

Schoolplan 2019-2023

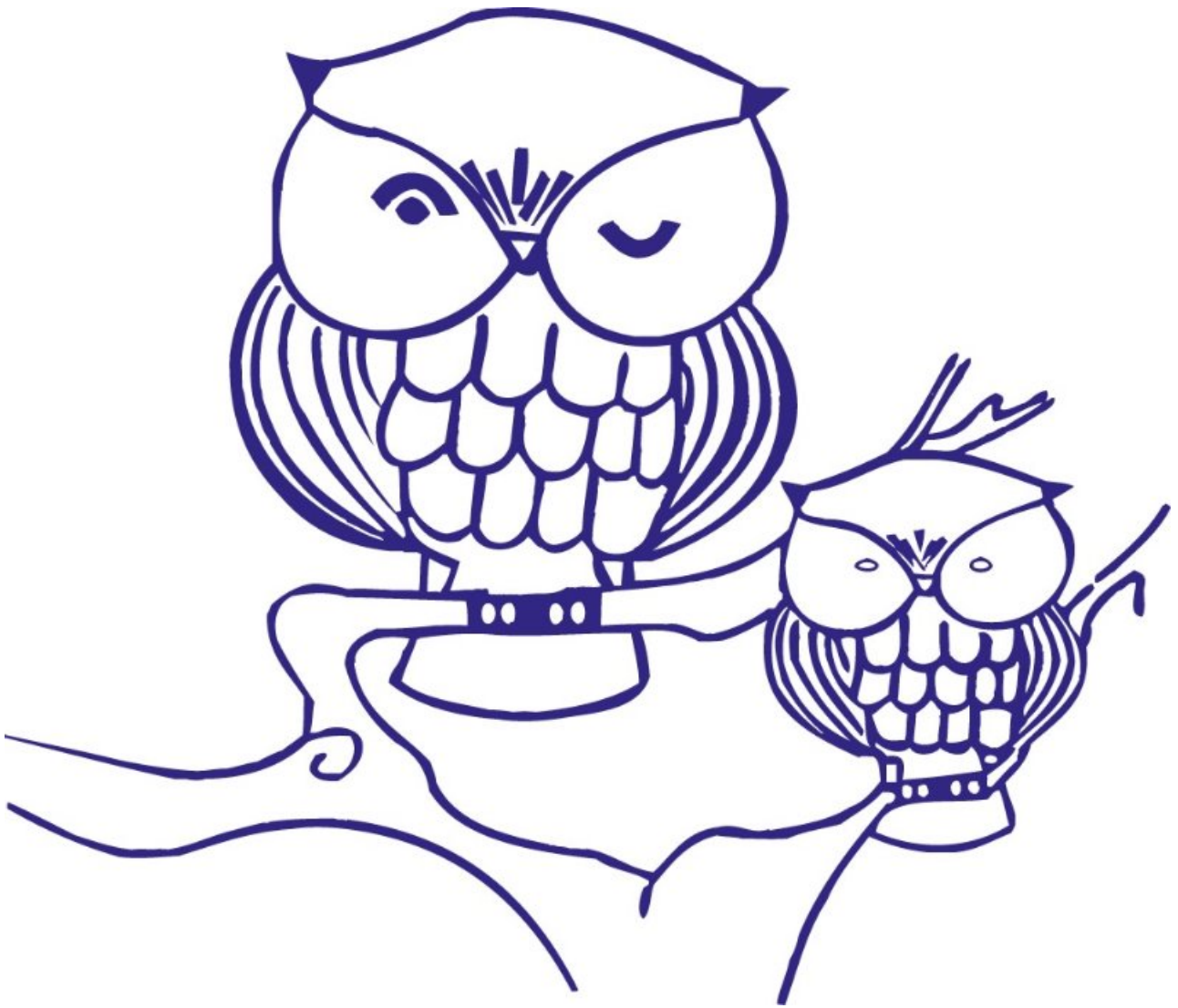
Sint Willibrordusschool
Schiedam

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	6
1.1 Voorwoord	6
1.2 Doelen en functie	6
1.3 Procedures	6
1.4 Verwijzingen	7
2 Schoolbeschrijving	8
2.1 Schoolgegevens	8
2.2 Kenmerken van het personeel	8
2.3 Kenmerken van de leerlingen	9
2.4 Kenmerken van de ouders	9
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	9
2.6 Risico's	9
2.7 Landelijke ontwikkelingen	10
2.8 Aandachtspunten Schoolbeschrijving	11
3 Grote ontwikkeldoelen	12
3.1 Grote ontwikkeldoelen	12
4 Onderwijskundig beleid	13
4.1 De missie en slogan van de school	13
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	15
4.6 Leerstofaanbod	16
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	16
4.8 Taallesonderwijs	18
4.9 Rekenen en wiskunde	18
4.10 Wereldoriëntatie	19
4.11 Kunstzinnige vorming	19
4.12 Bewegingsonderwijs	20
4.13 Wetenschap en Technologie	20
4.14 Engelse taal	20
4.15 Les- en leertijd	20
4.16 Pedagogisch handelen	21
4.17 Didactisch handelen	21
4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	22
4.19 Klassenmanagement	22
4.20 Zorg en begeleiding	22
4.21 Afstemming	23
4.22 Extra ondersteuning	24
4.23 Talentontwikkeling	24
4.24 Passend onderwijs	25
4.25 Opbrengstgericht werken	25
4.26 Resultaten	26
4.27 Toetsing en afsluiting	26
4.28 Vervolgsucces	26

5 Personeelsbeleid	28
5.1 Integraal Personeelsbeleid	28
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	28
5.3 Organisatorische doelen	28
5.4 De schoolleiding	29
5.5 Beroepshouding	29
5.6 Professionele cultuur	30
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	30
5.8 Werving en selectie	30
5.9 Introductie en begeleiding	30
5.10 Taakbeleid	31
5.11 Collegiale consultatie	31
5.12 Klassenbezoek	31
5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	31
5.14 Het bekwaamheidsdossier	31
5.15 Intervisie	31
5.16 Functioneringsgesprekken	32
5.17 Beoordelingsgesprekken	32
5.18 Professionalisering	32
5.19 Teambuilding	32
5.20 Verzuimbeleid	33
5.21 Mobiliteitsbeleid	33
6 Organisatiebeleid	34
6.1 Organisatiestructuur	34
6.2 Groeperingsvormen	34
6.3 Het schoolklimaat	34
6.4 Veiligheid	34
6.5 Arbobeleid	35
6.6 Interne communicatie	35
6.7 Samenwerking	37
6.8 Contacten met ouders	37
6.9 Overgang PO-VO	38
6.10 Privacybeleid	38
6.11 Voor- en vroegschoolse educatie	38
6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	39
7 Financieel beleid	40
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	40
7.2 Externe geldstromen	40
7.3 Interne geldstromen	40
7.4 Sponsoring	40
7.5 Begrotingen	41
7.6 Aandachtspunten Financieel beleid	41
8 Zorg voor kwaliteit	42
8.1 Kwaliteitszorg	42
8.2 Kwaliteitscultuur	43
8.3 Verantwoording en dialoog	43
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	44
8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	44
8.6 Wet- en regelgeving	44
8.7 Inspectiebezoeken	44

8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie	44
8.9 Vragenlijst Leraren	45
8.10 Vragenlijst Leerlingen	45
8.11 Vragenlijst Ouders	45
8.12 Evaluatieplan 2019-2023	45
9 Strategisch beleid	47
9.1 Strategisch beleid	47
10 Aandachtspunten 2019-2023	48
11 Meerjarenplanning 2019-2023	50
12 Formulier "Instemming met schoolplan"	52
13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	53



De school waar je je welkom voelt.

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

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

Ons koersplan bevat de koers en ambities van SIKO voor de jaren 2018-2022.

In onze strategische kalender worden de koers en de doelstellingen van SIKO voor de jaren 2018-2022 beschreven. Ons meerjarenbeleid is tot stand gekomen na een intensieve dialoog met diverse betrokkenen: de directeuren, van elke school twee leerkrachten, van elke school twee leerlingen, van elke school twee ouders en de GMR. In onze strategische kalender worden de beleidsuitgangspunten en de doelen geformuleerd waaraan SIKO in alle geledingen en op alle scholen wil werken in de komende jaren. De kalender vervangt al in het schooljaar 2018-2019 het strategisch beleidsplan van de vorige beleidsperiode.

Ons koersplan en onze strategische kalender vormen samen een kader voor de scholen bij het schrijven van hun schoolplan, waarin de vertaling van het strategisch SIKO beleid naar schoolniveau terug te zien is.

Zowel op bestuurlijk als op schoolniveau wordt ons strategisch beleid omgezet in een jaarplan met daaraan gekoppeld een jaarverslag (evaluatie van het jaarplan).

Christelle Lacassagne, adjunct-directeur

Marielle Vorstenbos, directeur

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het SIKO Koersplan 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.

Doelen en functie van het schoolplan 2019-2023

- Als school vaststellen wat voor de komende periode voor de St. Willibrordus uitgangspunten zijn voor het onderwijskundig, financiële en personeelsbeleid en voor de interne communicatie en het beleid ten aanzien van de kwaliteitszorg.
- De doelstellingen zo vaststellen dat ze leiden tot een verbetering van ons onderwijs en leiden tot een planmatige schoolontwikkeling.
- Het vertalen van het SIKO Koersplan naar school specifiek beleid.
- Komen tot een organisatie waarbij de school als geheel als voldoende zal worden gekenmerkt door de inspectie.

1.3 Procedures

Het schoolplan is opgesteld door de directie van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie van de school. Ouders en leerlingen hebben via enquêtes hun inbreng gehad. De komende vier jaar 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 verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, 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 toegevoegd aan het schoolplan. De overige protocollen en beleidsplannen zijn op school aanwezig en liggen daar ter inzage.

Bijlagen

1. De schoolgids
2. Het koersplan van SIKO
3. De uitslagen van de leerlingen enquête
4. De uitslagen van de ouder enquête
5. De uitslag van de medewerkerstevrendenheidsonderzoek
6. De toetskalender
7. De schoolkalender
8. Dyslexie protocol
9. Stroomschema advisering groep 8
10. Het zorgplan
11. Het schoolondersteuningsprofiel

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	SIKO
Algemeen directeur:	J.M.E.L. Dries
Website adres:	www.siko.nl (http://www.siko.nl)

Gegevens van de school	
Naam school:	St. Willibrordus
Directeur:	M.Vorstenbos
Adres + nr.:	Dwarsstraat 2
Postcode + plaats:	3114 LC Schiedam
Telefoonnummer:	010-4262847
E-mail adres:	directiesintwillibrordus@siko.nl (mailto:directiesintwillibrordus@siko.nl)
Website adres:	www.willibrordus.nl (http://www.willibrordus.nl)

2.2 Kenmerken van het personeel

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

- 1 directeur
- 1 adjunct-directeur
- 2 bouwcoördinatoren
- 4 voltijd groepsleerkrachten
- 13 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 2 intern begeleiders
- 1 onderwijsassistent
- 1 administratief medewerker
- 1 school assistent

Van de 27 medewerkers zijn er 26 vrouw en 1 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2019).

Per 1-9-2019	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar			1
Tussen 50 en 60 jaar	1		1
Tussen 40 en 50 jaar	2	2	
Tussen 30 en 40 jaar		11	1
Tussen 20 en 30 jaar	1	7	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	4	20	3

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 259 leerlingen. Van deze leerlingen is 24% een gewichten leerling. Veel van onze leerlingen hebben een taal-, gedrag- en/of leerprobleem.

In de afgelopen twee jaar hebben wij geconstateerd dat wij gemiddeld 10% zij-instromers hebben ontvangen op school. Ondanks deze instroom daalt het leerlingenaantal licht.

Op grond van de kenmerken van de leerlingen hebben wij extra aandacht voor het taalonderwijs en de opbrengsten. Daarnaast besteden wij veel aandacht aan de sociale veiligheid en gedragsregulering.

2.4 Kenmerken van de ouders

De St. Willibrordusschool in Schiedam - Zuid is een school in een arbeiderswijk. Het opleidingsniveau van de ouders is heel divers, maar met een hoger percentage laag opgeleide ouders. Het merendeel van de ouders heeft niet de katholieke identiteit.

Een vaste groep ouders voelt zich enorm betrokken bij de school; zij verrichten erg veel hand- en spandiensten. De ouders voelen zich betrokken met elkaar. De school neemt een belangrijke plaats in binnen de wijk.

De nieuwe instroom in de wijk laat momenteel zien dat de school meer leerlingen met verschillende culturele achtergronden krijgt.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
* Voldoende ruimte in en rond de school	* Opbrengsten zijn niet naar verwachting
* Warm pedagogisch klimaat	* Sociale veiligheid
* Kennis en expertise van het team	* School en omgangsregels
* Grote verantwoordelijkheid voor en naar de kinderen toe	* De bouwtechnische kant van het schoolgebouw

KANSEN	BEDREIGINGEN
* Brengen van structuur binnen de school	* De problematiek in de wijk
* Leerpleinen uitdagender maken	* Leraren tekort
* Wijkgericht werken	* Instroom van nieuwe leerlingen met zorg
* Kanjertraining aanscherpen	* Teruglopend leerling aantal

2.6 Risico's

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

Risicoanalyse

I M P A C T						
K A N S		Verwaarloosbaar (1)	Minimaal (2)	Gemiddeld (3)	Maximaal (4)	Catastrofaal (5)
	Zeer klein (1)	Laag	Laag	Laag	Midden	Midden
	Klein (2)	Laag	Laag	Midden	Midden	Midden
	Middel (3)	Laag	Midden	Midden	Midden	Hoog
	Groot (4)	Midden	Midden	Midden	Hoog	Hoog
	Zeer groot (5)	Midden	Midden	Hoog	Hoog	Hoog

Risicoanalyse Onderwijskundig beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Bij het nastreven van zo hoog mogelijke opbrengsten met betrekking tot taal, lezen, rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling is er een spanningsveld tussen onze populatie en ons doel.	Ze er groot (5)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Beter in kaart brengen van de onderwijsbehoefte van de leerlingen in samenwerking met instanties.</i>			

Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Het leraren tekort kan leiden tot minder geschikt personeel in de school. Dit geeft druk op de organisatie, de kwaliteit van het onderwijs en het team.	Groot (4)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Op SIKO niveau zijn hier maatregelen genomen die beschreven staan in het personeelsbeleid.</i>			

Risicoanalyse Organisatorisch beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Door invloeden van buitenaf kan de sociale veiligheid niet gegarandeerd worden. Dit geldt zowel voor kinderen, maar ook ouders en personeel.	Ze er groot (5)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Aanscherpen van de kanjertraining.</i>			

Risicoanalyse Kwaliteitsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
De ouderbetrokkenheid is laag op school.	Middel (3)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>We gaan op zoek naar andere mogelijkheden om ouders te betrekken bij ons onderwijs. Zoals bijvoorbeeld een andere opzet van de informatie avond.</i>			

2.7 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor passend onderwijs
2. Burgerschapskunde
3. Ouders als partners van de school
4. Aandacht voor 21 eeuwse vaardigheden
5. Inzet ICT in het lesprogramma / social media
6. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
7. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)
8. Aandacht voor Wetenschap en technologie

- 9. Wijkgericht werken
- 10. Armoede bestrijding
- 11. Sociale veiligheid

2.8 Aandachtspunten Schoolbeschrijving

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

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

We streven de volgende doelen na:

1. Verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs.
2. Verbeteren van de sociale veiligheid.
3. Vergroten van de ouderbetrokkenheid.
4. Digitale geletterdheid en Wetenschap & Techniek zijn geïntegreerd in het dagelijks onderwijs.
5. Samenwerken met partners in en rondom de school.
6. Het ontwikkelen van een professionele cultuur.
7. Eigenaarschap bij kinderen stimuleren.

	Streefbeelden
1.	In 2023 zijn onze opbrengsten passend bij de populatie van de school.
2.	In 2023 is de school een veilige omgeving voor kinderen, ouders en onderwijzend personeel.
3.	Over vier jaar hebben wij een ouderbetrokkenheid van minimaal 50%.
4.	Over vier jaar is Wetenschap & Techniek geïntegreerd in ons huidige onderwijs. Over vier jaar hebben zowel de leerlingen als het team voldoende digitale kennis en vaardigheden opgebouwd.
5.	Over vier jaar is er een netwerk opgebouwd in het belang van de ontwikkeling van de leerlingen.
6.	In 2023 werken wij vanuit een professionele cultuur.
7.	Over vier jaar zien wij onze leerlingen als mede verantwoordelijken voor hun eigen leerproces.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie en slogan van de school

Missie

De school waar we kinderen voorbereiden op hun toekomst.

Slogan

De school waar je je welkom voelt.

Kernwaarden

Betrouwbaarheid

- Openheid
- Eerlijkheid
- Veiligheid

Gedeelde verantwoordelijkheid

- Samenwerking
- Betrokkenheid
- Verbinding

Optimale ontwikkeling

- Voor zowel kinderen als team
- Werken vanuit het waarom
- Onderzoekend leren en ontdekkend leren

Ambities

- Kind centraal
- Professionele dialoog
- Samen leren
- Diversiteit waarderen
- Plezier

Parels

Onze school levert basiskwaliteit, maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde. Het meest trots zijn we op onze parels.

	Parel	Standaard
	1. Op onze school werken we met ontwikkelteams.	
	2. Op onze school werken we met Stichting Leerkracht.	
	3. Naast het vaste lesprogramma bieden wij de kinderen diverse mogelijkheden en uitdagingen zoals:	
	- de klusklas in samenwerking met LifeCollege	
	- BSA (Brede School Academie)	
	- extra lees stimulatie door samenwerking met de Centrale Bibliotheek	
	- diverse sportorganisaties zowel tijdens als na school	
	- samenwerking met diverse buurtorganisaties zoals bv DOCK	
	4. Op onze school werken we in de groepen 1 t/m 8 met de Kanjertraining.	

Onze kernwaarden zijn:

Betrouwbaarheid

Openheid Veiligheid Eerlijkheid

Gedeelde verantwoordelijkheid

Samenwerking Betrokkenheid Verbinding

Optimale ontwikkeling

Voor zowel kinderen als team Werken vanuit het waarom Onderzoekend leren en ontdekkend leren

4.2 De visies van de school

Algemene visie

De Sint Willibrordus is een school waar kinderen welkom zijn.

Wij bieden een warme leeromgeving waar kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen.

Visie op leren

Door een stimulerende en uitdagende leeromgeving aan te bieden, halen wij op de Sint Willibrordus het beste uit kinderen. Door kinderen medeverantwoordelijk te maken voor hun eigen leerproces, motiveren wij ze om een volgende stap te zetten in hun ontwikkeling. Zij zijn daardoor meer betrokken bij de leerstof en hebben plezier in leren.

Visie op lesgeven

Lesgeven is de kern van ons werk. De volgende aspecten zijn hierbij leidend:

- We werken volgens het directe instructiemodel
- We differentiëren in onze lessen
- We leren kinderen samenwerken
- We leren kinderen zelfstandig werken
- We werken met een groot aanbod van diverse materialen
- We leren kinderen hun verantwoordelijkheid te nemen

Visie op identiteit

Wij dragen de katholieke identiteit uit. Dit komt tot uiting in onze manier van omgang met elkaar. In ons lesrooster besteden wij aandacht aan levensbeschouwing. De katholieke identiteit van de school betekent dat we open staan voor kinderen met een ander geloof of geen geloof. We hebben aandacht voor de verschillen tussen de leerlingen en de verschillen in geloof, maar vooral ook voor de overeenkomsten.

Visie op de organisatie

De Sint Willibrordus is een professionele organisatie die van en met elkaar leert. Dit vraagt een open en betrokken houding van school, ouders en andere organisaties. Met elkaar zorgen wij voor een goede organisatie waarbij één ieder zijn verantwoordelijkheid neemt.

Visie op het pedagogisch klimaat

Op de Sint Willibrordus werken wij aan een pedagogisch klimaat waarin kinderen zich competent, veilig en gewaardeerd voelen. Met behulp van de Kanjertraining werken wij aan vertrouwen, veiligheid, rust en wederzijds respect.

Visie op de 21-eeuwse vaardigheden

Op de Sint Willibrordus werken wij aan de vaardigheden die passen bij het functioneren in de 21e eeuw. Het delen van kennis en het communiceren met elkaar via de digitale mogelijkheden zal een steeds grotere rol gaan spelen in onze samenleving. Op onze school besteden wij aandacht aan:

- Kinderen media wijs te maken
- ICT en informatie vaardigheden te ontwikkelen
- Kinderen te stimuleren bij het probleemoplossend denken

Bovenstaande vaardigheden worden in ons onderwijs aangeboden.

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

Wij zijn een katholieke school en dit is ook te zien binnen ons lesgeven. Iedere week wordt er in iedere groep tijd besteed aan levensbeschouwelijke lessen. Deze lessen komen uit het tijdschrift Hemel en aarde. Iedere leerkracht kiest datgene uit wat het beste aansluit bij de beleving van de kinderen en het meest zinvol is voor haar of zijn groep. Ook gaan we twee keer per jaar voor een viering naar de Kerk, met Kerstmis en met Pasen. Iedereen is daar welkom ook verdere familie van de kinderen. Verder doen wij ieder jaar mee aan de Vastenactie. We stellen zelf ieder jaar een doel vast waarvoor we geld ophalen.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Het onderwijs is gericht op kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten
2.	We besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
3.	Op school besteden we aandacht structureel aandacht aan religieuze feesten

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens groeps- en leerlingbesprekingen besproken. In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken.

Er is een coördinator sociale veiligheid aangesteld die mede hierop toeziet vanuit de Kanjertraining. Ook is er een leerlingenraad gekozen door de leerlingen. De leerlingen uit groep 6 t/m 8 in de leerlingenraad hebben ook zitting in diverse werkgroepen.

Onze ambitie daarbij is een veilige omgeving bieden voor onze leerlingen, ouders en onderwijzend personeel.

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

Beoordeling

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

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Burgerschapsvorming is geen vak apart, maar een manier van omgaan met kinderen en lesgeven waarbij kinderen uitgedaagd worden om na te denken over hun rol als burger in de Nederlandse samenleving. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk, dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. Onze ambitie hierbij is leerlingen brede kennis over en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving.

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 personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen.
4.	We richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

Beoordeling

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

4.6 Leerstofaanbod

Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren en daar waar nodig aangevuld met extra stof. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke (Cito) en methodegebonden toetsen. Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende ambities vastgesteld. Onze ambities hierbij is dat ons leerstofaanbod optimaal afgestemd wordt op de leerling populatie.

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

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	2,79

Aandachtspunt	Prioriteit
Het aanbod sluit aan op het niveau van de leerlingen bij binnenkomst	gemiddeld

4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt 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	Schatkist	Cito-toetsen Taal voor kleuters (1-2)	
	Veilig Leren Lezen	Methode gebonden toetsen (groep 3 t/m 8)	X
	Taal in beeld	Methode gebonden toetsen	
		IEP eindtoets	
Technisch lezen	Veilig leren lezen	Cito DMT en AVI	
	Estafette	Cito DMT en AVI	X
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Cito toetsen Begrijpend lezen	X
		IEP eindtoets	
Spelling	Spelling in beeld	Methode gebonden toetsen	
		Cito toetsen spelling Cito toetsen Taalverzorging IEP eindtoets	
Schrijven	Schrijven in de basisschool		X
Engels	Take it easy	Methode gebonden toetsen	X
Rekenen	Wereld in getallen	Methode gebonden toetsen Cito toetsen Rekenen en Wiskunde	X
		IEP eindtoets	
Geschiedenis	Blink	Methode gebonden toetsen	
Aardrijkskunde	De blauwe planeet	Methode gebonden toetsen	X
Biologie	Wijzer door de natuur en techniek	Methode gebonden toetsen	
Wetenschap & Techniek	Techniektorens		
Verkeer	Klaar over!	Methode gebonden toetsen	X
Expressievakken	Laat maar zien		
Bewegingsonderwijs	Het basisdocument		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kanjertraining	Kanvas	
Godsdienst	Hemel en aarde		

Beoordeling

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

Aandachtspunt	Prioriteit
Aanschaf nieuwe methode aanvankelijk lezen	gemiddeld
Aanschaf nieuwe methode technisch lezen	gemiddeld
Aanschaf nieuwe methode begrijpend lezen	gemiddeld
Aanschaf nieuwe schrijfmethode	laag
Aanschaf nieuwe methode engels	laag
Aanschaf nieuwe rekenmethode	gemiddeld
Aanschaf nieuwe methode aardrijkskunde	laag
Aanschaf nieuwe methode verkeer	laag
Invoeren LOGO 3000	gemiddeld

4.8 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt, op basis van de leerlingenpopulatie, veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Onze ambities hierbij is het vergroten van de woordenschat in de groepen 1 t/m 8 zodat de opbrengsten op taalgebied vergroot worden. Ook het creëren van een taal stimulerende omgeving in de school is hierbij een ambitie.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Onze school beschikt over een taalbeleidsplan.
2.	Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator.
3.	De leraren besteden meer tijd aan taal- en woordenschatonderwijs dan de gemiddelde school.
4.	De leraren hanteren de didactiek van woordenschat, spelling en taalonderwijs.
5.	De school beschikt over een protocol Dyslexiebeleid.
6.	De niet methodegebonden toetsen met betrekking tot taal geven een indicatie van de bereikte referentieniveaus.

Beoordeling

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

Aandachtspunt	Prioriteit
Resultaten voor taal liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingpopulatie mag worden verwacht.	hoog

4.9 Rekenen en wiskunde

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

Onze ambitie voor rekenen zijn het verhogen van de opbrengsten passend bij onze leerling populatie.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek.
2.	De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen.
3.	We gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch.
4.	De niet methodegebonden toetsen van rekenen geven een indicatie van de bereikte referentieniveaus.

Beoordeling

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

Aandachtspunt	Prioriteit
Resultaten voor rekenen liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingpopulatie mag worden verwacht.	hoog

4.10 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, biologie, gezond gedrag en verkeer. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke (leef)omgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Onze ambitie is dat leerlingen zich oriënteren op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We beschikken over een moderne methode voor geschiedenis.
2.	We besteden aandacht aan verkeersonderwijs.
3.	Bij wereldoriëntatie zorgen we voor transfer naar de onderdelen van taallessenonderwijs en rekenen en wiskunde.

Beoordeling

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

4.11 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging, en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan, omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen).

Kunstzinnige vorming staat beschreven in ons cultuurbeleidsplan 2019-2023. Onze ICC-ers (cultuur coördinator) zorgen ervoor dat dit plan wordt uitgevoerd volgens het plan van aanpak.

Onze ambitie is het inzetten van middelen om alle kinderen een kleurrijke culturele loopbaan mee te geven.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Onze school beschikt over een cultuurcoördinator.
2.	Wij geven teken- en handvaardigheidslessen.
3.	Wij geven muzieklessen.
4.	Wij besteden aandacht aan dramatische expressie.

Aandachtspunt	Prioriteit
Het uitvoeren van het cultuur beleidsplan.	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 ambitie is dat

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen.
2.	We besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding.
3.	Alle leraren zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen.
4.	We beschikken over een vakdocent Lichamelijke opvoeding.
5.	Wij gebruiken het basisdocument.

Beoordeling

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

4.13 Wetenschap en Technologie

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

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

Beoordeling

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

4.14 Engelse taal

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	In de groepen 5 t/m 8 gebruiken we de methode Take it Easy.

Beoordeling

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

4.15 Les- en leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd geven om zich het leerstofaanbod eigen te maken. We werken vanuit een lessentabel (zie schoolgids), een

weekoverzicht en een dagvoorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 1 t/m 8: we starten 's morgens om 8.30 uur en lunchen tussen 12.00 en 13.15 uur. 's Middags is er les van 13.15 – 15.15 uur. Op woensdag zijn de tijden: 08.30 – 12.15 uur.

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

Beoordeling

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

4.16 Pedagogisch handelen

Onze leraren hebben een vormende en opvoedende taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen 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. 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.

	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.
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

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

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 model Directe Instructie. 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.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor goed opgebouwde lessen.
2.	De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus.
3.	De leraren geven ondersteuning en hulp.
4.	De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren.
5.	De leraren zorgen voor stofdifferentiatie.
6.	De leraren zorgen voor tempodifferentiatie.
7.	De leraren variëren de onderwijstijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften.
8.	De leraren zorgen voor taakgerichtheid.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3,08

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 meer sturing nodig hebben, krijgen die ook.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen,
2.	De leerlingen werken met weektaken.
3.	De leraren laten de leerlingen –waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen.
4.	De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen.

Beoordeling

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

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.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen.
2.	De leraren hanteren heldere regels en routines.
3.	De leraren voorkomen probleemgedrag.
4.	De leraren zorgen ervoor, dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn.

Beoordeling

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

4.20 Zorg en begeleiding

Begeleiding van elke leerling op school is een vanzelfsprekende zaak. Begeleiding van een leerling met problemen op één of meer leergebieden of op het gebied van gedrag is iets wat lang niet zo eenvoudig is. Toch moeten we juist die kinderen extra helpen om onze doelstelling van geborgenheid en zelfvertrouwen hoog te houden.

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 LVS Esis en KIJK! (cognitieve ontwikkeling) en het LVS Kavas en KIJK! (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.

De zorg op de St. Willibrordus wordt uitgebreid besproken in ons Zorgplan. Onze basisondersteuning wordt besproken in het ondersteuningsprofiel, wat ingeleverd is bij ons samenwerkingsverband. Deze plannen zijn te uitgebreid om integraal op te nemen in dit schoolplan, mede daarom is het als bijlage toegevoegd. Tevens zijn het zorgplan en het ondersteuningsprofiel levende documenten die regelmatig herzien worden.

Onze ambitie is om zo vroeg mogelijk te signaleren wat de onderwijsbehoeften zijn van een kind.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben.
2.	Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind.
3.	Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen.
4.	De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen.
5.	De school voert de zorg planmatig uit.
6.	De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na.
7.	De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3,1

Aandachtspunt	Prioriteit
Het beter vaststellen en in kaart brengen van achterstanden bij leerlingen.	hoog

4.21 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken opbrengstgericht, met groepsplannen. Alle leraren beschikken over de resultaten die hun leerlingen hebben behaald op de Cito toetsen. Tevens hebben zij inzicht op de sociale en emotionele ontwikkeling van de kinderen. Op basis van deze gegevens stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de talentgroep, basisgroep, de intensief. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken en scores van de leerlingen in een groep.

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

Beoordeling

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

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, de onderwijsbehoeften van de leerling en de aanpak van de leraar (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij het opstellen en de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken.

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

Beoordeling

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

Aandachtspunt	Prioriteit
Aanscherpen, vaststellen en evalueren van het OPP.	gemiddeld

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.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De leraren signaleren talenten bij hun leerlingen.
2.	De leraren stemmen hun aanbod en organisatie zo goed mogelijk af op specifieke talenten van kinderen.
3.	Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen.
4.	Onze school beschikt over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills.

Beoordeling

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

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

Onze ambitie is voor elke leerling een passende vorm van onderwijs te vinden, waarbij het streven is om dit binnen de eigen school aan te bieden.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel.
2.	Onze school biedt basisondersteuning.
3.	Onze school beschikt over een strategisch beleid om de extra ondersteuning uit te breiden.
4.	De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel.
5.	De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	2,89

Aandachtspunt	Prioriteit
De school heeft vastgesteld (in het SOP) wat zij onder extra ondersteuning verstaat	gemiddeld

4.25 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengst gericht. Daarbij richten we ons op de vaardigheidsscore en niveauverdeling van de Cito-toetsen. We werken met drie niveaus in ons leerlingvolgsysteem ESIS; te weten talent-basis en intensief. De niveaus worden ingedeeld op basis van de CITO score en de onderwijsbehoefte van de leerling.

Aan het begin van het schooljaar gaan we in gesprek met zowel ouders als leerlingen vanaf groep 3 door middel van een startgesprek. In dit startgesprek worden doelstellingen besproken. We stellen deze doelen ambitieus, maar minimaal zal de leerkracht de gemiddelde vaardigheidsgroei nastreven.

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

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

De schoolleiding en de IB'er voeren vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leraren worden ook gekoppeld (collegiale consultatie) om elkaar feedback te geven.

Onze ambitie is om de opbrengsten te verhogen conform onze leerling populatie.

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

Beoordeling

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

4.26 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. taal, lezen, 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 (ESIS). 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.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten.
2.	De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten.
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 ontwikkelen zich ononderbroken.
6.	De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs.
7.	De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs.

Beoordeling

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

4.27 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LVS ESIS. Voor een toetsoverzicht: zie bijlage. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften. Ouders en kinderen worden tijdens de voortgangsgesprekken geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen leerlingen mee aan de IEP eindtoets. Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de bijlage.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	4

Aandachtspunt	Prioriteit
Invoeren cito Taalverzorging en cito ww spelling.	laag

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.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een heldere procedure voor de VO-advisering.
2.	De school beschikt over een overzicht van gegeven adviezen en de plaats van de leerlingen in VO-3.

Beoordeling

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

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school is ingebed in het personeelsbeleid van SIKO en richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers zodat zij goed de huidige werkzaamheden aankunnen en in vertrouwen toekomstige ontwikkelingen in hun werk kunnen inpassen.

Vanuit het SIKO koersplan: ons personeel is professioneel en betrokken.

Wij zorgen ervoor dat:

- we in verbinding staan met onze medewerkers
- er een klimaat is waarin medewerkers zich blijven professionaliseren
- we een goede en betrouwbare werkgever zijn

We stimuleren en faciliteren:

- werkplezier
- (interne) mobiliteit
- werken in een professionele leergemeenschap vanuit een onderzoekende houding
- dat medewerkers op de hoogte blijven van actuele ontwikkelingen in hun vakgebied en de samenleving
- expertise uitwisseling

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

Beoordeling

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

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders. Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering. Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld (zie hoofdstuk Personeelsbeleid). Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. De directie staat ingeschreven in het schoolleidersregister. Tenslotte werken alle betrokkenen met een bekwaamheidsdossier. Zie de paragraaf Bekwaamheidsdossier voor de inhoud daarvan.

5.3 Organisatorische doelen

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uit ziet, wat wenselijk is op een termijn van een jaar en wat de trend in de jaren daarna. De formatie wordt jaarlijks meegenomen in de formatie gesprekken op bestuursniveau en voorgelegd aan de MR en P-MR. Aandachtsgebieden worden aangegeven in de onderstaande tabel. Hierin staat welke expertise onze school momenteel heeft en welke we graag zouden willen ontwikkelen.

Specifieke taken	huidige situatie	gewenste situatie
LB leerkrachten	3	4
Opleiding schoolleider	1	2
Opleiding leraren beurs	0	4
Opleiding IB	3	2
ICT coördinator (incl schaduw ICT-er)	2	2
Taal/lees specialist	2	2
Reken specialist	0	1
Gedrag-specialist	1	2
ICC coördinator	2	2
Opleidingscoördinator	1	2

5.4 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur en de adjunct-directeur van de school. De directie gaat uit van horizontaal leiderschap. Op de eerste plaats vindt de schoolleiding het onderwijskundig leiderschap van belang. Daarnaast richt zij zich op een veilig schoolklimaat, het verzorgen van een goede communicatie en het adequaat organiseren van de gang van zaken op school.

	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.

Beoordeling

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

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 en aan een juiste beroepshouding.

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

Beoordeling

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

5.6 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Met en van elkaar leren staat hierbij centraal. Vanaf schooljaar 2019-2020 wordt er gestart met het werken in ontwikkelteams. Daarmee wordt de onderzoekende houding van de leerkracht gestimuleerd. Jaarlijks worden er studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. In september 2019 wordt gestart met stichting leerKRACHT. Daarnaast leggen de directie, de IB-ers en de taalcoördinator klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. Tijdens een studiedag hebben we met elkaar de volgende kernwoorden met betrekking tot onze professionele cultuur geformuleerd: betrouwbaarheid, gedeelde verantwoordelijkheid en optimale ontwikkeling. Deze kernwoorden hebben we verder uitgewerkt en vormen het fundament onder ons functioneren. De leraren houden hun eigen ontwikkeling bij in het bekwaamheidsdossier. De schoolleider is geregistreerd schoolleider.

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

SIKO vindt het belangrijk bij te dragen aan de ontwikkeling van leerkrachten in opleiding. Daarom bieden wij stagiaires van de pabo Thomas More de gelegenheid om ervaring op te doen binnen de school. Deze stagiaires worden deskundig begeleid en geobserveerd. Om de ontwikkeling en begeleiding te waarborgen is binnen de school een schoolopleider en op SIKO niveau een bovenschools schoolopleider aanwezig.

Ook startende leerkrachten (vaak ex LIO-ers) worden begeleid door een mentor. De voor hen gewenste ondersteuning staat in het protocol voor de "Begeleiding startende leerkracht/medewerker. Bij de verdeling van taken op de school wordt er rekening mee gehouden dat deze leerkrachten startbekwaam zijn. Dit is ook gewaarborgd in de CAO PO.

5.8 Werving en selectie

Onze werving en selectie staat beschreven in het beleid over mobiliteit en vacaturevervulling. Hieruit komt naar voren dat de start van het nieuwe schooljaar het ideale moment is om vacatures in te vullen of contracten om te zetten van tijdelijk naar vast. Op dat moment is de (interne) arbeidsmarkt ideaal. Het schooljaar is dan afgerond en er kan aan een nieuwe baan worden begonnen.

Bij de werving en selectie van medewerkers wordt zowel een vertegenwoordiging van het personeel als van de ouders betrokken. Een benoeming vindt pas plaats na een voordracht aan het bestuur.

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. De nieuwe collega wordt op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de doelen van de school. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt met name op de criteria die zijn gerelateerd aan de fase 'startbekwaam'. De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De lesobservaties (zie begeleidingsplan) worden uitgevoerd door de mentor, de IB-er en de directie. Om te bepalen of de nieuwe leraar zich in voldoende mate ontwikkelt naar basisbekwaam, gebruikt de school een beoordelingsformulier.

5.10 Taakbeleid

In het werkverdelingsplan worden de uren per taak en de tijd voor voorbereiding en nazorg vastgesteld. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer hierover schriftelijke afspraken gemaakt. Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. De taken zijn onderverdeeld in lesgevende taken, schooltaken, duurzaamheidsactiviteiten en professionalisering (zie voor de uitwerking de jaartaak). Elk jaar wordt er bekeken of de taken goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden. De SIKO scholen maken gebruik van het programma Taakbeleid.nl.

5.11 Collegiale consultatie

Vanuit het werken met stichting LeerKracht gaan de leerkrachten regelmatig bij elkaar in de groep kijken aan de hand van de samen opgestelde doelen. Na elk klassenbezoek hebben zij hierover een feedback gesprek. Daarnaast zijn consultaties van de coordinatoren zoals de taal coördinator.

5.12 Klassenbezoek

De directie en de IB-er leggen jaarlijks –conform een opgesteld rooster, bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek door de IB-er ligt het accent op de zorg naar aanleiding van het groepsdocument. Bij het klassenbezoek van de directie ligt het accent op de competenties zoals beschreven in het beoordelingsformulier en voor schooljaar 2019-2020 op het gebruiken van het directe instructie model. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Hierop wordt een korte feedback gegeven.

5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

Het persoonlijk ontwikkelingsprofiel (POP) heeft tot doel de kwaliteit van de medewerker op een hoog peil te houden. Het is belangrijk om bij te blijven in het vak en de vaardigheden die daarbij horen. Alleen op die manier kan de school goed onderwijs blijven bieden. En goed onderwijs:

- komt tegemoet aan de basisbehoeften van leerlingen (veiligheid, waardering, uitdagingen om te leren),
- helpt leerlingen om die dingen te leren die maatschappelijk noodzakelijk zijn en die ze zelf willen en kunnen leren,
- is bij de tijd (inhoud, leermiddelen, werkwijzen),
- past bij de eigen identiteit van de school en bij de actuele stand van zaken in de onderwijskundige theorie en praktijk.

Het POP gesprek is ingebed in onze gesprekkencyclus en onderdeel van het functioneringsgesprek. Voor SIKO is het tijdig bijhouden van vaardigheden en competenties van essentieel belang om ook op de langere termijn goed te blijven functioneren. Vandaar dat zij daar veel waarde aan hecht maar ook tegelijkertijd de medewerker zelf daar mede verantwoordelijk voor maakt.

5.14 Het bekwaamheidsdossier

Alle leerkrachten, onderwijsassistenten en directieleden beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Dit dossier wordt beheerd door de medewerker zelf. Het dossier is altijd op school aanwezig. De directie zorgt ervoor dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken, door het te gebruiken bij het personeelsbeleid. De medewerker is verantwoordelijk voor de inhoud. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. klassenbezoeken/flitsbezoeken

5.15 Intervisie

De leraren participeren bij ons op school in ontwikkelteams. Deze (intervisie)groepen worden samengesteld door de leerkrachten. Ieder ontwikkelteam kent een voorzitter (coördinator van het vakgebied). Zij werken een jaar lang aan een onderzoeksvraag. Deze onderzoeksvragen zijn gericht op het verbeteren van de onderwijskwaliteit. Zij hangen samen met de schoolontwikkelpunten. Binnen stichting leerKracht zijn er diverse momenten van intervisie: bij de bordsessies en bij het gezamenlijk maken van lessen. Hierbij komen de volgende aspecten aanbod: zelfbeoordelingen (zelfevaluaties), het persoonlijk ontwikkelplan en persoonlijke leerpunten.

5.16 Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. Bij functioneringsgesprekken worden de gespreksonderwerpen zowel door de medewerker als door de leidinggevende geagendeerd. Beiden zijn verantwoordelijk voor een goed inhoudelijk gesprek. Doel van het gesprek is de communicatie, het welbevinden, de ontwikkeling, de samenwerking, de resultaten en de vakbekwaamheid op een plezierig en hoog niveau te houden. Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker centraal. Standaard wordt ook gesproken over de professionele ontwikkeling van de medewerker en het voldoen aan bekwaamheidseisen en de activiteiten voor duurzame inzetbaarheid. Wensen en ontwikkelpunten worden besproken en afspraken met betrekking tot opleiding en ontwikkeling worden gemaakt. 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

De directeur zal de medewerkers eens in de drie jaar beoordelen. Een beoordeling maakt de medewerker duidelijk hoe de organisatie het functioneren ziet. Een medewerker heeft hier recht op. Bij de beoordeling wordt gekeken naar het functioneren; duidelijk wordt door het formuleren van criteria welke kwaliteitseisen er worden gesteld en wat er voldoende, goed en wellicht ook minder goed gaat. Dit gesprek kan een aanzet zijn om te verbeteren op die onderdelen waar dat noodzakelijk is, ook kunnen de spreekwoordelijke puntjes op de i worden gezet of kan er worden geconstateerd dat zaken toch prima lopen en kan er over ontwikkeling in het algemeen worden gesproken. De directie geeft tevens een oordeel over de mate van bekwaamheid van de leraar: start-, basis- of vakbekwaam.

Naast de reguliere beoordelingen vindt een extra beoordeling en observatie plaats bij alle medewerkers die tijdelijk in dienst zijn bij SIKO en/of startbekwaam zijn (zie hiervoor ook de CAO). En als laatste worden medewerkers extra beoordeeld op het moment dat het functioneren daar aanleiding voor geeft.

Punten uit de beoordeling kunnen terug komen en worden uitgewerkt tijdens POP gesprekken, andersoortige begeleidingsgesprekken en functioneringsgesprekken.

5.18 Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing faciliteiten aanvragen bij de directie. Deze worden beoordeeld in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de school verbeterdoelen, de competentie set en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan. SIKO stimuleert het benutten van de lerarenbeurs. Deze stelt leerkrachten in staat om in twee jaar een master te behalen op een aan hun vak gelieerd kennisniveau. Daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team twee tot drie keer per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering.

5.19 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen/overlegmomenten, (zie hoofdstuk Organisatie en beleid) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team –naast de individuele scholing– samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken vijf keer per week 's morgens voor schooltijd gezamenlijk koffie en thee en lunchen met elkaar. Ook na schooltijd is er regelmatig informeel contact mogelijk. De school organiseert een gezellig samenzijn aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje aan het begin van het jaar.

5.20 Verzuimbeleid

Het ziekteverzuimbeleid van SIKO is gericht op het voorkomen en verminderen van verzuim van medewerkers. Het ziekteverzuimbeleid geeft duidelijkheid in de wijze van begeleiding van verzuim in overeenstemming met relevante wet- en regelgeving. Het ziekteverzuimbeleid hangt in de preventieve sfeer nauw samen met het Arbobeleid en het Integraal Personeelsbeleid.

Het ziekteverzuimbeleid richt zich op:

- Preventief beleid, om de werkbelasting en de belastbaarheid van personeelsleden in balans te houden of te brengen;
- Curatief beleid, ter bevordering van het herstel van personeel en een spoedige werkhervatting. Hiervoor is het van belang dat de medewerker het contact houdt met de leidinggevende en zich daar ziek meldt. SIKO heeft voor de begeleiding van het verzuim een contract afgesloten met de Arbo organisatie Xerio bedrijfsartsten, die SIKO en haar medewerkers ondersteunt.
- Verantwoording en registratie.

SIKO hecht veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school. Elke school maakt eens in de 4 jaar een RIE en actualiseert elk jaar haar Plan van Aanpak in dit kader. Om de 2 jaar vindt er een QuickScan in het kader van medewerkerstevredenheid plaats.

Afsluitend beschikt elke school over een klachtregeling en vertrouwenspersonen waar ouders en (bovenschools) ook medewerkers terecht kunnen op het moment dat de “normale” kanalen voor het melden van klachten en verbeteringen niet voldoen.

5.21 Mobiliteitsbeleid

Iedere medewerker wordt in het voorjaar uitgenodigd om kenbaar te maken of hij of zij geïnteresseerd is in vrijwillige mobiliteit. In het overplaatsingsbeleid zijn afspraken vast gelegd m.b.t. verplichte mobiliteit.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

SIKO heeft 12 scholen. Iedere school wordt geleid door een directeur. De directeur is tevens voorzitter van de schoolleiding, waarin naast de directeur bijvoorbeeld de adjunct-directeur, de bouwcoördinatoren en de IB'ers functioneren. Iedere school heeft in het schoolplan beschreven wat zij verstaat onder "schoolleiding". Alle directeurs hebben de opleiding tot schoolleider gevolgd en staan geregistreerd in het schoolleidersregister. De directeurs participeren in de bovenschoolse commissies : (1) Onderwijs, Kwaliteit en Identiteit (2) Personeel, (3) Bedrijfsvoering. In deze commissies wordt beleid voorbereid dat ter advisering aan de voorzitter van het college van bestuur in het directeursberaad op de agenda wordt gezet. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

6.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In een aantal gevallen worden er combinatieklassen gevormd, soms is er sprake van parallelklassen. De indeling van klassen vindt plaats op basis van goed overleg tussen de leerkrachten. Hierbij wordt goed gebruik gemaakt van alle kennis die wij van de leerlingen hebben. De school plaatst kinderen dus tactisch. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij rekenen, taal en lezen wordt het klassenverband - indien noodzakelijk - doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau werken.

6.3 Het schoolklimaat

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

	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.
4.	Ouders ontvangen maandelijks een nieuwsbrief.
5.	De school organiseert jaarlijks diverse ouderavonden.

Beoordeling

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

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. Naast de incidentenregistratie beschikt de school over een ongevallenregistratie. De IB'ers analyseren jaarlijks de gegevens en stellen, 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. De gehele school werkt met de Kanjertraining als methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. 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 directie betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten en ongevallen (de school beschikt over een protocol). 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, een (interne en externe) vertrouwenspersoon en een specifieke veiligheidscoördinator (directie). In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten m.b.t. veiligheid. De school beschikt over 4 BHV'ers.

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

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

6.5 Arbobeleid

Het Arbobeleid staat beschreven in het Arboplan welke op school ter inzage ligt.

Afgelopen jaar is er een R & I gedaan. Dit plan wordt in de MR besproken. Er zijn binnen de school meerdere EHBO'ers / BHV'ers. Deze personen zijn hiertoe opgeleid en zorgen ervoor dat het arbobeleid binnen de school gestalte krijgt.

Dit houdt de volgende zaken in:

1. Regelmatig een Algemene Schoolverkenning uitvoeren. Dit wordt samengedaan met een lid van de MR. Hiervan wordt een rapport gemaakt en besproken met de directeur. Samen zullen zij nagaan welke zaken er verbeterd en moeten worden.
2. Het ervoor zorgen dat het ontruimingsplan bij de tijd blijft en regelmatig (2-3 maal per jaar) geoefend wordt.
3. Zorgen dat zij goed opgeleid blijven.

Binnen de school zijn een aantal leerkrachten belast met Arbo-zaken op school. Er is een plan van aanpak opgesteld aan de hand van de "Arbomeester" van het vervangingsfonds. Elk jaar wordt dit aangepast

6.6 Interne communicatie

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

Werkgroepen: Grote gezamenlijke feesten worden voorbereid door werkgroepen. In werkgroepen zitten leerkrachten en ouders. Tijdens de jaarvergadering worden de werkgroepen onder de leerkrachten verdeeld. De ouderraad doet dat daarna.

SV vergaderingen: Jaarlijks worden er een aantal SV vergaderingen (schoolverbetering vergadering) gepland voor het team. Dit zijn onderwijsinhoudelijke vergaderingen. Ook worden hierin tussentijdse evaluaties doorgesproken. Ook andere onderwijskundige onderwerpen kunnen dan besproken worden.

Zorgvergaderingen: 6 keer per jaar is er een zorgvergadering die wordt verzorgd door de interne begeleiding. Bij deze vergaderingen kunnen alle aspecten rondom de zorg worden besproken.

Bouwvergaderingen: Regelmatig worden er bouwvergaderingen gehouden die onder leiding staan van de bouwcoördinator. De bouwcoördinator maakt de agenda, waarop zaken staan die voor de onder- of bovenbouw van belang zijn. Sommige zaken komen dan weer terug in het werkoverleg of in een teamvergadering.

M.T. vergaderingen: Binnen de schoolorganisatie hebben wij ook een M.T. deze vergaderen ongeveer 5x per jaar. Hierin worden beleidszaken besproken die op dat moment aan de orde zijn.

Werkoverleg: Een lunchoverleg waarin korte lopende zaken kunnen worden besproken. Afgewisseld op dinsdag en donderdag, zodat parttimers ook regelmatig aanwezig zijn. Moeilijkere onderwerpen die meer tijd nodig hebben zullen in een aparte teamvergadering na schooltijd gepland worden.

Notulen: Notulen en verslagen worden digitaal naar alle leerkrachten toe gestuurd. Parttimers kunnen zo ook snel op de hoogte zijn van alle zaken die worden besproken. Op de server staat een map waar alleen het personeel toegang tot heeft. Hierin worden beleidsstukken en notulen opgeslagen.

Medezeggenschapsraad: Drie teamleden en drie ouders hebben zitting in de MR. Zij vergaderen 4-6 maal per jaar. Indien gewenst, wordt de directeur door de MR. uitgenodigd de vergadering te bezoeken. Vanuit de MR hebben een teamlid en een ouder zitting in de GMR. Deze vergaderen 6 maal per jaar.

Ouderraad: De ouderraad bestaat uit ongeveer zeven personen. In samenwerking met het team organiseren zij tal van activiteiten op school. Aan het eind van een schooljaar stellen de ouders hun taakverdeling over de activiteiten vast, waarna uitwisseling van taakgegevens plaatsvindt.

Overleg contactouders: 6 keer per jaar is er een overleg met alle contactouders van de groepen. De adjunct directeur sluit aan bij dit overleg. Tijdens dit overleg worden de actuele zaken rondom de groepen besproken.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken
2. De leraren luisteren actief en begripvol (empatisch)
3. Leraren houden rekening met de gevoelens van anderen
4. Personeel geeft elkaar regelmatig complimenten of waardering
5. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname
6. We spreken met elkaar, niet over elkaar
7. De leraren gaan op correcte wijze met kritiek om

Er wordt ook bovenschol overlegd (op SIKO-niveau) door de ict-coördinatoren, de IB'ers, de lees-, gedrags-, rekenspecialisten, de anti-pest coördinatoren en de werkgroep 21ste eeuwse vaardigheden. Iedere school heeft een vertegenwoordiging in de GMR en deze vergadert zes keer per jaar.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We werken met een vergadercyclus.
2.	De OR vergadert 6 x per jaar.
3.	De MR vergadert 5 x per jaar.

Beoordeling

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

6.7 Samenwerking

Onze school staat midden in de gemeenschap. We streven naar een goede samenwerking met alle instanties in en buiten de wijk. Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties, en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin
- Minters (gezingsspecialist)
- WOT

Daarnaast werken wij o.a. nog samen met sportverenigingen, de bibliotheek en milieu educatie.

SIKO zoekt verbinding in de regio. Daar waar mogelijk zoeken we in het belang van onze leerlingen, ouders en medewerkers samenwerking met collega besturen, de gemeente Schiedam en Vlaardingen, Onderwijs dat past, SWS Welzijn, kinderopvangorganisatie Komkids, cultuurorganisaties, sport, bibliotheek, zorginstellingen zoals Minters, CJG, het bedrijfsleven, het voortgezet onderwijs, Thomas More (Samen opleiden), de Protestantse en Katholieke kerken.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We overleggen structureel met voorschoolse voorzieningen.
2.	We overleggen structureel met VO-scholen.
3.	We beschikken over beleid m.b.t. tussentijdse overgang naar een andere school.
4.	We betrekken ouders bij de overgang van hun kind naar een andere school.
5.	We werken samen met diverse ketenpartners.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	2,58

Aandachtspunt	Prioriteit
De school wisselt informatie uit met voorschoolse voorzieningen over leerlingen in achterstandsituaties	gemiddeld
De school realiseert een doorgaande leerlijn (voorschoolse voorziening – school)	gemiddeld

6.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten.
2.	Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders.
3.	Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken.
4.	Ouders worden betrokken bij (extra) zorg.
5.	Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs.
6.	Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind.

Beoordeling

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

6.9 Overgang PO-VO

De kinderen krijgen in groep 8 een voortgezet onderwijs advies mee van school. In november krijgen de kinderen een voorlopig advies bij hun eerste rapport. Als ondersteuning voor het advies wordt de NIO toets gemaakt door de kinderen. In de maand februari krijgen de kinderen het definitieve schooladvies. Dit advies in samenspraak gemaakt door de leerkracht van groep 8, de IB-er en de directie van de school. De ouders gaan met dit advies naar het voortgezet onderwijs.

De school voor voortgezet onderwijs bepaalt dan of een kind wel of niet wordt aangenomen. In groep acht is er een voorlichtingsavond over het voortgezet onderwijs.

Het ministerie bepaalt wanneer de eindtoets wordt afgenomen.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld.
2.	We overleggen systematisch met de mentoren van de VO-scholen waaraan we leerlingen leveren.
3.	We hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt.
4.	We beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden.

Beoordeling

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

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 dan ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op de SIKO website.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We beschikken over een privacyreglement.
2.	We waarborgen de privacy van leerlingen en persoonsgegevens.
3.	We beschikken over afspraken over de leerlinggegevens.
4.	We hebben de rechten van de ouders m.b.t. privacy beschreven.

Beoordeling

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

6.11 Voor- en vroegschoolse educatie

Met betrekking tot IKC vorming zijn alle SIKO scholen aan het begin van deze nieuwe schoolplan periode al de minimum variant IKC uit de strategienota 2014 bestaande uit samenwerking met de VKV/VVE van Komkids. Het streven is om in de komende beleidsperiode deze samenwerking te optimaliseren. Het doel is een doorgaande leerlijn zodat leerlingen zich ononderbroken ontwikkelen. Naast de doorgaande leerlijn zijn vroeger signalering van belemmeringen en een adequate overdracht speerpunten. Ook 'het spreken van dezelfde taal' is hierin van belang.

Wij beschikken op school over een VVE plan. Hierin staat beschreven wat wij aan VVE doen. Dit plan wordt in samenwerking met de peuterspeelzaal gemaakt. De gemeente keurt dit plan.

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

6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voor- en naschoolse opvang. Komkids verzorgt voor ons deze opvang. De tussenschoolse opvang wordt verzorgd door DOCK. Naast deze vormen van opvang, bestaat er ook de mogelijkheid voor kinderopvang en peuterspeelzaal. In ons gebouw creëren wij de mogelijkheid voor opvang van 0 tot 12, van 7.00 tot 19.00 uur.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Op onze school is voorschoolse opvang mogelijk.
2.	Op onze school is tussenschoolse opvang mogelijk.
3.	Op onze school is naschoolse opvang mogelijk.

7 Financieel beleid

7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

We werken binnen SIKO met een planning- en controlecyclus. Deze vormt de kapstok voor veel andere onderwerpen binnen bedrijfsvoering. De planning- en controlecyclus sluit aan bij ons nieuwe bestuursmodel (bestuurder en Raad van Toezicht) en het nieuwe toezichtkader van de onderwijsinspectie. De Planning- en Controlecyclus is: een middel om ambities en doelen te helpen halen en risico's in beeld te brengen. Het is een continue cyclus waarin iedereen zich binnen zijn eigen rol en verantwoordelijkheid beweegt. De planning- en controlecyclus bestaat uit het plannen van acties, het uitvoeren van deze acties, het controleren van de resultaten van de ingezette acties en het bijsturen waar nodig.

Binnen de planning- en controlecyclus zijn verantwoordelijkheden en het afleggen van verantwoording duidelijk belegd.

7.2 Externe geldstromen

Van de gemeente Schiedam ontvangt de school brede school subsidie. Hiervoor maakt SIKO een bovenschools plan en verantwoording. De school verantwoordt zich over de deugdelijkheid via de management rapportage en in het jaarverslag.

7.3 Interne geldstromen

Private gelden: Wij onderscheiden twee soorten private gelden: • schoolfonds ouders (ouderbijdragen, schoolreis, schoolkamp) • schoolfonds school (overblijven/TSO, personeelspot, activiteiten, acties en sponsoring). De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Per SIKO school varieert dit bedrag en wordt door de betreffende medezeggenschapsraad vastgesteld. Dit laatste geldt ook voor de vaststelling van het tarief schoolreis en schoolkamp. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd zoals kerst, pasen en de sportdag. Onze school kent ook een overblijfgeling. Leerlingen die willen overblijven tussen de middag moeten hiervoor een vastgesteld bedrag betalen. Dit geld wordt in samenwerking met DOCK beheerd.

Andere private gelden betreffen:

- acties
- sponsoring
- n.a.v. activiteiten en evenementen
- personeelsgelden

Al deze gelden worden opgenomen in de administratie en jaarrekening, verzorgd door ons administratiekantoor GOA. Een exploitatieoverschot/tekort wordt toegevoegd, resp. onttrokken aan de totale private reserve schoolfonds ouders en schoolfonds school. Jaarlijks worden deze reserves per 31 december opgemaakt en gecontroleerd door de accountant van SIKO.

7.4 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.

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant.

7.5 Begrotingen

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de voorzitter college van bestuur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de voorzitter college van bestuur 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.

Uitgangspunt voor de baten van een SIKOschool is de normindicatie Lumpsum overheid van een specifieke school (middelen met betrekking tot basisformatie, wegingsgelden, rugzakjesinkomsten/arrangementen, impuls-gelden, lokale subsidies)

Daarnaast stelt de voorzitter college van bestuur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een bestuursformatieplan op (BFP met instemming van de PGMR). Het personeelsformatieplan wordt besproken met de MR en vereist instemming van de PMR.

Onze school beschikt vervolgens over een meerjarenexploitatiebegroting met een vooruitblik van drie 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 meerjareninvesteringsbegrotingen (OLP, ICT, 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.

7.6 Aandachtspunten Financieel beleid

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

SIKO kent sinds 2013 een vastgesteld kwaliteitsbeleid voor alle SIKO scholen. Dit kwaliteitsbeleid gaat uit van cyclisch werken op de scholen, op basis van de PDCA (plan – do – check – act) cirkel.

Wijzingen in het bestuur, de bestuurlijke organisatie (Raad van Toezicht en bestuurder) en het onderzoekskader van de Inspectie van het Onderwijs hebben geleid tot actualisering van ons kwaliteitszorgsysteem.

We zijn gestart met het opstellen van een nieuw koersplan dat richting geeft aan de schoolplannen 2019-2023. Het nieuwe koersplan is tot stand gekomen in samenwerking met de bestuurder, alle directeuren, de beleidsadviseurs, een vertegenwoordiging van leerkrachten, leerlingen, ouders van elke SIKO school, de GMR, de Raad van Toezicht en heeft daardoor een breed draagvlak. Het nieuwe koersplan 2018-2022 met de daarbij behorende strategische kalender en de planning en control cyclus bedrijfsvoering geeft SIKO de mogelijkheid om te werken vanuit een nieuwe besturingsfilosofie.

Het kwaliteitsbeleid van SIKO is gericht op eigen verantwoordelijkheid, zelfbewust handelen, vakmanschap en vertrouwen in eigen kunnen. De koers van SIKO staat voor een groot deel in het teken van onderwijsinnovatie in relatie tot onderwijskwaliteit. Een brede opvatting van onderwijskwaliteit en -vernieuwing wordt hierin leidend met als belangrijk thema onderzoekend en ontdekkend leren.

Sterk onderwijskundig leiderschap binnen de scholen en een grote mate van eigenaarschap bij medewerkers, leerlingen en ouders zien wij als voorwaarden om onze koers te realiseren. Het beleid rondom personeel, onderwijs en bedrijfsvoering wordt dan ook op elkaar af gestemd in lijn met onze ambities.

Zowel voor innoveren als voor verantwoorden is het van belang dat we kennis met elkaar blijven delen. Een krachtig middel hiervoor is een interne auditororganisatie, waarbij we elkaar een spiegel voor houden en tegelijkertijd zelf leren van de 'good practices' die we tegenkomen bij onze collega's. Alle scholen binnen SIKO worden de komende vier jaar bezocht door de interne audit commissie.

Kennisdeling vindt ook plaats via het ib-netwerk en de overleggen van specialisten op het gebied van gedrag, taal, lezen, rekenen, ict en onderwijs van de toekomst. Dit zijn tevens de gremia waarbinnen leerkrachten invloed uitoefenen op te ontwikkelen beleid.

Kwaliteitszorg houdt nauw verband met strategische personeelsplanning. Krapte op de arbeidsmarkt vormt een risico voor de inzet van goed en bekwaam personeel. Er komt druk op de kwaliteit van het personeel en daardoor mogelijk druk op de kwaliteit van onderwijs. De vacatures krijgen we op dit moment nog wel ingevuld, maar vervangingen lukt al niet meer. Daarom is het gelet op de ontwikkelingen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt, denkbaar dat personeel op een andere, bredere en flexibelere manier zal moeten worden ingezet dan nu. Dit vraagt om andere competenties, open en toekomstbestendige functiebeschrijvingen en mogelijk ook om andere beloningsvormen. We zullen proactief moeten reageren om tijdig op de veranderende vraag om inzet te kunnen inspelen. Door structuur aan te brengen in het inzichtelijk maken van wat nodig is op de langere termijn, creëren we ruimte om vooraf maatregelen te nemen en te sturen op zowel de capaciteit als de kwaliteit. Door die structuur kan de personeelsplanning op de kortere termijn ook steeds eenvoudig worden geactualiseerd.

De basis van strategische personeelsplanning (SPP) ligt aan de ene kant in de vertaling van de ambities in concrete competenties voor onze medewerkers. Aan de andere kant wordt de basis gevormd door de benodigde profielen en bezetting die passen bij de ontwikkeling van SIKO en van de scholen zelf.

Het herontwerp van het mobiliteitsbeleid volgt op de personeelsplanning. Mobiliteitsbeleid biedt de mogelijkheid om ervoor te zorgen dat het eenvoudig is om benodigde kwaliteit en capaciteit van personeel op die plek in de organisatie te hebben waar het echt nodig is. Het mobiliteitsbeleid is gericht op de ontwikkeling van het personeel en van SIKO als geheel en op het faciliteren van ontwikkelruimte op andere plekken in de organisatie. Mobiliteitsbeleid is voornamelijk bedoeld als een pakket stimuleringsmaatregelen om beweging binnen de organisatie aantrekkelijk en eenvoudig te maken, in plaats van het vaststellen van regels om aan de CAO te voldoen.

Ook zullen diverse instrumenten ten behoeve van professionalisering ingezet moeten worden om de ambities van individuen en daarmee ook de doelstellingen van SIKO te kunnen realiseren:

- gesprekkencyclus • professionele ontwikkeling • introductie nieuwe medewerkers • begeleiding startende leerkrachten • loopbaanontwikkeling

Zie voor meer informatie SIKO's kwaliteitsbeleid, het kader interne audits, de strategische kalender, de planning- en controlcyclus, het bestuursformatieplan en het SIKO mobiliteitsbeleid.

Hoe waarborgen we de kwaliteit op de St Willibrordus school? Het MT waarborgt de kwaliteit door het regelmatig op de agenda van de MT vergaderingen te zetten. We gebruiken de kwaliteitskenmerken van het onderwijs om te evalueren. Jaarlijks houden we met het gehele team een evaluatievergadering over de kwaliteit van het onderwijs.

Het beleid wordt ook regelmatig geëvalueerd met de MR, ouders en leerlingen.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Wij beschikken over een meerjarenplanning voor kwaliteitszorg.
2.	Wij beschikken over toetsbare doelen bij de diverse beleidsterreinen.
3.	Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende beleidsterreinen minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden.
4.	Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren.
5.	Wij werken planmatig aan verbeteringen.
6.	Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn.
7.	Wij borgen onze kwaliteit.
8.	Wij rapporteren aan belanghebbenden.

Beoordeling

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

8.2 Kwaliteitscultuur

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

	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.
5.	De schoolleiding beschikt over een professionaliseringsplan.

Beoordeling

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

8.3 Verantwoording en dialoog

Op onze school betrekken we naast ons eigen team ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Planmatig wordt onze school geauditeerd vanuit SIKO. We beschikken over een leerlingenraad en nemen tevredenheidsonderzoeken af bij ouders en leerlingen. Ieder jaar stellen we een jaarplan op met onze verbeterdoelen. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten.

	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.
4.	Onze school betreft externen bij de kwaliteitszorg.

Beoordeling

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

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 1 x per twee jaar te meten met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

Beoordeling

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

8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten (eigen ambities). We hebben per paragraaf steeds aangegeven wat de "kenmerken" zijn van onze school, geformuleerd als kwaliteitsindicatoren. Sommige kenmerken hebben we geormerkt als "eigen kwaliteitsaspecten". Het gaat daarbij om kenmerken (kwaliteitsindicatoren) waarvan we vinden dat we daarbij toegevoegde waarde leveren ten opzichte van de basiskwaliteit.

Beoordeling

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

8.6 Wet- en regelgeving

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

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

Beoordeling

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

8.7 Inspectiebezoeken

Onze school heeft in 2013 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is, maar wel met een waarschuwing. Onze school heeft een basisarrangement (voldoende).

De eindopbrengsten zijn net aan voldoende, maar de tussenopbrengsten zijn dat niet. Op basis van deze bevindingen hebben wij een plan van aanpak gemaakt, waaronder het werken met Stichting Leerkracht.

8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie

In mei 2018 hebben wij de vragenlijst "Basiskwaliteit" vanuit WMK afgenomen bij het hele team. In februari 2019 zijn de onderdelen kwaliteitscultuur, kwaliteitsverantwoording en kwaliteitszorg afgenomen enkel bij het MT. Hieronder staan de scores vanuit deze vragenlijst.

De quick scan zal in de komende schoolplan periode afgenomen worden.

Scores:

- 1 = onvoldoende

- 2 = zwak/matig
- 3 = (ruim) voldoende
- 4 = goed/uitstekend

Beleidsterrein "Basis"	Score
aanbod	2.92
zicht op ontwikkeling	3.16
didactische handelen	3.21
extra ondersteuning	2.89
samenwerking	2.85
toetsing en afsluiting	3.63
kwaliteitscultuur	3.08
kwaliteitsverantwoording	3.17
kwaliteitszorg	3.26

Beoordeling

De Quick Scan wordt jaarlijks afgenomen, zie meerjarenplanning voor de inhoud van de Quick Scan.

8.9 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst "Quikscan welzijn personeel" is afgenomen in november 2018. Op de vragenlijst was een respons van 69% (van de 26 deelnemers hebben 18 personen deelgenomen). De leraren zijn gemiddeld genomen tevreden over de school.

De rapportage is als bijlage opgenomen.

Beoordeling

De ambities van de school worden een keer per vier jaar gemeten met behulp van een vragenlijst (WMK-PO)

8.10 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor Leerlingen (WMK) is afgenomen in januari 2019. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 5, 6, 7 en 8. Het responspercentage was 84%. De leerlingen zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,29. De leerlingen geven ons een 8,1 als rapportcijfer. De kwaliteit van de school wordt ten aanzien van leerlingen niet alleen gemeten met behulp van een vragenlijst. Op onze school functioneert ook een leerlingenraad. De raad komt zes keer per jaar bijeen onder leiding van een leerkracht en bespreekt allerlei schoolaangelegenheden die samenhangen met de kwaliteit van de school.

Beoordeling

De ambities van de school worden een keer per vier jaar gemeten met behulp van een vragenlijst (WMK-PO)

8.11 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders (WMK) is afgenomen in januari 2019. De vragenlijst is gescoord door ouders van de school; 35 van de 218 ouders hebben gereageerd. Het responspercentage was 16%. Door de lage respons is het niet meetbaar of ouders tevreden zijn en daardoor niet valide.

Beoordeling

De ambities van de school worden een keer per vier jaar gemeten met behulp van een vragenlijst (WMK-PO)

8.12 Evaluatieplan 2019-2023

Dit wordt beschreven in het SIKO kwaliteitsbeleidsplan. (zie bijlage)

9 Strategisch beleid

9.1 Strategisch beleid

In aanloop van de nieuwe schoolplan periode, heeft SIKO (najaar 2018) een koersplan ontwikkeld met een kaderbrief. Hierin zijn prioriteiten vastgesteld en worden de visie & missie, de strategie, governance en de kerngetallen besproken. Vanuit de directeuren en haar werkgroepen zijn verschillende ambities benoemd die in de kaderbrief ook financieel zijn vertaald. Daarmee ontstaat goed inzicht hoe SIKO er voor staat en hoe de toekomst eruit moet gaan zien. Voor onze school zijn de aandachtspunten verwerkt in het voorliggend schoolplan en komen in de jaarplannen terug.

Tot de zomer van 2019 geeft SIKO nog aandacht aan slim organiseren van de bedrijfsvoering en de ondersteuning van scholen.

Kernambities

De kernambities van SIKO zijn: Eigen verantwoordelijkheid, samen schitteren en werken vanuit het waarom. Deze kernambities zijn geformuleerd en daaraan wordt vanaf nu op elk niveau binnen het schoolbestuur hard gewerkt om deze ook gezamenlijk te halen. Passend- en goed onderwijs voor iedere leerling is alleen te organiseren als we SIKO inrichten naar de eisen van deze tijd en naar de ontwikkelingen in de samenleving.

We werken vanuit de kernwaarden:

- verbinding
- lef
- creativiteit
- verwondering
- vertrouwen

Met deze kernwaarden wordt de koers steeds meer zichtbaar. Dat is nodig om het onderwijs nog beter te maken voor onze leerlingen.

Zie voor meer informatie SIKO's koersplan, kaderbrief en jaarplan.

10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	In 2023 zijn onze opbrengsten passend bij de populatie van de school.	hoog
	In 2023 is de school een veilige omgeving voor kinderen, ouders en onderwijzend personeel.	hoog
	Over vier jaar hebben wij een ouderbetrokkenheid van minimaal 50%.	hoog
	Over vier jaar is Wetenschap & Techniek geïntegreerd in ons huidige onderwijs. Over vier jaar hebben zowel de leerlingen als het team voldoende digitale kennis en vaardigheden opgebouwd.	hoog
	Over vier jaar is er een netwerk opgebouwd in het belang van de ontwikkeling van de leerlingen.	hoog
	In 2023 werken wij vanuit een professionele cultuur.	hoog
	Over vier jaar zien wij onze leerlingen als mede verantwoordelijken voor hun eigen leerproces.	hoog
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	Aanschaf nieuwe methode aanvankelijk lezen	gemiddeld
	Aanschaf nieuwe methode technisch lezen	gemiddeld
	Aanschaf nieuwe methode begrijpend lezen	gemiddeld
	Aanschaf nieuwe schrijfmethode	laag
	Aanschaf nieuwe methode engels	laag
	Aanschaf nieuwe rekenmethode	gemiddeld
	Aanschaf nieuwe methode aardrijkskunde	laag
	Aanschaf nieuwe methode verkeer	laag
	Invoeren LOGO 3000	gemiddeld
Taallesonderwijs	Resultaten voor taal liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingpopulatie mag worden verwacht.	hoog
Rekenen en wiskunde	Resultaten voor rekenen liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingpopulatie mag worden verwacht.	hoog
Kunstzinnige vorming	Het uitvoeren van het cultuur beleidsplan.	gemiddeld
Zorg en begeleiding	Het beter vaststellen en in kaart brengen van achterstanden bij leerlingen.	hoog
Extra ondersteuning	Aanscherpen, vaststellen en evalueren van het OPP.	gemiddeld
Toetsing en afsluiting	Invoeren cito Taalverzorging en cito ww spelling.	laag
Leerstofaanbod	Het aanbod sluit aan op het niveau van de leerlingen bij binnenkomst	gemiddeld
Passend onderwijs	De school heeft vastgesteld (in het SOP) wat zij onder extra ondersteuning verstaat	gemiddeld
Samenwerking	De school wisselt informatie uit met voorschoolse voorzieningen over leerlingen in achterstandsituaties	gemiddeld
	De school realiseert een doorgaande leerlijn (voorschoolse voorziening – school)	gemiddeld

11 Meerjarenplanning 2019-2023

Thema	Aandachtspunt	'19-'20	'20-'21	'21-'22	'22-'23
Streefbeeld	In 2023 zijn onze opbrengsten passend bij de populatie van de school.				
	In 2023 is de school een veilige omgeving voor kinderen, ouders en onderwijzend personeel.				
	Over vier jaar hebben wij een ouderbetrokkenheid van minimaal 50%.				
	Over vier jaar is Wetenschap & Techniek geïntegreerd in ons huidige onderwijs. Over vier jaar hebben zowel de leerlingen als het team voldoende digitale kennis en vaardigheden opgebouwd.				
	Over vier jaar is er een netwerk opgebouwd in het belang van de ontwikkeling van de leerlingen.				
	In 2023 werken wij vanuit een professionele cultuur.				
	Over vier jaar zien wij onze leerlingen als mede verantwoordelijken voor hun eigen leerproces.				
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	Aanschaf nieuwe methode aanvankelijk lezen				
	Aanschaf nieuwe methode technisch lezen				
	Aanschaf nieuwe methode begrijpend lezen				
	Aanschaf nieuwe schrijfmethode				
	Aanschaf nieuwe methode engels				
	Aanschaf nieuwe rekenmethode				
	Aanschaf nieuwe methode aardrijkskunde				
	Aanschaf nieuwe methode verkeer				
	Invoeren LOGO 3000				
Taallesonderwijs	Resultaten voor taal liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingpopulatie mag worden verwacht.				
Rekenen en wiskunde	Resultaten voor rekenen liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingpopulatie mag worden verwacht.				
Kunstzinnige vorming	Het uitvoeren van het cultuur beleidsplan.				
Zorg en begeleiding	Het beter vaststellen en in kaart brengen van achterstanden bij leerlingen.				
Extra ondersteuning	Aanscherpen, vaststellen en evalueren van het OPP.				
Toetsing en afsluiting	Invoeren cito Taalverzorging en cito ww spelling.				
Leerstofaanbod	Het aanbod sluit aan op het niveau van de leerlingen bij binnenkomst				

Thema	Aandachtspunt	'19-'20	'20-'21	'21-'22	'22-'23
Passend onderwijs	De school heeft vastgesteld (in het SOP) wat zij onder extra ondersteuning verstaat				
Samenwerking	De school wisselt informatie uit met voorschoolse voorzieningen over leerlingen in achterstandsituaties				
	De school realiseert een doorgaande leerlijn (voorschoolse voorziening – school)				

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

12 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 11BQ
Naam: Sint Willibrordusschool
Adres: Dwarsstraat 2
Postcode: 3114LC
Plaats: Schiedam

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

13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 11BQ
Naam: Sint Willibrordusschool
Adres: Dwarsstraat 2
Postcode: 3114LC
Plaats: Schiedam

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
