

Schoolplan

Bernardus van Bockxmeer

2018-2022



is onderdeel van Stichting Penta



Bijzonder onderwijs met een eigen gezicht

Inhoudsopgave

	pagina
1. <i>De school en haar omgeving</i>	4
2. <i>Uitgangspunten schoolbestuur</i>	5
2a. Koersplan Stichting Penta 2017 e.v. 'Morgen beter dan vandaag'	5
2b. Hoe bewaakt het bestuur de gewenste kwaliteit op onze school?	6
2.c. Hoe luidt het personeelsbeleid op bestuurs-/ schoolniveau dat gericht is op de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid van de school?	7
2.d. Welke maatregelen worden genomen/welke instrumenten worden gebruikt die waarborgen dat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt?	8
2.e. Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in het Onderwijsmanagement	9
3. <i>Ons schoolconcept</i> Missie en visie	12
4. <i>Wettelijke opdrachten</i>	13
4.1. Kwaliteit en kwaliteitsbewaking	13
4.2. Scholttijden	15
4.3. De inhoud van ons onderwijs	15
4.4. Wat hebben onze leerlingen nodig?	17
4.5. Onze leerlingenzorg	19
5. <i>Analyse van het functioneren van de school</i>	21
6. <i>Lange termijn ontwikkelingen</i>	25
Bijlagen overzicht	29

Vaststellingsdocument

Voorzitter College van Bestuur

Schoolleider

Datum:

Datum:

Voorzitter medezeggenschapsraad

Datum:

1. De school en haar omgeving

De school is een moderne katholieke basisschool met ruimte en respect voor alle levensbeschouwingen.

Het team werkt nauw samen met de intern begeleider en heeft zorg voor alle leerlingen. Het team versterkt de kwaliteit van onderwijs door te werken met specialisten: een leescoördinator, een schoolopleider, een coördinator Brede School, een ICT-specialist, een gedragsspecialist en een hoogbegaafdheidsspecialist.

Eén maal per week hebben de leerlingen les van de vakleerkracht gymnastiek, die tevens combinatiefunctionaris is.

Het onderwijs ondersteunend personeel bestaat uit een administratief medewerkster en een onderwijsassistent.

De schoolleider stelt veel vertrouwen in de professionals en geeft ruimte aan de professional om zelf de regie te nemen over zijn/haar ontwikkeling en het werkproces. Dit moet wel passen binnen de visie van de school. Het veranderende onderwijs vraagt vakmanschap in een lerende organisatie, waarbij ongelijkheid erkend wordt.

Onze school wordt bezocht door (1-10-2017) 226 leerlingen. De jongste leerlingen worden opgevangen in drie kleutergroepen. De overige zes groepen hebben een gemiddelde bezetting van 30 leerlingen. We werken met een aannamebeleid en daarom hebben we te maken met een wachtlijst. Het gevolg hiervan is dat we geen afspiegeling zijn van de multiculturele wijk. Om het opgroeien en het leren van elkaar in de wijk te stimuleren hebben we een Brede School samenwerking met de openbare school Het Fluitschip en een combinatiefunctionaris cultuur.

De schoolpopulatie bestaat vooral uit gezinnen met gemiddeld tot hoger opgeleide ouders en gezinnen waarbij beide ouders werken. Leerlingen worden voor en na schooltijd opgevangen door kinderopvang (ongeveer 20%), grotendeels georganiseerd door SKH en Small Steps. Leerlingen worden ook opgevangen door grootouders en gastgezinnen.

Wij werken met een continuooster en alle leerlingen draaien minimaal 940 uren per schooljaar.

Het leerlingenaantal voor de komende vier jaren is stabiel.

Het voedingsgebied van de Bockxmeerschool is voornamelijk Hoorn Noord en Streektuinen, maar ook Risdam Zuid, Venenlaankwartier, Nieuwe Steen, Binnenstad, Kersenboogerd en Blauwe Berg.

2. Uitgangspunten schoolbestuur

2.a. Koersplan Stichting Penta 2017 e.v. 'Morgen beter dan vandaag' (Bijlage 1 en 1a)

Ons doel is helder; wij willen het eigen, unieke oneindig potentieel van **Emma** ontketenen, waarbij we haar leren dit waardevol in te zetten in de samenleving.

Emma is 4, 7 of 11 jaar oud. Emma is Maarten, Lucy, Youssef of Manon. Emma is ieder kind op iedere Penta-school.

We laten ons inspireren door woorden vanuit de Bijbel die onze mensvisie dragen. We gaan op basis van liefde en vertrouwen met elkaar om, waarbij we leren verantwoordelijkheid te dragen voor onszelf, voor elkaar, voor de samenleving en de wereld. Zodat al onze Emma's de voorwaarden voor vrede en duurzame ontwikkeling leren begrijpen en meester worden.

Wij leren Emma haar toekomst vorm geven in een gezond en gelukkig leven, als onderdeel van het wereldwijde ecosysteem.

Dit vereist dat onze professionals vooruit kijken, risico's durven nemen en dat vraagt lef!

Kortom, een proactieve houding om maatschappelijke ontwikkelingen te vertalen in concreet handelen.



EMMA

ONZE AMBITIE
Morgen beter dan vandaag!

ONZE KERNBEGRIPPEN

- ONTWIKKELEN
- VERWONDEREN
- INSPIREREN
- ONTMOETEN

Vandaag en de noodzaak



De principes van Stichting Penta:



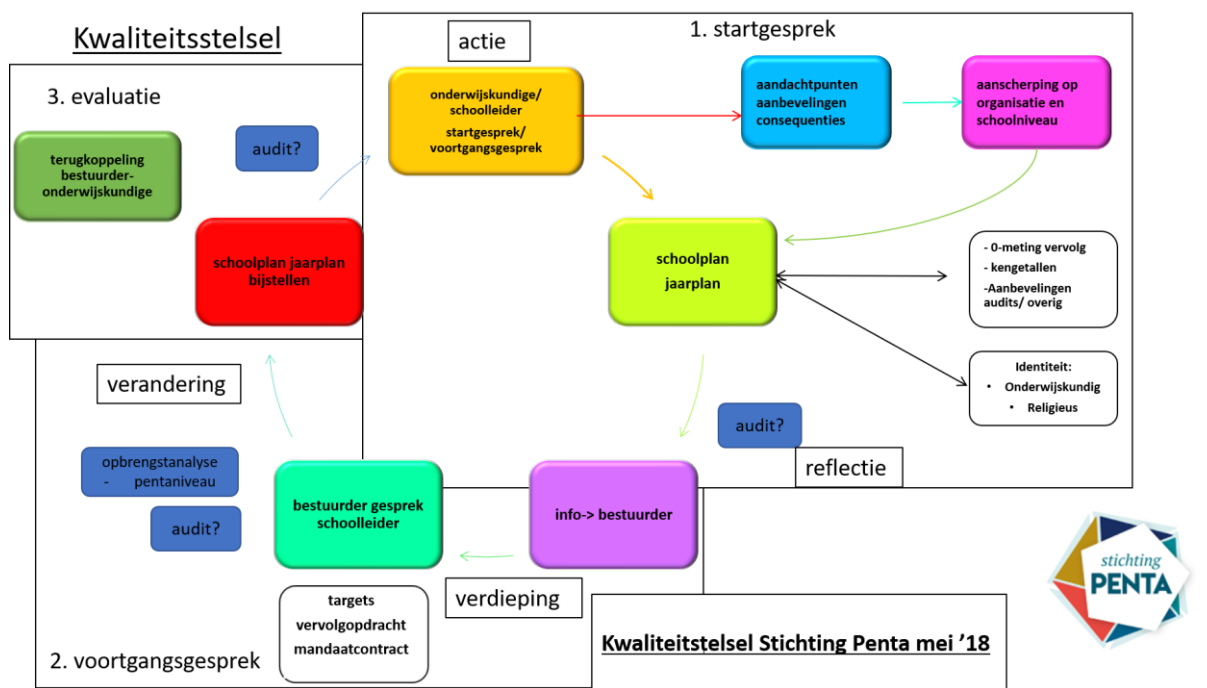
2.b. Hoe bewaakt het bestuur de gewenste kwaliteit op onze school?

De ambitie van stichting Penta is:
Morgen beter dan vandaag!

Als dit het uitgangspunt van de scholen binnen de stichting is dan moet er duidelijkheid komen over wat er vandaag al goed is. Daarom gaan we werken met een cyclisch kwaliteitsstelsel waar we door middel van gesprek en (documenten)analyse zicht krijgen op de kwaliteit van onderwijs op de scholen.

Er zijn wettelijke eisen van deugdelijkheid en die moeten door de school in acht worden genomen om de bekostiging te behouden. Het is één van de taken van de Inspectie van het onderwijs om toe te zien of dit gebeurt. De Inspectie hanteert daartoe het toezichtkader. Hierin staat waar de Inspectie op let en welke normen daarin worden toegepast. Het niveau van kwaliteit zoals de Inspectie dat toetst wordt aangemerkt als het basisniveau. Basiskwaliteit is de kwaliteit die valt onder de verantwoordingsplicht van school en bestuur aan de externe toezichthouder.

Met als basis de bovenstaande deugdelijkheidseisen hebben we een Penta kwaliteitskader ontwikkeld. In dit kader wordt tevens duidelijk wie welke rol en verantwoordelijkheid heeft binnen de stichting. Dit kader vormt een belangrijk onderdeel tijdens de gesprekken met zowel de onderwijskundige, de schoolleider als de bestuurder met de schoolleider. In de bijlage het kwaliteitsdocument



1. Startgesprekken

Jaarlijks worden er gesprekken gevoerd op basis van het school- en jaarplan welke de scholen aanleveren. Het eerste gesprek dat wordt gevoerd is tussen de schoolleider en de onderwijskundige. Onderwerp van gesprek zijn het jaarplan, het kwaliteitskader, het vervolg op de 0-meting, kengetallen, de diverse onderzoeken die op een school zijn gevoerd en het

professionaliseringsplan van de school. Dit gesprek wordt vastgelegd met daarin adviezen, aandachtspunten en aanbevelingen. Daarna volgt een aanscherping van het jaarplan en eventuele aanvullingen op het schoolplan. Het gesprek kan er toe leiden dat er in de eerste periode van het schooljaar (sept- dec) een audit gaat plaatsvinden. Bovenstaand gesprek wordt in samenspraak tussen de schoolleider en de onderwijskundige vastgelegd en gaat altijd in een CC naar de bestuurder.

2. Voortgangsgesprekken

Daarna volgt een gesprek tussen de bestuurder en de schoolleiding. Tijdens het gesprek tussen de bestuurder en de schoolleider zijn de adviezen aandachtspunten en aanbevelingen. Wat zijn de adviezen en welke stappen zijn er genomen om aan deze adviezen te werken? Hieruit vloeien een aantal doelstellingen en/of vervolgoopdrachten voort welke worden beschreven in het mandaatcontract. Het aanpassen van het school- of jaarplan en of een verplichte audit kunnen het gevolg zijn van dit gesprek.

3. Evaluatie

Deze ontwikkelingen op onderwijsgebied worden tussen bestuurder en onderwijskundige doorgesproken. Naar aanleiding van de opbrengsten in februari alsmede de eindtoetsresultaten in april kan er voor worden gekozen om een audit in te zetten in de school.

Nadat er een nieuw jaarplan is geschreven, start er een nieuwe ronde in de cyclus.

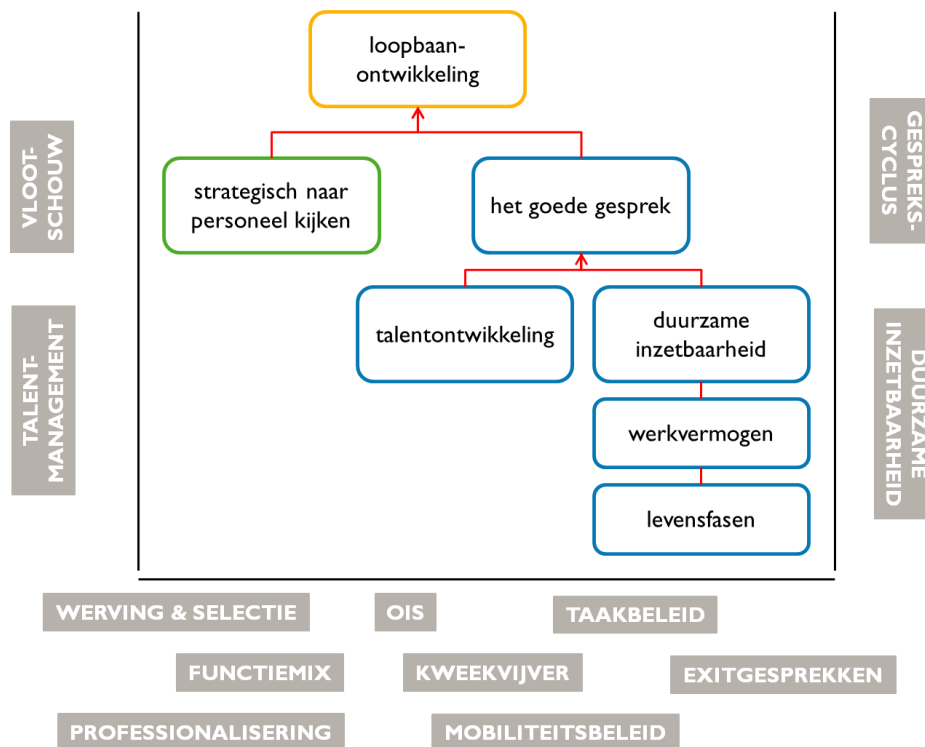
2.c. Hoe luidt het personeelsbeleid op bestuurs-/ schoolniveau dat gericht is op de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid van de school?

De visie op personeel binnen Stichting Penta kent drie pijlers:

- *Permanente ontwikkeling*. Rond het onderwijs verandert veel. Wij vinden dat permanente ontwikkeling in de vorm van individuele en collectieve scholing, intervisie, collegiale consultatie en zelfontwikkeling een absolute voorwaarde is om duurzaam inzetbaar te blijven en kwalitatief op niveau te kunnen blijven functioneren in een snel veranderende omgeving.
- *Erkende verschillen*. Ieder mens is uniek. Onze medewerkers hebben verschillende mogelijkheden (kwaliteiten en talenten), maar ook eventuele beperkingen (bijvoorbeeld als gevolg van privéomstandigheden). Dit betekent dat wij in ons personeelsbeleid 'verschil maken' wanneer dit nodig is, zonder dat we daarbij het principe van rechtsgelijkheid uit het oog verliezen. Het gaat steeds om de optimale afstemming van de behoeften en mogelijkheden van de organisatie enerzijds en de wensen en behoeften van de medewerkers anderzijds.
- *Ruimte*. Onze medewerkers zijn professionals. Wij geven hen de ruimte om verantwoordelijkheid te dragen voor hun eigen werk, hun eigen loopbaan, hun eigen ontwikkeling en hun eigen vitaliteit. Verantwoordelijkheid krijgen, impliceert wel de verplichting om verantwoording af te leggen.

Daarmee is onze visie op personeel een spiegel van onze visie op onderwijs. Wij streven in ons onderwijs naar een brede ontwikkeling van leerlingen, zodat ze toegerust zijn voor een steeds veranderende maatschappij (*permanente ontwikkeling*). Daarnaast erkennen we dat we wat betreft vorm en inhoud van het onderwijs moeten kunnen variëren om

recht te doen aan verschillen tussen leerlingen (*erkende verschillen*). Tot slot willen we kinderen de ruimte geven om hun talenten en passies te ontdekken en meer regie geven op hun eigen leerproces (*ruimte*)



2.d. Welke maatregelen worden genomen/welke instrumenten worden gebruikt die waarborgen dat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt?

Op alle lagen dezelfde acties, de belangrijkste items, kernopdracht

Het hebben van een Pabo-diploma houdt in dat een leraar 'startbekwaam' is. Gedurende een periode van 3 jaar ontwikkelen zij zich tot 'basisbekwame' leraren. Aan het einde van het 3^e jaar worden de betreffende leraren geobserveerd middels het instrument Competentiethermometer. Is het oordeel positief dan krijgen zij het predikaat 'basisbekwaam'. Vervolgens ontwikkelen deze leraren zich verder en na 3 jaar vindt er weer een beoordeling plaats middels de Competentiethermometer, nu met toegevoegde criteria. Bij een positief resultaat zijn de betreffende leraren na 6 jaar 'vakbekwaam'.

Vervolgens onderhouden onze leraren continue de bekwaamheidseisen die zijn vastgelegd in de Wet BIO (Beroepen In het Onderwijs) tijdens hun verdere loopbaan op onze school. Zij leggen hierover verantwoording af middels de gesprekkencyclus en middels het registreren van de professionaliseringsactiviteiten in het lerarenregister.

Uit de ontwikkelingsgerichte personeelsinstrumenten kiezen wij de volgende instrumenten om nader te beschrijven:

1. Gesprekkencyclus
2. Professionaliseringsbeleid

Ad 1. Gesprekkencyclus

Op onze school hanteren wij de gesprekkencyclus zoals die stichtingsbreed is afgesproken. Deze cyclus is opgebouwd uit twee cycli, te weten:

1. De ontwikkelingscyclus
2. De formele cyclus

In de ontwikkelingscyclus staat de permanente persoonlijke en vakinhoudelijke ontwikkeling centraal, maar daarnaast zijn ook het welbevinden van de medewerker, talentontwikkeling en duurzame inzetbaarheid onderwerp van gesprek. Hiertoe vinden regelmatig gesprekken plaats. 1 x in de drie jaar wordt iedere medewerker beoordeeld. Verslagen van bovenstaande gesprekken, certificaten, diploma's, kortom alles wat te maken heeft met het bevorderen van bekwaamheid, worden bewaard in het bekwaamheidsdossier, onderdeel van het personeelsdossier. Iedere medewerker onderhoudt zelf ook een bekwaamheidsdossier gedurende de gehele loopbaan in het onderwijs. Alle medewerkers werken met een Persoonlijk Ontwikkelplan. Dit wordt jaarlijks geactualiseerd.

De formele cyclus is bestemd voor tijdelijke medewerkers op onze school, alsook voor medewerkers in vaste dienst die een onvoldoende beoordeling krijgen in de ontwikkelingscyclus. In het laatste geval wordt dan een verbetertraject opgesteld. Wordt dit positief afgesloten, dan vindt weer doorstroming naar de ontwikkelingscyclus plaats.

Ad 2. Professionaliseringsbeleid

Doel van het professionaliseringsbeleid is het verbeteren en verder ontwikkelen van de deskundigheid van alle medewerkers. Hiertoe behoren:

- Het bevorderen van de kwaliteit van onderwijs
- Het bevorderen van de stichting- c.q. schoolontwikkeling
- Het waarmaken van de doelstellingen vanuit het koersplan van de stichting

De kwaliteit van het onderwijs staat of valt met de kwaliteit van de leraar. De professionalisering op onze school richt zich dus vooral op het handelen van de leraar. Er is voortdurend sprake van nieuwe inzichten en toepassingen in het onderwijs. Inhoud en werkwijze veranderen. Denk aan digitale toepassingen, veranderingen in vakkennis en vakinhoud, veranderingen in de leerlingpopulatie, veranderingen in het gedrag van de leerlingen en ouders. Personeelsleden in het onderwijs leren graag. Leren is immers hun vak.

Professionaliseren is verplicht in het onderwijs. Onze leraren krijgen daarvoor uren binnen hun jaartaak. Onze medewerkers volgen dan ook volop opleidingen en trainingen om zich verder te bekwamen. Hiervoor beschikken zij over een opleidingsbudget. Daarnaast vindt er op onze school 4 á 5 x per jaar collectieve scholing plaats voor het onderwijspersoneel,

meestal over onderwijskundige onderwerpen. Het voorstaande wordt vertaald in een nascholingsplan voor de gehele school.

Alle professionaliseringsactiviteiten van de schoolleider en de leraren op onze school worden vastgelegd in respectievelijk het Schoolleidersregister en het Lerarenregister.

2.e. Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in het onderwijsmanagement

Binnen Stichting Penta in Hoorn ressorteren 10 scholen en 1 school met 1 dislocatie. Op deze scholen werken 9 schoolleiders (waarvan 1 met twee scholen), een managementteam, bestaande uit 3 leidinggevend (Mariaschool) en 4 bouwteamleiders in functie.

Van de 9 schoolleiders zijn er 6 vrouw en 3 man. Het managementteam van de Mariaschool bestaat uit twee vrouwen en 1 man en de bouwteamleiders zijn allen vrouw. Van de 16 leidinggevend zijn er 12 vrouw. Dit is een percentage van 75 %.

Ons personeel bestaat voor 86 % uit vrouwen. Dit betekent dat er een redelijk evenredige verdeling is van de vrouwen in het management in onze stichting. Verdere stimuleringsmaatregelen zijn niet echt nodig gezien het feit dat de laatste jaren vooral vrouwen interesse hebben in een managementfunctie. Wel is het belangrijk om in de toekomst ook te zorgen voor een evenredige verdeling van de mannen in het management.

De oudste twee leidinggevend zijn mannen. Bij vertrek van een leidinggevende man is het dan ook raadzaam een goede verdeling van mannen en vrouwen in het management te monitoren.

Kweekvijver leidinggevend

Kijken we naar de leeftijd van de leidinggevend dan varieert deze van 33 jaar tot 60 jaar. Op korte termijn zal er geen vacature ontstaan wegens pensionering. Wel is de verwachting dat dit zal ontstaan wegens loopbaanontwikkeling of vrijwillig vertrek. Het voortzetten en vullen van de kweekvijver voor leidinggevend is dan ook essentieel.

Stimuleringsmaatregelen hiervoor zijn:

- a. Taaktoedelingsbeleid
LA- en LB-Leraren stimuleren om taken op zich te nemen waarmee zij zich kunnen voorbereiden op een leidinggevende functie, bijvoorbeeld voorzitter/kartrekker van commissies/netwerken/leergemeenschappen, bouw- of teamcoördinator, intern begeleider, lid (G)MR, etc.
- b. Functioneringsgesprekken
Bij gebleken benodigde kwaliteiten het deelnemen aan de kweekvijver voor leidinggevend ter sprake brengen. Om te toetsen of iemand ook daadwerkelijk leidinggevende kwaliteiten heeft, beschikken wij over de tool Talent Spotter van de AVS.
- c. Scholing
- Bij gebleken geschiktheid vergoedt de stichting de opleiding voor leidinggevende, alsmede een coachingsopleiding.

- Daarnaast is het behalen van een master (op hbo of universitair niveau) helpend om in de toekomst managementtaken op zich te nemen

3. Ons schoolconcept

Missie

Het kind van nu vraagt toekomstbestendig onderwijs. Het over je schaduw heen stappen en effectief omgaan met kritiek vraagt lef. De Bockxmeerschool staat voor “**leffendig onderwijs**” (levendig lesgeven met lef!). Leffendig staat bij ons voor in gesprek blijven, open staan voor verandering en de focus op persoonsvorming. We blijven op zoek naar het hoe, er is overleg en de weg mag voor iedereen anders zijn.

De kwaliteit van ons onderwijs is in orde: het is onze ambitie om de resultaten gezien onze populatie ruim boven het landelijk gemiddelde te houden.

Visie

Het didactisch handelen gaat uit van vakmanschap van elke leerkracht en medewerker. Er is bewustzijn op de verschillende pedagogische houdingen die men kan inzetten in de groep. Sturend waar het sturend moet en loslaten waar het kan. We blijven op zoek naar het hoe we dit levendig kunnen blijven vormgeven. Reflectie op het handelen van de professional is een wezenlijk onderdeel van teammomenten en gesprekscyclus. We benoemen elkaars talenten en we gaan om met erkende ongelijkheid.

Betrokkenheid, welbevinden en eigenaarschap zijn de kernwoorden van ons onderwijs. Bij evaluaties houden we rekening met de communicatie en interactie met ouders.

We erkennen het eigenaarschap van alle betrokkenen binnen onze organisatie en dit houdt in dat zij ook allemaal invloed hebben op ieder proces. Eigenaarschap verandert het “moeten” naar het “willen” en verhoogt de kwaliteit van ons onderwijs. In ons hele zijn willen we dit terug zien komen. Een vragende houding op elk niveau is noodzakelijk. Dit vraagt voor onze hele organisatie omdenken (van oud denken naar nieuw denken).

Eigenaarschap staat voor ons voor de mogelijkheden die een ieder binnen onze school heeft om invloed uit te oefenen op ieder proces. De motivatie van de leerlingen is nu nog gericht op het werken voor de leerkracht en we willen naar een **intrinsieke motivatie**. We verhogen de intrinsieke motivatie door de kinderen aan hun eigen leerdoelen te laten werken of het nut van een gegeven doel duidelijk te maken.

We versterken het **doelgericht** werken door gebruik te maken van methode materiaal en/of andere materialen die de leerstof betekenisvol kunnen maken. We zijn in ontwikkeling van het werken in drie standaard instructiegroepen naar persoonlijk (gepersonaliseerd) leren.

Vanuit de onderbouw is ingezet op het **aansluiten bij de ontwikkeling van het kind** en wordt er groepsdoorbrekend gewerkt. Dit draagt bij aan wat het onderwijs aan de kinderen van nu van ons vraagt.

4. Wettelijke opdrachten

De overheid stelt aan alle basisscholen een aantal wettelijke eisen ten aanzien van de kwaliteit en de inrichting van het onderwijs. In dit hoofdstuk wordt voor de onderwerpen kwaliteitszorg, inhoud van het onderwijs en de leerlingenzorg aangegeven hoe de Bernardus van Bockxmeerschool hieraan voldoet.

4.1 Kwaliteit en kwaliteitsbewaking

Leidinggevendenden, leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel van de Bockxmeerschool staan voor de uitdaging in het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs in een veranderende maatschappij.

De Bockxmeerschool stelt jaarlijks een jaarplan (bijlage 2) op waarin beschreven staat welke doelstellingen en activiteiten wij willen realiseren en welke scholing (op teamniveau of persoonlijk) daarvoor gewenst is. Over dit alles wordt jaarlijks verantwoording afgelegd in een jaarverslag (bijlage 3).

Om onze kwaliteit te bewaken stellen wij ons voortdurend de vragen: Waarin valt de kwaliteit van onze school op: doen we de goede dingen? Wordt de nagestreefde kwaliteit gerealiseerd: doen we dingen goed? Hoe maken we kwaliteit zichtbaar: hoe meten we wat we willen meten? Hebben anderen hetzelfde beeld als wij: vinden anderen dat ook?

De aanwezigheid van een professionele cultuur is in dit proces essentieel. In een professionele schoolcultuur handelen teamleden vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor zowel opbrengsten als voor processen die hierop van invloed zijn. Om deze professionele cultuur te stimuleren, stuurt de schoolleider expliciet aan op eigenaarschap, betrokkenheid, welbevinden, versterking van vakmanschap, verantwoordelijkheid en samenwerking die gericht is op kwaliteitsverbetering. Een klimaat waarin alle belanghebbenden zich positief betrokken zijn op elkaar, is in sterke mate van invloed op het verandervermogen van de school.

Wij maken gebruik van de volgende kwaliteitsinstrumenten:

- ✓ Methode gebonden toetsen
- ✓ LVS-toetsen van Cito
- ✓ IEP-eindtoets
- ✓ Toets kalender
- ✓ Ontwikkelingsperspectief
- ✓ Het handelingsgericht werken in de groepen
- ✓ Veiligheidsmonitor
- ✓ Risico Inventarisatie en Evaluatie
- ✓ Welzijnscheck
- ✓ Arbomeester
- ✓ Integraal (tevredenheidspeiling voor ouders en personeel)
- ✓ Lesbezoeken van LB-specialisten, IB'er en schoolleider
- ✓ Gesprekkencyclus: POP- en beoordelingsgesprekken
- ✓ Audit

- ✓ Schooljaarplan en jaarverslag

BvB specialisten onderwijskwaliteit

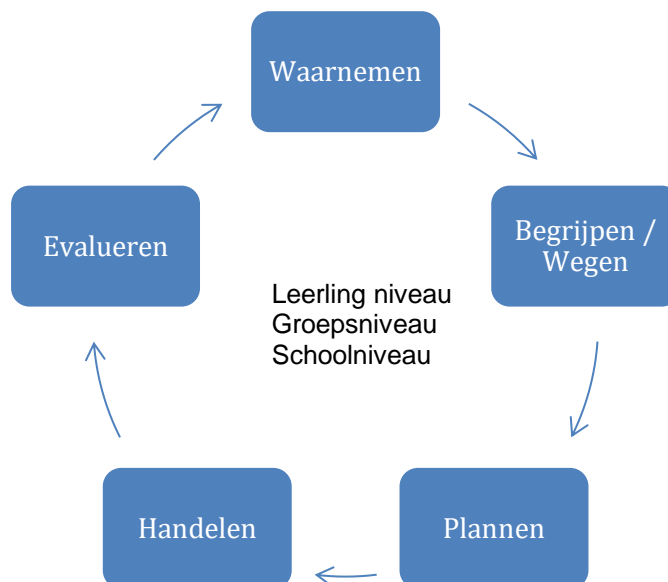
Er is een stuurgroep onderwijskwaliteit. Deze bestaat uit de schoolleider, de internbegeleider en de LB leerkrachten met een specialisme. De voornaamste opdracht is monitoren op kwaliteit en initiatieven ontwikkelen die ertoe leiden dat de onderwijskwaliteit planmatig wordt verbeterd.

Opbrengstgericht en handelingsgericht werken:

Onze uitgangspunten:

- Werken met gegevens
- Werken aan een brede ontwikkeling
- Werken vanuit visie
- Werken op drie niveaus: leerling, groep en school

Werken met een cyclus:



Op onze school werken we opbrengstgericht aan meet- en merkbare doelen.

Het proces opbrengstgericht werken heeft een vaste cyclus. Deze cyclus wordt doorlopen op leerling-, groeps- en schoolniveau.

- Stellen van (eigen) doelen ten aanzien van de leerprestaties (plannen).
- Specifiek inrichten van het onderwijsprogramma en –proces (handelen).
- Meten van de opbrengsten, merkbare en meetbare opbrengsten (evalueren).
- Verzamelen, evalueren en analyseren van de gegevens (waarnemen).
- Vaststellen van de onderwijsbehoeftes (begrijpen).
- Bijstellen van de instructie, het programma en (soms) de doelen (plannen).

Om de cyclus te kunnen doorlopen, werken we vanuit een vaste structuur. Er zijn 3 belangrijke ankerpunten: de groepsbespreking, de leerlingbespreking en de klassenconsultatie.

De inspectie van het onderwijs

Stichting Penta is met een pilot ingestapt in het vernieuwde toezicht kader van de inspectie van onderwijs. Op 21 maart 2017 heeft de inspectie onze school bezocht.

De conclusie van het concept-inspectierapport laat een “voldoende” zien op de beoordeelde aspecten voor onze school met een “goed” voor kwaliteitscultuur (bijlage 4). Het rapport is in te zien op de site van de inspectie.

4.2 Schooltijden

Wij hanteren het continuooster op vier dagen van 8.45-14.30 uur, de woensdag verzorgen wij het onderwijs van 8.45-12.15 uur.

De leerkrachten hebben om 14:45 uur een half uur verplicht pauze.

Vrije dagen

In totaal wordt er in de acht jaren basisonderwijs 7520 uur lesgegeven (940 per schooljaar). Jaarlijks wordt op de schoolkalender aangegeven op welke dagen er géén les wordt gegeven in verband met vakanties en studiedagen. De schoolvakanties worden vastgesteld volgens het vakantierooster, voorgesteld door het Samenwerkingsorgaan platform PO VO West-Friesland. Hierbij is rekening gehouden met regelingen vanuit het ministerie.

4.3 De inhoud van ons onderwijs

Het werken met doelen staat voorop. De (TULE) doelen die wij gebruiken halen wij van de SLO site. Daarnaast werken wij met de (doelen uit de) methodes Taal Actief, Veilig Leren Lezen, VNL, Estafette, Nieuwsbegrip, Groove me, Pennenstreken, Handschrift, Wereld in Getallen, Met Sprongen Vooruit, Schatkist, Topo Wereld en Wijzer door het Verkeer. Om het thematisch onderwijs inhoudelijk vorm te geven maken we gebruik van de kerndoelen voor oriëntatie op jezelf en de wereld en kunstzinnige oriëntatie van SLO, gebruiken we bronnenboeken en maken we gebruik van o.a. de techniektoetsen. We stimuleren een onderzoekende houding en streven naar het stellen van onderzoeksvragen.

	Wie	Wanneer	Ambitie
Ononderbroken ontwikkelingsproces			
Toetsen (voortgang van ontwikkeling) Leerlingvolgsysteem + analyse op kind en op groepsniveau (toets gegevens vs. de	Leerkracht	Methodetoetsen, kennisdoelen, sociaal-emotionele doelen, cito-toetsen, rapportfolio ParnasSys en One-note, eindtoets.	Toetsen zijn dienend aan de ontwikkeling van de leerling en aan ons onderwijs.

verwachtingen en aandacht voor de kinderen die onvoldoende profiteren van de het onderwijs.)	Leerkracht, IB'er, schoolleider	Groepsbesprekingen 3 x per jaar, leerlingenbespreking, analyses Cito-toetsen.	Samen een breed beeld hebben van de leerling en de begeleiding voor deze leerling zo goed mogelijk afstemmen op zijn/haar behoefte.
Teamkennis van de kerndoelen en de referentieniveau's op taal en rekengebied.	Leerkracht, IB'er, schoolleider	Cruciale doelen voor rekenen, taal en spelling. Groep 8 voorbereiding op de eindtoets.	Leerkrachten kennen de doelen voor de vakgebieden en stemmen hun onderwijs daar op af.
Didactisch handelen -> differentiatie, zorgdragen voor actieve en betrokken leerlingen, structuur in lessen en opbouw, afstemming onderwijs op groep en individu (Kunnen uitleggen waarom je bepaalde keuzes in het lesgeven maakt.).	Leerkracht, IB'er en schoolleiding	Teammomenten en "theetjes" over leffendig onderwijs, klassenbezoeken aan elkaar, van IB'er en schoolleiding en van specialisten en leerkrachten.	Betrokkenheid is leidend voor ons didactisch handelen.
Afstemming onderwijsaanbod aansluitend op instroom en uitstroom	Leerkracht	Jaargroepgebonden en groepsdoorbrekend waar dit aan sluit bij de ontwikkeling van de leerling.	Op weg naar gepersonaliseerd leren.
Actief burgerschap/ sociale integratie/ kennis hebben van en kennismaken met verschillende culturele achtergronden van leeftijdsgenoten (bijdrage aan democratische rechtsstaat.).	Leerkracht	Integratie in de lessen, benoemen van verschillen, actieve participatie met de Brede School, Martha Flora, ODC De Carroussel, Lindendael, Kindergemeenteraad.,	Actieve deelname aan de samenleving.
OPP	Leerkracht en IB'er	Kinderen met een langzame ontwikkeling (waarschijnlijke uitstroom onder het algemene eindniveau) zodat leerstof op maat geboden wordt.	Ieder krijgt het onderwijsaanbod dat past bij zijn/haar ontwikkeling.
Schoolklimaat			
Sociaal, fysieke en psychologische veiligheid (nadruk op pesten en incidenten).	Leerkracht, gedragsspecialist, IB'er en schoolleider	In de klas en tijdens schoolse activiteiten buiten de klas, aandacht voor pestgedrag, gebruik maken van "Goed gedaan", Schooljudo, aspecten uit "ZIEN". Gesprekken met leerlingen worden cyclisch gevoerd.	Kinderen ontwikkelen zich optimaal. Grenzen van gedrag zijn duidelijk. Ouders/verzorgers zijn tevreden over de school.

		<p>Protocollen worden nageleefd. Tevredenheidsvragenlijsten worden cyclisch uitgezet en geïnterpreteerd.</p>	
Pedagogisch klimaat	<p>Leerkracht alle medewerkers</p>	<p>In de klas en tijdens schoolse activiteiten buiten de klas worden regels opgesteld en nageleefd (normen en waarden), klassenmanagement is afgestemd op zelfstandigheid en zelfredzaamheid. In en rond de school en te allen tijde.</p>	<p>Kinderen willen graag naar school en verliezen op school de tijd door hun betrokkenheid. Kinderen ontwikkelen zich optimaal. Kinderen voelen zich veilig.</p>

4.4 Wat hebben onze leerlingen nodig?

Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. We proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken.

Aanwezig op school:

- Pestprotocol
- Gedragsprotocol
- Protocol schorsen en verwijderen (bijlage 5)
- Methode sociale opvoeding: "Goed Gedaan"
- Positief Social Media Protocol
- Protocol grenzen aan gedrag (inclusief stappenplan)

Sociale Veiligheid

De school waarborgt de sociale 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

De leraar registreert incidenten in Parnassys en stelt de schoolleider en de IB'er daar van in kennis. Een incident wordt geregistreerd als de leraar/de schoolleider inschat dat het werkelijk een incident is of na een officiële klacht. De intern begeleider analyseert jaarlijks de

gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stelt in overleg met de schoolleider op basis daarvan verbeterpunten vast.

De schoolleider registreert incidenten op lerarenniveau in het personeelsdossier. Een incident wordt geregistreerd als de leraar/de schoolleider inschat dat het werkelijk een incident is of na een officiële klacht. De schoolleider bespreekt de registratie met de P&O medewerker van Penta en stemt eventuele vervolgcacties af.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels waaronder pleinregels. De regels zijn gedragsregels (Hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling ("Goed Gedaan"). De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

Grotere incidenten worden (in eerste instantie) afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de schoolleider en/of de intern begeleider betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten. Het protocol Grenzen aan gedrag (bijlage 6) is van toepassing. Het stappenplan wordt samen met de leerkracht, de leerling en de gedragspecialist besproken en ingevuld. De ouders en de intern begeleider en de schoolleider worden hierover ingelicht.

De school beschikt over een klachtencommissie, twee interne contactpersonen (ook pestcoördinatoren) en een externe vertrouwenspersoon. De school beschikt over een preventiemedewerker vanuit Stichting Penta in de persoon van Ellen Bosma. In de schoolgids worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid.

In een driejarige cyclus worden tevredenheidsonderzoeken uitgezet onder leerlingen, ouders en personeel.

Brede School activiteiten

Vanaf het schooljaar 2010-2011 worden er Brede School activiteiten georganiseerd met als doel om de sfeer in de wijk te verbeteren. Er was in de loop der jaren een vijandige sfeer ontstaan tussen de leerlingen van basisschool Het Fluitschip en de leerlingen van de Bockxmeerschool. Door het organiseren van onderwijs ateliers voor de leerlingen van verschillende groepen van beide scholen, is het gelukt om de leerlingen op een positieve manier kennis met elkaar te laten maken. In de evaluatie van dit project en in de praktijk van de dag is het succes hiervan duidelijk naar voren gekomen. Voor de Brede School activiteiten neemt de LB specialist van onze school deel aan de werkgroep.

Onze **ambities** zijn:

- De school is een veilige school.
- Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om.
- In de groepen 1 t/m 8 worden (preventieve) lessen gegeven gericht op sociaal emotionele opvoeding.
- Brede School activiteiten met leerlingen van basisschool Het Fluitschip op het gebied van sport en cultuur en omgaan met social media.
- De school ziet er verzorgd uit.

➤ **Beoordeling**

De ambities worden jaarlijks beoordeeld door de schoolleider, de intern begeleider en het team en met de schoolleider van Het Fluitschip. Jaarlijks wordt er een analyse opgesteld op basis van de incidentenregistratie. Verbeterpunten worden meegenomen in het nieuwe jaarplan.

Verbeter- en actiepunten

- Het houden van thema-informatie bijeenkomsten voor ouders.
- Om te controleren of leerlingen zich echt sociaal veilig voelen, bevraagt de school leerlingen (via de Veiligheidsmonitor, bijlage 7), ouders (tevredenheidsonderzoeken van Integraal, bijlagen 8) en leraren (Welzijnscheck, bijlage 9) m.b.t. het aspect sociale veiligheid.
- Borgen van sociaal-emotionele vorming (aspecten uit “ZIEN”) in het rapportfolio.
- Verder continueren en vormgeven van de brede school activiteiten in samenwerking met de combinatie functionaris cultuur en Het Fluitschip.

ARBO beleid

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van ongevallen en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen.

De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig. Regelmatig worden er ontruimingsoefeningen gehouden (minimaal 2 x per jaar). Op school is een Veiligheidsmap aanwezig (bijlage 10).

Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)

Conform de Arbocatalogus PO wordt eens in de vier jaar een nieuwe RI&E opgesteld en wordt jaarlijks het plan van aanpak geactualiseerd (bijlage 11). De schoolleider wordt hierin ondersteund door ArboRapport en de coördinatie van de bovenschoolse preventiemedewerker.

4.5 Onze leerlingenzorg

Visie op ondersteuning van de school

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien.

Visie op ondersteuning van het samenwerkingsverband

De missie passend onderwijs van het Samenwerkingsverband de Westfriese Knoop gaat over het aansluiten van het onderwijsaanbod bij de onderwijsbehoeften van alle leerlingen! Dat betekent dat iedere leerling een onderwijsaanbod krijgt dat passend is. Het Samenwerkingsverband de Westfriese Knoop speelt een ondersteunende en faciliterende rol bij het continu optimaliseren van het onderwijs.

De meeste leerlingen kunnen zich probleemloos ontwikkelen in het basisonderwijs. Leerlingen met een specifieke ondersteuningsbehoefte zijn sterker afhankelijk van de kwaliteit van het onderwijs. De mate waarin hun ondersteuningsbehoefte een belemmering vormt, hangt af van de basiskwaliteit en het niveau van de ondersteuning van het onderwijs. De leerkracht speelt dus een grote rol in het aanbieden van een passend onderwijsaanbod. Passend onderwijs vraagt een continue investering in goede didactische en pedagogische vaardigheden van leerkrachten, hoge verwachtingen en een schoolcultuur waarin resultaten op alle niveaus zichtbaar worden gemaakt (professionaliseren). Passend onderwijs staat voor:

1. Leerling ontplooiing! Ieder die werkt met leerlingen gaat uit van de ontwikkelingsmogelijkheden van een leerling (en niet van de beperkingen).
2. Doen wat werkt! Ontwikkelingsmogelijkheden van een leerling worden vertaald in haalbare onderwijs-, scholings- en ondersteuningsdoelen met een sterk handelingsgericht karakter.
3. Samenwerken! Alle partners gaan voor resultaatgerichte samenwerking en leggen aan elkaar verantwoording af. Partners zijn leerlingen, ouders en professionals in het onderwijs, in de zorg en bij de gemeenten.

Basisondersteuning

De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leerkracht. De intern begeleider heeft een coördinerende taak. Indien nodig wordt externe hulp ingeroepen.

Sterke punten en grenzen aan de ondersteuning

Leerkrachten denken in termen van onderwijsbehoeften in plaats van in tekorten. Leerkrachten hebben zicht op de doelen en zijn in staat om de opbrengsten te analyseren, daarnaast leggen zij de relatie met leerkrachtengedrag en lesinhoud. Er is een structureel aanbod voor meer en hoogbegaafde leerlingen. Er is een structurele aanpak dyslexie. Leerkrachten worden extra ondersteund door een gedragsspecialist.

Ambities en ontwikkeldoelen

Wij zijn met het team op zoek naar hoe we zoveel mogelijk vanuit het kind ons onderwijs kunnen organiseren, gericht op een optimale ontwikkeling van ieder individu. We onderzoeken hoe we ons jaarklassensysteem dienend kunnen maken aan de ontwikkeling van alle leerlingen en waar gewenst, wordt groepsdoorbrekend gewerkt (bijlage 20).

Ondersteuningsplan

In het ondersteuningsplan (bijlage 18) is de totale ondersteuningsstructuur van onze school beschreven.

Het ondersteuningsplan is opgesteld om inzicht te geven in onze zorg- en ondersteuningsstructuur en is er voor de leerkrachten, ouders, onderwijsinspectie, bestuurder, maar vooral ten behoeve van onze leerlingen.

Perspectief op School

Perspectief op School geeft een overzicht met een beknopt beeld van de ondersteuning die de school de kinderen kan bieden (zie bijlage19).

5. Analyse van het functioneren van de school

De schoolleider

De schoolleider streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie en tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur.

De professionele cultuur vraagt van de schoolleider om:

- te werken aan ontwikkeling
- het monitoren van processen
- inspireren tot het wij-denken
- vertrouwen te hebben om los te laten en ruimte te geven
- solidair te zijn (durven te dromen, verbindingen te maken en sturen op input)
- dynamisch te werken (met lef, lange termijn denken en sturen op kwaliteit)
- richten op gedrag dat weet te binden, boeien en bouwen

De schoolleider heeft vier keer in het jaar een gesprek met de bestuurder, waarvan eens in de twee jaar een beoordelingsgesprek. Een mandaatcontract wordt opgesteld en ondertekend.

De intern begeleider

De intern begeleider en de schoolleider bewaken samen de kwaliteit van het onderwijs.

De IB'er:

- is verantwoordelijk voor de leerling ondersteuning en heeft coördinerende en begeleidende taken
- helpt leerkrachten en ouders met hulpvragen over kinderen en voert ook gesprekken met ouders, leerkracht en het kind
- is breed geïnformeerd over passend onderwijs en weet externe partijen te benaderen waar dit nodig is.

Het analyseren van toetsgegevens is standaard onderdeel ter kwaliteitsverbetering. Dit wordt geëvalueerd in de groepsbesprekingen (zie ondersteuningsplan in de bijlage).

De leerkracht

Naast de competenties van de leerkracht beschreven in het Integraal Personeelsbeleid van Penta hanteren wij een professionele ambitie voor de BvB leerkracht:

De kinderen van de eerste dag tot en met de laatste dag van het schooljaar optimaal begeleiden in hun ontwikkeling (passend onderwijs); zowel cognitief als sociaal emotioneel. Betrokkenheid en eigenaarschap zijn de basis voor onze lerende organisatie. Wij vragen van de leerkracht:

- **Zichtbaar planmatig werken**
 - Groepsplan (overzicht in klassenmap, aanpak per niveaugroep)
 - In de weekplanning (klassenmap)
 - Thema's inplannen voor het hele schooljaar (kerndoelen dekkend)
 - Doel- en handelingsgericht
 - LEFFENDIG

- **Zicht op verschillende niveaus en daarop adequaat anticiperen**
 - Aansluiten bij de ontwikkeling van de leerling richting gepersonaliseerd leren
 - Vastleggen op het rapportfolio (doelen)

- **Team – samenwerken**
 - Analyseren van de "toetsgegevens" op groeps- en schoolniveau om gezamenlijk het onderwijs te verbeteren
 - Inzet van eigen talenten en die van collega's (gouden/gave uurtje, uitwisselen van leerlingen, groepsdoorbrekend)
 - Hulp bieden/vragen aan collega's (o.a. bouwoverleg, casus bespreken)
 - Out of the box en denken in kansen
 - Voortzetten en uitbouwen van de geboden ondersteuning
 - Evalueren en borgen in (groeps)gesprekken met de IB'er

- **Communiceren**
 - Reflecteren op eigen handelen (Vraag collega mee te kijken/denken, Waarom doe ik dit? of Hoe kan het anders?)
 - Reflecteren vanuit de volwassen ego positie
 - Open houding en vragen stellen

- **In ontwikkeling blijven, werken aan je competenties**
 - Feedback vragen/collegiale consultatie
 - Scholing
 - Vakliteratuur

Deze ambities worden bij de start van het schooljaar tijdens de POP gesprekken besproken. Tijdens de POP gesprekken worden de plannen gericht op kwaliteit voor het komende schooljaar met elkaar gedeeld alsmede wat er voor nodig is om deze plannen te realiseren. Collegiale consultatie kan ingezet worden voor het in kaart brengen van persoonlijke ontwikkeling. Dit wordt vastgelegd in een verslag en hier wordt in het voorjaar op terug gekomen en de plannen worden eventueel bijgesteld. Aan het einde van het schooljaar vindt een evaluatie plaats.

In de jaaragenda worden teamscholingen opgenomen en is er ruimte voor persoonlijke scholing (bijlage 21).

Eens in de vier jaar worden er beoordelingsgesprekken gevoerd, klassenconsultatie is daar een onderdeel van en het Penta beoordelingsformulier wordt hiervoor ingevuld. De schoolleider draagt hiervoor de verantwoordelijkheid en neemt de gesprekscyclus op in de jaarplanning.

We hanteren de IPB gesprekkencyclus van Penta. Nieuwe leerkrachten worden begeleid door de schoolopleider in de school, de schoolleider en de opleidingscoördinator.

Wij verhogen de kwaliteit van ons onderwijs door o.a. te werken met LB-leerkrachten met een specialisme.

Organisatie

Ontwikkelteams hebben een mandaat om beslissingen te nemen.

De schoolleiding kan een beslissing met zwaarwegende argumenten herroepen.

Discussies worden gevoerd in de ontwikkelteams.

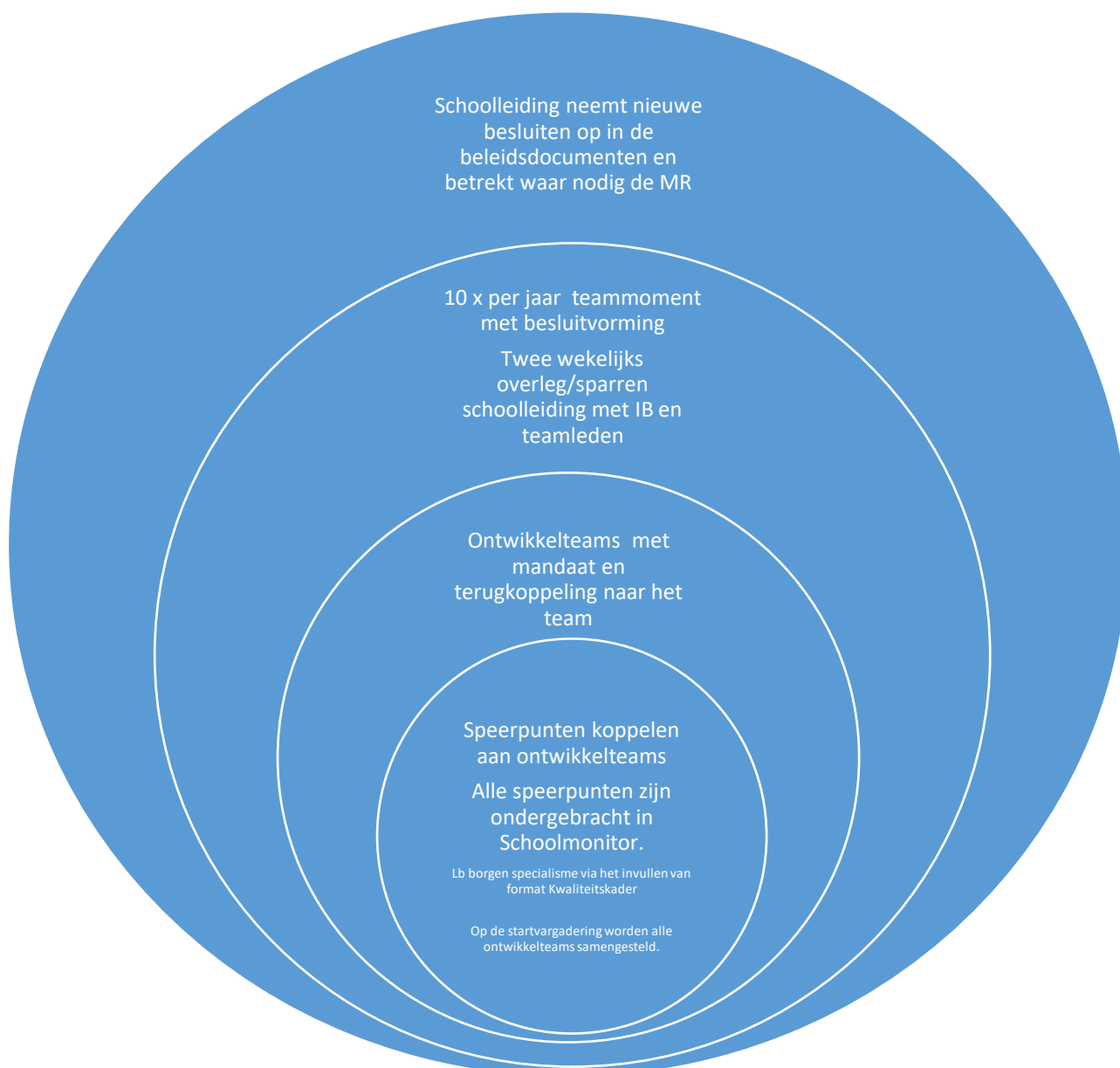
Het ontwikkelteam koppelt regelmatig besproken zaken terug aan het team en schoolleiding.

Het team kan een ontwikkelteam van advies/feedback voorzien.

Het traject wordt geborgd in het format Kwaliteitskader door de schoolleiding en/of een deelnemer van het ontwikkelteam.

Overleg/sparren met schoolleiding en IB in tweewekelijks overleg:

teamleden zijn uitgenodigd om deelnemer te zijn, vooraf aangeven zodat de tijd aangepast kan worden.



Resultaten

Opbrengstgericht werken betekent dat opbrengstgegevens van de leerlingen gebruikt worden om het onderwijsproces te verbeteren zodat de leerlingprestaties toenemen.

- We onderzoeken de opbrengsten op leerling-, groeps- en schoolniveau. Opbrengsten op groepsniveau worden geanalyseerd door de leerkracht en de intern begeleider. Deze analyse geeft input voor het groepsplan dat voor de volgende periode opgesteld wordt door de leerkracht.
- Opbrengsten op schoolniveau worden door de intern begeleider en de schoolleiding geanalyseerd en met de leerkrachten besproken. De analyses geven richting aan leerkrachtengedrag, het onderwijsaanbod en de nascholing op individueel niveau en/of teamniveau.
- De opbrengsten worden minimaal met twee leerkrachten van opeenvolgende leerjaren gedeeld, zodat er sprake is van teamleren, collegiale consultatie en men elkaar kan inspireren en/of ondersteunen.
- Het team heeft overzicht over de leerlijnen van de hoofdvakken.
- De streefdoelen per schooljaren liggen minimaal op het niveau van het landelijk gemiddelde en waar het kan hoger.
- De analyse van de opbrengsten en conclusies zijn op aanvraag ter inzage (bijlage 17).

6. Langetermijnontwikkelingen

Zelfevaluatie “Onderweg naar”

	Lerende kind	Lerende organisatie
Krachtig		
Betrokkenheid en welbevinden	School is iedere dag een uitdaging Je mag er zijn	Werkplezier i.p.v. werkdruk De leerkracht doet er toe
Eigenaarschap	Talentontwikkeling Kindgericht rapport (1-2)	Leffendig onderwijs Specialisten LB Samenwerking 1-2-3-4 Van “ik” naar “wij” denken
Kwaliteit	Leesrijpheidstest van Ewald Vervaeke	Gesprekscyclus (“POP”-gesprekken anders), bewust kiezen voor toetsen, analyseren van toetsen en evalueren, procesgericht Borgen In gesprek blijven
Veiligheid	Sociale veiligheid, materiële veiligheid	Professionele cultuur, communicatie, kwetsbaar durven opstellen, hulp vragen
Samenwerking	Leren van en met elkaar (in de groep én groepsdoorbrekend) Aansluiten bij de gevoels- en belevingswereld	Leren van en met elkaar Samenwerking groepen 1-2-3-4
Aansluiten bij ontwikkeling van	Doorgaande leerlijnen Gedragsproblemen blijven uit (1-2-3-4)	Groepsdoorbrekend werken Leesrijpheid van Ewald Vervaeke
Differentiatie	Werken op niveau Ontmoeten van gelijkgestemden Fouten maken moet Flexibele werkplekken, waar je je prettig bij voelt	Aanbod aanpassen in minimaal 3 niveaus Out of the Bockxklas Fouten maken moet Aandacht voor executieve vaardigheden Methode als hulpmiddel voor het bereiken van de doelen

Ouders	Gezamenlijk optrekken Educatief partnerschap	Meenemen in proces, laten beleven, feedback geven We blijven in gesprek
Autonomie	Persoonlijke doelen stellen Samenwerken mag	Samen doelen stellen, eigenheid in uitwerking Persoonlijke doelen stellen (POP) Doen is de beste manier van denken
Ruimte	Je mag zijn wie je bent, eigenheid	Willen i.p.v. moeten, flow
	Lerende kind	Lerende organisatie
Ambitie		
Betrokkenheid en welbevinden	School is ieder moment een uitdaging	Ieder kind zien!
Eigenaarschap	Talentontwikkeling Rapport/Portfolio kindgericht Doorgaande leerlijn zelfstandig werken (naar verantwoordelijk leren)	Leffendig onderwijs Samenwerking 1 t/m 8 Van "ik" naar "wij" denken Verantwoordelijkheid nemen Doorgaande leerlijn zelfstandig werken (naar zelfverantwoordelijk leren)
Kwaliteit	Onderzoekend en ondernemend leren	Onderzoekend en ondernemend leren
Veiligheid		Hulp vragen, kwetsbaar opstellen
Samenwerking		Samenwerking 1 t/m 8
Aansluiten bij ontwikkeling van	Gedragsproblemen blijven uit (1-8) Gepersonaliseerd leren	Groepsdoorbrekend werken
Differentiatie		Gepersonaliseerd leren Methode als hulpmiddel voor het bereiken van de doelen
Ouders	Rapport/Portfolio	Rapport/Portfolio
Autonomie	Voorbeeldgedrag Doelgericht	Voorbeeldgedrag Doelgericht
Ruimte	Eigenheid	Wie het weet mag het zeggen Proeftuin

Meerjarenplan

Het team heeft gedurende schooljaar 2017-2018 vanuit de visie van de school de volgende speerpunten voor de komende vier jaren in kaart gebracht. Vanuit de paraplu van **betrokkenheid** wordt er aan de verschillende kwaliteitskaders gewerkt. De kwaliteitskaders worden middels een format in beeld gebracht en jaarlijks bijgesteld door de werkgroep.

Waartoe	Hoe	Wanneer
Betrokkenheid Talenten / Meervoudige intelligente	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Eigenaarschap ➤ Vakgebieden overleg ➤ Leren leren 	Proeftuin in 17-18 Evalueren en uitbouwen 2018-2019 en verder
Betrokkenheid Rapportfolio	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Eigenaarschap ➤ Doelgericht werken / gesprekken ➤ Borgen ➤ Persoonlijk leren ➤ Sociaal emotioneel ➤ Administratie versimpelen 	2017 gestart met een demo versie, digitale versie volgt in schooljaar 18-19 Jaarlijks evalueren
Betrokkenheid Leffendig onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Eigenaarschap ➤ Overleg met elkaar ➤ Doelgericht werken ➤ Professionele cultuur / visie ➤ Lees- en rekenrijp 	Tijdens teammomenten visie en de professionele cultuur borgen, ieder jaar. Collegiale consultaties Klein overleg in bouwen , theetjes etc.
Betrokkenheid Thematisch werken	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Eigenaarschap ➤ Coöperatieve werkvormen ➤ Doelgericht werken ➤ Vakgebieden overleg ➤ Klassenmanagement ➤ Borgen 	Met elkaar thema's voorbereiden Doelen-mina's groep Teammomenten

Kwaliteitskader

format

Betrokkenheid	Onderwerp/doel	
	Onderzoeken	
	Organiseren	
	Uitvoeren	
	Evalueren	
	Borgen	
	Vieren	
Afspraken		

Zie de bijlagen 12, 13, 14 en 15 voor de ingevulde formats van de vier kwaliteitskaders en de route in bijlage 16.

Bijlagen overzicht

Bijlage 01	Koersplan Stichting Penta 2017 e.v.
Bijlage 01a	Kwaliteitsstelsel Stichting Penta
Bijlage 02	Schooljaarplan 2017-2018
Bijlage 03	Jaarverslag 2016-2017
Bijlage 04	Inspectie rapport Stichting Penta 2017
Bijlage 05	Protocol kortdurend schorsen en verwijderen
Bijlage 06	Protocol grenzen van gedrag
Bijlage 07	Veiligheidsmonitor 2018
Bijlage 08	Oudertevredenheidspeiling 2018
Bijlage 09	QuickScan welzijn personeel 2018
Bijlage 10	Inhoudsopgave veiligheidsmap
Bijlage 11	RI&E Plan van Aanpak 2017
Bijlage 12	Kwaliteitskader talenten en meervoudige intelligentie
Bijlage 13	Kwaliteitskader rapportfolio
Bijlage 14	Kwaliteitskader leffendig onderwijs
Bijlage 15	Kwaliteitskader thematisch onderwijs
Bijlage 16	Borgingsdocument route
Bijlage 17	Analyse en conclusie Cito resultaten en lep 2017
Bijlage 18	Ondersteuningsplan 2018-2022
Bijlage 19	POS rapportage 2016-2017 voor ouders
Bijlage 20	Kwaliteitskader samenwerking 1-4
Bijlage 21	Nascholingsplan 2017-2018