

Schoolplan 2019-2023

OBS Ten Darperschoele WAPSE



Ten Darperschoele

persoonlijk onderwijs start vanuit talent

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	3
2 Schoolbeschrijving	3
3 Sterkte-zwakteanalyse	3
4 Risico's	4
5 De missie van de school	4
6 Onze parels	5
7 De grote doelen voor de komende vier jaar	6
8 Onze visie op lesgeven	6
9 Onze visie op identiteit	7
10 Onderwijskundig beleid	7
11 Personeelsbeleid	12
12 Organisatiebeleid	14
13 Financieel beleid	17
14 Kwaliteitszorg	18
15 Basiskwaliteit	21
16 Onze eigen kwaliteitsaspecten	22
17 Strategisch beleid	22
18 Aandachtspunten 2019-2023	24
19 Meerjarenplanning 2019-2020	26
20 Meerjarenplanning 2020-2021	27
21 Meerjarenplanning 2021-2022	28
22 Meerjarenplanning 2022-2023	29
23 Formulier "Instemming met schoolplan"	30
24 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	31

1 Inleiding

De indeling van het schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Stichting Talent Westerveld en de thema's die belangrijk zijn voor de schoolontwikkeling. De titel is van "voldoende" naar "goed". Naast schoolontwikkeling wordt de focus ook gelegd op de ontwikkeling van personeel. In dit schoolplan wordt (ook) beschreven welke middelen er worden inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam (Cao-PO). Op basis van de actiepunten wordt er jaarlijks een uitgewerkt schooljaarplan opgesteld. In het jaarverslag zal er steeds teruggeblikt worden, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze wordt er vormgegeven aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

Het schoolplan is opgesteld door de directeur in samenwerking met het onderwijsteam Singelier/Ten Darperschoele en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden van het onderwijsteam hebben een grote rol gespeeld in het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. Het schoolplan beschrijft globaal de kwaliteit van het onderwijs. Daar waar mogelijk en noodzakelijk wordt voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen verwezen.

2 Schoolbeschrijving

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Talent Westerveld
Voorzitter College van Bestuur:	Jan Scholte Albers
Adres + nr.:	Drift 1a
Postcode + plaats:	7991 AA Dwingeloo
Telefoonnummer:	0521 594944
E-mail adres:	info@talentwesterveld.nl
Website adres:	www.talentwesterveld.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	OBS Ten Darperschoele
Directeur:	Margreet Langen
Adres + nr.:	Ten Darperweg 50
Postcode + plaats:	7983 KN Wapse
Telefoonnummer:	0521 551332
E-mail adres:	tendarperschoele@talentwesterveld.nl
Website adres:	tendarperschoele.talentwesterveld.nl/

OBS Ten Darperschoele wordt bezocht door circa 45 leerlingen. Van deze leerlingen heeft niemand een gewicht. De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, hebben we beschreven InternOndersteuningsDocument (IOD) (zie <https://tendarperschoele.talentwesterveld.nl/wp-content/uploads/sites/7/2019/04/IOD-2018-2019-OT-Singelier-Ten-Darperschoele.pdf>)

Het merendeel van de ouders heeft een mbo-opleiding of hbo-opleiding genoten. Een kleine deel is praktisch of universitair geschoold. Wat betreft het opleidingsniveau van ouders op de Ten Darperschoele is de leerlingpopulatie een representatieve vertegenwoordiging van de maatschappij. Het werkgebied van de ouders betreft veelal de agrarische sector of het zelfstandig ondernemerschap.

3 Sterkte-zwakteanalyse

Onze school kent een aantal sterke kanten, maar ook een aantal zaken die aandacht vragen. In schema:

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Prettige dorpsschool. Weinig gedragsproblemen. Kleine school, zorgt voor veel samenwerking onderling tussen leerlingen. Nieuw onderwijsconcept. Ontwikkeling naar meer persoonlijk onderwijs. Grote betrokkenheid door ouders. Op school de verantwoordelijkheid laag in de organisatie. Samen met De Singelier een onderwijsteam.	Weinig leerlingen in een bepaald leerjaar. Kleine school, dus geen enkele groepen.
KANSEN	BEDREIGINGEN
Een onderwijsteam wat wil ontwikkelen. Door kleine school, kan ontwikkeling makkelijker worden ingevoerd. Specialisten uit onderwijsteam ondersteunend aan beide basisscholen.	Een groot te kort aan goed kwalitatief personeel. Leerlingenaantal is kwetsbaar. Ouders die eventueel toch voor een andere school kiezen.

Met betrekking tot ons schoolplan voor de periode 2019-2023 willen we met de volgende ontwikkelingen rekening houden:

1. Verder met de ontwikkeling van persoonlijk onderwijs.
2. Alle kernvakken op niveau wat past bij de leerlingenpopulatie.
3. Doorontwikkelen van de professionele cultuur.
4. Ouders als partners van de school.

4 Risico's

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

Risicoanalyse

I M P A C T						
K A N S E N		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
Te kort aan goed kwalitatief personeel	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Talent heeft de maatregel binden en boeien in het leven geroepen</i>			
Te weinig nieuwe aanmelding	Middel (3)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>Blijven profileren als school</i>			

5 De missie van de school

Obs Ten Darperschoele is een van de negen openbare scholen die onder de Stichting Talent Westerveld valt en

vormt samen met obs De Singelier een onderwijsteam. Openbaar onderwijs staat open voor iedereen. Wij zijn een school die persoonlijk onderwijs aanbiedt en start vanuit het talent van iedere leerling. Hier worden leerlingen actief betrokken bij hun eigen leerproces. Ons motto is dan ook:

Persoonlijk onderwijs start vanuit talent!

‘Ten Darperschoele’ is een school waar leerlingen, ouders en leerkrachten zich prettig voelen. ‘De Ten Darperschoele’ is ook een school, waar ouders en leerkrachten een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben voor de ontwikkeling van de leerling. Wij hechten veel waarde aan een goede sfeer, communicatie en een uitnodigende omgeving.

Missie en visie

In het onderwijsteam wordt gewerkt vanuit een krachtig motto en is koers gezet op duidelijke ankerpunten.

Motto

Persoonlijk onderwijs start vanuit talent.

Hier staan wij voor

Wij begeleiden onze leerlingen naar de toekomstige maatschappij.

Hier gaan wij voor

Ons onderwijs start vanuit het talent van elke leerling en sluit aan op ieders leerniveau. Hierbij maken we gebruik van de nieuwste (technologische) ontwikkelingen.

Zo zie je dit terug in onze school

- op eigen niveau te laten werken.
- keuzes te laten maken in het wel/niet volgen van instructielessen.
- van alle leeftijden te laten samenwerken.
- eigen keuzes te laten maken in hun taken.
- eigen taken te laten bedenken die passen bij hun talenten.
- hun eigen planning te laten maken.
- adaptieve leerstof aan te bieden.
- keuzes te laten maken in werkplekken: stilteruimtes, samenwerkruimtes, instructieruimtes en buiten.
- verantwoordelijk te maken voor de schooltuin.
- inspirerende lessen te geven.
- te laten werken in een rijke leeromgeving.
- niet in te delen in jaargroepen.
- verantwoordelijkheid te laten nemen voor hun eigen digitaal portfolio.
- te laten vertellen wat hen interesseert, dit gebeurt in de kindgesprekken met de leerkracht.
- hun ouders te laten vertellen, waar ze in hun ontwikkeling staan en waar ze trots op zijn, in de LOL-gesprekken (Leerling-Ouder-Leerkracht).

Talentontwikkeling

Het team gaat er vanuit dat iedere leerling talenten, interesses en capaciteiten heeft. Talentontwikkeling is een manier om in positieve zin naar de mogelijkheden en kwaliteiten van leerlingen te kijken. Dit doen we door vanuit verschillende perspectieven naar hun ontwikkeling, intelligenties, talenten en eigenschappen te kijken. De leerkrachten motiveren, prikkelen de nieuwsgierigheid en bieden ruimte aan onderzoekend leren. In de samenwerking tussen leerling en leerkracht worden talenten van de leerlingen ontdekt, gestimuleerd en ontwikkeld. Dit verhoogt het zelfvertrouwen. Als leerlingen zelf weten welke talenten zij hebben, helpt hen dit om zichzelf beter te waarderen en elkaar onderling te accepteren.

6 Onze parels

Onze school levert basiskwaliteit (zie het Onderzoekskader 2017), maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op onze parels:

	Parel	Standaard
	Nieuw onderwijsconcept ontwikkeld met team, ouders, leerlingen	
	Werkgroep samen met ouders 'nieuw onderwijsconcept'	OP6 - Samenwerking
	Kind- en coachgesprekken met leerlingen minimaal drie keer per jaar.	OP8 - Toetsing en afsluiting
	Werken met dag-/week-/periodetaken en de leerlijn die daaraan is gekoppeld.	OP3 - Didactisch handelen
	De ondersteuningsstructuur. Zie IOD.	OP4 - (Extra) ondersteuning
	Ontwikkelen van Talent Werk Tijd.	OP3 - Didactisch handelen
	Teamcultuur (openheid, hulp bieden en hulp durven vragen, samenwerken, betrokken bij beslissingen, gedeeld leiderschap).	KA2 - Kwaliteitscultuur

7 De grote doelen voor de komende vier jaar

Het strategische beleidsplan van Talent Westerveld geeft aan dat het streven is dat alle scholen van voldoende naar goed gaan de komende vier jaar.

Om van voldoende naar goed te gaan, heeft Obs Ten Darperschoele voor de komende vier jaar de volgende (grote) verbeterthema's vastgesteld:

	Streefbeelden
1.	Op onze school zijn de resultaten van de kernvakken (taal/lezen (technisch en begrijpend), spelling en rekenen) op het niveau wat bij de leerlingenpopulatie past.
2.	Op onze school willen we meer richting persoonlijk onderwijs groeien (zie ook document onderwijskundig profiel).
3.	Op onze school wordt de professionele cultuur doorontwikkeld.
4.	Op onze school school betrekken we de ouders, verzorgers bij de ontwikkeling van de leerlingen. We zijn gezamenlijk verantwoordelijk.

Bijlagen

1. Onderwijskundig profiel
2. Doorgaande lijn weektaken

8 Onze visie op lesgeven

Visie

Onze visie op leren beschrijft onze veranderde manier van kijken naar ontwikkeling en leren. We kiezen voor persoonlijk (kindgericht) onderwijs, binnen de mogelijkheden en capaciteiten van de organisatie, omdat we ons realiseren dat de gemiddelde leerling niet bestaat. We willen samen de beweging maken van programmagericht onderwijs waarin leerstof centraal staat, naar persoonlijk (kindgericht) onderwijs dat de ontwikkeling van de mogelijkheden van alle leerlingen als uitgangspunt neemt.

Het persoonlijk (kindgericht) onderwijs dat wij voor ogen hebben biedt leerlingen de uitdaging, aandacht en zorg die zij nodig hebben om zich optimaal te ontwikkelen, te leren en te presteren. Leerlingen krijgen de gelegenheid om zich te ontwikkelen in eigen tempo en naar zijn/haar mogelijkheden, zodat zij zelfstandig en verantwoordelijk kunnen deelnemen aan de samenleving, nu en in de toekomst. We hebben hoge verwachtingen, streven naar zo hoog mogelijke opbrengsten en (h)erkennen, benutten en versterken talenten van leerlingen.

Het onderwijskundig profiel (zie bijlage) maakt helder waar wij voor staan en welke bijdrage wordt geleverd t.a.v. het leren en ontwikkelen van leerlingen. Het intern ondersteuningsdocument (IOD) en het school ondersteuningsprofiel (SOP) maken helder hoe het pedagogisch-didactisch handelen van onze school aansluit bij de onderwijsbehoeften van leerlingen.

Leraren worden in hun onderzoekende houding, leren en ontwikkeling gestimuleerd en begeleid door collega's en leidinggevende. Reflecteren op de eigen lespraktijk, feedback organiseren, nieuwe ideeën bedenken, promoten en implementeren en kennis delen staan hierbij centraal. Uitwisseling van kennis binnen en buiten de school wordt gestimuleerd. Dat maakt innoveren mogelijk.

Ambitie (Wat willen we bereiken)

Wij willen persoonlijk (kindgericht) onderwijs vormgeven met de brede ontwikkeling van de leerling als uitgangspunt, op basis van betrokkenheid en zelfstandigheid en zelfsturing van de leerling met variëteit in leerroutes en werkvormen en ondersteuning van ICT.

Bijlagen

1. Gebruikte methoden
2. Afspraken planmatig werken
3. OVK begr. lezen 3-8
4. OVK rekenen 1-2
5. OVK rekenen 3-8
6. OVK taal 1-2
7. OVK taal/spelling 3-8
8. OVK begr. lezen 3-8

9 Onze visie op identiteit

Obs Ten Darperschoele is een openbare school en de aandacht voor levensbeschouwelijke identiteit(en) komt aan bod in het onderwijsprogramma's. Omdat het belangrijk is dat onze leerlingen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen, wordt er expliciet aandacht besteed aan geestelijke stromingen en aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing of -overtuiging.

10 Onderwijskundig beleid

De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Er wordt structureel en expliciet aandacht besteed aan geestelijke stromingen. Er is een sterke relatie te zien tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal en emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving en ontwikkeling sociale vaardigheden) en actief burgerschap en sociale cohesie. Het is belangrijk, dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. Er wordt volop aandacht besteed aan burgerschap.

Burgerschap

Hoe leer je actief burgerschap?

Actief burgerschap is niet louter te ontwikkelen door overdracht van kennis, je leert het door het te doen, door te ervaren wat het is.

Actief burgerschap is een belangrijk kerndoel, dat op veel verschillende manieren kan worden ingevuld. Dat betekent dat er niet één goede manier is waarop dat kan.

Op Obs Ten Darperschoele wordt er al op verschillende manieren invulling aan gegeven. Wij houden rekening met de situatie van de leerlingen, de wensen van ouders en omgeving en de missie van de school, binnen de grenzen van wet en regelgeving.

Op de school is burgerschap en sociale integratie geen apart vak, maar in vele vakken geïntegreerd. Tevens besteedt de methode "Kanjertraining" veel aandacht hieraan. Op activiteitsniveau komt de maatschappelijke betrokkenheid vooral terug door deel te nemen aan o.a.:

- Kinderpostzegelactie
- Zwerfvuilactie
- Herdenking bij het Onderduikershol
- Het organiseren van een bijvoorbeeld een markt en sponsoracties waarbij de opbrengst aan een aan kinderen gelieerd goed doel wordt geschonken.

Verder is er op school een leerlingenraad. Hier wordt kinderen al een stukje van de democratie bijgebracht.

<https://tendarperschoele.talentwesterveld.nl/mr-or-en-lr-2/leerlingenraad/>

De school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe wordt een passend aanbod geboden, dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Het aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van de leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs.

De vakken, methoden en de bijbehorende methodetoetsen die worden gebruikt zijn opgenomen in de bijlage van dit schoolplan. Voor taalonderwijs gebruiken we de methode Kleuterplein (groep 1 en 2), Lijn 3 (groep 3) en Staal (groep 4-8); bij het Rekenonderwijs gebruiken we Pluspunt (groep 3-8).

Voor een meer uitgebreide beschrijving zie bijlage gebruikte methoden.

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt voldoende aandacht in het curriculum. In het document onderwijsvakkaarten (OVK), in het document planmatig werken en in het Intern Ondersteunings Document (IOD) staat beschreven hoe er wordt omgegaan met leerlingen met achterstand. In het algemeen krijgen zij extra instructie, extra aanbod en extra tijd.

Rekenen en wiskunde is net als andere vakken 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).

In het document onderwijsvakkaarten (OVK), in het document planmatig werken en in het Intern Ondersteunings Document (IOD) staat beschreven hoe er wordt omgegaan met leerlingen met achterstand. In het algemeen krijgen zij extra instructie, extra aanbod en extra tijd.

Wereldoriëntatie is ook van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen alleen. Leerlingen moeten zich breed ontwikkelen.

Wereldoriëntatie komt aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie, verkeer en sociale en emotionele vaardigheid.

Het is belangrijk dat leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen.

Naast de lessen van de leerkrachten, wordt door alle groepen heen lessen verzorgd in samenwerking met Scala. Dit is o.a. op muziek- theater-, handvaardigheid en tekengebied.

Er wordt veel belang gehecht bewegingsonderwijs. Leren is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast is het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen.

Gr. 1 en gr. 2 hebben regelmatig bewegingsonderwijs in het speellokaal. Voor de andere groepen wordt de doorgaande lijn in de gaten gehouden door de vakleerkracht bewegingsonderwijs. Zij draagt de lesinhoud aan bij de leerkrachten. Deze geven zelf de lessen bewegingsonderwijs. Alle leerkrachten die bewegingsonderwijs geven zijn hiervoor bevoegd. De vakleerkracht gymnastiek werkt met een jaarplan.

Ook wordt er zwemles vanaf mei t/m juli gegeven (vanaf gr. 3). Dit gebeurt onder begeleiding van gecertificeerde zwembadpersoneel.

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. Dit gebeurt o.a. met de methode Naut. Bij de activiteiten wetenschap en techniek leren de leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen.

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

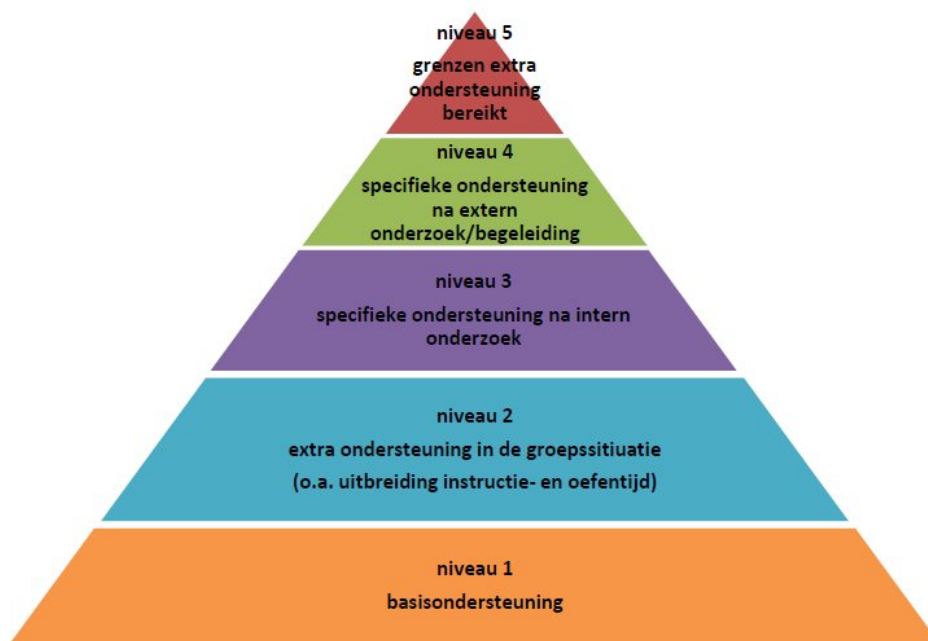
In alle groepen wordt op een speelse manier aandacht besteed aan Engels. Vanaf gr. 5 wordt hier serieuzer op ingegaan, onder anderen aan de hand van Groove.me.

De leertijd wordt zo effectief mogelijk besteed, omdat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van de leerlingen. Er wordt daarom verlies van leertijd geprobeerd te voorkomen. Voor alle vakgebieden wordt voldoende leertijd ingepland, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken.

Bovenschools is er op gebied van het pedagogisch-didactisch handelen een visiestuk ontwikkeld. Deze is vertaald

naar competenties en concrete gedragsindicatoren. Deze indicatoren zijn opgenomen in een observatie-instrument (zie Personeelsbeleid) en vormen een onderdeel van ons personeelsbeleid. Het pedagogisch handelen kenmerkt zich door de woorden: veilig, respectvol, zelfstandig en eigenaarschap. Het didactisch handelen is te typeren met de kernwoorden: actief, (directe) instructie, samenwerken(d), veel oefenstof en doelgericht.

Elke leerling is uniek en volgt zijn eigen ontwikkeling. Ons doel is zo goed mogelijk af te stemmen op de onderwijsbehoeften van alle leerlingen. De ondersteuningsstructuur geeft duidelijkheid over de organisatie van de (extra) ondersteuning, zodat zorgvuldig en effectief wordt omgegaan met de onderwijstijd. Er wordt gewerkt op vier begeleidingsniveaus met als uitgangspunt het handelingsgericht werken.



De (extra) ondersteuning op school- en groepsniveau is de uitbreiding en versterking van maatregelen en activiteiten ten behoeve van een zo intensief mogelijke en passende begeleiding van leerlingen, in het bijzonder voor hen die specifieke pedagogisch-didactische behoeften tonen. De leerkracht speelt de centrale rol, hierbij ondersteund door de directeur en intern begeleider.

Door het signaleren en diagnosticeren van problemen in de ontwikkeling van individuele leerlingen op sociaal, emotioneel of cognitief gebied kan hen extra ondersteuning geven worden, die moet leiden tot een zo optimaal mogelijke ontwikkeling, gerelateerd aan de mogelijkheden van de betreffende leerling. Het is streven is deze extra ondersteuning zo lang mogelijk in het reguliere basisonderwijs te laten plaatsvinden. Het doel is dat alle leerlingen zich op alle vlakken blijven ontwikkelen in een stijgende, ononderbroken lijn.

De leerlingen worden van groep 1 tot en met groep 8 gevolgd op verschillende wijzen. Dit levert informatie op over hun ontwikkeling, waardoor zo goed mogelijk kan worden afgestemd op hun onderwijsbehoeften en leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften tijdig worden gesignaleerd. Meer informatie hoe gegevens worden verzameld, zie IOD:

<https://tendarperschoele.talentwesterveld.nl/wp-content/uploads/sites/7/2019/04/IOD-2018-2019-OT-Singelier-Ten-Darperschoele.pdf>

Alle verzamelde gegevens worden benut, geanalyseerd en geïnterpreteerd, om vast te stellen wat een leerling nodig heeft om goed tot leren te komen en om naar verklarende oorzaken te zoeken wanneer zich stagnatie in de ontwikkeling voordoet. De leerkracht is hiervoor verantwoordelijk en wordt hierbij ondersteund door de ib'er. Alle data worden zo effectief mogelijk op afgesproken wijze opgeslagen, zodat ze doelgericht door teamleden kunnen worden ingezet en ingezien. De gegevens worden op constructieve wijze besproken om tot een zo goed mogelijke afstemming op de onderwijsbehoeften van de leerling te komen.

De volgende besprekingen komen aan de orde gedurende het schooljaar:

Presentatie en bespreking Cito-resultaten in locatieteam; 2 keer per jaar (maart en juni).

Bespreking KanVAS en SiDi 3; na invullen in team en met leerkracht.

Leerlingbespreking; na locatieteambespreking of groepsbespreking en indien nodig.

Groepsbespreking; 2 keer per jaar (november en april).
Kindgesprekken; 3 keer per jaar.
Leerling-Ouder-Leerkracht-gesprekken (LOL-gesprekken).
Kijk voor verdere details over registratie en bespreking het IOD.

Uit alle verzamelde gegevens worden doelen gesteld en plannen opgesteld. Deze zijn een richtlijn om op koers te blijven, om de doorgaande ontwikkeling op school-, groeps- en leerlingniveau te garanderen. De cycli van planmatig werken variëren van een week tot een half jaar en kunnen de groep, een subgroep of een individuele leerling betreffen. Er worden zowel kwantitatieve (meetbare) als kwalitatieve (inhoud, proces) doelen gesteld. Zie voor verder verdieping van het plannen stellen het IOD.

Passend onderwijs is sinds 1 augustus 2014 de naam voor de manier waarop ervoor gezorgd wordt dat alle leerlingen binnen het onderwijs de ondersteuning krijgen die ze nodig hebben: 'Ieder kind het onderwijs dat past bij wat hij of zij nodig heeft'. Passend onderwijs betekent concreet dat leerlingen onderwijs volgen op een school, waar zij zich zo goed mogelijk kunnen ontwikkelen.

Wij willen kunnen omgaan met verschillen tussen leerlingen. Centraal binnen onze visie op onderwijs is dat elke leerling zoveel mogelijk passend onderwijs moet krijgen, dat het onderwijs zo goed mogelijk aansluit bij de mogelijkheden en talenten van het kind en recht doet aan de verschillen. Competentie, relatie, vertrouwen, zelfstandigheid en autonomie zijn begrippen die van groot belang zijn voor onze school.

Voor ons team betekent dit dat leerlingen zich op onze school kunnen ontwikkelen passend bij hun mogelijkheden en dat er extra ondersteuning intern of extern wordt ingezet binnen de mogelijkheden van onze school. Als de grenzen van de extra ondersteuning zijn bereikt heeft het schoolbestuur de plicht om een andere, passende plek voor de leerling te vinden (zorgplicht). Dit kan een andere basisschool of een school voor speciaal (basis)onderwijs zijn. De keuze voor een andere school valt ook onder passend onderwijs. Dit gebeurt in nauwe samenspraak met de ouders.

Een uitgebreide beschrijving is te lezen in ons Intern Ondersteuningsdocument (IOD). Het IOD is te vinden via:
<https://tendarperschoele.talentwesterveld.nl/wp-content/uploads/sites/7/2019/04/IOD-2018-2019-OT-Singelier-Ten-Darperschoele.pdf>

Er wordt gezorgd voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds wordt de ontwikkeling gemeten van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LVS ParnasSys. Voor een gedetailleerd toetsoverzicht: zie IOD.

Toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden tijdens de LOL-gesprekken (Leerling-Ouder-Leerkracht) geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (Route 8). Ouders krijgen in dat jaar ook een definitief VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in het protocol van PO naar VO.
<https://tendarperschoele.talentwesterveld.nl/wp-content/uploads/sites/7/2019/04/Protocol-overgang-van-PO-naar-VO-versie-2019-01-20.pdf>

Er wordt gestreefd naar (zo hoog mogelijke) opbrengsten m.b.t. met name Taal, Rekenen, sociaal-emotionele ontwikkeling. Ook hier niet genoemde zaken zoals bijvoorbeeld talentontwikkeling en creativiteit vinden we tevens erg belangrijk. Het is van belang dat leerlingen presteren naar hun mogelijkheden en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs.

Er wordt resultaatgericht gewerkt: er zijn normen voor de eindtoets, de tussentoetsen en de sociale resultaten (Kanvas). Verder wordt er gewerkt met groeps- en schooldoelen.

Jaarlijks ontwerpen we een overzicht resultaten, analyses en interventies. Op basis van de analyse worden interventies vastgesteld.

Daarnaast beschikken we over een overgangsprotocol. Hierin staat de visie op verlengen, zittenblijven en versnellen. Zie voor dit protocol: <https://tendarperschoele.talentwesterveld.nl/wp-content/uploads/sites/7/2018/12/Overgangsprotocol-obs-De-Singelier-obs-Ten-Darperschoele-okt.-2018.pdf>

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school zorgt voor een breed aanbod met behulp van eigentijdse methodes
2.	Op onze school zorgen we voor een ononderbroken ontwikkeling van de leerlingen
3.	Op onze school geven we passend onderwijs
4.	Op onze school werken we resultaatgericht
5.	Onze school (de leraren) realiseren passende opbrengsten (resultaten)
6.	Op onze school kijken we ook naar de individuele ontwikkeling van leerlingen
7.	Op onze school kijken we ook naar de talenten van leerlingen en proberen hier zoveel mogelijk op in te spelen

Beoordeling

Op Stichtingsniveau is een kwaliteitskaart geformuleerd, waarop de afspraken van de kwaliteitszorg zijn vastgelegd.

Onze school werkt volgens de principes van planmatig en kortcyclisch werken aan kwaliteit (PDCA) op stichting-, school- en groepsniveau. Planmatig en kortcyclisch werken wordt verbonden aan de gesprekkencyclus en de professionalisering.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3,14
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3,4
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3,15
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	3,56
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	4
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	3,25
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	2
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
Het onderwijs is gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie	gemiddeld
Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen	gemiddeld
De school hanteert gedragsregels voor leerlingen	gemiddeld
De cognitieve eindresultaten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie verwacht mag worden	hoog
De eindresultaten m.b.t. rekenen en wiskunde voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)	hoog
De eindresultaten m.b.t. Nederlandse taal voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)	hoog
De leerlingen verlaten de school met sociale competenties die passen bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie	gemiddeld
De school heeft de kenmerken van de leerlingenpopulatie in beeld gebracht	laag
Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van de groep als geheel	gemiddeld
De leraren stemmen de instructies af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
Het digitale Portfolio Mijnbewijsstukken verder invoeren	hoog
Specialisten hebben een nadrukkelijke rol, zowel op beleid als op ondersteuning van collega's	gemiddeld
Thematisch werken	hoog

11 Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school en aan de vastgestelde competenties. De CAO PO is leidend voor het personeelsbeleid. Er zijn basisindicatoren vastgesteld voor basis- en vakbekwame leraren. Dit instrument wordt gebruikt voor het vaststellen van de competenties van de leraren. Stichting Talent Westerveld gaat voor goed onderwijs, waarbij vakbekwame leraren passen. Er is zicht op de ontwikkeling van de individuele leraar en op het team als geheel.

Op onze school werken bevoegde en bekwaame 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. Met ingang van het schooljaar 2019-2020 kunnen er zij-instromers werkzaam zijn op onze school. Zij hebben voor aanvang van de opleiding voor zij-instromers basisonderwijs een geschiktheidsonderzoek doorlopen en mogen als leraar aan het werk. Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. De schoolleider heeft 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 vastgestelde gesprekkencyclus heeft als doel het onderwijs voor de leerlingen en de professionaliteit in de organisatie te optimaliseren. De gesprekkencyclus is gericht op ontwikkeling. Ieder personeelslid heeft jaarlijks een functioneringsgesprek. Tijdelijke medewerkers, startbekwame en basisbekwame leerkrachten en personeelsleden waarbij ontwikkeling en begeleiding noodzakelijk is, hebben vaker een functioneringsgesprek. In de gesprekkencyclus is een voorbereidingsformulier opgenomen, dat de directeur als kijkwijzer gebruikt bij het bezoeken van de les. Tevens worden er flitsbezoeken afgelegd door de directeur. Stichting Talent Westerveld heeft basisindicatoren vastgesteld waaraan iedere leerkracht moet voldoen. Indien een onvoldoende wordt gescoord op één van de basisindicatoren, zal door de leerkracht scholing en/of een begeleidingstraject worden gevolgd.

Er wordt veel belang gehecht aan een professionele cultuur, aan het samen leren en werken. Alle personeelsleden worden betrokken bij het ontwikkelen van het (onderwijskundig) beleid van de school.

Op stichtingsniveau zijn er bijeenkomsten van specialistengroepen. Leren van en met elkaar staat hierbij dus centraal.

In deze PLG's ontmoeten professionals elkaar op een bepaald terrein om samen te werken, leren en creëren. Zij reflecteren met elkaar over de eigen praktijk en die van collega's in de school. Men deelt kennis en zoekt actief naar verbeteringen van het onderwijs, waardoor leerlingen beter gaan leren of geholpen worden bij het leren. Belangrijk is eigenaarschap: ieder lid voelt zich verantwoordelijk voor het collectieve resultaat. De vraagstukken zijn gerelateerd aan de schoolontwikkeling en komen vooral uit de dagelijkse praktijk. De uitkomsten worden gedeeld met andere collega's binnen de eigen school en van andere scholen.

Binnen de stichting zijn de volgende specialistengroepen actief:

- Intern begeleiders
- Meer-, hoogbegaafdheid en talentontwikkeling
- Taalcoördinatoren
- Rekencoördinatoren
- Specialist Jonge Kind
- Gedragsspecialisten

Verder is er bij ons op school nog een specialist bewegingsonderwijs.

Onze school stelt alleen leerkrachten aan die bevoegd zijn. Bij aanvang van de werkzaamheden wordt direct gestart met de ontwikkeling van de bekwaamheid. Leerkrachten houden hun eigen ontwikkeling bij en de directeur heeft inzicht in de mate van bekwaamheid. Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leerkrachten verloopt via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam.

Nieuwe leerkrachten worden begeleid door de directeur en intern begeleider. Startende leerkrachten krijgen naast de uren duurzame inzetbaarheid een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie. Als coaching gewenst is, kan contact worden genomen met de coach (ervaren leerkracht van Stichting Talent Westerveld die vrij geroosterd is voor coachingswerkzaamheden). Indien interne begeleiding onvoldoende resultaat geeft, wordt een extern begeleidingstraject aangeboden.

Alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. Voor het realiseren van een optimale afstemming van de schoolse taken en de kwaliteiten en beschikbare tijd van het personeel heeft de stichting taakbeleid ontwikkeld. Vóór de zomervakantie maakt de directeur met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken over de inzet van de uren van de normjaartaak.

Scholing biedt een uitstekende mogelijkheid om in te spelen op de ontwikkeling van individuele competenties. Het vastgestelde scholingsbeleid dient een bijdrage te leveren aan de verbetering van de onderwijskwaliteit. Tijdens de gesprekkencyclus komt de ontwikkeling van de medewerker aan de orde. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de basisindicatoren en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan). Daarnaast organiseert en faciliteert de directeur teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. Scholing wordt verwerkt in de urenverdeling van de normjaartaak.

Voor de zomervakantie dient de directeur een "scholingsplan" in. de bestuurder toetst dit plan aan de uitgangspunten van het strategisch beleid en de school.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op onze school hanteert de directie een effectieve gesprekkencyclus, deze wordt waarderend aangevlogen
2.	Op onze school is er sprake van een professionele cultuur
3.	Op onze school worden nieuwe leraren effectief begeleid
4.	Op onze school is het taakbeleid helder beschreven
5.	Op onze school besteden we gericht aandacht aan scholing (professionalisering)

Beoordeling

Op Stichtingsniveau is een kwaliteitskaart geformuleerd, waarop de afspraken van de kwaliteitszorg zijn vastgelegd.

12 Organisatiebeleid

Onze school is een van de 9 scholen van Stichting Talent Westerveld. De directeur geven (onder eindverantwoordelijkheid van de Voorzitter van College van Bestuur van Talent Westerveld) leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door de directieondersteuner, een IB-er, diverse specialisten en een ICT- coördinator. De school heeft de beschikking over een leerlingenraad, een ouderraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

De school gaat in principe niet uit van een leerstofjaarklassensysteem. Er worden basisgroepen gevormd op leeftijd. Er zijn doorgaans 3 leerkrachten beschikbaar om de leerlingen te begeleiden.

Je zou kunnen stellen dat de school als één grote unit functioneert, waar de leerkrachten een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben.

De school werkt met het zogenaamde continuooster.

Maandag t/m vrijdag 08:30 – 14:00 uur.

Voor alle groepen alle dagen gelijk.

De leerlingen hebben tussen de middag een half uur pauze om te eten, te drinken en even buiten te spelen. Alle leerlingen blijven op school.

Gelet op het schoolklimaat, is 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 samen-werken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken.

Onze school hanteert de methode 'Kanjertaining' en is hiertoe gecertificeerd. Onze school is een zogenaamde 'Kanjerschool'.

De school heeft alle regels en schoolafspraken, waaronder ook de sociale veiligheid in twee documenten vastgelegd.

De documenten 'Schoolafspraken' en 'Sociaal veiligheidsplan' zijn via de links hieronder te bekijken.

Schoolafspraken:

<https://tendarperschoele.talentwesterveld.nl/wp-content/uploads/sites/7/2018/10/Schoolafspraken-Singelier-Ten-Darperschoele.pdf>

Sociaal veiligheidsbeleidsplan:

<https://tendarperschoele.talentwesterveld.nl/wp-content/uploads/sites/7/2018/10/Sociaal-veiligheidsplan-De-Singelier-Ten-Darperschoele.pdf>

In het kader van veiligheid beschikt de school over een aandachtsfunctionaris. Zij is het eerste aanspreekpunt daar waar het gaat om pesten, zij coördineert het pestbeleid en zorgt voor de actualisatie en uitvoer van het veiligheidsbeleid (zie Sociaal veiligheidsplan). Haar taken zijn vastgelegd in een functie-omschrijving. De school waarborgt de sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt (zie Sociaal veiligheidsplan).

De school hanteert de richtlijnen van de Kanjertraining. Er staat een uitgebreide beschrijving in het sociaal veiligheidsplan en het Pestprotocol (van Kanjertraining). In het Pestprotocol staat een uitgebreid stappenschema en wie wanneer wordt betrokken.

Zie voor het sociaal veiligheidsplan:

<https://tendarperschoele.talentwesterveld.nl/wp-content/uploads/sites/7/2018/10/Sociaal-veiligheidsplan-De-Singelier-Ten-Darperschoele.pdf>

Zie voor het Pestprotocol:

<https://tendarperschoele.talentwesterveld.nl/wp-content/uploads/sites/7/2018/10/Pestprotocol-Singelier-Ten-Darperschoele.pdf>

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt

daarnaast over een methode voor de sociaal en emotionele ontwikkeling, dit is Kanjertraining. De lessen sociaal en emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. In het bijbehorende leerlingvolgsysteem Kanvas houden we de resultaten bij.

Ons veiligheidsplan beschrijft drie vormen van preventie:

Primaire preventie

Secundaire preventie

Tertiaire preventie

Zie voor verdere uitwerking het Veiligheidsplan.

De school bevraagt de leerlingen jaarlijks op veiligheidsbeleving met behulp van een gestandaardiseerde vragenlijst die valide en betrouwbaar is (Kanvas). De gegevens worden aangeleverd bij de inspectie.

Ouders worden 1 x per 2 jaar bevraagd d.m.v. de vragenlijst in WMK (ParnasSys, vragenlijsten). De leerlingen en leerkrachten worden 1 x jaar bevraagd d.m.v. de vragenlijst in WMK (ParnasSys, vragenlijsten). De uitkomsten worden geanalyseerd en eventueel voorzien van interventies. De uitslagen en eventuele interventies worden gedeeld met de MR.

Beoordeling

De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemeten in groep 5 t/m 8 met behulp van de vragenlijsten uit WMK en met behulp van Kanvas.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over voldoende BHV'ers.

De school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen en het realiseren van een doorgaande leerlijn.

De buitenschoolse opvang en de peuterspeelzaal zijn gehuisvest tegenover de school.

Bij instroom van 4-jarigen die op de kinderdagopvang en/of peuterspeelzaal hebben gezeten, vindt er een zogenaamde warme overdracht plaats. Informatie over de leerling wordt met toestemming van ouders overgedragen aan de leerkracht van onze school.

Daarnaast wordt er samengewerkt met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school).

Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners.

Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we loyaal uit.

Visie

Omdat leerlingen niet alleen leren op school maar ook buiten de klas, gaat Talent Westerveld actief de verbinding aan met ouders en met partners in de omgeving om een breed aanbod te ontwikkelen. Samen met ouders en omgeving willen we optimale ontwikkelkansen creëren en een rijke leer- en speelomgeving realiseren voor leerlingen, waarin hun betrokkenheid, welbevinden, persoonlijkheidsontwikkeling en het begeleiden van hun leren voor de toekomst voorop staat.

Ouders

Talent Westerveld werkt nauw samen met ouders vanuit de visie dat we een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben voor de ontwikkeling van hun kind. Ouders worden door ons goed geïnformeerd over leerresultaten van hun kind, de groep en de school en betrokken bij het leerproces. Zij voelen zich betrokken en medeverantwoordelijk als wij hen uit nodigen om hun inbreng te leveren en mee te denken. Daar worden verschillende instrumenten voor ingezet.

Omgeving

Talent Westerveld onderhoudt met lokale partijen (PO,VO,SWV 22-03, ouders, kinderopvang, jeugdhulp, gemeente, verenigingen) contacten om voor alle leerlingen optimale kansen te creëren. Samen met de gemeente en kinderopvang wordt vormgegeven aan de lokale educatieve agenda.

Alle scholen moeten zich binnen de mogelijkheden ontwikkelen tot kindcentrum waarin opvang en onderwijs wordt

geboden voor kinderen van 0-12 jaar. Talent Westerveld streeft naar het samen met partners vormgeven aan een doorgaande pedagogische-didactische lijn.

In het kader van talentontwikkeling en burgerschap werken wij samen met de omgeving om ons onderwijsaanbod te versterken. Scholen geven hier verschillend vorm en inhoud aan. De expliciete verbinding vraagt om verdere ontwikkeling.

Ambitie (Wat willen we bereiken)

Wij willen ouders, medewerkers en leerlingen en lokale partijen actief betrekken bij het schoolbeleid, de school- en organisatieontwikkeling. Wij streven in het kader van talentontwikkeling en burgerschap naar een expliciete verbinding met de omgeving. Alle scholen geven in samenwerking met partners vorm aan een doorgaande pedagogische-didactische lijn.

Bij het verlaten van de basisschool wordt de leerlingen een advies voor het voortgezet onderwijs gegeven. Geplaatste leerlingen worden doorgesproken met leerkrachten van de ontvangende school, de zogenaamde 'warme overdracht'. Totdat de leerlingen het voortgezet onderwijs hebben afgerond, ontvangen wij jaarlijks de vorderingenlijsten van onze oud-leerlingen.

In het protocol van BO naar VO staat onze werkwijze van de verwijzing.

Deze is te vinden op de website:

<https://tendarperschoele.talentwesterveld.nl/wp-content/uploads/sites/7/2019/04/Protocol-overgang-van-PO-naar-VO-versie-2019-01-20.pdf>

Verder zijn er regelmatig overlegmomenten met het voortgezet onderwijs, waarin o.a. de aansluiting basisonderwijs/voortgezet onderwijs wordt besproken.

Het team van Obs de Singelier heeft privacy hoog in het vaandel staan. Door de invoering van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) is de school gebonden aan Europese regelgeving omtrent privacy. Op stichtingsniveau is de AVG uitgewerkt en binnen alle scholen van stichting Talent geïmplementeerd. De privacyverklaring staat op de website van stichting Talent en is via onderstaande link te raadplegen. Voor vragen kunt u zich wenden naar de directie of een mail sturen naar fg@talentwesterveld.nl:
<https://www.talentwesterveld.nl/stichting-talent/beleid/>

De school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat er nauw samengewerkt wordt met de peuterspeelzaal in 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. We onderhouden een zeer goede relatie met de peuterspeelzaal (voorscholen) en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een zogenaamde warme overdracht.

Vlakbij de school is de voorzieningen met betrekking tot de voor- en naschoolse opvang. Deze valt onder de organisatie Oens Kiendhuus. Deze is op dinsdag en donderdag open. Deze opvang is tegenover de school en is vanaf 7.00 uur open voor leerlingen (en ouders). Op andere dagen kunnen ouders gebruik maken van een andere opvang in een ander dorp.

Het is ons streven om intensief samen te werken met de BSO.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Op onze school is er sprake van een duidelijke organisatiestructuur
2.	Op onze school is er sprake van een veilig en een prettig schoolklimaat
3.	Het schoolklimaat is (mede) sterk gericht op de ontwikkeling van de leraren
4.	Onze school is een veilige school, waar de basis gebaseerd is op Kanjertraining
5.	Onze school werkt effectief samen met diverse partners (o.a. ouders)
6.	Bij ons op school is de privacy van gegevens goed geregeld
7.	Onze school onderhoudt gereguleerde contacten met voorschoolse voorzieningen
8.	Onze school biedt diverse mogelijkheden voor de opvang van leerlingen, in samenwerking met de partners die opvang realiseren

Beoordeling

Op Stichtingsniveau is een kwaliteitskaart geformuleerd, waarop de afspraken van de kwaliteitszorg zijn vastgelegd.

Onze school werkt volgens de principes van planmatig en kortcyclisch werken aan kwaliteit (PDCA) op stichting-, school- en groepsniveau. Planmatig en kortcyclisch werken wordt verbonden aan de gesprekkencyclus en de professionalisering.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3,5
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3,27
Zelfevaluatie - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen] (OR3)	2,67

Aandachtspunt	Prioriteit
De school analyseert of de eindresultaten en de eerder gegeven schooladviezen in overeenstemming zijn met de loopbaan van de leerlingen	laag
De school werkt samen met voorschoolse voorzieningen	laag
De school beschikt over toereikende gegevens over het vervolg van de loopbaan van leerlingen die de school verlaten hebben	laag
Vergaderingen zijn effectief en zorgen voor de ontwikkeling van het onderwijs en de professional	gemiddeld

13 Financieel beleid

De afspraken met betrekking tot de financiën zijn vastgesteld in de schoolbegroting en de procuratiematrix van Talent. De Voorzitter College van Bestuur (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 Talent en het schoolplan van de school te realiseren. Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd. De bestuurder en de controller zorgen (in samenspraak met de directeuren) voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft de bestuurder een allocatiemodel ontwikkeld met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid, welke is vastgelegd in de begroting. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het bestuurskantoor en de financiële dienstverlener Onderwijs Bureau Meppel. Over de behaalde resultaten wordt per kalenderjaar middels het bestuursverslag door het bestuur van Talent verantwoording afgelegd aan alle stakeholders over de inzet van de bestede middelen.

Per vooraf gestelde periode rapporteert de bestuurder middels de financiële management rapportages de Raad van Toezicht omtrent de financiële stand van zaken en de prognose voor het gehele kalenderjaar. Momenten van rapportage zijn vastgelegd in het toetsingskader.

De directeuren ontvangen per maand een overzicht van de personele inzet en per kwartaal een overzicht van de voortgang van het financiële resultaat ten opzichte van de begroting.

De bestuurder en de controller overleggen maandelijks over de financiële positie van de scholen, het bestuurskantoor en de stichting in het geheel.

Talent ziet het niet als haar taak om de ontvangen lumpsum gelden te besteden aan sponsoring, enige uitzonderingen daar gelaten.

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de bestuurder vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor zowel de bestuurder en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

De begroting komt tot stand in overleg met de schooldirecteuren en de controller. Een belangrijk uitgangspunt van de begroting is het aantal leerlingen per 1 oktober van het betreffende jaar en de prognose van het aantal leerlingen voor

de komende vier jaar. De schooldirecteuren dragen zorg voor een zo goed mogelijke prognose van het aantal leerlingen.

Visie

Talent Westerveld voert een verantwoord en solide financieel beleid, waarbij middelen optimaal worden ingezet voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en tegelijkertijd de risico's in de organisatie voldoende worden afgedekt.

Sluitende (meerjaren) begroting

Er wordt jaarlijks een begroting opgesteld. Het jaarverslag geeft inzicht in de gemaakte financiële keuzes. Ondanks de veranderende bekostiging, ziet Talent Westerveld kansen om het onderwijs financieel optimaal te ondersteunen. Dit betekent o.a. het "in control zijn". De financiële positie van de stichting is uitstekend. Veel zaken worden vanuit het solidariteitsprincipe bovenschools verrekend. Meer dan de helft van de scholen van Talent Westerveld valt onder de zgn. "Kleine Scholentoeslag" (< 145 leerlingen). De Kleine Scholentoeslag maakt de instandhouding van onze zeer kleine scholen mogelijk. De Rijksoverheid heeft de bekostiging hierop aangepast; hoe minder leerlingen er op een school zitten, hoe hoger de bekostiging per leerling (verdiscontering van de kleine scholentoeslag is dus onderdeel van de totale bekostiging). Het spreekt voor zich dat naarmate er minder leerlingen op een school zijn, de personeels- en huisvestingslasten, omgerekend per leerling, hoger worden. De verhouding tussen bekostiging en lasten per leerling wordt voor een kleine school goed gemonitord.

Eventuele aanpassing van het overheidsbeleid omtrent bekostiging voor de kleine scholen betekent dat Talent Westerveld zich moet oriënteren op mogelijke financiële gevolgen voor de gehele organisatie. Bij fluctuaties in leerlingenaantallen zal een extra inspanning nodig zijn om een financieel gezond beleid te kunnen blijven voeren. Het is van groot belang om jaarlijks een sluitende begroting te kunnen opstellen. Talent Westerveld streeft ernaar om de ontvangen gelden zoveel mogelijk in te zetten voor het onderwijs.

Jaarlijkse risicoanalyse

Met de invoering van de lumpsumfinanciering (2006) kreeg het Primair Onderwijs de regie en verantwoordelijkheid over haar eigen financiële beleid. Door bezuinigingen van de Rijksoverheid en dalende leerlingaantallen, nemen de financiële risico's toe. Daarom wordt jaarlijks een actuele risicoanalyse opgesteld om vroegtijdig op de geconstateerde risico's te kunnen anticiperen. Daarnaast is er een passend systeem van voorzieningen en reserves ingesteld.

Voldoen aan de minimale signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs (IvhO)

Om ervoor te zorgen dat financiële continuïteit van Talent Westerveld is gewaarborgd wordt een "nihil begroting" opgesteld. Ten alle tijde dient de stichting te voldoen aan de eisen/signaleringswaarden die het IvHO heeft vastgesteld. Naast de financiële kengetallen wordt ook een (variabele) reservebuffer gehanteerd, voor het opvangen van (onvoorziene) risico's. De (variabele) reserve is gebaseerd op het aantal scholen, medewerkers en overige onvoorziene incidenten.

Ambitie (Wat willen we bereiken)

Talent Westerveld draagt zorg voor een financieel gezonde organisatie waar de bedrijfsvoering is gebaseerd op een professioneel en transparant systeem van planning en control op centraal en op schoolniveau. Wij willen ten minste voldoen aan de minimale signaleringswaarde van de IvHO.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De schoolleiding beheert de financiën effectief
2.	De schoolleiding beheert de financiën doelmatig
3.	De schoolleiding beheert de financiën rechtmatig

Beoordeling

Op Stichtingsniveau is een kwaliteitskaart geformuleerd, waarop de afspraken van de kwaliteitszorg zijn vastgelegd.

14 Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg: Focus op kwaliteit

Het bestuur zorgt voor een stelsel van kwaliteitszorg op de scholen en bewaakt en bevordert van daaruit de kwaliteit van het onderwijsleerproces en de leerresultaten. Het bestuur en de scholen hebben zodoende zicht op de kwaliteit van het onderwijs.

- a. We willen zodoende enerzijds waarborgen dat zowel het bestuur als onze scholen voldoen aan de basiskwaliteit en ondersteuning.
- b. We willen anderzijds continue blijven werken aan een verbetercultuur door te beschikken over een systeem van interne kwaliteitszorg, waarmee we zelf de prestaties die we leveren beschrijven, beoordelen, verbeteren en borgen. De instrumenten die we inzetten voor kwaliteitszorg leiden vrijwel altijd tot aandachtspunten. Samen met het team stellen we op basis daarvan verbeterpunten vast.

Kwaliteitscultuur

Het bestuur en de scholen streven naar een professionele kwaliteitscultuur en willen transparant en integer functioneren. Het bestuur draagt er zorg voor dat iedereen vanuit zijn/haar rol werkt aan verbetering van de onderwijskwaliteit.

Het bestuur en de directeurs willen vanuit een realistisch en ambitieus perspectief, heldere verwachtingen neerleggen bij leerlingen en henzelf over hoe we willen werken aan aan de gemeenschappelijke doelen en ambities. De ambities worden ondersteund met prestatie indicatoren.

Sturen op kwaliteit

- a. Het College van Bestuur definieert de kaders voor kwaliteit.
- b. De scholen maken o.l.v. de schooldirecteur eigen keuzes binnen de kaders.
- c. De leraren geven de kwaliteit vorm binnen de doelen van de school.

Verantwoording en dialoog

Het bestuur en de scholen leggen intern en extern verantwoording af over doelen en resultaten en voeren daarover actief dialoog. Iedereen in de organisatie is aanspreekbaar op de door hem/ haar behaalde resultaten. Bij de kwaliteitsbeoordeling worden jaarlijks externen betrokken. De scholen worden o.a. jaarlijks geauditeerd.

- a. Op schoolniveau leggen de leraren verantwoording af over de vorderingen van de leerlingen aan elkaar en de directeur. De opbrengsten worden op teamniveau besproken. Ieder jaar wordt er een Schooljaarslag opgesteld waarin verantwoording wordt afgelegd aan de stakeholders v.w.b. de realisatie van de verbeterdoelen en de behaalde resultaten.
- b. De directeur is verantwoordelijk voor de schoolprestaties en legt daarover verantwoording af aan de bestuurder.
- c. De bestuurder rapporteert aan de Raad van Toezicht.

Kwaliteitskader

Ons kwaliteitskader (zie Strategisch Beleidsplan 2019-2023) geeft inzicht in hoe kwaliteit gerelateerd aan het vernieuwde toezichtkader van de inspectie op bestuurs- en schoolniveau wordt gedefinieerd, gecheckt, ontwikkelt en verantwoord. De kwaliteitsgebieden Onderwijsleerproces, Schoolklimaat, Onderwijsresultaten, Kwaliteitszorg en Ambitie en Financieel Beheer worden hierin uitgewerkt.

Richtvragen hierbij zijn:

1. Definieren van kwaliteit: wat zijn de ambities en doelen?
2. Checken van kwaliteit: op welke manier stel je vast of je de doelen bereikt hebt?
3. Ontwikkelen van kwaliteit: hoe verbeter je en welke ontwikkeling voeg je toe?
4. Vertellen over kwaliteit: hoe verantwoord je de kwaliteit en welke dialoog voer je er over.

Het onderwijskundig leiderschap van onze schooldirecteuren staat centraal in onze focus op kwaliteit en de ontwikkeling en het leren van leerlingen en professionals. Goed functionerende scholen hebben sterke onderwijskundige leiders. Onze schooldirecteuren richten zich op:

- De optimale ontwikkeling en prestaties van leerlingen.
- Het initiëren, stimuleren en faciliteren van de ontwikkeling van leraren.
- Leidinggeven aan een professionele leergemeenschap waar ouders (en omgeving) onderdeel van zijn.

Onze school heeft op 9 mei 2017 een schoolbezoek gehad van de inspectie. 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).

Elk jaar wordt er een vragenlijst afgenomen onder onze leraren. We gebruiken hiervoor de vragenlijst uit WMK. Alle leraren dienen deze lijst in te vullen. Als prestatie indicator streven we naar een tevredenheidsscore van minimaal een 3 op een 4 puntschaal.

Beoordeling

De vragenlijst (tevredenheid) voor leraren wordt 1x per vier jaar afgenomen (versie Zeer Compact) conform de meerjarenplanning (WMK).

Onderstaande punten worden al meegenomen in de aandachtspunten.

Omschrijving	Resultaat
TVP teamleden 2019 - Sfeer op school	3,51
TVP teamleden 2019 - Onderwijsleerproces – alleen voor leerkrachten/onderwijsgevend personeel	2,92
TVP teamleden 2019 - Informatie en communicatie	3,29
TVP teamleden 2019 - Arbeidsomstandigheden	3,07

Bijlagen

1. Inspectierapport 9 mei 2017

Elk jaar wordt er een vragenlijst afgenomen onder onze leerlingen van groep 5 t/m 8. We gebruiken hiervoor de vragenlijst uit WMK. Alle leerlingen dienen deze lijst in te vullen. Als prestatie indicator streven we naar een tevredenheidsscore van minimaal een 3 op een 4 puntschaal.

Beoordeling

De vragenlijst (tevredenheid) voor leerlingen wordt 1x per jaar afgenomen (versie Zeer Compact) conform de meerjarenplanning (WMK).

Omschrijving	Resultaat
TVP leerlingen 2019 - Kwaliteit	3,63
TVP leerlingen 2019 - Schoolklimaat	3,44
TVP leerlingen 2019 - Veiligheid	3,33
TVP leerlingen 2019 - Welbevinden	3,23
TVP leerlingen 2019 - Pedagogisch handelen	3,66
TVP leerlingen 2019 - Lesgeven	3,59
TVP leerlingen 2019 - Ondersteuning leerlingen	3,57
TVP leerlingen 2019 - Informatie	3,62

In de even jaren wordt er een vragenlijst afgenomen onder onze ouders, verzorgers. We gebruiken hiervoor de vragenlijst uit WMK. We streven naar een deelnamepercentage van minimaal 30% om zo een representatief beeld te krijgen. Als prestatie indicator streven we naar een tevredenheidsscore van minimaal een 3 op een 4 puntschaal.

Beoordeling

De vragenlijst voor ouders (tevredenheid) wordt 1x per twee jaar afgenomen (versie Zeer Compact) conform de meerjarenplanning (WMK).

Bijlagen

1. Vragenlijsten ouders 2018

Onze school beschikt over een meerjarenplanning voor de kwaliteitszorg van de school. Deze planning is vastgesteld in een document van kwaliteitszorg (zie bijlage). Met behulp van die planning plegen we systematische kwaliteitszorg. Op basis van de uitslagen van de diverse instrumenten voor kwaliteitszorg stellen we (als team) actiepunten vast die worden opgenomen in ons jaarplan.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij beschikken over een meerjarenplanning voor kwaliteitszorg
2.	Wij beschikken over toetsbare doelen bij de diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan)
3.	Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende beleidsterreinen (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden
4.	Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren
5.	Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
6.	Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
7.	Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
8.	Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)

Beoordeling

Op Stichtingsniveau is een kwaliteitskaart geformuleerd, waarop de afspraken van de kwaliteitszorg zijn vastgelegd.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3,1
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3,55
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3,6

Aandachtspunt	Prioriteit
Op basis van analyses worden waar nodig verbeteringen doelgericht doorgevoerd	gemiddeld
Op Stichtingsniveau is een kwaliteitskaart geformuleerd, waarop de afspraken van de kwaliteitszorg zijn vastgelegd.	gemiddeld

15 Basiskwaliteit

Gelet op de toezichtkader van de inspectie, wordt basiskwaliteit geleverd. De basiskwaliteit wordt 1 x per 2 jaar gemeten door het invullen van de basiskwaliteit. Ieder jaar wordt er vanuit de Stichting een audit light georganiseerd en 1 keer per 4 jaar complete audit. Op basis van de meting worden actiepunten vastgesteld die worden verwerkt in onze jaarplannen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op onze school is er sprake van een effectief onderwijsleerproces
2.	Op onze school realiseren we voldoende resultaten
3.	Op onze school is er sprake van een prettig en veilig schoolklimaat
4.	Op onze school is er sprake van systematische kwaliteitszorg

Beoordeling

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

Op Stichtingsniveau is een kwaliteitskaart geformuleerd, waarop de afspraken van de kwaliteitszorg zijn vastgelegd.

Aandachtspunt	Prioriteit
Afspraken maken over Kanjertraining en weer beter door de hele school op de kaart zetten.	hoog

Bijlagen

1. Basiskwaliteit TDS

16 Onze eigen kwaliteitsaspecten

De collectieve ambitie is om (door) te groeien van "voldoende" naar "goed". De criteria voor "goed" worden gebaseerd op de kwaliteitsgebieden van het Waardering- en Toezichtkader van de Inspectie:

1. Onderwijsleerproces
2. Schoolklimaat
3. Onderwijsresultaten
4. Kwaliteitszorg en Ambitie
5. Financieel Beheer

Concreet betekent dit dat er gestreefd wordt naar:

1. Alle standaarden minimaal voldoende zijn;
2. De standaard "kwaliteitscultuur" goed is;
3. Ten minste 2 standaarden uit het kwaliteitsgebied onderwijsleerproces en/of schoolklimaat goed zijn;
4. Alle onderzochte wettelijke vereisten worden nageleefd.

Obs Ten Darperschoele denkt bovenstaande, groeien van "voldoende" naar "goed" te bereiken door de grote doelen van de komende vier jaar uit te voeren. De doelen staan hieronder nogmaals genoemd. Door vooral ook op de basisvakken te focussen zal de kwaliteit omhoog gaan.

Om van voldoende naar goed te gaan, heeft Obs Ten Darperschoele voor de komende vier jaar de volgende (grote) verbeterthema's vastgesteld:

Streefbeelden	
1.	Op onze school zijn de resultaten van de kernvakken (taal/lezen (technisch en begrijpend), spelling en rekenen) op het niveau wat bij de leerlingpopulatie past.
2.	Op onze school willen we meer richting persoonlijk onderwijs groeien (zie ook document onderwijskundig profiel).
3.	Op onze school wordt de professionele cultuur doorontwikkeld.
4.	Op onze school school betrekken we de ouders, verzorgers bij de ontwikkeling van de leerlingen. We zijn gezamenlijk verantwoordelijk.

17 Strategisch beleid

Stichting Talent Westerveld beschikt over een strategisch beleidsplan. De titel luidt "Van voldoende naar Goed". Alle geledingen hebben bouwstenen voor dit beleid mogen aandragen. Dit proces tot realisatie heeft 8 maanden in beslag genomen. De kaders en thema's (voor uitwerking) zijn bindend voor de scholen.

1. Focus op Kwaliteit;
2. Kindgericht Onderwijs
3. Professionele leergemeenschap
4. Ouders en Omgeving

Onderstaande punten uit het Strategisch beleidsplan worden bij de eigen aandachtspunten meegenomen en verwerkt in het schoolplan van de school.

Domein	Aandachtspunten beleidsplan 2019-2023	Prioriteit
Focus op kwaliteit	Elke school behaalt eindresultaten voor taal/lezen, rekenen en wiskunde die boven de ondergrens liggen die de inspectie van onderwijs hanteert voor scholen met een vergelijkbare leerlingpopulatie.	gemiddeld
Focus op kwaliteit	Elke school maakt helder hoe zij aan de referentieniveaus voor taal en rekenen voldoen en hoe de leertijd (50% van de leertijd besteden aan taal, lezen, rekenen) zich hiertoe verhoudt.	laag
Focus op kwaliteit	Scholen stimuleren de onderzoekende houding van medewerkers en het uitvoeren van een brede data-analyse (opbrengsten in relatie tot leerwerkprocessen) en hebben onderwijsbehoeften van de leerlingen aantoonbaar in beeld.	gemiddeld
Focus op kwaliteit	Scholen betrekken interne en externe stakeholders bij de schoolontwikkeling om (ouder) betrokkenheid en draagvlak te versterken.	laag
Kindgericht onderwijs	Kwalitatief hoogwaardig taal-lees en rekenonderwijs: Scholen maken wanneer tussen-en eindopbrengsten hier aanleiding toe geven verbeterplannen om de opbrengsten en de leerprocessen te versterken.	gemiddeld
Kindgericht onderwijs	Onderwijskundig profiel: De bouwstenen van het profiel (doel/focus, pedagogiek, didactiek, leerstof, organisatie, differentiatie, toetsen en rapportage) en de onderscheidende thema's zijn helder beschreven en herkenbaar in het primair proces van de school.	laag
Kindgericht onderwijs	Werken aan een opbrengstgerichte cultuur: Vroegtijdig signaleren: iedere school (en iedere leraar) heeft de actuele leeropbrengsten van leerlingen optimaal in beeld, analyseert deze opbrengsten en stemt het handelen daarop af.	gemiddeld
Professionele leergemeenschap	PLG binnen de onderwijsteams: Binnen de scholen is reflectie op de eigen onderwijspraktijk, feedback organiseren, nieuwe ideeën bedenken, promoten en implementeren, kennis delen en collectief leren zichtbaar en verbonden aan de schoolontwikkeling.	gemiddeld
Ouders en omgeving	Verhogen ouderbetrokkenheid: Overzicht van de visie, doelen en instrumenten die de ouderbetrokkenheid ondersteunen.	laag
Personeel	Versterken leraarvaardigheden: Leraren hebben kennis over hoe leerlingen leren en ontwikkelen en hoe zij leerprocessen effectief kunnen waarnemen en beïnvloeden.	gemiddeld

18 Aandachtspunten 2019-2023

Hoofdstuk / paragraaf	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	Op onze school zijn de resultaten van de kernvakken (taal/lezen (technisch en begrijpend), spelling en rekenen) op het niveau wat bij de leerlingenpopulatie past. • De cognitieve eindresultaten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie verwacht mag worden • De eindresultaten m.b.t. rekenen en wiskunde voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO) • De eindresultaten m.b.t. Nederlandse taal voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO) • Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van de groep als geheel • Op basis van analyses worden waar nodig verbeteringen doelgericht doorgevoerd	hoog
	Op onze school willen we meer richting persoonlijk onderwijs groeien (zie ook document onderwijskundig profiel). • Het digitale Portfolio Mijnbewijsstukken verder invoeren	hoog
	Op onze school wordt de professionele cultuur doorontwikkeld. • Specialististen hebben een nadrukkelijke rol, zowel op beleid als op ondersteuning van collega's • Vergaderingen zijn effectief en zorgen voor de ontwikkeling van het onderwijs en de professional	gemiddeld
	Op onze school school betrekken we de ouders, verzorgers bij de ontwikkeling van de leerlingen. We zijn gezamenlijk verantwoordelijk.	gemiddeld
Beleidsplan 2019-2023: Focus op kwaliteit	Elke school behaalt eindresultaten voor taal/lezen, rekenen en wiskunde die boven de ondergrens liggen die de inspectie van onderwijs hanteert voor scholen met een vergelijkbare leerlingpopulatie.	gemiddeld
	Elke school maakt helder hoe zij aan de referentieniveaus voor taal en rekenen voldoen en hoe de leertijd (50% van de leertijd besteden aan taal, lezen, rekenen) zich hiertoe verhoudt.	laag
	Scholen stimuleren de onderzoekende houding van medewerkers en het uitvoeren van een brede data-analyse (opbrengsten in relatie tot leerwerkprocessen) en hebben onderwijsbehoeften van de leerlingen aantoonbaar in beeld.	gemiddeld
	Scholen betrekken interne en externe stakeholders bij de schoolontwikkeling om (ouder) betrokkenheid en draagvlak te versterken.	laag
Beleidsplan 2019-2023: Kindergericht onderwijs	Kwalitatief hoogwaardig taal-lees en rekenonderwijs: Scholen maken wanneer tussen-en eindopbrengsten hier aanleiding toe geven verbeterplannen om de opbrengsten en de leerprocessen te versterken.	gemiddeld
	Onderwijskundig profiel: De bouwstenen van het profiel (doel/focus, pedagogiek, didactiek, leerstof, organisatie, differentiatie, toetsen en rapportage) en de onderscheidende thema's zijn helder beschreven en herkenbaar in het primair proces van de school.	laag
	Werken aan een opbrengstgerichte cultuur: Vroegtijdig signaleren: iedere school (en iedere leraar) heeft de actuele leeropbrengsten van leerlingen optimaal in beeld, analyseert deze opbrengsten en stemt het handelen daarop af.	gemiddeld

Hoofdstuk / paragraaf	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Beleidsplan 2019-2023: Professionele leergemeenschap	PLG binnen de onderwijsteams: Binnen de scholen is reflectie op de eigen onderwijspraktijk, feedback organiseren, nieuwe ideeën bedenken, promoten en implementeren, kennis delen en collectief leren zichtbaar en verbonden aan de schoolontwikkeling.	gemiddeld
Beleidsplan 2019-2023: Ouders en omgeving	Verhogen ouderbetrokkenheid: Overzicht van de visie, doelen en instrumenten die de ouderbetrokkenheid ondersteunen.	laag
Beleidsplan 2019-2023: Personeel	Versterken leraarvaardigheden: Leraren hebben kennis over hoe leerlingen leren en ontwikkelen en hoe zij leerprocessen effectief kunnen waarnemen en beïnvloeden.	gemiddeld
PCA Onderwijskundig beleid	Thematisch werken	hoog
PCA Kwaliteitszorg	Op Stichtingsniveau is een kwaliteitskaart geformuleerd, waarop de afspraken van de kwaliteitszorg zijn vastgelegd.	gemiddeld
PCA Basiskwaliteit	Afspraken maken over Kanjertraining en weer beter door de hele school op de kaart zetten.	hoog
PCA Onderwijskundig beleid	Het onderwijs is gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie	gemiddeld
	De school hanteert gedragsregels voor leerlingen De leerlingen verlaten de school met sociale competenties die passen bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie	gemiddeld
	De school heeft de kenmerken van de leerlingenpopulatie in beeld gebracht	laag
PCA Organisatiebeleid	De school werkt samen met voorschoolse voorzieningen	laag
	De school beschikt over toereikende gegevens over het vervolg van de loopbaan van leerlingen die de school verlaten hebben De school analyseert of de eindresultaten en de eerder gegeven schooladviezen in overeenstemming zijn met de loopbaan van de leerlingen	laag

19 Meerjarenplanning 2019-2020

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op onze school zijn de resultaten van de kernvakken (taal/lezen (technisch en begrijpend), spelling en rekenen) op het niveau wat bij de leerlingenpopulatie past.
	Op onze school willen we meer richting persoonlijk onderwijs groeien (zie ook document onderwijskundig profiel).
	Op onze school wordt de professionele cultuur doorontwikkeld.
PCA Kwaliteitszorg	Op Stichtingsniveau is een kwaliteitskaart geformuleerd, waarop de afspraken van de kwaliteitszorg zijn vastgelegd.
PCA Basiskwaliteit	Afspraken maken over Kanjertraining en weer beter door de hele school op de kaart zetten.
PCA Onderwijskundig beleid	De school hanteert gedragsregels voor leerlingen
PCA Organisatiebeleid	De school beschikt over toereikende gegevens over het vervolg van de loopbaan van leerlingen die de school verlaten hebben

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.

20 Meerjarenplanning 2020-2021

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op onze school zijn de resultaten van de kernvakken (taal/lezen (technisch en begrijpend), spelling en rekenen) op het niveau wat bij de leerlingenpopulatie past.
	Op onze school willen we meer richting persoonlijk onderwijs groeien (zie ook document onderwijskundig profiel).
	Op onze school wordt de professionele cultuur doorontwikkeld.
PCA Onderwijskundig beleid	Thematisch werken
	De school heeft de kenmerken van de leerlingenpopulatie in beeld gebracht
PCA Organisatiebeleid	De school werkt samen met voorschoolse voorzieningen

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.

21 Meerjarenplanning 2021-2022

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op onze school zijn de resultaten van de kernvakken (taal/lezen (technisch en begrijpend), spelling en rekenen) op het niveau wat bij de leerlingenpopulatie past.
	Op onze school willen we meer richting persoonlijk onderwijs groeien (zie ook document onderwijskundig profiel).
	Op onze school wordt de professionele cultuur doorontwikkeld.
	Op onze school school betrekken we de ouders, verzorgers bij de ontwikkeling van de leerlingen. We zijn gezamenlijk verantwoordelijk.
PCA Onderwijskundig beleid	Het onderwijs is gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie
PCA Organisatiebeleid	De school werkt samen met voorschoolse voorzieningen

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.

22 Meerjarenplanning 2022-2023

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op onze school zijn de resultaten van de kernvakken (taal/lezen (technisch en begrijpend), spelling en rekenen) op het niveau wat bij de leerlingenpopulatie past.
	Op onze school willen we meer richting persoonlijk onderwijs groeien (zie ook document onderwijskundig profiel).
	Op onze school wordt de professionele cultuur doorontwikkeld.
	Op onze school school betrekken we de ouders, verzorgers bij de ontwikkeling van de leerlingen. We zijn gezamenlijk verantwoordelijk.

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.

23 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 19KK
Naam: OBS Ten Darperschoele
Adres: Ten Darperweg 50
Postcode: 7983 KN
Plaats: WAPSE

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

24 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 19KK
Naam: OBS Ten Darperschoele
Adres: Ten Darperweg 50
Postcode: 7983 KN
Plaats: WAPSE

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
