

Schoolplan 2019 – 2023



Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: De school en haar omgeving	Pag. 1
Hoofdstuk 2: Uitgangspunten van het schoolbestuur	Pag. 4
Hoofdstuk 3: De Shri Vishnuschool - waar gaan we voor – Onze Missie, Visie en Kernwaarden!	Pag. 6
3.1 Missie, visie en Kernwaarden	Pag. 6
3.2 Ambities	Pag. 7
Hoofdstuk 4: Onderwijskwaliteit: ambities en bewaking	Pag. 9
4.1 De onderwijsresultaten en bewaking van onderwijskwaliteit	Pag. 9
4.2 Zicht op ontwikkeling in relatie met didactisch- en pedagogisch handelen	Pag. 10
4.3 leerlingenzorg: extra ondersteuning en samenwerking met externen	Pag. 11
4.4 Personeelsbeleid	Pag. 11
4.5 Financieel beleid	Pag. 11
4.6 Onderwijstijd	Pag. 12
4.7 De inhoud van ons onderwijs	Pag. 13
Hoofdstuk 5: Analyse van het functioneren van de school	Pag. 14
Hoofdstuk 6: Ambities en meerjarenbeleid op hoofdlijnen	Pag. 16

Inleiding

Dit schoolplan is tot stand gekomen in samenwerking met het team en de MR van Shri Vishnu School. Na een aantal sessies zijn de missie, visie en kernwaarden vastgesteld die leidend zullen zijn voor de komende vier jaren voor de organisatie. Vervolgens zijn er ambities geformuleerd op verschillende beleidsterreinen. Het schoolplan is de leidraad voor de ontwikkeling van de organisatie voor de komende jaren. Om invulling te geven aan de geformuleerde doelen en ambities zullen ook andere beleidsplannen geschreven dan wel geactualiseerd worden. Om dit alles werkbaar te houden zal er een jaarplan geschreven worden om aan de verschillende doelen en ambities van de school invulling te geven. Het geheel zal een cyclisch karakter kennen.

1. DE SCHOOL EN HAAR OMGEVING

De Shri Vishnu School werd in 1988 als de eerste hindoe-basisschool in Nederland opgericht. De Shri Vishnu School maakt deel uit van Stichting Hindoe Onderwijs Nederland (SHON) en telt 450 leerlingen (2019). Stichting Hindoe Onderwijs Nederland verzorgt basisonderwijs in Den Haag, Rotterdam, Amsterdam, Utrecht en Almere. De school staat aan de Abraham van Beyerenstraat 56 te Den Haag, midden in de Schilderswijk. De Schilderswijk kenmerkt zich onder andere door de grootstedelijke problematiek.

Wij zijn een Nederlandse basisschool op Hindoeïstische grondslag. Dat betekent dat onze leerlingen naast de leerstof, zoals omschreven in de wettelijk vastgelegde kerndoelen, ook de uitgangspunten van het Hindoeïsme krijgen aangeboden. We verwerken deze zowel binnen het lesprogramma als in ons handelen binnen de school. Tijdens de hindoeïstische hoogtijdagen wordt er op school uitvoerig aandacht besteed aan de aspecten van deze feesten.

Het schoolteam bestaat uit 2 directieleden en ongeveer 19 FTE wordt besteed aan docentenformatie. Daarnaast heeft de school een conciërge, een administratief medewerker en 2 onderwijsassistenten. Afhankelijk van de bekostiging en subsidie kunnen er meer personeelsleden (onderwijsassistenten en vakleerkrachten) worden ingezet. Het team voelt zich erg betrokken bij de school.

De leerlingenpopulatie bestaat vooral uit kinderen met een niet-Nederlands culturele achtergrond. Ongeveer 95% van de leerlingen heeft een Hindoestaanse achtergrond. Na een aantal jaren van teruglopende leerlingenaantallen zien wij sinds kort weer een toename van het aantal inschrijvingen. De komende jaren zal door uitstroom van grote groepen het leerlingaantal licht dalen. Investerings in kwalitatief goed onderwijs moet ons toekomstbestendig maken qua leerlingenaantal vanwege de goede PR die ervan uitstraalt.

Een deel van de ouders heeft hun onderwijs genoten in Suriname, maar een groter wordende groep ouders heeft het Nederlands onderwijs gevolgd. Het opleidingsniveau van de ouders is verschillend. Wij merken wel dat de afgelopen jaren het opleidingsniveau van de ouders aan het stijgen is. De opvoedstijl binnen de gezinnen is vaak daaraan gerelateerd. Wij zien dat onze ouders verschillen van een traditionele opvoedstijl wat sturend genoemd wordt, tot een open opvoedstijl, waarin de kinderen ruimte krijgen om mee te beslissen. Een deel van de gezinnen behoort tot de categorie eenoudergezinnen. Het overgrote deel van de ouders heeft een betaalde baan en is daardoor moeilijk te betrekken bij ouderactiviteiten. Het goed presteren op school is voor alle ouders een bindend element. Ondanks het feit dat de meeste ouders Nederlands kunnen spreken, merken wij dat onze leerlingen slecht scoren op taalgerichte onderdelen. Enkele factoren die een rol spelen zijn het opleidingsniveau van de ouders, een beperkte woordenschat en beperkt gebruik van actieve taal. Als school spelen wij hierop in door structureel meer aandacht te besteden aan 'taalachterstand'. Leren in context, thematisch onderwijs en het aanleren van vaardigheden en strategieën zijn hier voorbeelden van. De ouders betrekken wij nauwgezet in de ontwikkeling van de kinderen. Op basis van onze bevindingen hebben wij op structurele basis kennismakings- en ontwikkelgesprekken,

waarbij alle aandacht uitgaat naar de groei van de kinderen. Bij de gesprekken is het kind er ook bij, zodat hij meer verantwoordelijk wordt gemaakt voor zijn eigen ontwikkeling.

Geografisch gezien komen de leerlingen uit verschillende deelgemeenten en wijken van Den Haag. Ook kinderen uit randgemeenten maken deel uit van het leerlingenbestand.

Een deel van de leerlingen wordt door een eigen opgezet "leerlingen busvervoer" opgehaald en teruggebracht. Dit busvervoer wordt zelfstandig beheerd door de schoolbusvereniging die gebruik maakt van enkele vrijwilligers.

In het schoolgebouw bevindt zich de peuterschool Ganesha, waarmee wij een samenwerkingsovereenkomst VVE hebben. De naschoolse opvang wordt onder andere gerealiseerd in samenwerking met Stichting Seva in het schoolgebouw. Wij maken onderdeel van het samenwerkingsverband SPPOH. Wij werken samen met een schoolmaatschappelijk werkster die een dag in de week bij ons op school aanwezig is. Verder hebben wij een logopediste, die één dag in de week op school kinderen begeleidt. In het kader van de verlengde schooldag bieden wij een naschools onderwijsaanbod aan, dat gericht is op het stimuleren van talenten van onze leerlingen. Kinderen kunnen op die manier in contact komen met diverse onderwerpen buiten de klassensituatie.

Op dit moment zijn wij bezig met het realiseren van Een Kind Centrum. Afhankelijk van de ontwikkelingen willen wij in het schooljaar 2019 – 2020 een volledig aanbod hebben, startend bij baby's tot en met 13 jarigen. Hiermee kunnen wij al in een vroeg stadium investeren in onze leerlingen en hun ouders, waardoor de verschillende vormen van onderwijs, kinderopvang en zorg met elkaar constructief en structureel gaan samenwerken aan een doorlopende leerlijn.

Onze kinderen komen voor een groot deel uit een grootstedelijk gebied, waarbij buitenspelen niet vanzelfsprekend is. We hebben ook geconstateerd dat onze kinderen onderling veelvuldig met elkaar in conflict raken. Naast het opstellen van een gedragsprotocol hebben we er voor gekozen om een methodiek sociale opvoeding in ons leerplan op te nemen, waarbij zij hun sociale vaardigheid kunnen ontwikkelen om onderling beter te communiceren: een belangrijke vaardigheid voor de burger van de toekomst.

2. Uitgangspunten van het bestuur

De schoolplanperiode 2018-2022 is voor het College van Bestuur (CvB) een overgangperiode ten aanzien van het strategisch beleidsplan 2016-2020. Dit jaar beginnen de verkenningen voor een nieuw strategisch beleid voor de SHON.

Aandachtspunten voor het nieuwe strategische beleidsplan zijn en blijven kwaliteit van onderwijs en personeel.

Missie

Samen onderwijs aanbieden om kinderen optimaal voor te bereiden op de samenleving van de toekomst als zelfbewuste wereldburgers vanuit de Hindoe-filosofie.

Kernwaarden

- Hoge verwachtingen
- Talentontwikkeling
- Verantwoordelijkheid
- Samenwerking
- Vreedzaam
- Hindoe normen en waarden

Visie

Leerplezier in een vreedzame, verrijkende en uitdagende leeromgeving. Dit doen we vanuit een onderzoekende en ontdekkende leerhouding om op elk niveau succeservaringen te beleven en de hindoe-filosofie te delen.

Deze visie wordt vertaald naar de volgende beleidsterreinen:

1. Passend Onderwijs
2. Inzet ICT toepassingen ter behoeve van betere leerresultaten
3. Versterking van het identiteitsprofiel

Voor verdere informatie verwijzen wij u naar het missie/visie document.

Kwaliteitseisen

Het bestuur van de SHON hanteert de minimaal gestelde eisen vanuit de normen van de inspectie van onderwijs. De ambitie van het bestuur is het streven naar hogere opbrengsten t.o.v. de inspectienormen, zich realiserende dat de inspectienorm de minimumnorm is.

Het onderwijskundig beleid heeft de focus op het verzorgen van passend onderwijs, waarbij de onderwijsbehoefte van de leerling het uitgangspunt is. Ten aanzien van iedere leerling dient meetbaar te zijn dat er een groei is in de vaardigheidsscore in overeenstemming met de minimum doelen vanuit de inspectie van onderwijs. Dit kan gezien worden o.b.v. het leerlingvolgsysteem. De komende vier jaar wil de SHON zich meer gaan richten op adaptieve toetsen, gerelateerd aan de leerlijn.

Op basis van de vastgestelde competenties vanuit de cao PO zal de SHON een instrument invoeren waarbij de ontwikkeling van het personeel centraal staat. Daardoor ontstaat er een tweesporenbeleid; de gesprekkencyclus wordt vastgelegd in het bekwaamheidsdossier en geldt ook als juridische basis en zal er gebruik gemaakt worden van een instrument binnen de kwaliteitscyclus gericht op ontwikkeling van competenties.

Monitoring vindt plaats op basis van de kwaliteitscyclus beschreven in het kwaliteitsbeleidsplan SHON.

Er is bovenschols een kwaliteitsmedewerker aangesteld die op alle scholen van de SHON de kwaliteitsdoelstellingen tezamen met de directie begeleid. In de nabije toekomst zal een bestuurlijk toetsingskader opgesteld worden om de onderwijskwaliteit te toetsen en te monitoren.

Personeelsbeleid

De gesprekkencyclus is een manier om de kwaliteit van de medewerkers te monitoren. Het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkracht staat in deze centraal waarbij er ook extra aandacht wordt besteed aan de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers. Het persoonlijk ontwikkelgesprek leent zich uitermate goed hiervoor.

De functionerings- en beoordelingsgesprekken worden ingezet om het pedagogisch en didactisch handelen te beschrijven, te analyseren en te beoordelen.

Professionaliseringsbeleid

Het professionaliseringsbeleid is erop gericht om elke werknemer de kans te bieden om te voldoen aan de gestelde competenties binnen de nieuwe CAO. Op schoolniveau wordt nader uitgewerkt wat er nodig is qua teamontwikkeling en/of persoonlijke ontwikkeling. (Zie strategisch personeelsbeleidsplan)

Beleid voor wat betreft de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding (artikel 30 WPO)

De SHON streeft naar evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. Zie hiervoor het beleidsstuk evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.

3. De Shri Vishnuschool - waar gaan we voor? – Onze Missie, Visie en Kernwaarden!

3.1 Missie, visie en Kernwaarden

De Shri Vishnuschool is een school op hindoeïstisch grondslag binnen de Nederlandse samenleving.

Onze missie is dan ook dat wij onze leerlingen optimaal voorbereiden op de maatschappij van de toekomst, met behoud van de hindoe waarden en normen, waarbij zij naast de verantwoordelijkheid ook onderwijs krijgen in een veilige en plezierige omgeving.

Voor onze leerlingen staat het samenleven als Nederlandse burgers centraal. De hindoe waarden en normen werken vooral ondersteunend bij de identiteitsontwikkeling van onze kinderen, waardoor zij later in de maatschappij als volwaardige burgers kunnen participeren en gelijke kansen krijgen. Daarnaast verwachten wij van onze kinderen dat zij langzaam maar zeker meer verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling. Dit alles met ondersteuning van school en gezin/omgeving.

Onze school wil een basis zijn voor een leven lang leren van en met elkaar. Leren in het heden en voor de toekomst. Dit leren moet leiden tot persoonlijk geluk van alle kinderen en zal een bijdrage leveren aan een betere wereld. We leren voor het leven gericht op passend resultaat, want we willen dat elk kind zich naar zijn eigen mogelijkheden in de volledige breedte kan ontwikkelen.

Dit alles sluit aan bij onze visie namelijk:

Visie: onze kinderen leren in een vreedzame omgeving, waarbij zij zich op eigen niveau in een verrijkende en uitdagende omgeving verder kunnen ontwikkelen tot zelfbewuste toekomstige burgers.

In een snel veranderende samenleving bereiden wij onze kinderen voor, door in te spelen op de ontwikkelingen om ons heen. Dit alles passend bij het niveau en de leeftijdsfase van het kind, zodat leren plezierig blijft en wij in staat zijn om de kinderen voldoende vaardigheden en kennis mee te geven.

3.2 Waar gaan en staan wij voor: onze kernwaarden!

Ontwikkelingsgerichtheid: wij richten ons op de kwaliteiten van onze leerlingen, waarbij optimale prestaties behaald kunnen worden

Vreedzaam: iedereen is welkom en werken wij in harmonie samen aan de ontwikkeling van onze leerlingen

Talentontwikkeling: wij stimuleren talentontwikkeling, waardoor onze leerlingen extra bagage meekrijgen voor de toekomst en zich verder kunnen ontplooien

Toekomstgerichtheid: bewustzijn over de snel veranderende maatschappij en tijdig en efficiënt daarop kunnen inspelen heeft onze voortdurende aandacht

Verantwoordelijkheid: uitdagend onderwijs maak je niet alleen. Iedereen (leerkrachten, leerlingen, ouders en omgeving) levert een bijdrage met de bijbehorende inzet



Aan onze missie en visie geven wij nadere invulling door middel van een aantal ambities, namelijk:

Onderwijskundige ambities:

Op onderwijskundig vlak werken wij als professionals aan de ontwikkeling van het kind, rekening houdend met de mogelijkheden en de maatschappelijke achtergrond van onze leerlingen. Centraal staan daarbij het bijbrengen van kennis, vaardigheden en strategieën, waarbij leerlingen uitgedaagd worden om meer uit zichzelf te halen. Concreet denken wij hierbij aan: kennisoverdracht, professionele houding, gedifferentieerd werken, aandacht voor wetenschap, techniek, talent en toekomstgericht onderwijs voor een ieder: wij staan altijd in de lerende houding!

Pedagogische-didactisch ambities:

Wij bieden met ons allen een veilige en uitdagende leeromgeving aan, waarbij we de leerlingen stimuleren om hun kwaliteiten maximaal te benutten. De leerlingen worden als proceseigenaar betrokken bij hun persoonlijke vorming, zodat zij deelgenoot zijn van hun eigen succesbeleving. Structuur, gedifferentieerd werken en leerlingbegeleiding door de leerkracht, interne begeleider en het team zorgen ervoor dat het onderwijsklimaat aangenaam is.

Schoolklimaat, ambities:

Respect voor en van elkaar staan centraal als er gecommuniceerd wordt. Duidelijke afspraken en consequent handelen leiden tot oplossingsgerichtheid in het belang van de ontwikkeling van het kind. Samen met onze partners (ouders) bouwen wij aan de toekomst van onze kinderen.

Sociale veiligheid, ambities:

Wij besteden op structurele basis aandacht aan de sociale en de fysieke veiligheid. Enerzijds moet het gebouw een veilige fysieke omgeving zijn en anderzijds moet de praktijk (het gesprek) en theorie (de methode) de basis vormen voor een goede sociale emotionele ontwikkeling van onze kinderen. Veilige schoolomgeving en weerbaarheid moeten door ons eigen voorbeeldgedrag verstevigd worden binnen onze vreedzame school.

Ambities	Doelen	Praktijk	Resultaat
Onderwijskundige	Kwaliteiten maximaal benutten	Rendementsgericht werken	Passende leerresultaten
Pedagogische	Uitdagend leeromgeving	Leerlingbegeleiding & proceseigenaarschap	Aangenaam onderwijsklimaat
Schoolklimaat	Oplossingsgerichtheid	Respectvolle communicatie	Persoonlijke- en burgerschapsvorming
Sociale veiligheid	Fysieke en sociale veiligheid	Gebouw & SEO	Vreedzame school

4. ONDERWIJSKWALITEIT: AMBITIES EN BEWAKING

Naast het belang van toekomstgericht onderwijs en een veilig schoolklimaat is het van belang het basisprincipe van onderwijs als uitgangspunt te hanteren. De school heeft op structurele basis oog voor de onderwijsresultaten, passend bij de persoonlijke ontwikkeling van de kinderen in de huidige samenleving. Het onderwijsproces wordt niet alleen als ‘des schools’ gezien, maar in een breder context geplaatst. “Doen wij de goede dingen” en “doen wij de dingen goed”, zal steeds onze vraag zijn. Hieronder wordt er nader ingegaan op de wettelijke eisen t.a.v. de onderwijskwaliteit en de inrichting van het onderwijs met aandacht voor leerlingenzorg.

4.1 De onderwijsresultaten en bewaking van onderwijskwaliteit

Door het aanbod van onze lesmethodes voldoen wij aan de kerndoelen van het basisonderwijs. Naast de methodes gebruiken wij diverse mogelijkheden vanuit cultuureducatie om de leerlingen de vaardigheden van de 21^{ste} eeuw mee te geven. Wij stimuleren ook actief burgerschap, door middel van deelname aan projecten buiten de school. In het nog bij te stellen cultuurplan wordt nadere invulling gegeven aan het bovenstaand.

Om op landelijk niveau aan de gestelde doelen te voldoen gebruiken wij de Cito-toetsen. We maken trendanalyses van de M-toetsen en E-toetsen (CITO) behorende bij ons leerlingvolgsysteem. Deze worden besproken met het voltallig team. Er worden ambities (streefdoelen) geformuleerd op schoolniveau, maar ook op groepsniveau en individueel niveau. Er wordt vastgelegd welke schoolafspraken en –acties er zijn om op schoolniveau de ambities te verwezenlijken. Vervolgens wordt op groepsniveau vastgelegd welke acties er extra ondernomen worden naast de schoolacties om de ambitie op groepsniveau te verwezenlijken. De handelingen op individueel niveau worden vastgelegd in het groepsoverzicht. Een vertaalslag op leerling-niveau is te vinden in de weekplanning, waarin differentiatieplannen zijn opgenomen. Afspraken op schoolniveau worden vastgelegd in het programma Esis.

De behaalde resultaten/ontwikkelingen in vaardigheden worden niet alleen met de ouders besproken, maar ook met het kind, zodat hij/zij deelgenoot, verantwoordelijke wordt van het eigen leerproces. De groepsleerkracht heeft in dit geheel een leidende en sturende rol (eigenaarschap). Uiteindelijk werken wij ook met onze kinderen toe naar de Cito van leerjaar 8.

Wij doen dit o.a. door:

- Een doorgaande lijn te creëren (werken met dezelfde thema’s) vanaf 2 ½ jaar in samenwerking met peuterschool Ganesha. De gebruikte methode daarbij is de Piramide.
- In groep 3 de basisvaardigheden aan te leren met reguliere methodes zoals veilig leren lezen.
- Vanaf groep 4 thematisch onderwijs aan te bieden aan de hand van de lesmethode.

- Inzet van ICT (o.a. plusactiviteiten/muiswerk/bomberbot) om de leerlingen enerzijds te ondersteunen en anderzijds uit te dagen.
- Sociale opvoeding in ons leerplan op te nemen door middel van de methodiek Prima en Leefstijl/vreedzame school in alle groepen. Het voeren van de gesprekken staan daarbij centraal.
- SCOL: om het welbevinden van de kinderen in kaart te brengen en daarnaar te handelen.
- Aandacht te besteden aan de Hindoeïstische cultuur en filosofie.

Naast het resultaatgerichte met betrekking tot leren is er ook aandacht voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze kinderen. Om dit in kaart brengen gebruiken wij de resultaten van SCOL. Deze worden binnen het team besproken en omgezet in actieplannen. Hierbij worden uiteraard de verbanden gelegd met onze methodieken sociale opvoeding (SCOL, PRIMA, Tevredenheidspeilingen en Leefstijl). Ook hier zien we de driedeling terug: op schoolniveau, op groepsniveau en op individueel niveau. Dit laatste zien we terug in het groepsoverzicht. Het groepsoverzicht wordt nader uitgewerkt in de weekplanning, waarbij het streven is om de leerlingen op maat te bedienen. Daar waar nodig wordt intern, dan wel extern ondersteuning geboden.

Voor de evaluatie en verantwoording hanteren we PDCA - cyclus. Dit instrument biedt op verschillende niveaus een vergelijkbare aanpak voor het verantwoorden van de kwaliteit van het onderwijsproces, namelijk:

- op leerling-niveau: met leerlingen vooruitkijken en terugblikken op het onderwijsproces met behulp van de ontwikkelgesprekken en leer-en ontwikkellijnen; De uitkomsten van de bespreking komt in het groepsoverzicht.
- op leerkrachtniveau: naast een groepsbespreking wordt er per leerling ingezoomd om de vaardigheden te bespreken, zodat adequate ondersteuning (zorg) geboden kan worden; De uitwerking wordt in de weekplanning opgenomen.
- op directieniveau: met behulp van schoolzelfevaluatie en visitatie en met de methodieken die passen bij 'de schoolleider als onderzoeker' in gesprek met andere scholen in hetzelfde bestuur, met ouders of ook met de inspectie. Op basis van de uitkomsten worden er op schoolniveau acties uitgezet.

Dit alles moet ervoor zorgen dat er een duidelijke cyclus is van PDCA betreffende de kwaliteitszorg.

4.2 Zicht op ontwikkeling in relatie tot didactisch- en pedagogisch handelen

Het streven van de leerkracht is om alle leerlingen in het leerproces te betrekken. Binnen de klas is er structuur als het gaat om de doelstelling te behalen. De leerkrachten maken daarbij o.a. gebruik van een planbord, het doelenmuur en digitale mogelijkheden. Alle leerlingen doen actief mee! Naast het feit dat de lessen interactief zijn, wordt er naar mogelijkheden gezocht om iedereen te laten meedoen met het denkproces. De school heeft hiervoor

‘wisbordjes’ aangeschaft. Leerkrachten gebruiken naast de methode ook aanschouwelijk materiaal om het leren inzichtelijk te maken en om de resultaten te behalen.

De leerkrachten gebruiken methodetoetsen om de doorgaande leerlijn aan te bieden. Zij stimuleren de kinderen om op basisniveau de kerndoelen te halen. Leerlingen die meer kunnen (plus-kinderen) worden ook uitgedaagd om op hun niveau aan de slag te gaan. Kinderen die extra (basis) ondersteuning nodig hebben, worden in de verlengde instructiegroepjes of met RT ondersteund.

4.3 Leerlingenzorg: extra ondersteuning en samenwerking met externen

De ontwikkeling van de leerlingen binnen een klas is vrij divers. De leerkracht heeft inzicht in de verschillen binnen de klas en kan daarop anticiperen middels handelingsgericht werken. Echter, de mogelijkheden kunnen ook beperkt zijn. In overleg met de IB’er, RT’er en waar mogelijk met externe partijen begeleiden wij onze kinderen naar het maximaal haalbare binnen onze school. Onze zorgplan (bijlage I) geeft nadere informatie over de wijze waarop wij de begeleiding op school hebben geregeld zowel intern als extern.

4.4 Personeelsbeleid: structuur en cultuur

De school streeft ernaar om alleen bevoegde leerkrachten voor de klas te laten staan. Wij ontkomen soms niet aan het feit dat wij een beroep moeten doen op leerkrachten in opleiding. Wij hanteren een gesprekkencyclus met de medewerkers waarin in ieder geval de POP-gesprekken, functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken deel van uit maken. In het begin van elk schooljaar wordt een startgesprek gevoerd, waarin de persoonlijke ontwikkeling de basis vormt. Hierin worden ook de diverse trendanalyses voor de betreffende groep betrokken. Er vinden klasobservaties plaats die ook met het betreffende medewerker besproken worden. De functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken vinden plaats aan de hand van een door de stichting vastgestelde format.

Er wordt aan de ontwikkeling van leerkrachten gewerkt door middel van de gesprekkencyclus inclusief klasobservaties (bekwaamheid), de verschillende zorggesprekken, teamscholing en individuele scholing. Leerkrachten krijgen de gelegenheid om zich te specialiseren op basis van behoefte en ambities/doelen van de school. Zo hebben we een intern begeleider, een remedial teacher, een rekencoördinator, een taalcoördinator en andere expertisegroepen. De bedoeling is het op maat bedienen van zowel leerlingen als leerkrachten. Delen van ervaringen en kennis in het team is de basis voor een lerende organisatie en een professionele cultuur. Tijdens de team-overleggen komt dit steeds aan bod.

4.5 Financieel beheer

Het financieel beheer wordt gebaseerd op de gedachte dat alle binnenkomende gelden besteed moet worden aan waarvoor het bedoeld is: het onderwijs aan onze leerlingen. Concreet is het uitgangspunt om elk schooljaar op 0 uit te komen. Bij het samenstellen van de begroting wordt rekening gehouden met ervaringen en ambities. Het

kwartaalmanagamentrapportage (MARAP) wordt ieder kwartaal besproken in een gesprek tussen de schooldirecteur en het college van bestuur. Een aandachtspunt is het hoge GPL, gemiddelde personele last, van onze school.

De school heeft jaarlijks in overleg met de OR en de MR een vastgestelde bedrag voor de ouderbijdrage. Lopende (feestelijke) activiteiten en de schoolreis wordt hieruit bekostigd. De school streeft naar maximale deelname van de kinderen aan alle activiteiten. De OR beheert de gelden en legt verantwoording af bij de MR.

4.6 Onderwijstijd SVS

Al onze kinderen krijgen over acht opeenvolgende leerjaren tenminste 7520 uur onderwijs. De kinderen krijgen in de onderbouw evenveel les als in de bovenbouw, waardoor wij het minimum aan onderwijstijd ruimschoots halen. Bij ziekte van leerkrachten zorgt de school voor vervanging. Naast de reguliere lessen bieden wij ook naschoolse activiteiten aan onze kinderen.

4.7 De inhoud van ons onderwijs

Vakgebied	Basisleerlijn	Aanvullend	Afspraak	Ondersteuning	Uitdaging *
Spelling	Taalactief			muiswerk	Uit boeken van het VO & plusboeken
Woordenschat	Taalactief Station Zuid	Leestrainer klassikaal	Woordparaplu zichtbaar	muiswerk	
		Uit leesboeken			
		Nieuwsbegrip XL	thuis		
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Humpy Dumpy (3)	Nieuwsbegrip XL Thuis	muiswerk	Varia
	Cito oefenboeken	strategieën			
Technisch lezen	Station Zuid	Leesmanden/Leesboeken	Elke ochtend 15 min. gevarieerd	Nieuwsbrief	
Engels	Join in			muiswerk	
Rekenen	Wereld in getallen	Grafieken en tabellen Redactie en Hoofdrekenen		Muiswerk & Bareka	Informatie verwerking en Cijferen/rekentij gers
Aardrijkskunde	Wereldzaken				
Geschiedenis	Tijdzaken				
Natuur	Natuurzaken				
Wetenschap &Techniek	Natuurzaken/ Techniektorens	Extra techniek lessen met OOL			
Programmeren	Bomberbot (7/8)				
Mediawijsheid	Programma via internet				
Sociaal-emotioneel	Leefstijl				
Verkeer	Klaar over				
Expressie	Moet je Doen				
Schrijven	Pennenstreken				

*: plusleerlingen krijgen uitdaging middels de plusgroepen en reken- en taaltijgers.

5. Analyse van het functioneren van de school

De school staat steeds voor uitdagingen. Op structurele basis wordt er geïnvesteerd in docentvaardigheden om te komen tot meer modern eigentijds onderwijs in tegenstelling tot het bekende klassikale lesgeven. Met diverse nascholingstrajecten, aandacht voor onderwijs en begeleiding op maat is het nu tijd voor gebruik van eigen expertise (mensen in hun kracht zetten) handhaving en borging van het ingezette traject. In het onderstaand schema wordt duidelijk gemaakt welke kwaliteitsmeters er worden ingezet op diverse gebieden. De bedoeling is dan ook op structurele basis in gesprek te gaan, waar nodig bij te stellen en eventueel nieuwe acties op te zetten om de ontwikkeling van het kind te bewerkstelligen.

Kwaliteit Shri Vishnuschool: PDCA

	Kwaliteit-meters	Kwaliteitsbewaking	Uitvoering en evaluatie
Cognitieve ontwikkeling (resultaten)	• Methode toetsen • Citotoetsen (LVS en eindtoets) • NIO-toets	• Doorlopende leerlijn • Gemiddelde i.r.t. landelijk gem.	- ICT/op lln. niveau/ muiswerk - Cito E- & M toetsen
Onderwijs en sociale ontwikkeling (ondersteuning en begeleiding)	• Methodetoetsen • Observaties • Groepsoverzicht • Ontwikkelingsperspectief/MDO • Kindplan • SVIB/SCOL	- Doorlopende leerlijn - Ontwikkeling kind - Groepsbespreking - Zorgbespreking, OPP, HP, RT, IB • Kindplan • Veiligheid op school	• Instructie/verleng de instructie uitdagen. • MDO, SPPOH • Kindplan
Ouders en leerlingen	• Inloopochtend/ -middag • Kindgesprek • Kennismakings-ontwikkelsprek • OR/MR • Leerlingenraad	• Openheid, wederzijdse betrokkenheid • Vaardigheidsgroei • Educatief partnerschap • Leerling-betrokkenheid	• Oudergesprek • Gedeelde verantwoordelijk: wie doet wat? • Gezamenlijke verantwoordelijkheid • Betrokkenheid

Kwaliteitszorg leerkrachten	• Kennismakings-/ontwikkelgesprek • Lesbezoeken en coaching (Fenom/HCO) • Tevredenheidsonderzoeken • Leerlingenraad en Ouderraad • Teamoverleg/-gesprek	• Verantwoordelijkheids delen met alle betrokkenen • Reflectie bij leerkrachten (lerende organisatie) • Inzetten op verbeterpunten • Educatief-partnerschap • Onderwijs maak je samen!	• Gesprek met leerkracht, ouders en leerlingen • Feedback en feed-forward t.b.v. eigen ontwikkeling • Resultaten moeten nog • Op basis van mogelijkheden en noodzaak • Wekelijks
Burgerschap en identiteit	• Hindoe-dharma en filosofie • Leefstijl/Prima/SCOL • Cultuurschakel • Projecten	• Universele thema's bespreken i.r.t. de maatschappij	• Curriculum in ontwikkeling

Tijdens de diverse overlegmomenten (MT/teamoverleg/leerlingbespreking/zorgbespreking) worden de bovengenoemde ontwikkelingsgebieden met de kwaliteitsmeter geanalyseerd: “Doen wij de goede dingen” en “doen wij de dingen goed” zal steeds onze vraag zijn.

Het bovenstaande is niet alleen een team-aangelegenheid. Op structurele basis wordt er binnen de MR en met de ouders gesproken over de ontwikkelingen op school. Wij staan altijd open voor ideeën en expertise van buitenaf voor een goed educatief partnerschap.

6. Ambities en meerjarenbeleid op hoofdlijnen

In navolging op het bovenstaand en het meerjarenplan 2018 – 2022 is het voornemen om de komende jaren te investeren in de onderstaande beleidsterreinen. Door het PDCA-karakter waarmee wij steeds evalueren, zullen behaalde doelstellingen steeds bijgesteld worden naar de bevindingen en de behoeften van de school gerelateerd aan de ambities en doelen. Onderstaand tabel geeft het tijdspad aan.

	Kwaliteitsbeleid		19-20	20-21	21-22	22-23
1.	Werken aan PLG			x	x	x
2.	Educatief partnerschap MR/GMR/OR		x	x	x	x
3.	PDCA structureel					
	Inhoud van ons onderwijs					
1.	ICT-beleidsplan			x	x	
2.	Uitdagend onderwijs met talentontwikkeling			x	x	
3.	Begrijpend lezen en rekenonderwijs		x	x	x	x
	Zorg & begeleiding					
1.	Pedagogische & didactische vaardigheden op maat		x	x	x	x
2.	Passend onderwijs, basiszorg op orde		x	x		
3.	Passend aanbod begaafdheid		x	x		
	Personeelsbeleid					
1.	Ruimte voor talenten leerkrachten		x	x		
2.	Borgen gesprekkencyclus		x	x		
3.	Ziekteverzuim/IPB		x	x		

Tabel III: Meerjarenbeleid ambities SVS

Om het schoolplan “levend” te houden, zullen wij gaan werken met proces-eigenaarschap, waarbij diverse beleidsthema’s op basis van competenties bij de teamleden onder de aandacht gebracht zullen worden als proceseigenaar. Op die manier werken wij ook aan een professionele cultuur in een lerende en ontwikkelende organisatie.