

Schoolplan 2020-2024

OBS De Achtbaan
Voorhout

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie	4
1.3 Procedures	4
2 Schoolbeschrijving	5
2.1 Schoolgegevens	5
2.2 Kenmerken van het personeel	5
2.3 Kenmerken van de leerlingen	5
2.4 Kenmerken van de ouders	6
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	6
2.6 Risico's	7
2.7 Landelijke ontwikkelingen	7
3 Onderwijskundig beleid	8
3.1 De missie van de school	8
3.2 De visies van de school	8
3.3 Levensbeschouwelijke identiteit	9
3.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	10
3.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	10
3.6 Leerstofaanbod	10
3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	11
3.8 Taalleesonderwijs	12
3.9 Rekenen en wiskunde	13
3.10 Wereldoriëntatie	13
3.11 Kunstzinnige vorming	14
3.12 Bewegingsonderwijs	14
3.13 Wetenschap en Technologie	14
3.14 Engelse taal	14
3.15 Les- en leertijd	14
3.16 Pedagogisch handelen	15
3.17 Didactisch handelen	15
3.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	15
3.19 Klassenmanagement	15
3.20 Zorg en begeleiding	16
3.21 Afstemming	16
3.22 Talentontwikkeling	16
3.23 Passend onderwijs	17
3.24 Opbrengstgericht werken	17
3.25 Resultaten	17
4 Personeelsbeleid	19
4.1 Integraal Personeelsbeleid	19
4.2 Organisatorische doelen	19
4.3 De schoolleiding	19
4.4 Beroepshouding	20
4.5 Professionele cultuur	20
4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires	20
4.7 Werving en selectie	20

4.8	Introductie en begeleiding	21
4.9	Taakbeleid	21
4.10	Collegiale consultatie	21
4.11	Klassenbezoek	21
4.12	Persoonlijke ontwikkelplannen	21
4.13	Het bekwaamheidsdossier	21
4.14	Intervisie	22
4.15	Gesprekkencyclus	22
4.16	Beoordelingsgesprekken	22
4.17	Professionalisering	22
4.18	Teambuilding	22
4.19	Verzuimbeleid	22
4.20	Mobiliteitsbeleid	23
5	Organisatiebeleid	24
5.1	Organisatiestructuur	24
5.2	Groeperingsvormen	24
5.3	Het schoolklimaat	24
5.4	Veiligheid	25
5.5	Arbobeleid	25
5.6	Interne communicatie	26
5.7	Samenwerking	26
5.8	Contacten met ouders	26
5.9	Overgang PO-VO	26
5.10	Privacybeleid	27
5.11	Voor- en vroegschoolse educatie	27
5.12	Voor-, tussen- en naschoolse opvang	27
6	Financieel beleid	28
6.1	Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	28
6.2	Externe geldstromen	28
6.3	Interne geldstromen	28
6.4	Sponsoring	28
6.5	Begrotingen	29
7	Zorg voor kwaliteit	30
7.1	Kwaliteitszorg	30
7.2	Kwaliteitscultuur	30
7.3	Verantwoording en dialoog	30
7.4	Wet- en regelgeving	30
7.5	Quick Scan - Zelfevaluatie	30
7.6	Vragenlijst Leraren	31
7.7	Vragenlijst Leerlingen	31
7.8	Vragenlijst Ouders	32
8	Strategisch beleid	33
8.1	Strategisch beleid	33
9	Formulier "Instemming met schoolplan"	34
10	Formulier "Vaststelling van schoolplan"	35

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2020-2024 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Stichting Openbaar Onderwijs Duin-en Bollenstreek 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). De onderscheiden beleidsterreinen in dit schoolplan komen (deels) overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezichtkader. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we de competenties (in de geest van de wet Beroepen in het onderwijs) die wij hanteren voor de persoonlijke ontwikkeling van onze werknemers. Deze competenties vormen de rode draad in ons personeelsbeleid

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de stichting Openbaar Onderwijs Duinen Bollenstreek, in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij

spreken in dit geval van ambities (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 verbeterdoelen (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 2016-2020. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak willen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan opstellen. In een jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren

1.3 Procedures

Het schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd bij de nulmeting (via Quick Scan en vragenlijsten). 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. Met behulp van de jaarlijkse Quick Scan stellen we per jaar vast wat er (niet) goed gaat en bepalen we onze verbeterdoelen, in relatie met ons schoolplan en de voorgenomen verbeterpunten .

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Openbaar Onderwijs Duin-en Bollenstreek
Algemeen directeur:	Dhr. P. Went
Adres + nummer:	Jan de Ridderstraat 24
Postcode + plaats:	2201DN Noordwijk
Telefoonnummer:	071 - 820 00 40
E-mail adres:	sandra.vanbeelen@obodb.nl
Website adres:	http://www.obodb.nl/

Gegevens van de school	
Naam school:	OBS de Achtbaan
Directeur:	Dhr. J. Stout
Adres + nummer.:	Beukenrode 107
Postcode + plaats:	2215 JC Voorhout
Telefoonnummer:	0252214396
E-mail adres:	info@obsdeachtbaan.nl
Website adres:	www.obsdeachtbaan.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie bestaat uit een directeur en twee adjunct-directeuren. De directie vormt samen met vier collega's die de taak van bouwcoördinator op zich hebben genomen (bouw 1-2, bouw 3-4, bouw 5-6 en bouw 7-8) het managementteam (MT) van de school.

Verder heeft iedere locatie haar eigen IB-er. De IB - ers hebben wekelijks onderling overleg en in ieder geval één keer per maand gezamenlijk overleg met de directeur.

Het team bestaat uit 55 medewerkers waarvan 45 vrouw en 10 man

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school telde op 1 oktober 2019 612 leerlingen. De leerlingen hebben geen gewicht op een uitzondering na. De kinderen wonen in de directe omgeving van de locatie waar zij naar school toe gaan. Enkele kinderen komen uit het naastgelegen Sassenheim.

De kinderen spreken de Nederlandse taal goed en de relatie tussen ouders en kinderen is in het algemeen warm te noemen. De kinderen beschikken in zijn algemeenheid over ruim voldoende materiële middelen.

Het leerlingaantal van de school stijgt de laatste tijd door demografische ontwikkelingen. Op de locatie Beukenrode is intern een peuterspeelzaal gehuisvest onder andere om een doorlopende instroom van kinderen te bevorderen.

Op grond van onze leerlingpopulatie hebben we de volgende aandachtspunten:

- nastreven van een veilig sociaal klimaat
- nastreven van hoge opbrengsten
- aandacht voor meer-en hoogbegaafdheid
- de daltonaspecten: zelfstandigheid, zelfverantwoordelijkheid en samenwerking.

2.4 Kenmerken van de ouders

Onze school is met haar drie locaties verspreid over het dorp.

De locatie Beukenrode is gelegen in het "oude dorp" over de spoorlijn. Ongeveer de helft van de ouders woont ook indit deel van Voorhout. De andere helft van de ouders woont in de nieuwbouwwijk Hoogh Teijlingen en bereikt via het tunneltje onder het spoor de school. Het opleidingsniveau van ouders in het oude dorp kenmerkt zich door MBO/HBO - niveau. De ouders uit de nieuwbouwwijk kenmerken zich door het hoge HBO-gehalte.

In Oosthout staat de locatie Distelweg. Deze wijk bestaat ongeveer 20 jaar. Na de aanvankelijke hoge instroom van "nieuwe" Voorhouters is deze wijk langzaam aan het vergrijzen. Het opleidingsniveau van ouders is over het algemeen te kenmerken als MBO/HBO.

De locatie Cluster bestaat sinds het jaar 2001. De ouders zijn voornamelijk afkomstig uit de nieuwbouwwijk Hoogh Teijlingen en Hoogh Kamer en het gebied achter de Oosthoutlaan. het opleidingsniveau van ouders is te kenmerken als gemiddeld HBO-niveau. In deze locatie merken we dat veel ouders vanuit Oosthout verhuizen naar deze wijk.

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
1. Enthousiast en stabiel team 2. Professioneel > veel kennis/ ervaring in huis 3. Veel mannen voor de klas 4. Overlegcultuur > veel samenwerken 5. Rode lijn tussen de locaties > locaties hebben eigen karakter> verschillende doelgroepen aanspreken 6. Op alle locaties een locatieleider en IB'er 7. Willen blijven ontwikkelen (zowel leerlingen als leerkrachten)> grow mindset 8. Doorgaande lijn van kleuters naar groep 8 9. Lerende organisatie 10. Inzet van ict vanaf de kleuters al 11. Denken vanuit positieve kant, oplossend	1. Vitaliteitsbeleid school 2. Beter inzetten van middelen op school 3. Er is weinig ruimte in de gebouwen om materialen op te slaan. 4. Meer terugkoppelen opgedane winst uit cursussen 5. Er is te weinig collegiale consultatie

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
1. E-twinning(Contact met scholen in buitenland) 2. Goede samenwerking voortgezet onderwijs. 3. Gezonde school 4. digitale geletterdheid 5. Gemeente, milieu en duurzaamheid 6. Stichtingen gezonde levensstijl betrekken 7. Datagestuurd werken	1. Lerarentekort 2. Passend onderwijs met niet toereikende middelen. 3. De maatschappelijke ontwikkelingen, zoals Corona nu. Hoe gaan we daar als school mee om? 4. Inspelen op de sterke technologische veranderingen in de samenleving, vraagt veel van leerkrachten. 5. Tekort aan lokalen in Voorhout

Met betrekking tot ons schoolplan voor de periode 2020-2024 willen we met de volgende ontwikkelingen rekening houden:

1. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen zowel online als offline
2. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
3. Kinderen en ouders stimuleren om een gezonde leefstijl te ontwikkelen
4. Bewegend leren integreren in het dagelijkse onderwijs
5. De coachende rol van de leraar komt steeds centraler te staan in relatie tot eigenaarschap van de leerlingen

2.6 Risico's

2.7 Landelijke ontwikkelingen

Ook landelijk zijn er diverse ontwikkelingen gaande waar we binnen onze school rekening mee moeten houden en deels op moeten anticiperen.

1. Veel aandacht voor opbrengstgericht werken
2. Veel aandacht voor handelingsgericht werken (differentiatie-model)
3. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. verdere implementatie van het passend onderwijs
6. Toename van het aantal vluchtelingen kinderen en de daarmee gepaard gaande behoefte aan NT2 specialisatie
7. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)
8. Veranderend inspectietoezicht
9. Instellen van het schoolleidersregister

3 Onderwijskundig beleid

3.1 De missie van de school

Missie van onze school ;

Binnen de Achtbaan willen we voor ieder kind op onze school op basis van de daltonprincipes zorgen voor aantrekkelijk, uitdagend en passend openbaar onderwijs. Onze school is een openbare basisschool voor kinderen van

4 t/m 12 jaar. Tevens zijn wij een daltonschool met veel aandacht voor het individuele kind. We gaan daarbij ook uit van het concept passend onderwijs. Onze school staat in principe open voor alle leerlingen die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers.

Ons ondersteuningsprofiel is richtinggevend bij het aannemen van kinderen. Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passend vorm van vervolgonderwijs. Ten aanzien van

de cognitieve ontwikkeling vinden we m.n. de vakken Taal en Rekenen van belang. Op sociaal gebied besteden we veel aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers.

Slogan en kernwaarden

Daltonschool de Achtbaan: een prima start voor ieder kind.

In onze slogan leggen we er de nadruk op dat we voor ieder kind een prima begin van haar schoolloopbaan willen zijn. Binnen onze school maken we plezier met elkaar, leveren we van een prestatie binnen duidelijke veiligheids grenzen en het durven aangaan van een uitdaging.

Onze kernwaarden zijn:

- 1 Samenwerken: Werken doen we samen, leren doen we samen
2. Presteren: We halen het beste uit ons zelf en onze leerlingen
3. Veiligheid: We zorgen voor een omgeving waarin we leren van de fouten die we maken
4. Kwaliteit: Ons handelen is er voortdurend op gericht om zo goed mogelijk te presteren
5. Variëteit: Ons onderwijs is maximaal afgestemd op de behoeften van het kind
- 6 Ouders zien wij als de belangrijkste partners binnen onze school.

Missiebeleid:

Aan het begin van het schooljaar worden missie en visie in een algemene presentatie door de directeur besproken. De hoofdlijnen van het schooljaar worden dan aangegeven gekoppeld aan onze visie.

Om de missie scherp bij ons voor ogen te houden wordt er regelmatig in bouwvergaderingen gesproken over de uitgangspunten van ons onderwijs. De ervaring heeft geleerd dat dit niet zozeer plaatsvindt door het agenderen van de

missie op de agenda van de vergadering. Veelal vindt dit plaats naar aanleiding van het inbrengen van nieuwe ideeën, het zoeken naar oplossingen voor problemen.

Daarnaast wordt ook in de dagelijkse praktijk door de schoolleiding maar ook voor personeelsleden onder elkaar handelingen en gebeurtenissen gespiegeld aan onze visie. Het kan hierbij voorkomen dat bijvoorbeeld bij verschillende

inzichten tussen leerkracht en ouders de missie onder druk komt te staan. Juist op deze momenten bewijst een heldere visie zijn waarde in het zoeken naar de oplossing.

Daarnaast staat de visie vermeld in de schoolgids

3.2 De visies van de school

Visie op identiteit

Obs de Achtbaan is een openbare basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Daarnaast zorgen we voor een aanbod voor humanistisch vormingsonderwijs of godsdienstonderwijs op vrijwillige basis.

We vinden het belangrijk, dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. In relatie met de leerlingenpopulatie besteden we beperkt aandacht aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing. Hierbij zijn wij van mening dat het aanbod vanuit de school/ leerkrachten neutraal moet zijn. De kinderen krijgen wel de vrijheid teksten, liedjes naar voren te brengen.

Visie op lesgeven

Het is duidelijk dat de rol van de leerkracht essentieel is binnen de school. Het is met name de leerkracht die de kwaliteit van onderwijs bepaalt in de groep. Binnen het daltononderwijs is het pedagogisch en didactisch handelen één

geheel. Samenwerking, zelfstandigheid en zelfverantwoordelijkheid zijn pedagogische begrippen die een waarborg zijn

voor een goed en effectief didactisch handelen, dat zich kenmerkt door:

- gedifferentieerd onderwijs
- aantrekkelijk en gevarieerd onderwijs
- interactief onderwijs
- een goed instructiemodel
- modern onderwijs met effectieve inzet van digitale middelen

Visie op ondersteuning

Onze school besteedt veel aandacht aan de ondersteuning en begeleiding van de leerlingen. De ontwikkeling van de leerlingen wordt gevolgd met behulp van Cito-toetsen (cognitief) en ZIEN (sociaal-emotioneel). De ondersteuning richt zich op het wegwerken of verkleinen van onderwijs-achterstanden (leerprestaties) en het verbeteren van de sociaal-emotionele ontwikkeling. De toetsresultaten beschouwen we als indicatief. Het totaalbeeld van de leerling – zoals dat in

het gesprek tussen IB-er en leraar aan de orde komt- bepaalt de onderwijsbehoefte van het kind.

Binnen de school werken we handelingsgericht waarbij we uitgaan van de mogelijkheden en niet van de onmogelijkheden van het kind. We maken hierbij gebruik van het werken met groepsoverzichten en groepsplannen.

Visie op 21st century skills

Wij willen leerlingen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor ze optimaal kunnen functioneren in de 21st eeuw. We onderschrijven in de eerste plaats het belang van een kennissamenleving en gaan ervan uit, dat kennis altijd en overal voorhanden is. Daarnaast beseffen we dat het in de kennissamenleving ook gaat om kenniscreatie en -constructie, om innovatie. In de derde plaats is het een feit dat de ontwikkeling van digitale middelen en media globale grenzen vervagen en het delen van kennis en het met elkaar (daarover) communiceren een steeds centralere speelt in onze (toekomstige) samenleving. Op onze school willen we daarom gericht aandacht besteden aan de 21st century skills:

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

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

3.3 Levensbeschouwelijke identiteit

Obs de Achtbaan is een openbare basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Wel besteden we structureel en expliciet aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving – ontwikkeling sociale vaardigheden) en actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk, dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen.

Onze ambities zijn:

1. We besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
2. We besteden expliciet aandacht aan geestelijke stromingen
3. We besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
4. We besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
5. We laten leerlingen bewust kennismaken met de verschillen in de samenleving
6. Op school besteden we structureel aandacht aan religieuze feesten

3.4 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. Tijdens de taaktijd spreekt de leerkracht regelmatig de kinderen over hun werk, maar ook over hun welbevinden in de groep en de school. We besteden veel aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling 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 hun heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps (leerling) bespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken.

Onze ambities zijn:

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (zie rooster)
2. In iedere groep gestructureerd de lessen Kanjertraining en de principes van PBS aan te bieden.
3. Onze school beschikt over het LVS ZIEN voor sociaal-emotionele ontwikkeling
4. Het school rapport geeft waarderingen voor aspecten van de sociaal-emotionele ontwikkeling
5. De sociaal emotionele ontwikkeling komt aan bod tijdens de leerlingenbespreking

3.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Vanuit onze identiteit vinden wij het belangrijk dat 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 ambities (doelen) zijn:

1. We voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
2. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden
3. We voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
4. We voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
5. We richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven. We gebruiken methodische lessen uit de methodes van natuur, geschiedenis, aardrijkskunde en kanjertraining. In deze methoden is sprake van longitudinale leerlijnen. De kinderen in de groepen 7 en 8 volgen het jeugdjournaal en de groep 8 leerlingen volgen het project : de kindergemeenteraad.
6. We beschikken over een document Actief Burgerschap en Sociale Integratie (zie bijlage). Onze pijlers zijn de basiswaarden, te weten: • vrijheid van meningsuiting • gelijkwaardigheid • begrip

Bijlagen

1. Actief burgerschap en sociale integratie

3.6 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

1. Onze methodes voldoen aan de kerndoelen (zie overzicht)
2. Wij gebruiken voor Taal en Rekenen methodegebonden toetsen (zie overzicht)
3. Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn
4. Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen
5. Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling
6. De school besteedt aandacht aan actief (goed) burgerschap
7. Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT
8. Het leerstofaanbod voorziet in aandacht voor intercultureel onderwijs
9. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs

3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

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

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Schatkist	Cito-toetsen Taal voor kleuters (1-2)	
	Veilig Leren Lezen Kim versie	Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)	
	Staal	Cito-toetsen DMT groep 3/tm 8	X
		Cito-eindtoets	
Technisch lezen	Veilig leren lezen	Cito-DMT	
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Cito-toetsen Begrijpend lezen	
		Cito-eindtoets	
Spelling	Staal	Cito-toetsen Spelling	
		Cito-eindtoets	
Schrijven	Pennenstreken		
Engels	Groove.me	Methodegebonden toetsen	X
Rekenen	Getal en Ruimte junior Snappet	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	
		Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (1-2)	
		Cito-eindtoets	
Geschiedenis	Brandaan	Methodegebonden toetsen	
Aardrijkskunde	Meander	Methodegebonden toetsen	X
Natuuronderwijs	Naut	Methodegebonden toetsen	
Wetenschap & Techniek	Naut	Methodegebonden toetsen	
Verkeer	Veilig Verkeer Nederland	Methodegebonden toetsen	
Tekenen	Laat maar Zien		
Handvaardigheid	Laat maar Zien		
Muziek	123-Zing		
Bewegingsonderwijs	Basislessen		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kanjertraining		

3.8 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. Binnen ons taalonderwijs werken we met op elkaar afgestemde leerlijnen op de taalonderdelen spelling, taal en woordenschat. Daarnaast besteden we apart aandacht aan technisch en begrijpend lezen. Het is immers belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Vanaf groep 1 (feitelijk vanaf de peuterspeelzaal) werken we met goede methodes (zie Leerstofaanbod). Het leesplezier van de leerlingen wordt bevorderd door de schoolbibliotheek en het voorlezen. Vanaf groep 5 worden de mondelinge en schriftelijke taalvaardigheid verder ontwikkeld door het houden van spreekbeurten en het maken van werkstukken.

Onze ambities zijn :

1. De leerkrachten werken in de groepen 1 en 2 met de methode Schatkist
2. De school beschikt over een goede methode voor aanvankelijk leesonderwijs met veel differentiatiemogelijkheden
3. De school beschikt over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen
4. Het rooster verheldert voldoende welke taalonderdelen wanneer aan bod komen
5. De school verzorgt een gevarieerd aanbod technisch lezen in alle groepen (2 t/m groep 8)
6. De school heeft normen vastgesteld voor het leesonderwijs
7. Kinderen die uitvallen op technisch lezen krijgen extra leertijd d.m.v. Karakterlezen en tutorlezen.
8. De school beschikt over een Protocol Dyslexiebeleid.
9. We laten de kinderen taal beleven door extra activiteiten, zoals de kinderboekenweek.
10. We gebruiken CITO-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen.
11. Verdere verdieping op het compacten van de leerstof ten behoeve van hoogbegaafde leerlingen
12. De leraren werken bij spelling en lezen met groepsplannen (HGW)

3.9 Rekenen en wiskunde

Rekenen is, naast lezen en schrijven, één van de basisvoorwaarden om te kunnen functioneren in onze maatschappij. Ons schoolrooster borgt in het lesrooster, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We vinden het belangrijk kinderen praktische rekenvaardigheid en creatief handelen bij te brengen (functionele gecijferdheid). Daarnaast is het van belang de leerlingen algemeen wiskundige inzichten,

vaardigheden en wiskundig redeneren aan te leren als basis voor het vervolgonderwijs (schoolse gecijferdheid). Ook vinden we het van belang in ruime mate aandacht te besteden aan automatiseren en memoriseren. Het automatiseren richt zich vanzelfsprekend op de kale som, maar schematische oefenvormen dienen eveneens veelvuldig aan bod te komen. Die stimuleren de leerlingen om onderlinge relaties tussen getallen te gebruiken. We gebruiken moderne methodes vanaf groep 1 (Schatkist, Getal en Ruimte- Junior en Snappet) en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen om passend onderwijs te realiseren. Onze ambities zijn :

1. We beschikken over een moderne, eigentijdse methode (groep 1 t/m 8)
2. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van leerlijnen (en Schatkist)
3. De leraren besteden structureel aandacht aan rekenen en wiskunde (rooster)
4. Automatiseringsoefeningen maken deel uit van iedere les automatiseren dmv bewegend leren
5. We volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS
6. Per groep hebben we voor de Cito-toetsen normen vastgesteld
7. We gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
8. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)
9. De leraren stemmen –indien noodzakelijk– de didactiek af op de groep
10. Automatiseren deels in de vorm van tutorrekenen aanbieden
11. Verdere verdieping op het compacten van de leerstof ten behoeve van hoogbegaafde leerlingen
12. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met het doelenblad

3.10 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, natuurkunde, 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. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed. Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde
2. Wij beschikken over een moderne methode voor geschiedenis
3. Wij beschikken over een moderne methode voor natuurkunde en biologie

4. Wij besteden gericht aandacht aan gezond gedrag (via projecten)
5. Wij besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs
6. De lessentabel verheldert hoeveel tijd er per groep besteed wordt aan de verschillende onderdelen van wereldoriëntatie
7. Bij wereldoriëntatie zorgen we voor transfer naar de onderdelen van taallessenonderwijs en rekenen en wiskunde

3.11 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen 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 schilderen 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).

Onze ambities zijn:

1. Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie)
2. Wij geven muzieklessen (inclusief het leren gebruiken van instrumenten)
3. Wij beschikken over een methode voor het vak Muziek
4. Wij besteden aandacht aan dramatische expressie

3.12 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 ambities zijn:

1. Wij beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen
2. Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding (zie rooster)
3. Wij beschikken over een vakdocent Lichamelijke opvoeding
4. Wij beschikken over een uitgewerkt curriculum Lichamelijke opvoeding
5. Wij gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs

3.13 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. Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een doorgaande lijn voor wetenschap en techniek
2. Wij hanteren een methode voor wetenschap en techniek
3. Wij beschikken over een techniekcoördinator
4. Wij toetsen de kennis en vaardigheden m.b.t. wetenschap en techniek
5. Wij koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills

3.14 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.

1. In alle groepen besteden we structureel aandacht aan de Engelse taal (Groove.me)

3.15 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 (te plannen) om zich het leerstofaanbod eigen te maken. We werken vanuit een lessentabel (zie bijlage), een weekoverzicht en een dag voorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen. Onze ambities zijn:

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

3.16 Pedagogisch handelen

Ieder kind wordt gezien en mag er zijn. Wij willen graag dat leerlingen zich thuis voelen, want alleen dan kan een kind zich goed ontwikkelen. We creëren daarom een ongedwongen en open sfeer met wederzijds respect en begrip voor de omstandigheden waarin de ander verkeert. Met name het integraal toepassen van de daltonprincipes, zelfstandigheid, zelfverantwoordelijkheid en samenwerking bevorderen een sterk pedagogisch klimaat binnen de school. De leerkrachten zijn van cruciaal belang voor een goed pedagogisch klimaat binnen de school. Zij hebben een opvoedende taak. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt, dat de leerlingen het werk zelfstandig en samen met anderen kunnen doen. Daarbij hanteren we duidelijke regels en ambities

1. De leerkrachten passen de daltonprincipes toe in hun groep
2. De leraren zorgen voor een ordelijke klas
3. De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
4. De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om
5. De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen
6. De leraren bieden de leerlingen structuur
7. De leraren zorgen voor veiligheid
8. De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken

3.17 Didactisch handelen

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs (werken met groepsplannen). We differentiëren bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken. Onze ambities zijn:

1. Lessen zijn goed opgebouwd
2. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
3. De leraren geven directe instructie
4. De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen
5. De leerlingen werken zelfstandig samen
6. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
7. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
8. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
9. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie

3.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Als daltonschool 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. Het is vanzelfsprekend, dat autonomie en eigen verantwoordelijkheid niet betekent, dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat "op maat": leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook.

Onze ambities zijn:

1. De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2. De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken
3. De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie)
4. De taken bevatten keuze-opdrachten
5. De leraren laten de leerlingen –waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen
6. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen

3.19 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.

Onze ambities zijn:

1. De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2. De leraren hanteren heldere regels en routines
3. De leraren voorkomen probleemgedrag
4. De leraren zorgen ervoor dat de les activiteiten goed georganiseerd zijn

3.20 Zorg en begeleiding

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. In de eerste plaats moeten de leraren daarom de leerlingen goed kennen (wat is hun niveau?, wat zijn de kenmerken van de leerlingenpopulatie?). Daarna moeten de leerlingen goed gevolgd worden: hoe verloopt het ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt zorg en begeleiding. Deze zorg kan gericht zijn op leerlingen die wat minder kunnen, maar ook op leerlingen die wat meer kunnen. Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren we het CITO-LVS. Leerlingen met een IV- of V -score, leerlingen die sterk terugvallen en leerlingen met een I-plus-score komen in aanmerking voor extra zorg. De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leraar. De intern begeleider heeft een coördinerende taak.

Onze ambities zijn:

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

3.21 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, de plusgroep (verdiept arrangement) en de ondersteuningsgroep (intensief arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep.

Onze ambities zijn:

1. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
2. De leraren geven directe instructie
3. De leerlingen werken zelfstandig samen
4. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
5. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
6. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
7. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie

3.22 Talentontwikkeling

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

Onze ambities zijn:

1. De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen
2. De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen
3. Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Beweging
4. Onze school beschikt over en duidelijk beleid ten aanzien van leerlingen met extra talenten

3.23 Passend onderwijs

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

Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel
2. Onze school biedt basisondersteuning
3. Onze school biedt extra ondersteuning voor leerlingen met gehoorstoornissen
4. Onze school beschikt over een strategisch beleid om de extra ondersteuning uit te breiden
5. De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel
6. De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen
7. De school heeft beleid ontwikkeld ten aanzien van langdurig zieke kinderen

3.24 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets is een doel (een norm) vastgesteld (zie Bijlage Toetsen en Normen). In bepaalde gevallen is deze afgeleid van de inspectienormen (zie Analyse en waardering van opbrengsten primair onderwijs) en waar dat niet het geval is, hebben we zelf doelen (normen) vastgesteld. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB'er en de leraar interventies afgesproken.

Deze interventies kunnen zijn:

1. Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren)
2. Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen
3. Meer automatiseren
4. Methode-aanbod uitbreiden
5. 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 good practice op te doen.

3.25 Resultaten

Ons onderwijs is geen vrijblijvende aangelegenheid. We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, 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.

Onze ambities zijn:

1. De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
2. De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
3. De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken)

4. Leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
5. De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar
6. De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
7. De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs
8. Voor een overzicht van de kengetallen (en de analyse daarvan) verwijzen we naar:

4 Personeelsbeleid

4.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school en aan de vastgestelde competenties. De competenties en criteria waarop we ons richten zijn vormgegeven in het instrument Cupella. De gehanteerde competenties voor de L10 leerkracht zijn:

1. Interpersoonlijk
2. Samenwerking met de omgeving
3. Organisatorisch
4. Pedagogisch
5. Reflectie
6. samenwerking met het team
7. Vakinhoudelijk /didactisch

De competenties en de criteria zijn verwerkt in een kijkwijzer. Daardoor borgen we dat onze doelen aan bod komen bij de groepsbezoeken. De genoemde competenties staan centraal bij de bij de voortgangs-, functionerings- en beoordelingsgesprekken. Daarmee borgen we dat de professionele ontwikkeling van de medewerkers een standaard onderdeel vormt van de gesprekkencyclus.

Het is van belang om zo spoedig mogelijk om te zien naar competenties en criteria die het onderscheid verhelderen tussen de bekwaamheid van de startbekwame, de basisbekwame en de vakbekwame leraar.

4.2 Organisatorische doelen

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

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2020-2021	Gewenste situatie 2023-2025
1	Aantal personeelsleden	54	57
2	Verhouding man/vrouw	11-43	14-43
3	L10-leraren	43	44
4	L11-leraren	11	13
5	Aantal IB'ers	3	3
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren	3	3
7	Opleiding schoolleider	2	3
8	ICT-specialisten	3	3
9	Onderwijsassistenten	3	3
10	Taalspecialisten	0	1
11	Gedragsspecialist	0	1
12	Dalton coördinator	1	3

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2021-2024) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken.

4.3 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur en 2 adjunct-directeuren . iedere locatie heeft hiermee een vast aanspreekpunt in de betreffende adjunct-directeur. De kerntaak van de schoolleiding is het onderwijskundig leiderschap en het daarmee het bevorderen van het daltonconcept binnen de school. Verder richt de schoolleiding zich in

hoofdzaak op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. De directie wil leiding geven aan het team op basis van de kernwaarden van het daltononderwijs. Dit betekent dat er leiding wordt gegeven op een wijze die zelfverantwoordelijkheid, zelfstandigheid en samenwerking van leerkrachten

bevordert. passend hierbij is dat met verschillen tussen leerkrachten rekening wordt gehouden.

Onze ambities zijn:

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

4.4 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding.

Daarbij gaat het om de volgende ambities:

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 voeren genomen besluiten loyaal uit
6. De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
7. De leraren zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen

4.5 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Daarnaast geldt dat binnen het bestuur een academy is opgezet waarbij leerkrachten zich via een digitaal platform zich aan kunnen melden voor cursussen en opleidingen. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de IB'ers en de daltoncoördinator klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. De directie heeft de intentie om beleid te formuleren met betrekking tot collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren. De schoolleider is geregistreerd schoolleider

4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de pabo's de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO'er in de klas wil begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de pabo's. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool

4.7 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan. Daarnaast is de competentie set uit Cupella van belang voor de werving en selectie. Bij het sollicitatiegesprek houden we een criterium gericht interview dat gebaseerd is op onze competenties en criteria. Veelal vragen we de laatst overgebleven kandidaten een proefles te verzorgen.

4.8 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor (een meer ervaren collega met daarvoor in overleg vastgesteld aantal taakuren). Deze mentor begeleidt de nieuwe collega bij de dagelijkse gang van zaken en fungeert als aanspreekpunt en adviseur.

Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria zoals deze in Cupella worden genoemd. De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) en van de nieuwe collega. De les observaties worden uitgevoerd door de mentor en de directeur.

Startbekwame leraren krijgen een bijzonder budget van 40 uren per jaar. Conform het advies van de CAO-partners zullen we dit laten aanwenden voor lesgeven, voor- en nawerk en professionalisering. Startbekwame leraren krijgen een coach (niet de direct leidinggevende) en de afspraken over de ontwikkeling van start- naar basisbekwaam worden vastgelegd in het POP.

4.9 Taakbeleid

Met betrekking tot het taakbeleid heeft onze school gekozen voor het overlegmodel. Voorafgaand aan het schooljaar, voor de zomervakantie, wordt de weektaak per werknemer zo concreet mogelijk vastgelegd in het taakbeleidsinstrument Cupella. Indien er sprake is van extra gewerkte uren (overwerk), worden deze in principe voor de volgende vakantie gecompenseerd.

4.10 Collegiale consultatie

Collega's komen binnen de bouw bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde ambities (c.q. de competenties en criteria) worden waargemaakt. Degene die een collegiale consultatie uitvoert doet dit aan de hand van een kijkwijzer. Als een leerkracht een collegiale consultatie uitvoert dan wordt hij/zij vervangen door een directielid of een andere beschikbare leerkracht. Per jaar wordt vastgesteld welk vakgebied prioriteit heeft en hoe vaak de consultaties plaatsvinden

4.11 Klassenbezoek

De directie en de IB'er leggen jaarlijks bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt een kijkwijzer gebruikt. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatieafspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd.

4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze competentie set (zie hoofdstuk Personeelsbeleid). Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, voert een doelstellingengesprek met collega's en vult daarna het POP (volgens format) in. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's. Naast het POP werken we met persoonlijke actieplannen (kort lopende plannen) en prestatie-afspraken: "smart" geformuleerde doelstellingen voor de korte termijn. POP's, PAP's en prestatie-afspraken worden gearchiveerd in het bekwaamheidsdossier en komen aan de orde bij de klassenbezoeken en de flitsbezoeken. Het uitgangspunt is, dat alle medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor de eigen professionalisering. Jaarlijks worden er afspraken gemaakt met de directie over de professionalisering en deze worden vastgelegd in het POP. Bij de bedoelde afspraken wordt in ieder geval vastgelegd wat de leraar gaat doen om zich te ontwikkelen van startbekwaam naar basisbekwaam c.q. van basisbekwaam naar vakbekwaam.

4.13 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf in Cupella.; Het dossier is hierdoor digitaal op school op ieder gewenst moment 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. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De gescoorde competentielijstjes

- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)

Het beheer van het bekwaamheidsdossier wordt vorm gegeven met behulp van het instrument Cupella.

4.14 Intervisie

De intervisie vindt momenteel plaats tijdens de bouwvergaderingen. Aan bouwvergaderingen op onze school nemen gemiddeld 6-7 collega's deel. Hierin komen voornamelijk schoolthema's ter sprake die nauw samenhangen met de schoolontwikkelpunten. Scores van zelfbeoordelingen, het persoonlijk ontwikkelplan en persoonlijke leerpunten komen wel aan bod maar nog niet in een vaste structuur door middel van vaste intervisiegroepen.

4.15 Gesprekkencyclus

De directie voert jaarlijks een gesprek met alle medewerkers op basis van de in Cupella vastgestelde gesprekkencyclus. Tijdens deze gesprekken staat het POP van de medewerker (met daarin de competentie set) centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit. Tijdens de functioneringsgesprekken wordt tevens de inzet van de uren duurzame inzetbaarheid besproken en/of geëvalueerd. Het verslag van het functioneringsgesprek wordt opgenomen in het personeels- en bekwaamheidsdossier. In de gesprekken wordt door de medewerker verantwoording afgelegd over zijn ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam respectievelijk van basisbekwaam naar vakbekwaam.

4.16 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een regeling Beoordelingsgesprekken. De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een T- naar een V-benoeming. Ook wordt er 1 x per 3 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld.

4.17 Professionalisering

In het kader van de professionalisering beschikt iedere medewerker over 2 klokuren per week (naar rato van de werktijdfactor). Daarnaast is er voor iedere medewerker een budget beschikbaar in het kader van de duurzame inzetbaarheid (van 40 uren, naar rato). Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren o.a via de obo-academy (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentie set en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team 2 x per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering.

4.18 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk Organisatie en beleid) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school 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 5 x per week 's morgens voor schooltijd gezamenlijk koffie en thee en nemen dan indien nodig (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren. De school organiseert een gezellig samenzijn met de kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar.

4.19 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich mondeling (telefonisch) ziek bij een directielid. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij een directielid.. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de

Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team

4.20 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door het bovenschools management . Aan het eind van ieder schooljaar (april) wordt geïntariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast wordt in het directieboard omgezien naar verplichte mobiliteit. Op dit moment wordt verplichte mobiliteit vastgesteld volgens het cohortenmodel. Gezien het feit dat de Achtbaan drie locaties telt komt het ieder schooljaar wel voor dat een aantal leerkrachten van locaties wisselt. Hoewel dit geen formele mobiliteit betreft levert het de leerkracht wel een verandering van werkomgeving op.

5 Organisatiebeleid

5.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de elf scholen van de Stichting Openbaar Basisonderwijs Duin-en Bollenstreek. De directie (directeur en adjunct-directeur) geven, onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting, leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. Op de Achtbaan kent iedere locatie haar eigen locatiedirecteur(adjunct-directeur). Wekelijks is er overleg

tussen de directeur en de drie adjunct-directeuren. In dit overleg komen onderwijskundige, organisatorische, financiële en personele onderwerpen ter sprake naar aanleiding van een vooraf opgestelde agenda.

Iedere locatie heeft een eigen ib-er en overkoepelend heeft iedere bouw een bouwcoördinator die de bouwvergaderingen leidt.

Iedere locatie heeft een eigen ict-er ,waarvan één de leiding heeft.

De school heeft de beschikking over een één medezeggenschapsraad . We streven ernaar hier 5 leerkrachten en 5 ouders die gekozen uit respectievelijk het voltallige personeelsbestand en de voltallige ouderpopulatie.

Iedere locatie heeft een eigen ouderraad. Daarnaast is er een overkoepelend orgaan ; het dagelijks bestuur van de ouderraad. Dit 'db' komt 3x per jaar bij elkaar en bespreekt dan organisatorische en financiële zaken.

5.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In een enkel geval worden er combinatieklassen gevormd, soms is er sprake van parallelklassen. De indeling van klassen vindt op basis van overleg met leerkracht, ib -er en ouders. De school plaatst kinderen tactisch, waarbij leerlingkenmerken van belang zijn. Uiteindelijk besluit de directie over de groepssamenstelling. De instructielessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Tijdens het taakmoment komt het regelmatig voor dat kinderen met kinderen uit andere groepen in een ruimte (samen)werken. Voor een groep kunnen twee leerkrachten staan. Deze parttimers zijn dan samen verantwoordelijk voor het bereiken van de doelen van de groep en de uitvoering van het onderwijsprogramma. Parttimers zijn verplicht zorg te dragen voor een goed overleg. Het administratiesysteem Parnassys biedt hier goede mogelijkheden voor. Naast het wekelijks schriftelijk doorgeven van relevante informatie maken zij een afspraak op welke wijze zij ook mondeling

met elkaar de stand van zaken doornemen. Mondeling overleg moet minimaal 1x per 2 weken plaatsvinden. We proberen leerkrachten regelmatig van groep en locatie te laten wisselen. Dit is echter geen vaste regel binnen de school. Uiteindelijk is het criterium of een leerkracht goed functioneert binnen een groep , uitdaging ziet in het werken met een groep en zich verder professioneel ontwikkelt. Bij het maken van het formatieplan gaan we er van uit dat er niet meer dan 2 vaste leerkrachten voor een groep staan en dat indien groep 3 in een combigroep zit, daar voldoende extra ondersteuning aan wordt geboden. In principe gaat een leerkracht niet met de groep mee naar het volgend leerjaar. Bij uitzondering kan dit wel eens plaatsvinden. Bij de totstandkoming van het formatieplan wordt de medezeggenschapsraad nauw betrokken. Het uiteindelijk formatieplan van de school wordt in de medezeggenschapsraad gepresenteerd.

5.3 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 voelt en waar het plezierig samenwerken 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.

Onze ambities zijn:

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 twee ouderavonden

6. Ouders participeren bij diverse activiteiten
7. De school staat altijd open - de leraren zijn bereikbaar

5.4 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
- heling
- (religieus) extremisme

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format). Een incident wordt geregistreerd als de leraar inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De IB'ers analyseren jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stellen, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassen afspraken gemaakt op pbs-principes. Deze afspraken zijn ook gevisualiseerd in de school. Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Incidenteel wordt er aan een groep een kanjertraining (of een andere sociale training) gegeven. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de adjunct-directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten (de school beschikt over een protocol: ouders ontvangen een brief).

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt niet over een specifieke veiligheidscoördinator (taak adjunct-directeur). In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid (zie blz. 34).

Iedere locatie beschikt over voldoende bhv-ers waarvan één de leiding heeft.

In het op de school aanwezige schoolveiligheidsplan staat op praktische wijze beschreven op welke wijze in de school de sociale en fysieke veiligheid van leerkrachten, kinderen en ouders zoveel mogelijk gewaarborgd wordt.

5.5 Arbobeleid

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

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

verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

5.6 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.

Onze ambities zijn:

- 1. We werken met de volgende vergadercyclus:
 - o locatievergadering o locatievergadering o bouwvergadering
- Het kan zijn dat een locatievergadering wordt vervangen door een algemene teamvergadering
- 2. Het MT vergadert wekelijks
- 3. De OR vergadert 1 x per 8 weken
- 4. De MR vergadert 1 x per 6 weken
- 5. We gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, memobord, e-mail, dropbox, Parro

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken 2. Vergaderingen worden goed voorbereid 3. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname 4. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf 5. We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

5.7 Samenwerking

Onze school staat midden in de gemeenschap. Wij streven naar samenwerking met instanties in de wijk. Onze school onderhoudt daarom structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen, waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. We dragen daarvoor – als school, ouders en omgeving- een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school systematische en gereguleerde contacten met o.a.:

1. Voorschoolse voorzieningen : Peuterspeelzalen Voorhout
2. Voorieder1
3. Pabo: Hogeschool Leiden en Den Haag
4. WSNS Duin-en Bollenstreek
5. Scholen voortgezet onderwijs
6. Gemeente Teijlingen
7. Buitenschoolse opvang: Partout
8. Basisscholen Voorhout

5.8 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.

Onze ambities zijn:

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
7. Leraren stimuleren ouders tot onderwijsondersteunend gedrag in de thuissituatie

5.9 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig

hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren. Onze ambities zijn:

1. Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld (zie schoolgids)
2. Wij overleggen systematisch met de mentoren van de VO-scholen waaraan we leerlingen leveren
3. Wij hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt
4. Wij beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden
5. Wij controleren of onze adviezen effectief zijn

5.10 Privacybeleid

5.11 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school is betrokken bij VVE- project (vroeg- en voorschoolse educatie) van de gemeente Teijlingen. Dit betekent dat we samenwerken met de peuterspeelzalen in de buurt van onze school. De samenwerking zou in de toekomst uit moeten groeien naar een vorm waarin een regelmatig overleg bestaat over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. Tot nu toe is er alleen met instemming avn ouders sprake van een warme overdracht. Het betreft dan over het algemeen leerlingen over wie extra zorg bestaat.

Onze ambities voor wat betreft de relatie voorschool/vroegschool zijn:

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

5.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Voor de voor – en naschoolse opvang is een contract afgesloten met “Partou”. In dit contract staan de afspraken tussen de Achtbaan en Partout beschreven. De tussenschoolse opvang wordt begeleid door Partou en e TSO sportcoach van de Combibrug. Per jaar wordt door een afvaardiging van de directie en een lid van de oudergeleding van de medezeggenschapsraad de gang van zaken besproken

6 Financieel beleid

6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

Het bestuur en de scholen maken gebruik van OOG als administratiekantoor. Dit kantoor behartigt zowel de financiële als personele zaken. Zij zijn de schakels tussen de scholen en het administratiekantoor. De scholen hebben ook rechtstreeks contact met OOG over verzuim, vervangingen, verlofberekeningen, afwikkelen van nota's en overzichten. De scholen stellen samen met de beleidsmedewerker financiële zaken hun jaarlijkse exploitatiebegroting en

investeringsbegroting op en hun meerjarenbegroting. De begrotingen worden opgesteld aan de hand van de inkomsten van het rijk. Een gedeelte van de inkomsten wordt door het bestuur afgeroomd voor de inzet van bovenschools beleid. Er zijn diverse beleidsstukken in gebruik of ontwikkeling zoals, verdeling budgetten P&A, frictiefonds, vermogensvorming e.d. Voor de meest actuele uitgave verwijzen we naar het bestuurskantoor. De directie van de school heeft tot taak binnen de begroting te blijven en alleen na overleg en toestemming mag die uitgaven naast de begroting doen. De overzichten van de uitgaven zijn per kwartaal beschikbaar in de managementrapportage. Ook tussendoor kan de schoolleiding de tussenstand opvragen. De beleidsmedewerker financiële zaken houdt toezicht op de uitgaven van de school. De inzet van het personeel wordt jaarlijks besproken in het directiebestuur en met de beleidsmedewerker personele zaken. Ook hier geldt dat de school de formatie moet inzetten binnen de middelen die vanuit het rijk beschikbaar worden gesteld. Fricties op het personeel vlak zijn bespreekbaar en worden collectief beoordeeld of extra inzet van middelen noodzakelijk is

6.2 Externe geldstromen

Externe geldstromen worden over het algemeen beschikbaar gesteld door rijk en/of gemeente in de vorm van doelsubsidies. Een en ander houdt nauw samen met rijks - dan wel gemeentelijk beleid. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteed zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap).

Voor de komende schoolplanperiode staan vanuit het Rijk voor de Achtbaan subsidies in het vooruitzicht. De NPO-gelden om de vertraging opgelopen door de lockdowns tijdens de corona periode. De gemeente verleent subsidie voor het inzetten van combinatiefunctionarissen. Hiervan wordt de vakleerkracht muziek bekostigd en de inzet van de Combibrug, een organisatie die door tal van activiteiten een brug probeert te slaan tussen het verenigingsleven (sport,cultuur) en de scholen in Teylingen waaronder de Achtbaan. De subsidies worden gebruikt voor het bestemde doel. De school legt verantwoording af aan de instanties die de subsidie verstrekken. Het aangaan van subsidie en verplichtingen gaat in overleg met het bestuur. Hoofdstuk 6.3 Interne geldstromen

6.3 Interne geldstromen

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

6.4 Sponsoring

Ten aanzien van sponsoring werken wij binnen het convenant dat het ministerie van Onderwijs heeft afgesloten met achttien organisaties. Bij sponsoring gaat het om geld, goederen of diensten die een sponsor verstrekt aan een bevoegd gezag, directie, leraren, niet-onderwijzend personeel of leerlingen, waarvoor de sponsor een tegenprestatie verlangt in schoolverband. Tegenprestaties zijn bijvoorbeeld het noemen van de sponsor in de schoolkrant of een opdruk op t-shirts. Voorbeelden van sponsoring zijn: • gesponsorde materialen zoals boekjes, video's, folders, posters en spellen; • gratis producten die winkels of bedrijven uitdelen aan leerlingen of ouders; • gesponsorde activiteiten zoals schoolfeesten, sportdagen, schoolzwemmen en schoolreisjes; • sponsoring van het schoolgebouw, bijvoorbeeld een leslokaal, de inrichting, computerapparatuur of cateringactiviteiten. Schenkingen, waar geen tegenprestatie tegenover staat, vallen dus niet onder het begrip sponsoring. In het convenant sponsoring zijn gedragsregels voor sponsoring vastgelegd. Bij het sluiten van een sponsorovereenkomst gebruiken wij deze regels als uitgangspunt :

- sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en het fatsoen.
- sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van de school.

- sponsoring mag niet in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die een school aan het onderwijs stelt.
- sponsoring mag de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs niet beïnvloeden.
- sponsoring mag geen aantasting betekenen van de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de scholen en de daarbij betrokkenen.
- sponsoring mag geen schade berokkenen aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Als de school een sponsorovereenkomst aangaat is zij verplicht deze overeenkomst eerst voor te leggen aan de oudergeleding van de medezeggenschapsraad. Het volledige sponsorbeleid is uitgewerkt in het protocol sponsoring

6.5 Begrotingen

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de algemeen directeur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de algemeen directeur en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat

in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

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

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

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

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

7 Zorg voor kwaliteit

7.1 Kwaliteitszorg

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na (zie de ambities bij de verschillende beleidsterreinen) en we zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch

(zie evaluatieplan, hoofdstuk 7.10) en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Van belang is ook dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Onze ambities zijn:

1. Wij hebben inzicht in de kernmerken van onze leerlingenpopulatie
2. Wij beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan)
3. Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende ambities (zie dit schoolplan) 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 (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
6. Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
7. Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
8. Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)
9. Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen

7.2 Kwaliteitscultuur

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende stakeholders. Onze leerlingen informeren we via de leerlingenraad. De ouders ontvangen maandelijks een Parro bericht en tevens geven we relevante informatie via de website van de school. Ook de schoolgids is een belangrijk medium om ouders op de hoogte stellen van zaken die van belang zijn. Vanzelfsprekend informeren we de MR. Daarnaast voeren we één keer per drie maanden een gesprek met onze stichtingsdirecteur (managementrapportage). Centraal in onze rapportages staan de opbrengsten van de school (in de meest brede zin):

- Eindopbrengsten
- Tussenopbrengsten
- Sociale opbrengsten
- Realisatie verbeterdoelen

In het kader van “verantwoording afleggen” maken we gebruik van het Schoolvenster Scholen op de kaart (een product van Vensters voor Verantwoording). De adjunct-directeur heeft de taak om de informatie daar waar noodzakelijk of gewenst te voorzien van schoolspecifiek commentaar.

7.3 Verantwoording en dialoog

7.4 Wet- en regelgeving

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

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

7.5 Quick Scan - Zelfevaluatie

De Quick Scan (WMK-PO) is in mei 2019 afgenomen onder de leerkrachten van obs de Achtbaan. Onze school scoort als school een 3,57. Daarmee scoort de school goed.

De respons op de Quick Scan was 63%: 33 van de 52 respondenten heeft de Quick Scan ingevuld. Het responspercentage is goed; de Quick Scan werd door veel respondenten ingevuld. Daardoor krijgt de school een heel goed beeld van haar kwaliteit.

De uitslag van de quick scan staat vermeld onder het kopje beoordeling.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
quick scan 2019 - Didactisch Handelen	3,5
quick scan 2019 - Kwaliteitszorg	3,67
quick scan 2019 - Opbrengsten	3,52
quick scan 2019 - Interne communicatie	3,59
quick scan 2019 - Beroepshouding	3,56

7.6 Vragenlijst Leraren

In de afgelopen 4 jaar zijn diverse vragenlijsten onder leerkrachten afgenomen volgens de voorgestelde cyclus. het betrof vragenlijsten over burgerschap, sociale veiligheid en algemene onderwerpen. De leraren zijn over het algemeen

tevreden over de school. De beoordelingen zijn weergegeven in dit schoolplan.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
vragenlijst leerkrachten - Kwaliteit	3,82
vragenlijst leerkrachten - Schoolklimaat	3,45
vragenlijst leerkrachten - Veiligheid	3,72
vragenlijst leerkrachten - Welbevinden	3,82
vragenlijst leerkrachten - Pedagogisch handelen	3,69
vragenlijst leerkrachten - Lesgeven	3,6
vragenlijst leerkrachten - Ondersteuning leerlingen	3,6

7.7 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor leerlingen is afgenomen in juni 2021. De vragenlijst is gescoord door leerlingen van groep 6-7 en 8.

De leerlingen zijn over het algemeen tevreden over de school.

De scores op de diverse beleidsterreinen zijn opgenomen bij de beoordelingen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst leerlingen 21/22 - Kwaliteit	3,57
Vragenlijst leerlingen 21/22 - Schoolklimaat	3,32
Vragenlijst leerlingen 21/22 - Veiligheid	3,44
Vragenlijst leerlingen 21/22 - Welbevinden	3,13
Vragenlijst leerlingen 21/22 - Pedagogisch handelen	3,69
Vragenlijst leerlingen 21/22 - Lesgeven	3,59
Vragenlijst leerlingen 21/22 - Ondersteuning leerlingen	3,51

7.8 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor ouders is afgenomen in juni 2018. De school scoort een 3,36. Daarmee scoort de school ruim voldoende. De respons op de Vragenlijst was 25%: 129 van de 515 respondenten heeft de Vragenlijst ingevuld. Het responspercentage is laag; de Vragenlijst werd door weinig respondenten ingevuld. Daardoor moet er voorzichtig met de conclusies worden omgegaan.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
vragenlijst ouders 2018 - Kwaliteitszorg	3,13
vragenlijst ouders 2018 - Leerstofaanbod	3,3
vragenlijst ouders 2018 - Leertijd	3,29
vragenlijst ouders 2018 - Pedagogisch Handelen	3,5
vragenlijst ouders 2018 - Didactisch Handelen	3,41
vragenlijst ouders 2018 - Afstemming	3,49
vragenlijst ouders 2018 - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,47
vragenlijst ouders 2018 - Schoolklimaat	3,36
vragenlijst ouders 2018 - Zorg en begeleiding	3,25
vragenlijst ouders 2018 - Opbrengsten	3,3
vragenlijst ouders 2018 - Sociale veiligheid	3,45
vragenlijst ouders 2018 - Incidenten	3,38

8 Strategisch beleid

8.1 Strategisch beleid

9 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 22LO
Naam: OBS De Achtbaan
Adres: Pieter van Slingerlandstraat 40
Postcode: 2215 SZ
Plaats: Voorhout

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2020 tot 2024** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

10 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 22LO
Naam: OBS De Achtbaan
Adres: Pieter van Slingerlandstraat 40
Postcode: 2215 SZ
Plaats: Voorhout

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2020 tot 2024** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
