en verder te ontwikkelen, wordt door de schoolleiding in samenwerking met het team, jaarlijks een schoolzelfevaluatie gemaakt . Daarnaast worden binnen LiemersNovum audits afgenomen. Het doel van de audit is de kwaliteit van het onderwijs in kaart brengen en (verder) te ontwikkelen, dit vanuit een waarderend karakter. In het draaiboek auditing is deze werkwijze beschreven. Door deze manier van werken wordt de kwaliteitszorg gewaarborgd en waar nodig aangepast. In beide documenten wordt direct de link gelegd met het nieuwe onderzoekskader van Inspectie, dit wordt meegenomen binnen de audits en zal voor een groot deel het kader van de audits vormen. Belangrijk hierbij blijft de ruimte voor autonomie van de school zelf. Het is mogelijk om binnen een audit een eigen ambitie te presenteren en deze te laten waarderen .

Elk schooljaar worden minimaal zes scholen bezocht door een auditteam bestaande uit twee geschoolde auditoren en twee toegevoegde professionals (schooldirecteuren, IB-ers etc.). Zo wordt elke school eens in de vier jaar geauditeerd.

9 Strategisch beleid

9.1 LN Strategisch beleid

LiemersNovum heeft een Strategisch Beleidsplan 2019-2023 vastgesteld. Dat plan is leidend voor het beleid van de stichting en de scholen die in hun schoolplan over dezelfde periode hun beleid hebben verwoord. Er zijn doelen die alleen op stichtingsniveau van toepassing zijn en doelen die voor de scholen gelden.

Domein	Aandachtspunten beleidsplan 2019-2023	Prioriteit
Onderwijs	De scholen van LiemersNovum scoren voldoende bij de opbrengsten van de zelfgekozen eindtoets	hoog
Onderwijs	Alle scholen gebruiken een Cotan gecertificeerd instrument waarbij jaarlijks de sociale veiligheid van kinderen wordt gemeten	hoog
Onderwijs	Alle leerkrachten zijn in staat om data vanuit cognitieve leeropbrengsten te analyseren en deze om te zetten in plannen van aanpak/ groepsplannen/onderwijsplannen	hoog
Onderwijs	Op gebied van sociaal emotionele ontwikkeling worden alle leerlingen gevolgd middels een door de school gekozen volgsysteem. Sociale veiligheid en welbevinden wordt jaarlijks gemonitord.	hoog
Onderwijs	Directeuren analyseren de uitkomsten van de tevredenheidsenquête en nemen de acties op in hun jaarplanning en jaarverslag.	gemiddeld
Onderwijs	Alle scholen hebben in hun aannamebeleid vastgelegd wat de (on)mogelijkheden zijn van waar zij hun basiskwaliteit kunnen bieden of niet.	hoog
Onderwijs	Elke school beschrijft hoe kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong worden gesignaleerd en hoe het aanbod wordt afgestemd bijvoorbeeld middels plusklassen of DaVinci-aanbod.	hoog
Onderwijs	Elke school beschrijft hoe het leerlingen met een taalachterstand signaleert en hoe zij inhoud geven aan het onderwijsaanbod daarvoor.	hoog
Personeel	Elke school heeft een actueel scholingsplan	gemiddeld
Personeel	Elke directeur stelt evenwichtige werkverdelingsplannen op (eigenaarschap bij het team)	gemiddeld
Personeel	Directeuren voeren exitgesprekken met vertrekkende medewerkers	laag
Onderwijs	Leerlingen leren hoe zij zicht kunnen krijgen op hun eigen sterke kanten en ontwikkelpunten en worden daar ook actief bij betrokken	hoog
Personeel	Personeelszorg: directeur is casemanager en hij voert het goede gesprek (duurzame inzetbaarheid – preventief)	hoog

10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Beleidsplan 2019-2023: Onderwijs	De scholen van LiemersNovum scoren voldoende bij de opbrengsten van de zelfgekozen eindtoets	hoog
	Alle scholen gebruiken een Cota gecertificeerd instrument waarbij jaarlijks de sociale veiligheid van kinderen wordt gemeten	hoog
	Alle leerkrachten zijn in staat om data vanuit cognitieve leeropbrengsten te analyseren en deze om te zetten in plannen van aanpak/ groepsplannen/onderwijsplannen	hoog
	Op gebied van sociaal emotionele ontwikkeling worden alle leerlingen gevolgd middels een door de school gekozen volgsysteem. Sociale veiligheid en welbevinden wordt jaarlijks gemonitord.	hoog
	Directeuren analyseren de uitkomsten van de tevredenheidsenquête en nemen de acties op in hun jaarplanning en jaarverslag.	gemiddeld
	Alle scholen hebben in hun aannamebeleid vastgelegd wat de (on)mogelijkheden zijn van waar zij hun basiskwaliteit kunnen bieden of niet.	hoog
	Elke school beschrijft hoe kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong worden gesignaleerd en hoe het aanbod wordt afgestemd bijvoorbeeld middels plusklassen of DaVinci-aanbod.	hoog
	Elke school beschrijft hoe het leerlingen met een taalachterstand signaleert en hoe zij inhoud geven aan het onderwijsaanbod daarvoor.	hoog
Beleidsplan 2019-2023: Personeel	Elke school heeft een actueel scholingsplan	gemiddeld
	Elke directeur stelt evenwichtige werkverdelingsplannen op (eigenaarschap bij het team)	gemiddeld
	Directeuren voeren exitgesprekken met vertrekkende medewerkers	laag
Beleidsplan 2019-2023: Onderwijs	Leerlingen leren hoe zij zicht kunnen krijgen op hun eigen sterke kanten en ontwikkelpunten en worden daar ook actief bij betrokken	hoog
Beleidsplan 2019-2023: Personeel	Personeelszorg: directeur is casemanager en hij voert het goede gesprek (duurzame inzetbaarheid – preventief)	hoog
Aandachtspunten Schoolbeschrijving	Beschrijving leerlingkenmerken	hoog
Kunstzinnige vorming	Doorlopende leerlijn voor handvaardigheid en tekenen	gemiddeld
Les- en leertijd	De leertijden dienen voor iedere groep goed in beeld te worden gebracht.	hoog
Afstemming	WMK (werken met kwaliteitskaarten)	hoog
Talentontwikkeling	Oog voor talenten	gemiddeld
Collegiale consultatie	Invoeren collegiale consultatie	hoog

11 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 03YG
Naam: Sint Franciscus-School
Adres: Babborgaplein 3-B
Postcode: 6909 DW
Plaats: BABBERICH

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

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 03YG
Naam: Sint Franciscus-School
Adres: Babborgaplein 3-B
Postcode: 6909 DW
Plaats: BABBERICH

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
