

Schoolplan 2020-2024

Goudenregenschool Hilversum



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	6
1.1 Voorwoord	6
1.2 Doelen en functie	6
1.3 Procedures	6
1.4 Bijlagen	6
2 Schoolbeschrijving	8
2.1 Schoolgegevens	8
2.2 Kenmerken van het personeel	8
2.3 Kenmerken van de leerlingen	9
2.4 Kenmerken van de ouders	9
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	9
2.6 Risico's	10
2.7 Landelijke ontwikkelingen	11
3 Grote ontwikkeldoelen	12
3.1 Grote ontwikkeldoelen	12
4 Onderwijskundig beleid	13
4.1 De missie van de school	13
4.2 De visies van de school	14
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	16
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	16
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	16
4.6 Leerstofaanbod	17
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	18
4.8 Taalleesonderwijs	19
4.9 Rekenen en wiskunde	20
4.10 Wereldoriëntatie	20
4.11 Kunstzinnige vorming	21
4.12 Bewegingsonderwijs	21
4.13 Wetenschap en Technologie	21
4.14 Engelse taal	22
4.15 Les- en leertijd	22
4.16 Pedagogisch handelen	22
4.17 Didactisch handelen	23
4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	24
4.19 Klassenmanagement	25
4.20 Zorg en begeleiding	25
4.21 Afstemming	26
4.22 Extra ondersteuning	26
4.23 Talentontwikkeling	27
4.24 Passend onderwijs	28
4.25 Opbrengstgericht werken	28
4.26 Resultaten	29
4.27 Toetsing en afsluiting	30
4.28 Vervolgsucces	31
5 Personeelsbeleid	32

5.1 Integraal Personeelsbeleid	32
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	32
5.3 Organisatorische doelen	33
5.4 De schoolleiding	33
5.5 Beroepshouding	34
5.6 Professionele cultuur	34
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	35
5.8 Werving en selectie	35
5.9 Introductie en begeleiding	35
5.10 Taakbeleid	35
5.11 Collegiale consultatie	35
5.12 Klassenbezoek	36
5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	36
5.14 Het bekwaamheidsdossier	36
5.15 Functioneringsgesprekken	36
5.16 Beoordelingsgesprekken	36
5.17 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering	37
6 Organisatiebeleid	38
6.1 Organisatiestructuur	38
6.2 Groeperingsvormen	38
6.3 Het schoolklimaat	38
6.4 Veiligheid	38
6.5 Arbobeleid	39
6.6 Interne communicatie	39
6.7 Samenwerking	40
6.8 Contacten met ouders	41
6.9 Overgang PO-VO	41
6.10 AVG	42
6.11 Voor- en vroegschoolse educatie	42
6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	42
7 Financieel beleid	43
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	43
7.2 Externe geldstromen	44
7.3 Interne geldstromen	44
7.4 Begrotingen en jaarverslag	44
7.5 Aandachtspunten Financieel beleid	45
8 Zorg voor kwaliteit	46
8.1 Kwaliteitszorg	46
8.2 Kwaliteitscultuur	46
8.3 Verantwoording en dialoog	47
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	47
8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	48
8.6 Wet- en regelgeving	48
8.7 Inspectiebezoeken	48
8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie	49
8.9 Vragenlijst Leraren	49
8.10 Vragenlijst Leerlingen	49
8.11 Vragenlijst Ouders	49
8.12 Evaluatieplan 2019-2023	49
9 Strategisch beleid	51

9.1 Strategisch beleid	51
10 Aandachtspunten 2020-2024	52
11 Meerjarenplanning 2020-2021	53
12 Meerjarenplanning 2021-2022	54
13 Meerjarenplanning 2022-2023	55
14 Meerjarenplanning 2023-2024	56
15 Formulier "Instemming met schoolplan"	57
16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	58

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

In het strategische beleidsplan van Stip Hilversum (de stichting van het openbaar basisonderwijs in Hilversum waartoe onze school behoort) en ons nieuwe schoolplan (2020-2024) geven we antwoord op verschillende vragen die onze toekomst bepalen. Waar willen we ons de komende vier jaar op concentreren? Wat willen we de komende jaren bereiken? En hoe we denken onze ambities waar te maken? We hebben daarom gekeken naar wat er op ons afkomt, hoe onze omgeving verandert en wat er van ons wordt verwacht. Dat zijn de bouwstenen om onze toekomst uit te stippelen. We realiseren ons dat alles waar we mee bezig zijn uiteindelijk altijd gaat over de toekomst van onze leerlingen. Daarom vinden we het belangrijk om als stichting en school goede uitgangspunten te formuleren, samen voor resultaat te gaan, trots te zijn op wie we zijn en wat we doen, nieuwe wegen te ontdekken en professioneel te werken.

De indeling van het schoolplan 2020-2024 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van Stip Hilversum 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), conform de bekende PDCA-cyclus. 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 Stip Hilversum, 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 2020-2024. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak (zie hoofdstuk Jaarplannen 2020-2024) 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, evalueren en borgen.

1.3 Procedures

Het schoolplan is door de schooldirecteur, in samenspraak met het team van de school, opgesteld 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 onder andere 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 (zie hoofdstuk Jaarplannen 2020-2024).

1.4 Bijlagen

Ons schoolplan beschrijft onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar de volgende beleidsstukken:

Strategisch beleidsplan Stip Hilversum 2020-2024

Schoolgids

Leerling-populatie

Activiteitenkalender

Toetskalender

Lesurentabel

Zelfevaluatie 2017 en 2018

Verslag audit 2019

Rapportages WMK-PO

Analyse Opbrengsten

Kwaliteitsfoto

Teamfoto

SOP

Monitor sociale veiligheid leerlingen

Sociaal veiligheidsplan

Oudertevredenheidspeiling

Leerkrachtttevredenheidspeiling

Laatste Inspectierapport: 4 september 2012

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	STIP Hilversum
Algemeen directeur:	Dhr. G. Looysschelder
Adres + nr.:	Oude Enghweg 2
Postcode + plaats:	1217 JC Hilversum
Telefoonnummer:	035-6221370
E-mail adres:	info@stipphilversum.nl (mailto:info@stipphilversum.nl)
Website adres:	www.stipphilversum.nl (http://www.stipphilversum.nl)

Gegevens van de school	
Naam school:	Goudenregenschool
Directeur:	Dhr. N.J. Bakker
Adres + nr.:	Goudenregenlaan 1
Postcode + plaats:	1214NC Hilversum
Telefoonnummer:	035-6243152
E-mail adres:	directie@goudenregenschool.nl
Website adres:	www.goudenregenschool.nl (http://www.goudenregenschool.nl)

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de Goudenregenschool bestaat uit de directeur. De directie overlegt regelmatig met de ib-er en het team.

Het team bestaat uit:

- 1 directeur voltijd
- 1 intern begeleider 2,5 dagen
- 1 voltijd groepsleerkracht
- 16 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 1 onderwijsassistent
- 1 intern begeleider
- 1 conciërge

Van de 23 medewerkers zijn er 17 vrouw en 6 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2020).

Per 1-9-2020	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		5	
Tussen 50 en 60 jaar	1	3	1
Tussen 40 en 50 jaar		8	
Tussen 30 en 40 jaar		4	
Tussen 20 en 30 jaar			
Jonger dan 20 jaar			1
Totaal	1	20	2

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren; we benutten hen voor de begeleiding van de wat jongere leraren.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door gemiddeld 220 leerlingen (1 oktober tellingen 2015-2020). Jaarlijks stromen tussen de 25 en 30 nieuwe kleuters in. Dit komt overeen met het aantal schoolverlaters.

De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs hebben we beschreven in het document Kenmerken Leerlingen (zie bijlage). In dit document staan de kenmerken per groep beschreven en de consequenties voor de groep(en) en de school.

Het leerlingenaantal van de school blijft stabiel.

Bijlagen

1. Kenmerken Leerlingen 19-20

2.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat in een gemêleerde wijk. Het voedingsgebied bevat zowel sociale woningbouw, middenstandswoningen, als een villawijk. Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend (via intakegesprekken en inschrijfformulier). We zien dat onze school te maken heeft met vooral een MBO en HBO -populatie.

Er is sprake van een hoge ouderbetrokkenheid. Dat is zichtbaar bij de besprekingen van de resultaten van de leerling drie keer per jaar. Daarnaast zijn er veel ouders actief betrokken bij activiteiten in en om school. Er zijn altijd meer dan voldoende actieve leden te vinden als klassenouder, in de ouderraad, ouderpanel en MR.

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
* Sterke zorgstructuur	* Onderhoud en uitstraling gebouw
* Betrokkenheid ouders	* Techniek onderwijs
* Team dat zich optimaal inzet en grote betrokkenheid heeft	* Meer tijd voor collegiale consultatie nodig
* Team onderzoekt innovaties	
* Leerlingen voelen zich veilig	
* Eindopbrengsten al jaren groen (goed niveau)	

KANSEN	BEDREIGINGEN
* Innovatie via Leren Zichtbaar Maken	* Financiële positie - mogelijkheid alle scholing, innovaties en gebouwelijke aanpassingen te financieren
* Toenemende aandacht voor sociale ontwikkeling	* 50% personeel is tussen 40 en 50 jaar
* Uitbreiding lestijd	* Wachtlijsten en rol als buurtschool
* Digitale geletterdheid	* Concurrerende scholen in de buurt
	Verouderd gebouw met weinig/geen ruimte voor bv leerateliers

2.6 Risico's

Risicoanalyse

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

Risicoanalyse Onderwijskundig beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Oudere methode taal & spelling	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Vernieuwen Taalmethode</i>			
Balans digitaal en papieren onderwijs	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Gerichte keuzes maken met team (ook in methode keuze)</i>			

Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Lerarentekort en invallerstekort	Zeer groot (5)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Met STIP actief werven en goed werkgeverschap, aantrekkelijk blijven voor nieuwe leerkrachten</i>			

Risicoanalyse Organisatorisch beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Ruimtegebrek voor zelfstendig werkplekken	Klein (2)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>Uitbreiden school met extra ruimte</i>			

Risicoanalyse Financieel/materieel beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Overgang van afschrijving methodes naar jaarlicenties	Klein (2)	Minimaal (2)	Laag
Maatregel: <i>Overleg en planning met Hoofd financiën voor goede begroting</i>			

2.7 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor passend onderwijs
2. Ontwikkeling naar de lerende organisatie
3. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
4. Ouders als partners van de school
5. De school als centraal punt in de wijk
6. Versterking samenwerking met peuterspeelzaal/kinderopvang (ontwikkeling integraal kindcentrum)
7. Doorlopende leerlijnen/doorstroom PO-VO
8. Ontwikkeling en implementatie van Curriculum.nu
9. Aandacht voor brede talentontwikkeling en executieve functies
10. Aandacht voor internationalisering en Engels in het curriculum
11. Aandacht voor wetenschap en technologie
12. Aandacht voor kunst en cultuur
13. Inzet ICT in het lesprogramma (onderwijs op afstand)
14. Onderwijs anders vormgeven, onder andere functiedifferentiatie
15. De leraar speelt een centrale rol in de ontwikkeling van de leerling
16. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
17. Zicht op onderwijskwaliteit waaronder onderwijsresultaten
18. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)
19. Stimulering van integratie
20. Aandacht voor de maatschappelijke opdracht en duurzaamheid
21. Aandacht voor lerarentekort en werkdruk
22. Aandacht voor opleiden en deskundigheidsbevordering

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

Voor de komende vier jaar hebben we een aantal grote ontwikkeldoelen (streefbeelden) vastgesteld. Deze ontwikkeldoelen (streefbeelden) vormen de focus voor ons handelen in de jaren 2020-2023

	Streefbeelden
1.	Op onze school maken de leerkrachten zich de denkkaders eigen van Visible Learning Plus (Leren Zichtbaar Maken)
2.	Op onze school implementeren we de Visible Learning processen en strategieën in het onderwijs en vergroten we de impact op het leren van leerlingen.
3.	Op onze school zetten we digitale middelen in om de digitale geletterdheid te vergroten.
4.	Onze school wil een lerende organisatie zijn, waarbij men snel inspeelt op ontwikkelingen binnen en buiten de school en op de hoogte is van relevante onderwijsontwikkelingen en vernieuwingen.
5.	Op onze school hebben we een nieuwe visie op gebied van schrijfonderwijs, gekoppeld aan een methode en materialen.
6.	Er wordt in de komende 4 jaar een audit afgenomen om zicht te krijgen op de onderwijskwaliteit en deze te optimaliseren.
7.	Op onze school halen we goede resultaten, passend bij onze leerlingenpopulatie.
8.	Op onze school krijgen alle leerlingen volgens de vastgestelde doorgaande lijn een aanbod van de Rots en Water lessen

Bijlagen

1. Verkort overzicht Leren Zichtbaar Maken

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

In het centrum van ons handelen staan de kinderen en het plezier in leren, vaardigheden verwerven en jezelf ontwikkelen. Wij voldoen met ons aanbod in onderwijs, opvoeding en vorming aan de sociale, pedagogische en didactische eisen van deze tijd.

Wij willen ieders talent ontwikkelen door zelfvertrouwen en eigen mogelijkheden te versterken. Leren doordat je dingen wilt weten en ontdekken, laten zien en durven laten zien wat je kunt. Creativiteit in denken en doen, presteren en verantwoording nemen horen daarbij.

Onze school richt zich op samenwerking. We gaan respectvol en met waardering met elkaar om. We onderhouden een goede relatie met ouders en stimuleren ouderbetrokkenheid in meedoen, meedenken en meebeslissen.

Het team is vakkundig en competent, en we scholen ons doorlopend en wisselen onze vakkennis uit. Wij controleren en verbeteren voortdurend de kwaliteit van onze school.

Wij hebben het geloof en spreken uit dat ieder die betrokken is bij school zich eerlijk en open inzet. Dat men op elkaar kan rekenen en handelt in het belang van school en de leerlingen.

	Parel	Standaard
	Wij hebben een stabiel, sterk, betrokken en lerend team	OP3 - Didactisch handelen
	De leerkrachten voelen zich verantwoordelijk voor op de ontwikkeling van leerlingen	OP2 - Zicht op ontwikkeling
	Geef elk kind elke dag opnieuw de kans	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]
	Er heerst een goede en veilige sfeer op school	SK1 - Veiligheid
	We hebben betrokken en behulpzame ouders	OP6 - Samenwerking
	Op onze school zijn alle leerkrachten gecertificeerd Rots & Water trainer	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]

Onze kernwaarden:



Talent

Wij willen ieders talent ontwikkelen door zelfvertrouwen en eigen mogelijkheden te versterken. Leren doordat je dingen wilt weten en ontdekken, laten zien en durven laten zien wat je kunt. Creativiteit in denken en doen, presteren en verantwoording nemen horen daarbij.



Samenwerken

Onze school richt zich op samenwerking. We gaan respectvol en met waardering met elkaar om.



Vertrouwen

Wij hebben het geloof en spreken uit dat ieder die betrokken is bij school zich eerlijk en open inzet. Dat men op elkaar kan rekenen en handelt in het belang van school en de leerlingen.



Respect

We hebben waardering voor ieder ander vanwege zijn kwaliteiten, prestaties of vaardigheden. We kijken naar elkaar om en houden rekening met elkaar.



Plezier

We gaan met een prettig gevoel van blijheid en vrolijkheid naar school en aan het werk. We doen leuke dingen samen met elkaar.

4.2 De visies van de school

Onze visie geeft aan wat onze kijk is op de belangrijke waarden in ons onderwijs



Deze zes 'bloembladen' vertegenwoordigen de visie van de Goudenregenschool.

* **Betrokkenheid:**

Onze school is een plek waar we beleving en motivatie stimuleren en voeden. Leren wordt ervaren als ontmoeting (interactie) tussen kennis en ontdekking op basis van openheid, waardering en nieuwsgierigheid. We geven onderwijs vorm met creatieve en coöperatieve werkvormen.

* **Diversiteit:**

We accepteren de verscheidenheid in individuen, leerstijlen en capaciteiten. We willen het talent in elk kind

ontwikkelen. Laten zien en durven laten zien wie je bent vinden we heel belangrijk op school. We zijn een school die integreert, bruggen bouwt en diversiteit (cultureel, in leeftijd, kennis, vaardigheden, expertise) als verrijking ziet. Verschillen van inzicht en meningen horen daarbij en zijn bespreekbaar.

* Veiligheid:

Onze school is niet alleen fysiek een veilige plek. Leerlingen die zich veilig voelen, vrij van angst of grote onzekerheden, ontwikkelen zich beter. We willen dat leerlingen zich beschermd voelen om zich vrij te kunnen ontwikkelen en ontplooiën. Een goede vertrouwensband met de leerkrachten en andere leerlingen is daarbij essentieel.

* Autonomie:

We stimuleren leerlingen zelfstandig keuzes te maken, onafhankelijk en zelfstandig te handelen. Op deze manier bereiden we de leerlingen voor op hun toekomst. Autonome leerlingen staan sterk in hun persoonlijke ontwikkeling, zijn veelal meer gemotiveerd en zitten beter in hun vel.

* Verantwoordelijkheid:

Alle betrokkenen bij school (team, externen, ouders) hebben de verantwoording te zorgen dat de leerlingen zich op een fijne en plezierige manier op school kunnen ontwikkelen. We hebben het vertrouwen dat iedereen zich volledig inzet om te zorgen dat de leerling tot optimale prestaties komt. Verantwoording afleggen op basis van openheid, eerlijke feedback en samenwerking hoort daarbij.

* Plezier:

Schoolplezier is de kern van naar school willen gaan. Ons onderwijs moet dus elke dag boeiend, interessant en inzichtelijk zijn, zodat de leerlingen zich betrokken voelen bij de lessen. Leren is ook leuk als het niet alleen op school gebeurt, maar als ook de wereld om ons heen een leslokaal is. Beleven, leren en ontdekken zien we daarom ook terug in lessen buiten de school, projecten, vieringen, feestdagen, uitstapjes en schoolkampen.

* De Goudenregenschool:

Deze zes uitgangspunten geven vorm aan de onderwijskwaliteit van onze school.

* De trend voor de toekomst:

De toekomst van onze maatschappij wordt vormgegeven door de kinderen en jongeren die vandaag de dag opgroeien. In onze school starten we met de vorming van deze jonge mensen in denkkraft, persoonlijkheidsontwikkeling en sociale ontwikkeling.

We verwachten, als we naar de toekomst kijken, dat de komende jaren bevlogenheid, motivatie, creativiteit en lateraal denken (nieuwe manieren vinden om tegen dingen aan te kijken) steeds belangrijker worden in het onderwijs. Ze zullen in de nabije toekomst gelijkwaardig zijn aan het zogezegd 'traditionele' kennis vergaren.

Dit vraagt ook om een nieuwe kijk op het meten en beoordelen van prestaties en opbrengsten. De meetbare en uit het hoofd te leren kennis, zal nog ten dele de vordering in leren aantonen. In alle vakken zal samenwerken, creativiteit, digitale geletterdheid, communiceren, probleemoplossend vermogen, kritisch denken en sociale en culturele vaardigheden een belangrijke plaats krijgen. Deze vaardigheden en het inzetten van kennis, door er creatief mee om te gaan, het vorm te geven in nieuwe denkbeelden en in vergroot begrip, zal mee bepalen wat de vorderingen in ontwikkeling zijn.

Leerlingen zal ook steeds meer gevraagd worden zelf een actieve rol te spelen in wat ze nog willen en moeten leren en op welke manier zij dat het beste kunnen en willen doen. Een hechte samenwerking met ouders daarbij is enorm belangrijk.

Door de integrale vorming op al deze gebieden zullen de kinderen van nu straks in staat zijn een stabiele, duurzame en gelukkige toekomst op te bouwen.

Het is een uitdaging de manier van onderwijzen, de inrichting van lokalen en de school en de plek die deze heeft in de maatschappij aan te laten sluiten bij de vraag van de toekomst. Het team van de Goudenregenschool blijft actief om goede, relevante en belangrijke ontwikkelingen te integreren in ons onderwijs.

Het onderwijs voor de toekomst begint vandaag.

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Wij besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
2.	Wij besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
3.	Wij besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
4.	Op school besteden we aandacht aan religieuze feesten

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	3,5

4.5 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. Wij vinden het belangrijk, dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
2.	Wij voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden
3.	We voeden onze leerlingen op tot 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.

Bijlagen

1. Beleidsadvies Internationalisering

4.6 Leerstofaanbod

Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren en daar waar nodig aangevuld met extra stof.

Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke Cito-LOVS toetsen en methode gebonden toetsen.

Een belangrijke, stichting brede ambitie van Stip Hilversum is om leerkrachten binnen de verschillende scholen minder afhankelijk te maken van lesmethodes. We willen leerkrachten de ruimte geven om, aan de hand van leerlijnen en binnen de gestelde kaders, zelf lessen(reeksen) en thema's te ontwikkelen voor de school of groep. Leerkrachten hoeven methodes niet volledig te volgen, maar kunnen daaruit, vanuit hun eigen visie en ervaringen in de groep, keuzes maken.

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe beiden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. Onze school biedt een onderwijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften. In het kader van de "eigen opdracht" bieden we ook Rots & Water weerbaarheidstraining en schaken aan. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren en daar waar nodig aangevuld met extra stof.

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Onze aanbod is dekkend voor de kerndoelen
2.	Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen
3.	Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn
4.	Het aanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling
5.	Het aanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT
6.	Het aanbod richt zich op actief burgerschap en internationalisering
7.	Het aanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3,57
Quickscan maart 2018 - Actieve betrokkenheid van de leerlingen	3,27
Quickscan maart 2018 - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,16
Quickscan maart 2018 - Rekenen en Wiskunde (Themaonderzoek)	3,79
Quickscan maart 2018 - Automatiseren Rekenen en Wiskunde (Themaonderzoek)	3,59
Quickscan maart 2018 - Strategieën voor denken en leren	3,56
Quickscan maart 2018 - Aanbod	3,5
Quickscan feb-mrt 2017 - Taallees onderwijs	3,68
Quickscan feb-mrt 2017 - Afstemming	3,85
Quickscan feb-mrt 2017 - HGW in de groep	3,65
Quickscan feb-mrt 2017 - HGW op schoolniveau	3,66
Quickscan feb-mrt 2017 - 21st Century Skills	3,3

Aandachtspunt	Prioriteit
Het onderwijs is gericht op kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten	laag
Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Rekenonderwijs	laag
Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Taalonderwijs	gemiddeld
Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor technisch lezen	gemiddeld
Aanbod en implementatie Burgerschap en Internationalisering	laag

4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen Per x = moet vervangen worden
Taal	Kleuterplein	Toetsen en observaties Kleuterplein	1-8-2022
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen (groep 3) Cito toetsen DMT	1-08-2023
	Taalverhaal.nu	Methodegebonden toetsen Cito-toetsen DMT	1-08-2023
		Cito-eindtoets	
Technisch lezen	Veilig leren lezen	Cito-DMT	1-08-2021
		Protocol Dyslexie	
Begrijpend lezen	Grip	Methodegebonden toetsen Cito-toetsen Begrijpend lezen	1-08-2024
		Cito-eindtoets	

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen Per x = moet vervangen worden
Spelling	Taalverhaal.nu	Methodegebonden toetsen Cito-toetsen Spelling	1-08-2015
		Cito-eindtoets	
Schrijven	Schrijven in de basisschool		1-08-2026
Engels	Join In	Methodegebonden toetsen	1-08-2028
Rekenen	Kleuterplein Wereld in Getallen	Methodegebonden toetsen Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	1-08-2022 1-08-2020
		Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (1-2)	
		Cito-eindtoets	
Geschiedenis	Blink	Methodegebonden toetsen	X
Aardrijkskunde	Blink	Methodegebonden toetsen	X
Natuuronderwijs	Blink	Methodegebonden toetsen	x
Wetenschap & Techniek	Blink	Methodegebonden toetsen	x
Verkeer	Wijzer door het verkeer	Methodegebonden toetsen	
Tekenen	Moet je doen Laat maar leren (digitaal aanbod)		x
Handvaardigheid	Moet je doen Laar maar leren (digitaal aanbod)		x
Muziek	Metropool op school		x
Drama	Moet je doen		x
Bewegingsonderwijs	Basislessen + leerlijn Vakdocent		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Sociale Talenten Rots & Water trainingen	ZIEN! Vragenlijsten Tevredenheid en Sociale veiligheid	x

Beoordeling

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

4.8 Taalleesonderwijs

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

heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken.

We werken zowel via boeken en schriftelijke verwerking, als met digitale onderdelen uit de methodes (Veilig leren lezen en Taalverhaal.nu) aan Taalleesonderwijs.

Onze ambities zijn:

1. De leraren werken in de groepen 1 en 2 structureel met een methode (Kleuterplein)
2. De leraren beschikken over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen
3. We hebben normen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal
4. De school beschikt over een Protocol Dyslexiebeleid

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Quickscan feb-mrt	3,68

4.9 Rekenen en wiskunde

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Per groep hebben we normen voor de Cito-toetsen vastgesteld
2.	We gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
3.	De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Quickscan maart 2018 - Rekenen en Wiskunde (Themaonderzoek)	3,79
Quickscan maart 2018 - Automatiseren Rekenen en Wiskunde (Themaonderzoek)	3,59
Quickscan maart 2018 - Strategieën voor denken en leren	3,56

4.10 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, 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 methode voor aardrijkskunde*
2. Wij beschikken over een methode voor geschiedenis*
3. Wij beschikken over een methode voor natuurkunde en biologie*
4. Wij besteden gericht aandacht aan gezond gedrag (via projecten)
5. Wij besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs
6. Bij wereldoriëntatie zorgen we voor transfer naar de onderdelen van taalleesonderwijs en rekenen en wiskunde

* Deze methodes kunnen ook geïntegreerd zijn in één methodiek Wereldoriëntatie.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde en geschiedenis
2.	We beschikken over een moderne methode voor natuurkunde en biologie
3.	We besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs
4.	De lessentabel verheldert hoeveel tijd er per groep besteed wordt aan de verschillende onderdelen van wereldoriëntatie

4.11 Kunstzinnige vorming

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 schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen). Onze kwaliteitskenmerken zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Onze school beschikt over een cultuurcoördinator
2.	Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie)
3.	Wij geven muzieklessen
4.	Wij beschikken over een methode voor het vak Muziek
5.	Wij besteden aandacht aan dramatische expressie
6.	In de bovenbouw geven we de leerlingen schaaklessen

4.12 Bewegingsonderwijs

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

Bewegen is van essentieel belang voor de totale ontwikkeling van kinderen. Een brede bewegingsbekwaamheid, met plezier verworven, draagt bij aan een sportdeelname en een actieve leefstijl en vrijetijdsbesteding.

De belangrijkste kwaliteitskenmerken zijn:

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

4.13 Wetenschap en Technologie

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We hanteren een methode voor wetenschap en techniek
2.	We koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills
3.	Leerlingen leren programmeren met Code-Vaardig

4.14 Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. De aandacht die we besteden aan de Engelse taal zorgt ervoor, dat onze school zich onderscheidt van andere scholen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	In groep 5 t/m 8 besteden we structureel aandacht aan de Engelse taal (Join in)
2.	In de groepen 1 t/m 4 besteden we aandacht aan de Engelse taal (Join In groep 1 t/m 4)

4.15 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 1 t/m 8: we starten 's morgens om 8.30 uur en lunchen tussen 12.00 en 12.30 uur. 's Middags is er les van 12.30 – 14.15 uur. Op woensdag zijn de tijden: 08.30 – 12.30 uur. 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 plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. We werken vanuit een lessentabel, een weekoverzicht en een dagvoorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
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

4.16 Pedagogisch handelen

Binnen ons onderwijs is verscheidenheid belangrijk. We bieden onderwijs aan kinderen van 4 tot 12 jaar met verschillende achtergronden qua afkomst, cultuur en religie.

Alle kinderen binnen onze stichting en onze school verdienen goed onderwijs, want met een goede opleiding gaat er een wereld voor hen open. Op onze school maken kinderen zich kennis en vaardigheden eigen waarvan zij hun leven lang profijt hebben. Ze leren de wereld kennen in al zijn gevarieerdheid en complexiteit. En ze ontwikkelen zichzelf als individu in een snel veranderende wereld. Daarom richten we ons ook op de vaardigheden die kinderen nodig hebben voor hun toekomst, de vaardigheden voor de 21e eeuw; samenwerken, communiceren, ICT-gebruik, creativiteit en kritisch- en probleemoplossend denken.

Onze leraren zijn daarbij van cruciaal belang. Zij hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen helpen op te groeien tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. Leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen. Daarbij hanteren we duidelijke regels en ambities:

- De leraren zorgen voor een functionele, uitdagende en veilige leeromgeving
- De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om [kennen de leerlingen]

- De leraren tonen in hun werk passie en stralen enthousiasme uit.
- De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen
- De leraren bieden de leerlingen structuur
- De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken
- De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen)werken
- De leraren durven initiatieven te nemen om het onderwijs te innoveren en te verbeteren.
- De leraren hebben een onderzoekende, professionele houding.
- De leraren werken samen, bereiden samen lessen voor, kijken bij elkaar in de klas.
- De leraren zijn trots op hun werk, hun collega's, hun leerlingen en de school.

De school zet zich in om de beste ontwikkelingsmogelijkheden aan alle leerlingen te bieden. We stimuleren kinderen hun talenten te ontwikkelen. Ons onderwijs bestaat uit passende leerroutes met aandacht voor sociale, culturele en religieuze aspecten. Onze scholen zijn samenlevingen in het klein en daarom brengen we binnen elke school de democratie in praktijk. Dat zien we terug in de inbreng in besluitvorming, transparantie communicatie, respect voor elkaar en verantwoordelijk zijn door alle betrokkenen.

Binnen onze stichting Stip Hilversum stimuleren we samen met organisaties van kinderopvang en buitenschoolse opvang – vanuit een gezamenlijke pedagogische visie - de vorming van Brede Scholen en Integraal Kind Centra.

De school maakt gebruik van het eigen sociaal veiligheidsplan 'Zo zijn onze manieren' (zie bijlage). Rots & Watertrainingen worden ingezet om het pedagogisch klimaat te versterken.

De leraren zorgen voor een functionele, uitdagende en veilige leeromgeving

De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om [kennen de leerlingen]

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een veilig pedagogisch klimaat
2.	De leraren maken het pedagogisch beleid zichtbaar in hun dagelijks handelen
3.	De leraren zorgen voor een pedagogisch klimaat dat leren mogelijk maakt
4.	De leraren zorgen voor ondersteuning en uitdaging
5.	De leraren zorgen voor structuur
6.	De leerkrachten geven Rots & Watertrainingen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	3,63
Februari 2015 - Pedagogisch Handelen	3,51
Quickscan maart 2019 - Pedagogisch Handelen	3,77
Quickscan maart 2019 - Schoolklimaat	3,61

Bijlagen

1. Zo zijn onze manieren - sociaal veiligheidsplan

4.17 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:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor goed opgebouwde lessen
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 zorgen voor stofdifferentiatie
8.	De leraren zorgen voor tempodifferentiatie
9.	De leraren variëren de onderwijstijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften
10.	De leraren zorgen voor taakgerichtheid
11.	De leraren zorgen voor betrokkenheid
12.	De leraren geven feedback aan de leerlingen
13.	De leerkrachten gebruiken het model van de Leerkuil

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3,92
Quickscan maart 2018 - Strategieën voor denken en leren	3,56
Februari 2015 - Didactisch Handelen	3,49

4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

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

Kwaliteitsindicatoren	
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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Quickscan maart 2018 - Actieve betrokkenheid van de leerlingen	3,27
Quickscan maart 2018 - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,16

4.19 Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
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 lesactiviteiten goed georganiseerd zijn

4.20 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is.

In de eerste plaats moeten de leraren daarom de leerlingen goed kennen (wat is hun niveau?, wat zijn de onderwijsbehoeften, wat zijn de kenmerken van de leerlingenpopulatie?). Daarna moeten de leerlingen goed gevolgd worden: hoe verloopt het ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt ondersteuning. Deze ondersteuning 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 en analyseren de methodegebonden toetsen. Leerlingen met een lage score, leerlingen die sterk terugvallen of achterblijven en leerlingen met hoge score komen in aanmerking voor extra ondersteuning. De centrale figuur bij deze begeleiding is de leraar in de klas. De intern begeleider heeft hierbij een coördinerende taak. De intern begeleider zal tijdens gesprekken ook steeds bekijken of de aangeboden ondersteuning of begeleiding het juiste effect heeft of dat bv. het samenwerkingsverband Unita ingezet moet worden voor verdere ondersteuning in een casus. Dit is per leerling maatwerk. Als een leerling bij ons op school extra ondersteuning nodig heeft gaat dit altijd in goed overleg met ouders. Ouders zijn ervaringsdeskundige op het gebied van hun eigen kind en zijn in dit soort trajecten altijd betrokken.

In het ondersteuningsplan de school staat de structuur van de zorg binnen de school beschreven. Onze school heeft binnen het SOP beschreven waar onze mogelijkheden liggen, welke ondersteuning en begeleiding geboden kan worden en waar de grenzen van de de school liggen in ondersteuning van leerlingen met specifiek onderwijsbehoeften. Onze ambities op het gebied van zorg en begeleiding zijn:

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	4
Quicksan feb-mrt -HGW op schoolniveau	3,66
Februari 2015 - Kwaliteitscultuur Goudenregen 20015	3,42
Februari 2015 - Zorg en begeleiding (en toetsinstrumenten)	3,32

4.21 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW). 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 meergroep (verdiept arrangement) en de weergroep (intensief arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel. Omdat "afstemming" (differentiatie) van het onderwijs op leerlingen niet eenvoudig is, monitort de school voortdurend of de leraren voldoende in staat zijn om hun onderwijs af te stemmen op de groep, de subgroepjes en de individuele leerlingen. Afstemming is een belangrijke competentie bij ons op school. De belangrijkste kenmerken ambities van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
2.	De leraren zorgen voor differentiatie bij de verwerking
3.	De leraren zorgen voor tempodifferentiatie
4.	De leraren zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling
5.	De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) groepjes leerlingen (basis-meer-weer)
6.	De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) individuele leerlingen
7.	De leraren geven directe instructie
8.	De leerlingen werken zelfstandig samen
9.	De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
10.	De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
11.	De leraren zorgen voor tempodifferentiatie

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Quicksan feb-mrt	3,85

4.22 Extra ondersteuning

Voor leerlingen die extra ondersteuning krijgen binnen de school (bovenop de basisondersteuning) wordt een OPP gemaakt. Dit zijn leerlingen waarbij een MDO traject bij Unita loopt, leerlingen met een arrangement plus, leerlingen met een arrangement dubbel bijzonder of leerlingen die op een eigen leerlijn werken binnen de school. Het hoofddoel van het OPP is de ontwikkelingskansen van de leerlingen te optimaliseren: het belang van de leerling staat hierbij voorop.

Het OPP beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning wordt geboden aan de leerling. Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t. de specifieke vakken en de aanpak van de leraar (afstemming). Om de ontwikkeling van een leerling in beeld te krijgen (visueel) zal er altijd een OPP trap worden

toegevoegd aan het OPP. Dit geeft duidelijk in beeld waar een leerling staat in zijn of haar ontwikkeling en of het gestelde uitstroomdoel haalbaar is. Het bepalen van een uitstroomdoel gebeurt in gezamenlijk overleg tussen ouders, school en betrokken deskundige. Hierbij leggen we de lat hoog en stellen we ambitieus doelen.

Er is binnen onze school een OPP format voor de groepen 1 en 2 en een format vanaf groep 3 . Het OPP wordt tenminste twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken.

De belangrijkste ambities van onze school zijn:

- De leerling wordt, waar mogelijk, actief betrokken bij de inhoud van het OPP
- De inhoud van het OPP wordt besproken met ouders en de leerling zodat er gelijke verwachtingen zijn
- Leerkracht en lb-er zijn samen verantwoordelijk voor het opstellen en de inhoud van het OPP
- In het OPP staan ook doelen beschreven m.b.t leren leren .Te denken aan doelen rondom taakaanpak, hulp vragen, zelfstandigheid, samenwerken en gedrag.
- In het OPP staat de verwachte uitstroombestemming van de leerling beschreven met hierbij de afwegingen om tot deze keuze te komen
- In het OPP staat een duidelijke onderbouwing van de verwachte uitstroombestemming van de leerling, met hierbij beschreven de belemmerende en bevorderende factoren van de leerling
- In het OPP staat beschreven welke ondersteuning en begeleiding ingezet gaat worden en waar wordt afgeweken van het (reguliere) onderwijsprogramma.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school stelt een begeleidingsplan op voor leerlingen die een eigen leerlijn hebben
2.	Het begeleidingsplan wordt geschreven volgens een vast format
3.	Het begeleidingsplan wordt 2 x per jaar geëvalueerd en (indien nodig) bijgesteld
4.	De leerling wordt, waar mogelijk, actief betrokken bij de inhoud van het OPP
5.	De inhoud van het OPP wordt besproken met ouders en de leerling zodat er gelijke verwachtingen zijn
6.	Leerkracht en lb-er zijn samen verantwoordelijk voor het opstellen en de inhoud van het OPP
7.	In het OPP staan ook doelen beschreven m.b.t leren leren .Te denken aan doelen rondom taakaanpak, hulp vragen, zelfstandigheid, samenwerken en gedrag.
8.	In het OPP staat de verwachte uitstroombestemming van de leerling beschreven met hierbij de afwegingen om tot deze keuze te komen
9.	In het OPP staat een duidelijke onderbouwing van de verwachte uitstroombestemming van de leerling, met hierbij beschreven de belemmerende en bevorderende factoren van de leerling
10.	In het OPP staat beschreven welke ondersteuning en begeleiding ingezet gaat worden en waar wordt afgeweken van het (reguliere) onderwijsprogramma.

4.23 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorisch, 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, soms buiten de groep en voor de inzet van ICT middelen.

De belangrijkste ambities van onze school op het gebied van talentontwikkeling zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen
2.	De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen. Voor hoogbegaafde leerlingen hebben we een plusklas: de Stipklas en voor leerlingen met praktische talenten hebben we de klusklas.
3.	De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten
4.	Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniek/ wetenschap, cultuureducatie en sport en bewegen
5.	Onze school beschikt over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills

4.24 Passend onderwijs

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

Voor extra ondersteuning die onze school niet kan bieden doen we een aanvraag bij het samenwerkingsverband Unita. We vullen hiervoor een groeidocument in dat wordt besproken in een Multi Disciplinair Overleg (MDO). In dit overleg wordt door ouders, leerkracht, IBer en externe deskundigen besloten welke extra ondersteuning (onderwijs/jeugd-arrangement OJA) de leerling nodig heeft. Dit arrangement wordt vervolgens uitgevoerd. Voor leerlingen die externe ondersteuning krijgen maken we een OntwikkelingsPerspectief (OPP), zodat we kunnen volgen of het uiteindelijk doel (niveau uitstroom VO) behaald wordt.

De belangrijkste kenmerken ambities op het gebied van passend onderwijs zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel (SOP)
2.	Onze school biedt basisondersteuning aan alle leerlingen
3.	Onze school biedt extra ondersteuning voor leerlingen waar dit haalbaar is binnen de school, soms met ondersteuning van een arrangement plus of arrangement dubbel bijzonder
4.	Onze school beschikt over een beleid om de extra ondersteuning uit te breiden
5.	De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel
6.	De school participeert en werk samen binnen verschillende netwerken om extra ondersteuning mogelijk te maken
7.	Voor extra ondersteuning die onze school niet kan bieden doen we een aanvraag bij het samenwerkingsverband Unita.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	3,56

4.25 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets hebben we een norm vastgesteld (zie Bijlage Toetsen en Normen). Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem ParnasSys. 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:

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

De schoolleiding en de IB-er voeren vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren, of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leraren worden ook gekoppeld (collegiale consultatie) om good practice op te doen.

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

4.26 Resultaten

Binnen onze stichting en op onze school is kwaliteit een belangrijk thema. Het betekent dat we voldoen aan de eisen van de inspectie, maar ook dat de school zich uitgedaagd weet om voor hogere ambities te gaan. We hebben een belangrijke opdracht om leerlingen zo goed mogelijk voor te bereiden op de maatschappij van de 21e eeuw. We richten ons op meer dan alleen de intellectuele talenten, maar ook op de praktische, sociaal-emotionele en creatieve talenten van de leerlingen. Dagelijks werken we aan een veilig schoolklimaat. Kinderen mogen zijn wie ze willen zijn, met respect voor elkaar.

Ons onderwijs is geen vrijblijvende aangelegenheid. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. We streven zo hoog mogelijke opbrengsten na, met name op het gebied van Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (Cito LOVS en ParnasSys). We monitoren of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen tijdens de groepsbesprekingen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen.

Onze ambities zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
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.	De leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
5.	De leerlingen ontwikkelen zich ononderbroken
6.	De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar
7.	De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
8.	De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs
9.	Met betrekking tot verlengen en zittenblijven hebben we normen opgesteld. Voor verlengen is dit 12% (groep 1 en 2) en voor zittenblijven 3% (groep 3 t/m 8).

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	4

4.27 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in Clito-LOVS en ParnasSys.

De toetsen worden afgenomen conform de toetskalender en de toetsvoorschriften, aangevuld met schoolvoorschriften. Ouders worden op de rapportenavonden geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets van Cito. Ouders krijgen in dat jaar ook een definitief VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids en in een protocol/ routekaart. Deze laat zien hoe wij als school ouders informeren /betrekken bij de adviesprocedure en hoe wij als team tot een voorlopig en definitief advies komen. De belangrijkste ambities van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem (ParnasSys)
2.	Onze school beschikt over een toetskalender
3.	Onze school neemt de toetsen af conform de voorschriften
4.	Onze school informeert de ouders over de toetsresultaten
5.	Onze school neemt een eindtoets af in leerjaar 8 (Cito)
6.	Onze school geeft ouders een VO-advies conform de beschreven procedure
7.	De leraren nemen toetsen af volgens de toetsplanning en hanteren hierbij de toetsvoorschriften, aangevuld door schoolvoorschriften
8.	De school heeft een routekaart waarin de adviesprocedure per leerjaar beschreven staat
9.	e school informeert en betreft ouders op vastgestelde momenten in het adviesproces
10.	De leerling is actief betrokken bij het adviesproces en is aanwezig bij de gesprekken die hierover plaatsvinden

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	4

4.28 Vervolgsucces

Onze school controleert jaarlijks of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. We vergelijken daartoe onze adviezen met de plaats van de leerlingen in de eerste drie jaar binnen het VO. We gebruiken daarbij de rapportage van de cohorten VO van NRO en de gegevens uit DUO. Op basis van een analyse stellen we ons beleid m.b.t. advisering VO –indien nodig- bij.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een heldere procedure voor de VO-advisering (zie beleid)
2.	Jaarlijks worden de gegeven adviezen vergeleken met de plaats van de leerlingen in VO-3
3.	De school beschikt over een overzicht van gegeven adviezen en de plaats van de leerlingen in VO-3

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen] (OR3)	3,33

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Goed onderwijs vraagt om professionele, excellente en nieuwsgierige leerkrachten en andere medewerkers in de school en de stichting. We leren van en met elkaar, dat geldt voor leerlingen, maar ook voor personeel. Stip moedigt leerkrachten en schoolleiders aan om met lef op zoek te gaan naar nieuwe werkwijzen, nieuwe onderwijsvisies en nieuwe kansen. Er is uitdaging in het samen problemen oplossen; daarbij maken we gebruik van elkaars kennis, maar ook van eigen onderzoek. In een professionele schoolomgeving is ruimte voor de professionele dialoog, waarin iedereen zich verantwoordelijk weet voor de leerlingen, het onderwijsaanbod, de sfeer op school, de eigen ontwikkeling en de context van het geheel.

Het integraal personeelsbeleid van onze stichting en onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de stichting en de school en aan de vastgestelde competenties. De competenties en criteria waarop we ons bij de leerkrachten richten zijn de landelijk vastgestelde competenties vanuit de Wet BIO. Hierbij onderscheiden we drie bekwaamheidsniveaus:

- Startbekwaam
- Basisbekwaam
- Vakbekwaam.

Alle functies binnen de stichting zijn beschreven in een functieboek. Voor de leerkrachten gaan we uit van de volgende competenties:

1. Interpersoonlijk competent
2. Pedagogisch competent
3. Vakinhoudelijk en didactisch competent
4. Organisatorisch competent
5. Competent in het samenwerken met collega's
6. Competent in het samenwerken met de omgeving
7. Competent in reflectie en ontwikkeling

De competenties en de criteria zijn verwerkt in een "kijkwijzer" (zie bijlagen). Daardoor borgen we dat onze doelen aan bod komen bij de groepsbezoeken. De inhoud van de kijkwijzer staat centraal bij de functionerings- en beoordelingsgesprekken. Daarmee borgen we dat de professionele ontwikkeling van de medewerkers een standaard onderdeel vormt van de gesprekkencyclus.

In de applicatie voor de gesprekkencyclus zijn formulieren beschikbaar voor lesobservatie, portfolio, functioneringsgesprek en beoordelingsgesprek. Deze bieden handvatten voor de begeleiding en beoordeling van de startbekwame en basisbekwame leerkrachten.

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

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Het is uitgesloten dat een leraar op onze school werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders en een Master MME. Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering. Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld (zie hoofdstuk Personeelsbeleid). Het

ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. Het instrument Mijnschoolteam geeft ons inzicht in de mate van bekwaamheid van de leraar. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister, en de leraren staan ingeschreven in het lerarenregister. Tenslotte werken alle betrokkenen met een bekwaamheidsdossier. Zie de paragraaf Bekwaamheidsdossier voor de inhoud daarvan.

5.3 Organisatorische doelen

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uit ziet 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 2019-2020	Gewenste situatie 2024-2025
1	Aantal personeelsleden	23	21
2	Verhouding man/vrouw	5-18	7-14
3	LA-leraren	20	18
4	LB-leraren	3	3
5	Aantal IB'ers	1	1
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren	0	0
7	ICT-specialisten	1	1
8	Onderwijsassistenten	1	1
9	Taalspecialisten	1	1
10	Gedragsspecialist	0	1
11	Specialist Hoogbegaafdheid	1	1

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2015-2019) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken. Voor wat betreft de LB-leraren hebben we de wens om de volgende specialisaties te creëren: een gedragsspecialist (Master SEN) en een specialist Wereldoriëntatie. Voor wat betreft leraren in de L11 schaal hebben we de wens om de volgende specialisaties te creëren: een Voor wat betreft leraren in de L11 schaal hebben we de wens om de volgende specialisaties te creëren: een gedragsspecialist (Master SEN) en een specialist Wereldoriëntatie. Momenteel (2020) beschikken we over de volgende L11 functies: specialist (Master SEN), een specialist ICT& Multimedia. (De specialist Hoogbegaafdheid heeft nog L10)

5.4 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur en een eventuele locatiedirecteur van de school. Kenmerkend voor de schoolleiding is dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats is voor de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze, daar waar nodig en noodzakelijk, rekening houdt met verschillen tussen leraren.

Al onze schoolleiders voldoen aan de bekwaamheidseisen van het schoolleidersregister. Startende directeuren volgen (wanneer zij de schoolleidersopleiding nog niet hebben afgerond) in hun eerste jaar een schoolleidersopleiding.

Onze ambities zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes
2.	De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school
3.	De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
4.	De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate
5.	De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden
6.	De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen
7.	De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
8.	De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Quickscan maart 2019 - Contacten met ouders	3,69
Quickscan maart 2019 - Schoolklimaat	3,61
Quickscan maart 2019 - Beroepshouding	3,55
Quickscan maart 2019 - Schooladministratie en schoolprocedures	3,93
Februari 2015 - De schoolleiding	3,34

5.5 Beroepshouding

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

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Quickscan maart 2019 - Beroepshouding	3,55

5.6 Professionele cultuur**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. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie en de IB'ers klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd.

De stichting biedt via de gesprekscyclus de mogelijkheid voor collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren. Typerend voor onze school is dat we leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen. En dat de leraren hun eigen ontwikkeling bijhouden en staan ingeschreven in het lerarenregister.

De schoolleider is geregistreerd schoolleider en heeft een Master in Management of Education.

5.7 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 verschillende pabo's, zoals van de Hogeschool Utrecht/Amersfoort en Hogeschool Windesheim, de gelegenheid om binnen onze school ervaring op te doen. Daarnaast bieden we regelmatig stageplaatsen aan stagiaires die worden opgeleid tot onderwijsassistent of een opleiding volgen tot schoolleider.

Met de Hogeschool Utrecht/Amersfoort is een convenant gesloten over de begeleiding van stagiaires. In het convenant zijn afspraken gemaakt over de wijze waarop we stagiaires optimaal begeleiden en welke voorzieningen hiervoor op de gecertificeerde opleidingsscholen aanwezig zijn. De stichting heeft tot doel om alle scholen te kwalificeren als opleidingsschool.

Binnen onze school vinden wij het vanzelfsprekend, om een stagiaire of LIO'er in de klas te begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de pabo's. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met de intern begeleider 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.

5.8 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de functiebeschrijving en het competentieprofiel voor de betreffende functie. Leerkrachten geven als onderdeel van de sollicitatieprocedure een proefles waaruit blijkt wat er wel en/of niet beheerst wordt. Bij het sollicitatiegesprek houden we een criteriumgericht interview dat gebaseerd is op onze competenties.

5.9 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor (een meer ervaren collega met daarvoor een aantal taakuren per jaar). Deze mentor voert het introductiebeleid (begeleidingsplan) uit, waarbij het speerpunt ligt op de bespreking van het competentieprofiel. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de ambities van de school. Nieuwe leraren maken een ontwikkelingsplan dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (competentieprofiel). De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De lesobservaties worden uitgevoerd door de mentor, de IB'er en de directeur.

Startbekwame leraren krijgen een extra professionaliseringsbudget van 40 uren per jaar. Conform het advies van de CAO-partners zullen we dit aanwenden voor ontwikkeling en professionalisering van de startende leerkracht. Binnen de stichting is hiervoor een intensief begeleidingstraject opgesteld waarin de startende leerkrachten gezamenlijke scholing en intervisie krijgen. Daarnaast worden de startende leerkrachten onafhankelijk gecoacht. De afspraken over de ontwikkeling van start- naar basisbekwaam worden vastgelegd in een ontwikkelingsplan.

5.10 Taakbeleid

Voorafgaand aan het schooljaar, vóór de zomervakantie, wordt de jaartaak per werknemer zo concreet mogelijk vastgelegd. Indien er sprake is van extra gewerkte uren (overwerk), worden deze in principe vóór de volgende vakantie gecompenseerd. Voor het vastleggen en monitoren van het taakbeleid wordt gebruik gemaakt van een digitaal systeem. Dit systeem is ingericht conform de cao PO.

5.11 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. In bouwvergaderingen wordt een rooster opgesteld voor deze consultaties. Per jaar wordt beslist welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden. De consultaties worden gevoerd aan de hand van (onderdelen) van de kijkwijzer, die afgeleid is van onze competentieprofielen.

5.12 Klassenbezoek

De directie en de IB'er leggen jaarlijks bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt de kijkwijzer gebruikt (die afgeleid is van ons competentieprofiel). 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 prestatieafspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd.

Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar een reflectieve vraag. De reflectieve vraag en het antwoord worden door de leraar gearchiveerd in het bekwaamheidsdossier.

5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt iedere drie jaar een ontwikkelplan op. De inhoud van het ontwikkelingsplan is gebaseerd op onze competenties (zie hoofdstuk Personeelsbeleid). Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties en voert een startgesprek met de leidinggevende. De uitvoer van het startgesprek 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 het opgestelde ontwikkelplan. 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 ontwikkelingsplan. 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.

5.14 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf; het dossier is digitaal inzichtelijk voor de leraar en leidinggevende. 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 competentie set
- De gescoorde competentielijstjes
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte prestatieafspraken
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken)

5.15 Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. We beschikken over een regeling 'Gesprekkencyclus' (zie bijlage). Tijdens het startgesprek staat het ontwikkelingsplan van de medewerker (met daarin de competentie set) centraal. Op basis van het ontwikkelingsplan 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 het functioneringsgesprek wordt door de medewerker verantwoording afgelegd over zijn ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam respectievelijk van basisbekwaam naar vakbekwaam.

5.16 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een regeling 'Gesprekkencyclus' (zie bijlage). De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een tijdelijke naar een vaste benoeming. Ook wordt er elk jaar een functioneringsgesprek en een

beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij deze gesprekken wordt het competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld.

5.17 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering

In het kader van de professionalisering beschikt iedere medewerker over 2 klokuren per week (naar rato van de werktijdfactor) om zich verder te ontwikkelen. 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 (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentie set en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan). Binnen de stichting is er sprake van een zogenaamde eigen academie waar een hoogwaardig aanbod aan trainingen en cursussen wordt aangeboden (zie www.stip-academie.nl). 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.

Gevolgde teamscholing 2016-2020

Jaar	Thema	Organisatie
2016-2017	Leren Zichtbaar Maken	Bazalt
2017-2018	Leren Zichtbaar Maken	Bazalt
	Didactisch Handelen	
2018-2019	Rots & Water trainer	Gaudaku
	Inspiratiedag STIP	STIP
2019-2020	Leren Zichtbaar Maken	
	Growth Mindset	

Gevolgde persoonlijke scholing 2016-2020

Thema	Organisatie	Aantal medewerkers
Met sprongen vooruit	Menne Instituut	8
Rots & Water specialisatie	Gaudaku	2
I-coach	APS-it	1
Specialist Hoogbegaafdheid	Hogeschool	1
Coöperatieve werkvormen	STIP academie	5
Ondernemen in het Onderwijs	Dyade	1
Executieve functies	Stip Academie	2
Kleuters met Ontwikkelingsvoorsprong	Stip Academie	4

Specifieke expertise van het team:

1. Rots en Water Trainers

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de zestien scholen van de Stip Hilversum. De directeur geeft –onder eindverantwoordelijkheid van de bestuurder van de stichting- leiding aan de school. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directeur wordt bijgestaan door 2 bouwcoördinatoren voor de onder- en de bovenbouw (taken), een IB-er en een ICT- coördinator. Het MT wordt gevormd door de directeur en de Ib-er en de bouwcoördinatoren. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

6.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In de groepen 1/2 is er sprake van combinatiegroepen. Daarnaast heeft de school de groepen 3 t/m 8. De leerlingen worden in overleg met directie en leerkrachten geplaatst. Daarbij wordt gekeken naar cognitieve en sociaal emotionele ontwikkeling en de relaties tussen de leerlingen.

De school plaatst kinderen dus tactisch. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij Lezen wordt het klassenverband, indien noodzakelijk, doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau lezen.

6.3 Het schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd 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. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De school ziet er verzorgd uit
2.	Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
3.	De school is een veilige school
4.	Ouders ontvangen regelmatig een nieuwsbrief
5.	Ouders participeren bij diverse activiteiten
6.	De school staat altijd open - de leraren zijn bereikbaar

6.4 Veiligheid

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

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

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

De school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. 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 en ongevallen 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 en ongevallen (de school beschikt over een protocol: ouders ontvangen een brief). Tevens wordt in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten.

De ouders en de leraren worden 1 x per twee jaar bevraagd op veiligheidsaspecten. De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gevalideerd instrument:.... De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een interne contactpersoon en een externe vertrouwenspersoon. De school beschikt over een pestcoördinator. De school werkt volgens de meldcode kindermishandeling en huiselijk geweld en beschikt over een aandachtsfunctionaris. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten m.b.t. veiligheid. De school beschikt over 4 BHV'ers.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen voelen zich veilig
2.	De leraren voelen zich veilig
3.	De ouders zijn tevreden over de veiligheidssituatie
4.	De school beschikt over veiligheidsbeleid
5.	De school beschikt over een aanspreekpunt
6.	De school bevraagt leerlingen, leraren en ouders systematisch over aspecten m.b.t. veiligheid
7.	De school hanteert een incidentenregistratie

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3,82

6.5 Arbobeleid

De stichting heeft met Arbobutler een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de bedrijfsarts een probleemanalyse op. De directeur en de zieke medewerker stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de werkvermogensspecialist in het Sociaal Medisch Overleg.

Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school. Eens in de vier jaar wordt vanuit de stichting een preventief medisch onderzoek (PMO) georganiseerd. Ook is er binnen de stichting een preventiemedewerker met aandacht voor veiligheid en gezondheid op de werkvloer. De preventiemedewerker werkt onder andere mee aan het uitvoeren en opstellen van de Risico-inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) en aan maatregelen die voorkomen uit het plan van aanpak van de RI&E.

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

6.6 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. 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:

We werken met een vergadercyclus van 1 maand:

- teamvergadering (Wekelijks)
- bouwvergadering (1x per maand)
- Leerteambijeenkomst (2 x per maand)

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Vergaderingen worden goed voorbereid
2. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname
3. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
4. Wij geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We werken met een vergadercyclus van 1 maand
2.	Het MT vergadert wekelijks
3.	De OR vergadert 1 x per maand
4.	De MR vergadert 1 x per maand
5.	Zaken worden op de juiste plaats besproken, MT,OR of MR

6.7 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties, en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband Unita en met diverse zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we loyaal uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts

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

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3,58

6.8 Contacten met ouders

Goed contact 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.

De school heeft contact met de ouders op de volgende momenten gedurende een schooljaar: Startgesprek (1X0, Portfolio gesprekken (2X verplicht 1X facultatief).

In onze missie staat specifiek benoemd:

Ouders:

We onderhouden een goede relatie met ouders en stimuleren ouderbetrokkenheid in meedoen, meedenken en meebeslissen. Een goede samenwerking tussen school en ouders is essentieel voor de succeservaring van kinderen op school.

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.

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

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

6.9 Overgang PO-VO

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

Binnen de school wordt het advies opgesteld volgens het schoolspecifieke protocol advisering VO.

Bij de overgang van het PO naar het VO werken we volgens de inschrijf- en aanmeldprocedure die is beschreven door de Centrale Toelatings Commissie Gooi en Vechtstreek.

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

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

6.10 AVG

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een privacyreglement

6.11 Voor- en vroegschoolse educatie

Op onze school zitten leerlingen met een indicatie voor vroeg- en voorschoolse educatie. Dit betekent dat we nauw samenwerken met 2... peuterspeelzalen in de buurt van onze school. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. Onze school (vroegschool: groep 1 en 2) maakt gebruik van de **methode** die redelijk aansluit op de **methode** die op de peuterspeelzalen gebruikt wordt. We onderhouden een goede relatie met de peuterspeelzalen (voorscholen) en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht. **De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:**

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Het educatief handelen is op elkaar afgestemd (hoe)
2.	De zorg en begeleiding is op elkaar afgestemd
3.	Er is in alle gevallen sprake van een warme overdracht

6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

De school is vanaf 8:20 open. Ouders kunnen zich voor voorschoolse en naschoolse opvang aanmelden bij BINK. De school heeft een continurooster en er is geen tussenschoolse opvang.

7 Financieel beleid

7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

Ieder schoolbestuur heeft binnen de lumpsumsystematiek de vrijheid om een eigen verdeelsystematiek toe te passen. Veel schoolbesturen kiezen bij de verdeling van formatieve middelen voor de systematiek waarbij de financiële berekening van het ministerie, na aftrek van een percentage voor gezamenlijke uitgaven, wordt doorvertaald naar de scholen. De systematiek bij Stip Hilversum is anders en maakt meer gebruik van de bestedingsvrijheid die het bevoegd gezag heeft sinds de invoering van de lumpsumfinanciering.

Om een financieel gezonde en toekomstbestendige organisatie te blijven is er binnen Stip Hilversum voor gekozen een nieuwe besturingsfilosofie op te stellen om de financiële middelen te verdelen, met name op het gebied van de inzet van de middelen voor de formatie. Bij Stip Hilversum wordt nu al enkele jaren naar volle tevredenheid met een eigen verdeelsystematiek gewerkt waarbij iedere school, afhankelijk van het aantal leerlingen, een bepaalde basisvoorziening krijgt; daar waar noodzakelijk worden deze middelen aangevuld met tijdelijk formatiebudget. Elke school ontvangt dus een standaardformatie waarbij we uitgaan van een gemiddelde groepsgrootte van 25 leerlingen. Daarnaast is er een toekenning voor directie, interne begeleiding, administratieve ondersteuning, vakleerkracht-uren (bijv. lichamelijke opvoeding) en conciërgetaken. Naast de standaardformatie kunnen scholen een beroep doen op aanvullende budgetten. Deze zogenaamde frictie- en aanvullende gelden kunnen verkregen worden op basis van een projectplan. Directeuren dienen voor hun school/locatie een verzoek in; een commissie bestaande uit directeuren en stafmedewerkers beoordeelt deze aanvragen en adviseert de bestuurder, die uiteindelijk het besluit neemt over de besteding van de extra middelen.

Deze uitgangspunten worden sinds 2016 gehanteerd en worden 5-jarlijks met de directeuren, RvT en GMR geëvalueerd en eventueel bijgesteld.

Schoolbesturen krijgen een totaalbedrag voor personeelskosten en materiële uitgaven en maken zelf uit hoe ze dat geld besteden. Het bekostigingssysteem is onlosmakelijk verbonden met de principes van 'deregulering en autonomievergroting'. Bij deze bekostiging hanteert het Rijk onder andere de onderstaande criteria:

- Aantal leerlingen Per 1 oktober- en groei-tellingen
- Leeftijd leerlingen Onderbouw/ Bovenbouw
- Aantal scholen (brinnummers) Bedrag voor directie
- Omvang school Kleine scholentoeslag

Bij de berekening van de Rijksbijdrage worden verschillende deelbudgetten onderscheiden, hoewel de besteding daarvan volledig vrij is. Het rijk heeft de visie dat meerdere factoren bepalend zijn voor de zwaarte van het onderwijs dat moet worden verzorgd. Het rijk verstrekt binnen de lumpsum daarom het budget aanvullende bekostiging onderwijsachterstandenbeleid.

Dit is met ingang van 1 augustus 2019 in werking getreden. Daarvoor zaten deze onderwijsachterstandsgelden verwerkt in de personele bekostiging, personeels- en arbeidsmarktbeleid, impuls gelden en materiële instandhouding en was alleen het opleidingsniveau van de ouders bepalend. Dat is vanaf die datum een aparte subsidie geworden.

Bij de nieuwe regeling wordt er een onderwijsscore en achterstandsscore, per brinnummer, door het CBS bepaald. Hierbij spelen onder andere de volgende factoren mee:

- opleidingsniveau van de ouders (en het gemiddelde opleidingsniveau van de moeders van alle leerlingen op de school)
- land van herkomst van de ouders
- hoe lang de moeder in Nederland woont
- of ouders in de schuldsanering zitten

Onderdeel van de besturingsfilosofie van Stip Hilversum is ook om, indien mogelijk, bovenschoolse contracten af te sluiten, om op die manier goedkoper in te kunnen kopen. Als het wettelijk verplicht is Europees aan te besteden, wordt deze aanbesteding door een extern adviesbureau begeleid; in dat geval hebben in ieder geval twee directeuren en de controller in de adviescommissie plaats.

Het overgrote deel van de gelden beheert de stichting bovenschools. De uitgaven op schoolniveau monitoren wij gedurende de diverse (kwartaal)gesprekken met de schooldirecties. De tussentijdse rapportages over de uitputting van de budgetten, die worden opgesteld na de gesprekken, zijn van voldoende niveau om de organisatie te kunnen sturen.

De bestuurder zorgt, in samenspraak met enkele stafmedewerkers en de directeuren, voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau en de financiële dienstverlener Onderwijsbureau Twente. De schooldirecteuren kunnen dagelijks de financiële situatie volgen via het

informatiesysteem ObTopics.

Het openbaar basisonderwijs in Hilversum kent de laatste jaren een stevige financiële basis. Een slechte financiële positie zou diverse uitgangspunten in het beleid van Stip Hilversum in de weg kunnen staan. Een te sterke toename van de financiële reserve (een te goede financiële positie) kan de indruk wekken dat de stichting te weinig middelen inzet ten gunste van het onderwijs.

Kengetallen als solvabiliteit, liquiditeit en rentabiliteit (en weerstandsvermogen) geven mede inzicht in de continuïteit van de organisatie en zijn ook van belang wanneer het schoolbestuur plannen heeft om forse investeringen te doen. De afspraken met betrekking tot de financiën van de school zijn onder andere vastgelegd in het bestuursformatieplan en de begroting van Stip Hilversum en de deelbegroting van de school. De bestuurder is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van Stip Hilversum en het schoolplan van de school te realiseren.

7.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school voornamelijk personele bekostiging, personeels- en arbeidsmarktbeleid, materiële instandhouding en prestatiebox. Daarnaast zijn er nog specifiek schoolgebonden subsidies, zoals impuls gelden, eerste opvang vreemdelingen, internationaal georiënteerd basisonderwijs, werkdruk gelden en tweetalig primair basisonderwijs. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Van de lokale overheid ontvangt het bestuur c.q. de school subsidies met betrekking tot onderwijsbegeleidings gelden, schakelkassen, onderwijskansenbeleid en het onderwijs voor nieuwkomers.

Van het samenwerkingsverband Unita ontvangt het bestuur jaarlijks gelden voor de zware zorg (cluster 3 en cluster 4 leerlingen). Het materiële budget gaat naar de scholen. Er wordt aan het bestuur ook middelen toegekend voor de lichte zorg.

Per 1 augustus 2015 is Stip Hilversum volledig eigenrisicodragers (ERD) geworden van het Vervangingsfonds.

7.3 Interne geldstromen

De ouderraad is ondergebracht in een eigen stichting vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is rond e € 80,00 per jaar. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd. Jaarlijks op de kennismakingsavond legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

7.4 Begrotingen en jaarverslag

De meerjarenbegroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de bestuurder vastgesteld door de Raad van Toezicht; de GMR van Stip Hilversum heeft hierbij een adviserende rol. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de bestuurder en de directeurs van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven en investeringen 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.

Het bestuur beschikt 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 directeur-bestuurder samen met de controller jaarlijks in overleg met de directeur een voorstel op voor een schoolbegroting 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 jaarplan/schoolplan van de school.

Daarnaast stelt de directeur-bestuurder samen met het hoofd P&O jaarlijks, in het voorjaar, in overleg met de directeurs een personeelsformatieplan op. De pGMR van Stip Hilversum heeft instemmingsrecht op het bestuursformatieplan.

Het bestuur beschikt 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.

7.5 Aandachtspunten Financieel beleid

Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van Stip Hilversum en het schoolplan van de school te realiseren.

Het openbaar basisonderwijs in Hilversum kent de laatste jaren een stevige financiële basis. Een slechte financiële positie zou diverse uitgangspunten in het beleid van Stip Hilversum in de weg kunnen staan. Een te sterke toename van de financiële reserve (een te goede financiële positie) kan de indruk wekken dat de stichting te weinig middelen inzet ten gunste van het onderwijs.

Kengetallen als solvabiliteit, liquiditeit en rentabiliteit (en weerstandsvermogen) geven mede inzicht in de continuïteit van de organisatie en zijn ook van belang wanneer het schoolbestuur plannen heeft om forse investeringen te doen. Het bestuur van Stip Hilversum presenteert ieder jaar vóór 1 juli het jaarverslag van de stichting en de scholen. Bij dit jaarverslag (met bestuursverslag en jaarrekening) is transparantie een vanzelfsprekendheid, aangezien het bestuur zich publiekelijk wil verantwoorden. Dit past ook bij een belangrijk uitgangspunt van Stip Hilversum: openheid op alle niveaus. Het moet daarbij voor een ieder helder zijn waar het geld voor onderwijs naartoe gaat. Bij financieel beleid is het belangrijk om de juiste balans te vinden tussen het bewaken van een noodzakelijke en verantwoorde vermogenspositie en het maximaal inzetten van de ter beschikking gestelde publieke middelen ten behoeve van (de kwaliteit van) het onderwijs. Stip Hilversum streeft ernaar de beschikbare middelen zo in te zetten dat de doelstellingen (o.a. uit het strategisch beleid) op organisatie- en schoolniveau op een effectieve en efficiënte wijze worden behaald.

Met ieder jaarverslag legt het bestuur van Stip Hilversum verantwoording af aan leerkrachten en andere medewerkers, medezeggenschapsraden, Raad van Toezicht, onderwijsinspectie, gemeente Hilversum, ouders en andere belanghebbenden. Het verslag wordt besproken met de schooldirecteuren, de Raad van Toezicht, de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad en de gemeente Hilversum. Vanwege de transparantie publiceert Stip Hilversum het jaarverslag - na goedkeuring door de accountant – ieder jaar op de website van de stichting en maakt het er melding van op sociale media.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 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. Op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. We doen dit door gebruik te maken van de kwaliteitskaarten/cyclus van WMK. 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:

- Wij hebben inzicht in de kenmerken van onze leerlingenpopulatie
- Wij beschikken over ambities bij alle beleidsterreinen (zie dit schoolplan)
- Wij beschikken over kwaliteitscyclus waardoor geborgd is dat de verschillende ambities (zie dit schoolplan) minstens 1 keer per twee jaar door middel van de zelfevaluatie geëvalueerd worden
- Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren
- Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
- Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
- Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
- Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)
- Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen
- We voeren 1 keer per twee jaar een zelfevaluatie uit waarop 1 keer per vier jaar een interne audit volgt.
- We hebben een keer in de twee jaar een collegiale consultatie met een andere school
- We maken ieder jaar een kwaliteitsfoto van de school, hierdoor wordt in beeld gebracht hoe de school ervoor staat. De kaart wordt tijdens een kwartaalgesprek besproken met de bestuurder en hoofd onderwijs en kwaliteit

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school beschikt over een systeem (een stelsel) voor kwaliteitszorg
2.	Het systeem voor kwaliteitszorg (het stelsel) is uitgewerkt in het schoolplan van de school waar de voorziening van nieuwkomers aan verbonden is
3.	Het systeem voor kwaliteitszorg (het stelsel) past bij de context van de voorziening van nieuwkomers
4.	Het systeem voor kwaliteitszorg (het stelsel) richt zich op het bewaken en bevorderen van de kwaliteit van het onderwijsleerproces en de leerresultaten
5.	Het systeem voor kwaliteitszorg (het stelsel) waarborgt een ononderbroken ontwikkeling van de leerlingen
6.	De school heeft zicht op de kwaliteit van het onderwijs
7.	De school beschikt over toetsbare doelen en evalueert regelmatig of deze doelen worden gerealiseerd
8.	De school analyseert de oorzaken van tekortschietende onderwijskwaliteit (als daar sprake van is)
9.	De school voert verbeteringen doelgericht door
10.	Er is sprake van een heldere verantwoordelijkheidsverdeling tussen bestuur en school, daar waar het gaat om kwaliteitszorg
11.	Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3,8

8.2 Kwaliteitscultuur

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

die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen. Hiermee zijn we in ontwikkeling naar een lerende school. Een lerende school zien wij als de beschrijving van Senge (1990). Een lerende organisatie waarin mensen werkelijk veranderen als ze leren, als ze nieuwe vaardigheden leren en leren deze toe te passen in hun werkzaamheden binnen de school. Hierbij wordt de lerende school versterkt door het participeren van 5 elkaar versterkende disciplines: team leren, persoonlijk meesterschap, gedeelde visie, expliciteringen van de mentale modellen en als centrale discipline het systeemdenken.

De ambities van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze visie vormt het uitgangspunt voor onze professionalisering
2.	De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het team
3.	De schoolleiding heeft zicht op de sterke kanten en de verbeterpunten van de leraren (en het team als geheel)
4.	De schoolleiding beschikt over een professionaliseringsplan (jaarlijkse update)

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3,45

8.3 Verantwoording en dialoog

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende stakeholders. Onze leerlingen informeren we via de leerlingenraad. De ouders ontvangen wekelijks een nieuwsbrief en tevens geven we relevante informatie via de website en de Facebookpagina 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 managementgesprek met de directeur-bestuurder van onze stichting. Centraal in de managementrapportages staan de opbrengsten van de school (in de meest brede zin) onder andere:

- Onderwijsresultaten model (met o.a Eindopbrengsten / tussenopbrengsten / Referentieniveaus)
- Sociale opbrengsten
- Realisatie verbeterdoelen
- Ontwikkelingen leerlingenaantallen
- Profilerings van de school

In het kader van “verantwoording afleggen” maken we sinds 2013 gebruik van het Schoolvenster Scholen op de kaart (een product van Vensters voor Verantwoording). De directeur heeft de taak om de informatie daar waar noodzakelijk of gewenst te voorzien van schoolspecifiek commentaar.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school stelt jaarlijks een jaarplan op
2.	Onze school stelt jaarlijks een jaarverslag op
3.	Onze school betreft haar stakeholders bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3,8

8.4 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2017 de basiskwaliteit op 17 standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de Zelfevaluatie Basiskwaliteit op 1 juni 2018

De scores per standaard, de actiepunten en onze ambities zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan. We zijn voornemens om de basiskwaliteit 1 x per twee jaar te meten met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Meting basiskwaliteit 2017-2018 - OP1: Aanbod	3,67
Meting basiskwaliteit 2017-2018 - OP2: Zicht op ontwikkeling	3,86
Meting basiskwaliteit 2017-2018 - OP3: Didactisch handelen	3,86
Meting basiskwaliteit 2017-2018 - OP4: (Extra) ondersteuning	3,62
Meting basiskwaliteit 2017-2018 - OP6: Samenwerking	3,6
Meting basiskwaliteit 2017-2018 - OP8: Toetsing en afsluiting	4
Meting basiskwaliteit 2017-2018 - SK1: Veiligheid	3,85
Meting basiskwaliteit 2017-2018 - SK2: Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]	3,7
Meting basiskwaliteit 2017-2018 - OR1: Resultaten	4
Meting basiskwaliteit 2017-2018 - OR2: Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]	3,77
Meting basiskwaliteit 2017-2018 - OR3: Vervolgsucces [geen wettelijke eisen]	3,53
Meting basiskwaliteit 2017-2018 - KA1: Kwaliteitszorg	3,8
Meting basiskwaliteit 2017-2018 - KA2: Kwaliteitscultuur	3,74
Meting basiskwaliteit 2017-2018 - KA3: Verantwoording en dialoog	3,8

8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten (eigen ambities). We hebben per paragraaf steeds aangegeven wat de "kenmerken" zijn van onze school, geformuleerd als kwaliteitsindicatoren. Sommige kenmerken hebben we geoormd als "eigen kwaliteitsaspecten". Het gaat daarbij om kenmerken (kwaliteitsindicatoren) waarvan we vinden dat we daarbij toegevoegde waarde leveren ten opzichte van de basiskwaliteit. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we "parels". Onze parels staan vermeld in het hoofdstuk Onderwijskundig beleid en in de kwaliteitsfoto van onze school. (zie paragraaf Missie)

8.6 Wet- en regelgeving

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

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

8.7 Inspectiebezoeken

Onze school heeft opeen schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende).

Bijlagen

1. Inspectierapport

8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie

De Quick Scans (WMK-PO) zijn conform onze meerjarenplanning (zie schoolplan 2015-2019) afgenomen. Naast de Quick Scan nemen we jaarlijks een schooldiagnose af (zie onze meerjarenplanning). Op basis van de uitslagen stellen we actiepunten vast.

Bijlagen

1. Planning WMK-PO 20-24

8.9 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor Leraren (WMK) wordt 1 keer per twee jaar afgenomen. De resultaten van de vragenlijsten worden besproken met het team en er worden met elkaar verbeterpunten en ambities geformuleerd a.d.v. de uitslag.

8.10 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijsten voor leerlingen wordt jaarlijks afgenomen in de bovenbouw. De resultaten van de vragenlijsten worden besproken met het team en gedeeld met de inspectie en ouders. Aan de hand van de uitkomst worden verbeterpunten en ambities geformuleerd.

De kwaliteit van de school wordt ten aanzien van leerlingen niet alleen gemeten met behulp van een vragenlijst. Op onze school functioneert ook een leerlingenraad. De raad komt maandelijks bijeen onder leiding van de directeur en bespreekt allerlei schoolaangelegenheden die samenhangen met de kwaliteit van de school.

8.11 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor ouders via vensters PO wordt 1 keer per twee jaar afgenomen. De resultaten van de vragenlijsten worden besproken met het team en er worden met elkaar verbeterpunten en ambities geformuleerd a.d.v. de uitslag. De resultaten worden ook gedeeld met ouders.

8.12 Evaluatieplan 2019-2023

Onze school beschikt over een meerjarenplanning voor de kwaliteitszorg. Daarin zijn opgenomen de Quick Scan, de Schooldiagnoses en de vragenlijsten (zie bijlage). De diverse paragrafen komen als volgt terug in de meerjarenplanning:

Hoofdstuk	Beleidsterreinen	April 2021	April 2022	April 2023	April 2024
Onderwijskundig beleid	Sociaal-emotionele ontwikkeling	X			
Onderwijskundig beleid	Actief Burgerschap en Sociale Cohesie		X		
Onderwijskundig beleid	Leerstofaanbod			X	
Onderwijskundig beleid	Taallesonderwijs		X		
Onderwijskundig beleid	Rekenen en wiskunde			X	
Onderwijskundig beleid	Wereldoriëntatie				X
Onderwijskundig beleid	Kunstzinnige vorming		X		

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2021	April 2022	April 2023	April 2024
Onderwijskundig beleid	Bewegingsonderwijs	X			
Onderwijskundig beleid	Wetenschap en Techniek				X
Onderwijskundig beleid	Engelse taal				X
Onderwijskundig beleid	Gebruik leertijd				X
Onderwijskundig beleid	Pedagogisch handelen	X			
Onderwijskundig beleid	Didactisch handelen	X			
Onderwijskundig beleid	Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen			X	
Onderwijskundig beleid	Klassenmanagement		X		
Onderwijskundig beleid	Zorg en begeleiding	X			
Onderwijskundig beleid	Afstemming - HGW		X		
Onderwijskundig beleid	Passend onderwijs		X		
Onderwijskundig beleid	Opbrengstgericht werken		X		
Onderwijskundig beleid	Opbrengsten	X	X	X	X
Personeelbeleid	Integraal personeelsbeleid				X
Personeelbeleid	Schoolleiding	X			
Personeelbeleid	Beroepshouding	X			
Organisatie en beleid	Sociale en fysieke veiligheid	X	X	X	X
Organisatie en beleid	Interne communicatie	X			
Organisatie en beleid	Externe contacten		X		
Organisatie en beleid	Contacten met ouders				X
Zorg voor kwaliteit	Kwaliteitszorg	X			
		11	10	5	8

Bijlagen

1. Planning WMKPO-20-24

9 Strategisch beleid

9.1 Strategisch beleid

Stip beschikt over een strategisch beleidsplan 2020-2024 .

10 Aandachtspunten 2020-2024

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	Op onze school maken de leerkrachten zich de denkkaders eigen van Visible Learning Plus (Leren Zichtbaar Maken)	hoog
	Op onze school implementeren we de Visible Learning processen en strategieën in het onderwijs en vergroten we de impact op het leren van leerlingen.	hoog
	Op onze school zetten we digitale middelen in om de digitale geletterdheid te vergroten.	gemiddeld
	Onze school wil een lerende organisatie zijn, waarbij men snel inspeelt op ontwikkelingen binnen en buiten de school en op de hoogte is van relevante onderwijsontwikkelingen en vernieuwingen.	hoog
	Op onze school hebben we een nieuwe visie op gebied van schrijfonderwijs, gekoppeld aan een methode en materialen.	hoog
	Er wordt in de komende 4 jaar een audit afgenomen om zicht te krijgen op de onderwijskwaliteit en deze te optimaliseren.	gemiddeld
	Op onze school halen we goede resultaten, passend bij onze leerlingenpopulatie.	gemiddeld
	Op onze school krijgen alle leerlingen volgens de vastgestelde doorgaande lijn een aanbod van de Rots en Water lessen	gemiddeld
Leerstofaanbod	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Rekenonderwijs	laag
	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Taalonderwijs	gemiddeld
	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor technisch lezen	gemiddeld
	Aanbod en implementatie Burgerschap en Internationalisering	laag
	Het onderwijs is gericht op kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten	laag

11 Meerjarenplanning 2020-2021

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op onze school maken de leerkrachten zich de denkkaders eigen van Visible Learning Plus (Leren Zichtbaar Maken)
	Op onze school implementeren we de Visible Learning processen en strategieën in het onderwijs en vergroten we de impact op het leren van leerlingen.
	Onze school wil een lerende organisatie zijn, waarbij men snel inspeelt op ontwikkelingen binnen en buiten de school en op de hoogte is van relevante onderwijsontwikkelingen en vernieuwingen.
	Op onze school halen we goede resultaten, passend bij onze leerlingenpopulatie.
	Op onze school krijgen alle leerlingen volgens de vastgestelde doorgaande lijn een aanbod van de Rots en Water lessen
Leerstofaanbod	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Rekenonderwijs
	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor technisch lezen

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

12 Meerjarenplanning 2021-2022

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op onze school maken de leerkrachten zich de denkkaders eigen van Visible Learning Plus (Leren Zichtbaar Maken)
	Op onze school implementeren we de Visible Learning processen en strategieën in het onderwijs en vergroten we de impact op het leren van leerlingen.
	Op onze school zetten we digitale middelen in om de digitale geletterdheid te vergroten.
	Op onze school halen we goede resultaten, passend bij onze leerlingenpopulatie.
Leerstofaanbod	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Taalonderwijs

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

13 Meerjarenplanning 2022-2023

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op onze school maken de leerkrachten zich de denkkaders eigen van Visible Learning Plus (Leren Zichtbaar Maken)
	Op onze school implementeren we de Visible Learning processen en strategieën in het onderwijs en vergroten we de impact op het leren van leerlingen.
	Onze school wil een lerende organisatie zijn, waarbij men snel inspeelt op ontwikkelingen binnen en buiten de school en op de hoogte is van relevante onderwijsontwikkelingen en vernieuwingen.
	Op onze school halen we goede resultaten, passend bij onze leerlingenpopulatie.
Leerstofaanbod	Aanbod en implementatie Burgerschap en Internationalisering

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

14 Meerjarenplanning 2023-2024

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op onze school maken de leerkrachten zich de denkkaders eigen van Visible Learning Plus (Leren Zichtbaar Maken)
	Op onze school zetten we digitale middelen in om de digitale geletterdheid te vergroten.
	Op onze school hebben we een nieuwe visie op gebied van schrijfonderwijs, gekoppeld aan een methode en materialen.
	Er wordt in de komende 4 jaar een audit afgenomen om zicht te krijgen op de onderwijskwaliteit en deze te optimaliseren.
	Op onze school halen we goede resultaten, passend bij onze leerlingenpopulatie.
	Op onze school krijgen alle leerlingen volgens de vastgestelde doorgaande lijn een aanbod van de Rots en Water lessen
Leerstofaanbod	Het onderwijs is gericht op kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten

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

15 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 19DD
Naam: Goudenregenschool
Adres: Goudenregenlaan 1
Postcode: 1214 NC
Plaats: Hilversum

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

16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 19DD
Naam: Goudenregenschool
Adres: Goudenregenlaan 1
Postcode: 1214 NC
Plaats: Hilversum

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
