

Schoolplan 2019-2023

Basisschool De Rozebottel KOEKANGE

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
1.4 Verwijzingen	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Kenmerken van de ouders	7
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	7
2.6 Risico's	7
2.7 Landelijke ontwikkelingen	8
3 Grote ontwikkeldoelen	10
3.1 Grote ontwikkeldoelen	10
4 Onderwijskundig beleid	11
4.1 De missie van de school	11
4.2 De visies van de school	11
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	12
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	12
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	12
4.6 Leerstofaanbod	13
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	13
4.8 Taalleesonderwijs	15
4.9 Rekenen en wiskunde	15
4.10 Wereldoriëntatie	15
4.11 Kunstzinnige vorming	16
4.12 Bewegingsonderwijs	16
4.13 Wetenschap en Technologie	16
4.14 Engelse taal	17
4.15 Les- en leertijd	17
4.16 Pedagogisch handelen	17
4.17 Didactisch handelen	18
4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	19
4.19 Klassenmanagement	19
4.20 Zorg en begeleiding	19
4.21 Afstemming	20
4.22 Extra ondersteuning	20
4.23 Talentontwikkeling	21
4.24 Passend onderwijs	21
4.25 Opbrengstgericht werken	22
4.26 Resultaten	22
4.27 Toetsing en afsluiting	23
4.28 Vervolgsucces	23
5 Personeelsbeleid	24

5.1 Integraal Personeelsbeleid	24
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	24
5.3 Organisatorische doelen	25
5.4 De schoolleiding	25
5.5 Beroepshouding	26
5.6 Professionele cultuur	26
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	26
5.8 Werving en selectie	27
5.9 Introductie en begeleiding	27
5.10 Taakbeleid	27
5.11 Collegiale consultatie	27
5.12 Klassenbezoek	28
5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	28
5.14 Het bekwaamheidsdossier	28
5.15 Intervisie	28
5.16 Functioneringsgesprekken	29
5.17 Beoordelingsgesprekken	29
5.18 Professionalisering	29
5.19 Teambuilding	30
5.20 Verzuimbeleid	30
5.21 Mobiliteitsbeleid	31
6 Organisatiebeleid	32
6.1 Organisatiestructuur	32
6.2 Groeperingsvormen	32
6.3 Het schoolklimaat	32
6.4 Veiligheid	32
6.5 Arbobeleid	33
6.6 Interne communicatie	33
6.7 Samenwerking	34
6.8 Contacten met ouders	34
6.9 Overgang PO-VO	35
6.10 Privacybeleid	35
6.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	36
7 Financieel beleid	37
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	37
7.2 Externe geldstromen	37
7.3 Interne geldstromen	37
7.4 Sponsoring	37
7.5 Begrotingen	38
8 Zorg voor kwaliteit	39
8.1 Kwaliteitszorg	39
8.2 Kwaliteitscultuur	39
8.3 Verantwoording en dialoog	40
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	40
8.5 Wet- en regelgeving	40
8.6 Inspectiebezoeken	41
8.7 Quick Scan - Zelfevaluatie	41
8.8 Vragenlijst Leraren	41
8.9 Vragenlijst Leerlingen	41
8.10 Vragenlijst Ouders	42

8.11 Evaluatieplan 2019-2023	42
9 Strategisch beleid	43
9.1 Strategisch beleid	43
10 Aandachtspunten 2019-2023	44
11 Meerjarenplanning 2019-2020	45
12 Meerjarenplanning 2020-2021	46
13 Meerjarenplanning 2021-2022	47
14 Meerjarenplanning 2022-2023	48
15 Formulier "Instemming met schoolplan"	49
16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	50

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Koersplan van de Stichting Wolderwijs en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het toezichtkader 2019. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam (Cao-PO).

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Koersplan van de Stichting Wolderwijs- in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken (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 actiepunten (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 2019-2023. Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. In de planperiode 2019-2023 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 actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

1.4 Verwijzingen

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen. De bijlagen zijn opgenomen in de paragrafen waarbij ze horen en hebben we verzameld in een groslijst (bijlage bij het schoolplan)

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Wolderwijs
Bestuurder:	Martijn Mulder
Adres + nummer:	Dijkhuizen 28
Postcode + plaats:	7961 AK Ruinerwold
Telefoonnummer:	0522-820000
E-mail adres:	info@wolderwijs.nl
Website adres:	www.wolderwijs.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	o.b.s. De Rozebottel
Directeur:	Chantal Jurjens
Adres + nummer.:	Sportlaan 14
Postcode + plaats:	7958 SM
Telefoonnummer:	0522-451511
E-mail adres:	directeur.rozebottel@wolderwijs.nl
Website adres:	www.obsderozebottel.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en de locatie-coördinator. De directie vormt samen met Intern begeleider het managementteam (MT) van de school. Het team bestaat uit:

- 01 directeur
- 01 locatie-coördinator (tevens mb leerkracht)
- 01 intern begeleider (tevens ob leerkracht)
- 06 deeltijd groepsleerkrachten
- 01 onderwijsassistent
- 01 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 01 vakleerkracht muziek
- 01 OOP
- 01 conciërge

Van de 14 medewerkers zijn er 10 vrouw en 3 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2019).

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar			
Tussen 50 en 60 jaar	1	6	2
Tussen 40 en 50 jaar	1	2	
Tussen 30 en 40 jaar			
Tussen 20 en 30 jaar		1	1
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	2	9	3

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren. Het is een relatief oud team.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 93 leerlingen. Van deze leerlingen heeft 1% een gewicht: 1 leerling met een gewicht van 0,3. De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, hebben we beschreven in het document leerlingpopulatie. Het leerlingenaantal blijft stabiel. Het marktaandeel in Koekange stijgt licht. In algemene zin hebben wij –op grond van de kenmerken van de leerlingen- de volgende aandachtspunten: extra aandacht voor taalonderwijs, extra aandacht voor gedragsregulering en extra aandacht voor internationalisering.

Bijlagen

1. Leerlingpopulatie

2.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat in het dorp Koekange. Er zijn relatief veel eigen ondernemers onder de ouders. We hebben een lage weging (rond de 1%). Koekange is een plattelandsgemeente in de provincie Drenthe. Drenthe staat bekend als een taalachterstandsgebied.

We besteden veel aandacht aan taal, woordenschat en lezen.

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
Continuurooster	Geen eigen opvang
IPC	

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Opvang en BSO	Krimp
Eigen Levelwerkgroep en coaching voor leerlingen	Grote groep 1/2

2.6 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 voorgenumen maatregelen.

Risicoanalyse

I M P A C T						
K A N 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
Door passend onderwijs veel zorg in de groepen	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Goed zicht op zorg hebben. Zorgzwaarte in beeld voor de formatie gemaakt moet worden.</i>			

Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Tekort aan leerkrachten	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Actief contact met Pabo's. zorg voor nieuwe en startende leerkrachten.</i>			

Risicoanalyse Organisatorisch beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Door de grote groei in de onderbouw wordt het lastig om de formatie te maken. Welke groepen als combinatiegroep? Geen 3-combinatie.	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Vroegtijdig beginnen met formatie</i>			
Op school geen opvangmogelijkheden	Klein (2)	Minimaal (2)	Laag
Maatregel: <i>Op dit moment geen issue. Wel scherp blijven mocht de opvang uit Koekange verdwijnen.</i>			

Risicoanalyse Financieel/materieel beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Op dit moment hebben we het materiaal goed voor elkaar en zien we geen risico's	Zeer klein (1)	Verwaarloosbaar (1)	Laag
Maatregel:			

Risicoanalyse Kwaliteitsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Invoeren WMK. Goed wegzetten en borgen.	Zeer klein (1)	Verwaarloosbaar (1)	Laag
Maatregel: <i>WMK regelmatig agenderen en goed het doel blijven benoemen.</i>			

2.7 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor passend onderwijs

2. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen. (Kanjerschool)
3. Ouders als partners van de school
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling middels IPC)
5. Inzet ICT in het lesprogramma met name voor rekenen
6. De rol van de leraar wordt steeds meer een coachende rol
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
8. Aandacht voor Wetenschap en technologie (IPC)

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 2019-2023.

	Streefbeelden
1.	1. Op onze school werken we met IPC. In 2019-2020 staat er 3x een training gepland en gaan we verder met de verdiepingsslag van IPC. (focus op leren!) 2
2.	2. Op onze school werken we met Wereld in getallen 5. Deze methode werkt vanaf groep 5 volledig digitaal.
3.	3. Op onze school signaleren we vroeg zodat we aan de voorkant kunnen werken, preventief. IB'er gaat meer voor observaties de groepen in. Ouders worden vanaf het eerste moment meegenomen.
4.	4. Inzetten van executieve functies en het beloningsbord.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Missie-kern

Onze school is een openbare basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem, met veel aandacht voor het individuele kind (passend onderwijs). Onze school staat open voor alle leerlingen [alle religies] die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers (tenzij het schoolondersteuningsprofiel vermeldt dat wij een kind de juiste ondersteuning c.q. het juiste onderwijs niet kunnen bieden). Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Naast kennisoverdracht besteden we ook veel aandacht aan vaardigheden en inzichten. Wij vinden het belangrijk dat leerlingen naast kennis ook vaardigheden leren en verbindingen kunnen leggen tussen de verschillende onderdelen

Slogan en kernwaarden

Onze slogan is: samen leren, samen leven, zelf kunnen

Onze kernwaarden zijn:

- inspirerend
- onderzoekend
- focus op leren
- verbindend
- samenwerken

Onze parels

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

Parel	Standaard
Op onze school werken we met IPC	
Op onze school hebben we een levelwerlgroep die 1 dagdeel per week apart les krijgt	
Op onze school hebben we een kindercoach	

4.2 De visies van de school

De Rozebottel biedt leerlingen een veilige omgeving waarin zij zich met respect voor zichzelf en elkaar kunnen ontwikkelen tot zelfstandige en verantwoordelijke leerlingen. Hierbij hebben we oog voor talent, oog voor elkaar en hart voor iedereen.

Obs de Rozebottel zet de leerling centraal. De leerling heeft recht op een eigen ontwikkeling en beleving, zowel verstandelijk als emotioneel. Omdat leerlingen verschillen, erkennen wij ook dat leerlingen zich verschillend ontwikkelen. Bij ons onderwijs wordt daarom gekeken naar de individuele leerlingen. Als school besteden we veel aandacht aan het creëren van een schoolomgeving, die zowel door de kinderen en het personeel, als door de ouders als veilig en vertrouwd wordt ervaren. Op school ontmoeten kinderen elkaar. Daarom is de school een goede plaats om socialiteit en sociale vaardigheden te oefenen; een ideale oefenplaats voor de ontwikkeling van waarden en normen. Deze schoolomgeving, waarin het kind zich veilig voelt en zich wel bevindt, is van grote betekenis bij het geven van ons onderwijs. Elk kind is uniek. We leren de leerlingen dat wederzijds respect betekent dat je waardering hebt voor jezelf, je omgeving en je rekening houdt met elkaar. De 'zes dimensies van respect' zijn voor ons daarbij de voornaamste leidraad;

Nieuwsgierig zijn naar elkaar
 Aandacht hebben voor elkaar
 In dialoog gaan
 Zelf-respect hebben
 Waardering hebben voor elkaar
 Inlevingsvermogen

Aandachtspunt	Prioriteit
Het herrijken van onze missie, visie en motto. Aansluiten bij IPC	gemiddeld

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een openbare basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Wel besteden we structureel en expliciet aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie zien 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. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	we besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal, IPC)
2.	We besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling. We zijn een Kanjerschool.
3.	We besteden aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie. Dit zit verweven in IPC.

Beoordeling

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

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps(leerling) bespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

	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.	we beschikken over normen: als er meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect dan volgt er actie

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier voor te bereiden op het opgroeien in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. 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.

Beoordeling

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

Aandachtspunt	Prioriteit
Actualiseren van het beleidsplan burgerschap en sociale cohesie aansluitend op het nieuwe curriculum.	gemiddeld

4.6 Leerstofaanbod

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 onderwijswijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften.

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen
2.	Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen
3.	Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling
4.	Ons aanbod richt zich op actief burgerschap
5.	Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs

Beoordeling

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

4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

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

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Onderbouwd	Cito-toetsen Taal voor kleuters (E1 en M2) Observatiesysteem onderbouwd	

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)	x
	Taal Actief	Cito-toetsen DMT groep 3/tm 8 AVI Cito-toetsen Taalverzorging groep (6 t/m 8)	
		Cito-eindtoets	
(Voortgezet) Technisch lezen	Veilig leren lezen Leesparade	Cito-DMT AVI	
		Methodetoetsen	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Methodetoetsen	
		Cito-toets Begrijpend lezen Cito-eindtoets	
Spelling	Taalactief spelling José Schrave	Methodetoetsen	
		Cito-toets spelling Cito-eindtoets	
Schrijven	Schrijven in de basisschool		
Engels	Take it Easy	Methodegebonden toetsen	
Rekenen	Wereld in getallen	Methodetoetsen observatie onderbouwd	
	Onderbouwd	Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (E1-M2) Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	
		Cito-eindtoets	
Geschiedenis	IPC	Mijnrapportfolio	
Aardrijkskunde	IPC	Mijnrapportfolio	
Natuuronderwijs	IPC	Mijnrapportfolio	
Wetenschap & Techniek	IPC	Mijnrapportfolio	
Verkeer	Verkeerskrant	Methodegebonden toetsen	
Tekenen	IPC	Mijnrapportfolio	
Handvaardigheid	IPC	Mijnrapportfolio	
Muziek	Vakleerkracht		
Drama	IPC		
Bewegingsonderwijs	Basislessen door vakleerkracht		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kanjer	Kanvas	

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Quickscan Aanbod en Tijd maart 2019 - Aanbod	3,44

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 goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het allereerste begin. Daar waar nodig [als de LOVS-gegevens daar aanleiding voor geven] zetten we extra taal(lees)onderwijs op het rooster. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(lees)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren).

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Onze school beschikt over een taalbeleidsplan
2.	De school geeft technisch lezen in alle groepen
3.	Onze school heeft een taal-/leescoördinator
4.	Per groep hebben we eigen normen voor de Cito-toetsen
5.	Voor taalleesonderwijs werken we met groepsplannen

Beoordeling

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

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.

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Onze school heeft een rekenbeleidsplan
2.	De school beschikt over een gekwalificeerde rekencoördinator
3.	De leerkrachten werken bij rekenen met groepsplannen

Beoordeling

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

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 binnen IPC 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 leefomgeving 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.

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We beschikken over een moderne methode voor wereldoriëntatie (IPC)
2.	We besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs
3.	Bij wereldoriëntatie (IPC) zorgen we voor transfer naar de onderdelen van taallessenonderwijs en rekenen en wiskunde

Beoordeling

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

4.11 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze 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. Kunstzinnige vorming komt bij ons aan bod binnen IPC. 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).

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Onze school beschikt over een cultuurcoördinator
2.	Teken, handvaardigheid-, muziek- en dramalessen zijn bij ons geïntegreerd in IPC.

Beoordeling

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

4.12 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding. We vinden het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen. De lessen bewegingsonderwijs worden gegeven door een vakleerkracht bewegingsonderwijs.

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We beschikken over een goed gefaciliteerd speelpleklokaal voor de jongste leerlingen
2.	We besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding (zie rooster)
3.	We beschikken over een vakdocent Lichamelijke opvoeding
4.	Nagenoeg alle leraren zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen
5.	We gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs

Beoordeling

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

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. Wetenschap en techniek zijn geïntegreerd in IPC.

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We beschikken over een IPC coördinator
2.	We koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills
3.	Wetenschap en techniek zijn geïntegreerd in IPC.

Beoordeling

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

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. We bieden Engelse les aan in groep 1 t/m 8.

Voor leerlingen die meer aan kunnen, bieden we ook andere vreemde talen aan.

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	In groep 1 t/m 8 bieden we Engels aan.
2.	Onze school biedt aan meerbegaafde leerlingen ook andere vreemde talen aan (keuzeprogramma)

Beoordeling

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

4.15 Les- en leertijd

Op onze school werken we met een continuïteitsrooster en hanteren we de volgende lestijden voor groep 1 t/m 8: we starten 's ochtends om 8.30 uur en lunchen tussen 12.00 en 12.15 uur. Van 12.15 tot 12.30 uur hebben de leerlingen een korte pauze op school. 's Middags is er les van 12.30 – 14.00 uur. Voor de groepen 1 t/m 4 gelden dezelfde tijden. Alleen hebben zij op woensdag les van 8.30-12.00 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 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.
2.	De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
3.	Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland
4.	De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster
5.	De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

Beoordeling

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

4.16 Pedagogisch handelen

4.16 Opgavegevoel handelen

Onze leraren hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. In onze lessen besteden we dan ook gericht aandacht aan de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Onze leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Bij ons op school kun je jezelf zijn. 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.

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De leraren zorgen voor een ordelijke klas
2.	De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
3.	De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om
4.	De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen
5.	De leraren bieden de leerlingen structuur
6.	De leraren zorgen voor veiligheid
7.	De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken
8.	De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken

Beoordeling

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

4.17 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht. Op basis daarvan zorgen de leraren voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel, als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De instructie wordt gegeven aan de hand van het IGD model. Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door: actieve leerlingen en ondersteuning door de leraar (in evenwicht met uitdaging).

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school 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 laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
8.	De leraren zorgen voor differentiatie op aanbod, instructie, tijd en verwerking
9.	De leraren zorgen voor taakgerichtheid
10.	De leraren zorgen voor betrokkenheid
11.	De leraren geven feedback aan de leerlingen

Beoordeling

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

Aandachtspunt	Prioriteit
IGDI model opnieuw onder de aandacht brengen en weer aanscherpen	gemiddeld

4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. 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 kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2.	De leerlingen werken met dagtaken
3.	De leraren laten de leerlingen –waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen
4.	De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen

Beoordeling

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

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 zorgen ervoor, dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn

Beoordeling

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

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. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LVS Cito en ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en het LVS Kanvas (sociale ontwikkeling). Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven. Naast het zorgplan beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt. We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend. Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (instructie afhankelijk- instructie gevoelig- instructie onafhankelijk) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord.

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Kwaliteitsindicatoren De leraren kennen de leerlingen
2.	De leraren zetten betrouwbare en valide toetsen in om de ontwikkeling van de leerlingen te
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

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

Aandachtspunt	Prioriteit
Wij willen komen naar nog diepere analyses; waar gaat het fout? Wat is de oorzaak? hoe pakken we dit aan? Wat zijn de effecten van de zorg?	hoog

4.21 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een plan op. In het plan onderscheiden we instructie onafhankelijke groep, de instructie gevoelige groep en de instructie afhankelijke groep. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod, de verwerking 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. Dit doen we m.b.v. de Quick Scan, de Schooldiagnose, vragenlijsten (leraren, ouders en leerlingen), maar ook via ons personeelsbeleid.

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
2.	De leraren zorgen voor differentiatie bij de verwerking, het aanbod, de tijd en de instructie
3.	De leraren zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling
4.	De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) groepjes leerlingen (instructie onafhankelijke groep, de instructie gevoelige groep en de instructie afhankelijke groep)
5.	De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) individuele leerlingen

Beoordeling

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

4.22 Extra ondersteuning

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling afwijkt van de leeftijdsgenoten, schrijven we een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t. de specifieke vakken en de aanpak van de leraar (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken.

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De school stelt een OPP op voor leerlingen die een eigen leerlijn hebben
2.	Het OPP wordt geschreven volgens een vast format
3.	Het OPP wordt 2 x per jaar geëvalueerd en (indien nodig) bijgesteld
4.	Het SOP beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

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, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden. Leerlingen kunnen hun specifieke talenten inzetten tijdens de lessen (IPC).

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen
2.	Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen
3.	Onze school heeft aandacht voor de ontwikkeling van de 21st century skills (IPC)

Beoordeling

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

4.24 Passend onderwijs

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

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel (SOP)
2.	Onze school biedt basisondersteuning
3.	De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen
4.	De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel

Beoordeling

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

Aandachtspunt	Prioriteit
meer inzetten van en aandacht hebben voor de executieve functies in de groepen	hoog

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. 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:

- 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 monitoren vervolgens 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.

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

	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 richt zich met name op de aanpassing van het lesgedrag van de leraren

Beoordeling

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

4.26 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (Cito LOVS met een koppeling naar 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. In het kader van de ononderbroken ontwikkeling stellen we jaarlijks een overzicht op van het aantal verlengers, het aantal zittenblijvers en het aantal leerlingen met een OPP (eigen leerlijn).

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken)
2.	De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken)
3.	De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden
4.	De leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
5.	De leerlingen ontwikkelen zich ononderbroken
6.	De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
7.	De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

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 het LVS van Cito met een dult koppeling naar ParnasSys. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften. Ouders worden op de contactmomenten geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets. Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind.

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem
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
6.	Onze school geeft ouders een VO-advies

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

4.28 Vervolgsucces

Onze school controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. We vergelijken daartoe onze adviezen met de plaats van de leerlingen aan het begin van VO-klas 3. We gebruiken daarbij de gegevens van Scholen op de kaart (resultaten – plaats in VO na 3 jaar). Op basis van een analyse stellen we ons beleid m.b.t. advisering VO –indien nodig- bij.

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Onze school beschikt over een heldere procedure voor de VO-advisering
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

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van ons bestuur richt zich, naast de uitwerking van de arbeidsvoorwaarden, op de ontwikkeling van de medewerkers. De kern is een samenhangend personeelsbeleid waarbinnen de professionele ontwikkeling van de werknemers en de ontwikkelingsdoelen van de organisatie systematisch en wederzijds op elkaar worden afgestemd.

De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van het bestuur en aan de vastgestelde competenties. De competenties en criteria waarop we ons richten zijn als onderdeel van ons IPB beleid vastgelegd in het Competentiebeleid. We gaan 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 leraar als professional'

Door middel van de WMK kaarten worden daarnaast de volgende vaardigheden van onze medewerkers op school inzichtelijk gemaakt.

1. Gebruik Leertijd
2. Pedagogisch handelen
3. Didactisch handelen
4. Afstemming (HGW)
5. Klassenmanagement
6. Opbrengstgericht werken
7. Beroepshouding
8. Communicatie

De vastgestelde criteria bij de hier boven genoemde acht vaardigheden zijn verdeeld naar start- basis- en vakbekwaam (conform de CAO Primair Onderwijs) en daarna vormgegeven in een kijkwijzer. Deze kijkwijzer is verwerkt in het instrument Mijnschoolteam (MST), waardoor we zicht hebben op de ontwikkeling van de individuele leraar en het team als geheel. MST gebruiken we bij de groepsbezoeken. De inhoud van de kijkwijzer staat niet alleen centraal bij de diverse groepsbezoeken, maar bij alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij de werk-, functionerings- en beoordelingsgesprekken.

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een functionerende gesprekencyclus
2.	We onderhouden onze bekwaamheden op een effectieve wijze
3.	Het personeelsbeleid richt zich m.n. op de ontwikkeling van het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren
4.	We beschikken over een competentieset voor leraren

Beoordeling

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

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren; zij beschikken over een pabo-diploma en zij dragen er zorg voor dat hun kennis en kunde actueel en op niveau blijft. Wolderwijs biedt allerlei professionaliseringsactiviteiten die deze ontwikkeling ondersteunen.

Af en toe komt het voor, dat er een leraar voor de groep staat die nog in opleiding is. In die situatie is er altijd een bevoegde en bekwame leraar aangewezen om de leraar in opleiding te begeleiden en coachen. Ook is deze bevoegde en bekwame leraar eindverantwoordelijk voor de groep.

Onze schoolleiders zijn geregistreerd in het schoolleidersregister. Daarnaast zijn zij in het bezit van een diploma voor schoolleider, soms aangevuld met een master en/of andere aanvullende opleidingen.

Het ontwikkelen van de bekwaamheid van leraren verloopt via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam.

Binnen de gesprekkencyclus is speciale aandacht voor de introductie, begeleiding en ontwikkeling van de start- en basisbekwame leraar, zodat deze zich op zorgvuldige wijze tot vakbekwame leraar ontwikkelt.

In de gesprekken vanuit de gesprekkencyclus en door middel van het persoonlijk ontwikkelingsplan, werkt de medewerker vervolgens gestructureerd aan het op peil houden en doorontwikkelen van de eigen vakbekwaamheid.

5.3 Organisatorische doelen

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uitziet.

We beschikken over de volgende specifieke taken en functies;

Intern begeleider

Locatiecoördinator

Rekencoördinator

Taal-/leescoördinator

Cultuurcoördinator

Kindercoach

Kanjercoördinator

IPC coördinator

Techniekcoördinator

NME coördinator

ICT'er

Ons personeelsbeleid richt zich enerzijds op de ontwikkeling (m.n. pedagogisch-didactisch) van de leraren, en anderzijds op ontwikkeling in een taak en/of functie.

Aandachtspunt	Prioriteit
Meer- en hoogbegaafdheidscoördinator; Op dit moment beschikken we niet over een eigen meer- en hoogbegaafdheidsspecialist. We streven er naar om binnen 4 jaar een eigen meer- en hoogbegaafdheidsspecialist op te leiden.	laag

5.4 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur en de locatiecoördinator 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 vindt 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.

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school
2.	De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
3.	De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate
4.	De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate
5.	De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
6.	De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat

Beoordeling

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

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.

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

	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

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

5.6 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, de IB-ers en incidenteel de coördinatoren klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. yperend voor onze school is tevens, dat we leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen. En dat de leraren hun eigen ontwikkeling bijhouden in een portfolio (onderdeel van het bekwaamheidsdossier). De schoolleider is geregistreerd schoolleider.

De PLG's borgen dat de leraren een actieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid. Daarnaast participeren ze in werkgroepen die gestalte geven aan de realisatie van de actiepunten zoals deze zijn opgenomen in het schoolplan en het jaarplan.

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 de pabo's en stagiaires onderwijsassistenten de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO-er in de klas wil (kan) begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de onderwijsinstellingen. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de

betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel.

5.8 Werving en selectie

We gaan bij werving van nieuwe medewerkers uit van de kaders die zijn vastgelegd in het Werving en Selectiebeleid als onderdeel van ons IPB-beleid. Omdat het aanbod van nieuwe leerkrachten zeer beperkt is vindt de werving de laatste jaren voornamelijk plaats uit het aanbod van invalkrachten en LIO stagiairs. De selectie geschiedt op basis van de vastgestelde competenties (zoals vastgelegd in ons beoordelingsformulier). Daarnaast brengt de directeur meerdere klassenbezoeken aan de sollicitant waaruit blijkt wat er wel en/of niet beheerst wordt. Bij het sollicitatiegesprek met kandidaten die niet als invaller of LIO-er op school werkzaam zijn houden we een criteriumgericht interview dat gebaseerd is op onze competenties en criteria.

5.9 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor en naast de uren duurzame inzetbaarheid een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie. De nieuwe collega wordt op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de doelen van de school. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (competentieset), en dan met name de criteria die zijn gerelateerd aan de fase 'startbekwaam'. De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De lesobservaties worden uitgevoerd door de IB-er en de directeur. Om te bepalen of de nieuwe leraar zich in voldoende mate ontwikkelt naar basisbekwaam, gebruikt de school de kijkwijzer.

5.10 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. Als onderdeel van het IPB beleid zijn de uitgangspunten voor de taakverdeling van de werknemers vastgelegd in het "kaderplan Taakbeleid".

Het taakbeleid is het realiseren van een optimale afstemming tussen:

- het werk dat op school moet gebeuren (namelijk het takenpakket) en; -
- de kwaliteiten en de beschikbare tijd van het personeel (leerkrachten, o.o.p. en directie) van de school

De kwaliteit van het onderwijs is hierbij het uitgangspunt.

De taken van de school worden, bij voldoende draagvlak door het team, vastgelegd in het werkverdelingsplan van de school.

Schoolteams hebben per 1 augustus 2019 zeggenschap over:

- De verdeling van de te geven lessen en groepen over de individuele teamleden;
- De verhouding tussen lesgevende taken en overige taken;
- De tijd die leraren nodig hebben voor het voor- en nawerk van de lessen;
- De tijd die onderwijsondersteunend personeel nodig heeft voor het werk binnen en buiten de klas;
- Weke taken worden uitgevoerd en de tijd en verdeling daarvan binnen de gestelde kaders;
- De momenten waarop er op school door werknemers pauze wordt genoten;
- De momenten waarop het team vindt dat werknemers aanwezig moeten zijn op school;
- De besteding van de werkdrukmiddelen

Het werkverdelingsplan wordt jaarlijks ter instemming voorgelegd aan de PMR. Na verkregen instemming van de PMR wordt het werkverdelingsplan definitief vastgesteld. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lessen of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken.

5.11 Collegiale consultatie

Elke leerkracht krijgt de mogelijkheid om eens in de twee jaar op collegiale consultatie te gaan. Deze collegiale consultatie staat in het teken van persoonlijke ontwikkeling en/of schoolontwikkeling. Vaak vindt dit buiten de eigen school plaats.

Ook intern kijken collega's bij elkaar om van en met elkaar te leren. Na afloop vindt er een kort gesprek plaats om de bevindingen te bespreken.

Aandachtspunt	Prioriteit
Er is niet altijd een invalleeërkracht te vinden bij collegiale consultatie door het lerarentekort.	hoog

5.12 Klassenbezoek

De directie en de IB-er leggen jaarlijks bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt de kijkwijzer gebruikt. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte ontwikkelafspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt een reflectief gesprek waarin nieuwe ontwikkelafspraken worden gemaakt en waarin het vervolg 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 gearhiveerd in het bekwaamheidsdossier en door de observator in het personeelsdossier.

Aandachtspunt	Prioriteit
We zijn binnen Wolderwijs op zoek naar een cotangenormeerde vaardigheidsmeter. De verwachting is dat deze in 2019-2020 gerealiseerd wordt.	gemiddeld

5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

Ieder jaar wordt voor heel Wolderwijs een startbijeenkomst voorbereid; deze wordt vervolgens in teamverband in de laatste week van de zomervakantie uitgevoerd.

Het doel van de bijeenkomst (kickstart) is om samen een inspirerende en motiverende start van de ontwikkeling als team en individu te realiseren. Het is de bedoeling dat het persoonlijk ontwikkelingsplan aan het eind van de bijeenkomst (zoveel mogelijk) helder is.

In de voorbereiding en uitvoering staat verbinding centraal:

- Organisatiebrede verbinding door de centrale voorbereiding, waarbij zowel enkele directeuren alsook de personeelsgeleding van de GMR vertegenwoordigd is.
- Verbinding in de school door de gezamenlijke kickstart van teamleden en directeur en de individuele- en teamdoelen die bij voorkeur in gezamenlijkheid worden besproken.
- Tot slot wordt het scholingsprogramma van Wolderwijs en de ontwikkelingsrichting van de school (de teamscholing) meegenomen in de doelen die uiteindelijk in het persoonlijk ontwikkelingsplan gesteld worden.

Doordat in de scholingsplannen de vertaling heeft plaatsgevonden van het strategisch beleidsplan is er sprake van een doorgaande lijn van de strategische doelen van Wolderwijs naar de individuele doelen in het persoonlijk ontwikkelingsplan van de werknemer.

Iedere werknemer is zelf verantwoordelijk voor het behalen van de doelen vanuit het ontwikkelingsplan. De leidinggevende kan hierin desgevraagd ondersteunen.

Aan het eind van het schooljaar delen we de ervaringen en de opgedane kennis in het team en vieren we het behaalde succes met het team. De output vanuit deze bijeenkomst wordt meegenomen in de plannen voor het nieuwe schooljaar.

5.14 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een bekwaamheidsdossier en beheren dit zelf.

Het bekwaamheidsdossier is digitaal toegankelijk voor zowel de werknemer als de leidinggevende.

In het bekwaamheidsdossier wordt het persoonlijk ontwikkelingsplan opgenomen, evenals de formulieren van functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken, de ingevulde kijkwijzers en de certificaten en diploma's die behaald zijn voor, en tijdens, de periode bij Wolderwijs.

5.15 Intervisie

We agenderen met regelmaat punten op de agenda waarbij we d.m.v. intervisie het agendapunt doorlopen. Naast dat we dit op eigen locatie doen, wordt dit ook tijdens de themavergaderingen gedaan i.s.m. De Wezeboom.

5.16 Functioneringsgesprekken

De gesprekkencyclus bestaat uit een driejarige cyclus, waarin in de eerste twee jaar een functioneringsgesprek gevoerd wordt en in het derde jaar een beoordelingsgesprek.

Het doel van het functioneringsgesprek is om uit te spreken wat er goed gaat in het functioneren, samen te reflecteren op de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer, de uitvoering van de werkzaamheden, de werkrelatie, de bijdrage van de werknemer aan de schoolse ontwikkeling en om de eventuele ontwikkel- of verbeterpunten door te nemen. Het functioneringsgesprek is een tweezijdig gesprek.

Ieder jaar wordt tijdens dit gesprek een andere werkwijze toegepast. Het gesprek kan aan de hand van bijvoorbeeld een instrument (kernkwadranten, werkdrukspel) worden ingevuld of vanuit een andere werkvorm. De wijze waarop dit gebeurt, wordt in het directeurenoverleg besproken.

Onder andere de bevindingen vanuit de flits- en klassenbezoeken en het persoonlijk ontwikkelingsplan worden betrokken in de gesprekken.

Het functioneringsgesprek vindt twee jaar op rij (jaarlijks) plaats en de uitkomst van het gesprek wordt vastgelegd in het functioneringsformulier.

Er zijn twee soorten gesprekken waarmee gewerkt wordt. Het ene gesprek is gericht op de competenties, het andere gesprek kent een meer vrije vorm, waarvoor een op maat verslaglegging plaatsvindt. Als er aanleiding toe is kunnen ook tussentijdse functioneringsgesprekken worden gevoerd.

Het formulier wordt na afloop ondertekend door beide gesprekspartners en toegevoegd aan het bekwaamheidsdossier.

De Regeling Gesprekkencyclus ligt onder het functioneringsgesprek.

5.17 Beoordelingsgesprekken

De gesprekkencyclus bestaat uit een driejarige cyclus, waarin in de eerste twee jaar een functioneringsgesprek gevoerd wordt en in het derde jaar een beoordelingsgesprek.

Het doel van het beoordelingsgesprek is om het functioneren te bespreken aan de hand van de competenties. Dat wat positief is wordt besproken en de eventuele ontwikkel- of verbeterpunten worden benoemd en toegelicht en hierover worden nadere afspraken gemaakt. Onder andere de bevindingen vanuit de klassenbezoeken worden betrokken in het gesprek. Daarnaast is het doel dat er rechtspositionele maatregelen getroffen kunnen worden conform de cao.

Het beoordelingsgesprek is een eenzijdig gesprek; waarbij de medewerker natuurlijk wel de mogelijkheid heeft om te reageren.

Het formulier wordt na afloop ondertekend door beide gesprekspartners en toegevoegd aan het personeelsdossier.

De Regeling Gesprekkencyclus ligt onder het beoordelingsgesprek.

5.18 Professionalisering

Bij Wolderwijs staat ontwikkeling centraal; samen vormen wij een lerende gemeenschap waarin we oog hebben voor de uniciteit en ontplooiing van zowel de kinderen als onze medewerkers.

Het doel van de professionalisering is:

- Dat onze medewerkers voldoen aan de vereisten t.a.v. kennis en kunde, volgens de laatste ontwikkelingen en met het oog op de toekomst geschoold zijn;
- Dat wij telkens gestimuleerd worden tot verdere ontwikkeling in ons vakgebied;
- Dat wij onszelf blijven uitdagen en verder blijven groeien als persoon;
- Dat wij geïnspireerd raken en/of blijven;
- Dat wij zodanig ontwikkeld en opgeleid zijn dat we breed inzetbaar blijven op zowel de interne als externe arbeidsmarkt; wij hechten waarde aan het vergroten van de employability van onze medewerkers.

Naast de individuele en organisatiedoelenden is het uiteindelijk doel van ons professionaliseringsbeleid, dat onze leerlingen kwalitatief hoogwaardig onderwijs ontvangen en ons onderwijs klaar is voor de toekomst.

De strategische thema's voor de aankomende jaren (2019 - 2023) zijn onder andere:

- De Wolderwijs leergemeenschap
- Ontwikkelingsgericht denken
- Verrijkte leeromgeving

Verder verwachten we dat de volgende thema's ons professionaliseringsbeleid beïnvloeden:

- Organisatie van het onderwijs en de rol van leraar
- Onderzoek naar leer strategieën en ontwikkeling van het brein bij kinderen
- Passend Onderwijs
- IKC-ontwikkeling 0 tot 12 jarigen
- Implementatie en doorontwikkeling ICT beleidsplan
- Auditopleiding directeurs
- De nieuwe functiebeschrijvingen voor leraar in de cao
- Kennisgroepen intern begeleiders, taal- en rekencoördinatoren, ICT, de plusklas en hoogbegaafdheid
- Leiderschapsontwikkeling

De persoonlijke ontwikkeling wordt vormgegeven in een persoonlijk ontwikkelingsplan. De realisatie en evaluatie van het persoonlijk ontwikkelingsplan staat centraal in het schooljaar en wordt besproken in de gesprekkencyclus.

Wolderwijs kent verschillende soorten scholing, zoals bijvoorbeeld de Wolderwijsacademie, teamscholing, individuele scholing, begeleiding en coaching, collegiale consultatie, video-interactiebegeleiding en co-teaching.

5.19 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team –naast de individuele scholing– ook samen teamscholing. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken vijf keer per week 's morgens voor schooltijd gezamenlijk koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren. De school organiseert momenten waarbij we gezellig samenzijn. Denk hierbij aan een gezamenlijk etentje.

5.20 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich zelf ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging via de vervangingsmanager van Top Drenthe waarbij de poolmanager op zoek gaat naar een vervanger. De ziekmelding wordt door de directeur in het personeelsinformatiesysteem (OSS) vastgelegd. Bij langdurig verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim (3 x per jaar) wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. De directeur onderhoudt regelmatig contact met de langdurig zieke werknemer en informeert of er re-integratie mogelijkheden zijn. Met P&O wordt overleg gevoerd over eventuele (externe) hulp om het herstelproces te ondersteunen. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Alle contacten met de zieke werknemer worden conform de daarover gemaakte afspraken in het Verzuimbeleid en de Wet Poortwachter in de Verzuimmanager vastgelegd. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt, worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig (eens per 6 weken) wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team. Als onderdeel van het IPB beleid zijn de procedures en de begeleiding van de zieke werknemers vastgelegd in het Verzuimbeleid.

5.21 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is onderdeel van het IPB beleid. Alle medewerkers die langer dan 7 jaar op eenzelfde school hebben gewerkt komen in principe in aanmerking voor mobiliteit naar een andere school. Daarnaast wordt er jaarlijks geïnterviewd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Alle mobiliteitskandidaten kunnen hun wensen en voorkeuren aangeven en worden daarnaast in de gelegenheid gesteld om alvast een kijkje te nemen en kennis te maken met een andere school binnen onze stichting.

Door middel van een jaarlijkse vlootinspectie worden de wensen en behoeftes van de schoolteams geïnterviewd. In het directiebestuur wordt de vraag van de school en het aanbod van de competenties en vaardigheden van de mobiliteitskandidaten besproken. Op basis hiervan wordt de mobiliteit (overplaatsing van medewerkers naar een andere school) voor het volgende schooljaar bepaald.

Hiervoor zijn er meerdere doelstellingen waar rekening mee wordt gehouden.

Zo moeten de aanwezige vaardigheden van de werknemers over de scholen verdeeld worden, moet de beschikbare formatie van de school en aanstellingsomvang van de leerkrachten passend zijn en moeten de L11 coördinatoren met hun specifieke competenties op goede wijze ingezet worden.

Omdat we graag willen dat de medewerkers zich blijven ontwikkelen en breed inzetbaarheid zijn is er eveneens aandacht voor interne mobiliteit binnen de eigen school.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de tien scholen van de Stichting Wolderwijs. De directie geeft –onder eindverantwoordelijkheid van de bestuurder van de Stichting- 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 meerdere coördinatoren en de intern begeleider. Het MT wordt gevormd door de directie, de intern begeleider en de locatiecoördinator. De school heeft de beschikking over een oudervereniging en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

6.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. We werken in combinatieklassen. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen op drie niveau's. Bij sommige vakken kan het groepsverband worden doorbroken en werken kinderen op een eigen niveau.

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 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.

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De school ziet er verzorgd uit
2.	De school is een veilige school
3.	Iedereen kan zichzelf zijn
4.	We gaan respectvol om met elkaar en de omgeving
5.	Ouders ontvangen elke 2 weken de nieuwsbrief.

Beoordeling

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

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 school analyseert jaarlijks de gegevens en stelt, in overleg met het MT, mogelijke verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels. Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. We

hanteren de Kanjertraining. De lessen worden structureel in elke groep gegeven.

Incidenten en ongevallen worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de directie betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten en ongevallen.

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: WMK. De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt over 2 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 bevraagt leerlingen, leraren en ouders systematisch over aspecten m.b.t. veiligheid
6.	De school hanteert een incidenten- en een ongevallenregistratie
7.	De school evalueert jaarlijks de incidenten en ongevallen aan de hand van de registraties

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

Aandachtspunt	Prioriteit
Actualiseren van het veiligheidsplan	hoog

6.5 Arbobeleid

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

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

6.6 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. We zijn gericht op het creëren van betrokkenheid van de medewerkers op het werk en op de school om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We werken met een vergadercyclus van 1 maand
2.	Het MT vergadert eens in de 6 weken
3.	De MR vergadert eens in de 6 weken
4.	We gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: email, sharepoint, postvakken, memo-bord.
5.	De OV vergadert 6x per jaar

Beoordeling

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

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 en met zorgpartners. We werken daarnaast constructief samen met de overige scholen uit Wolderwijs. Coördinatoren op de diverse terreinen hebben met regelmaat werkoverleg en/of studiebijeenkomsten, waarbij veel kennis en kunde wordt uitgewisseld. Van de overige scholen is de samenwerking met De Wezeboom het grootst. We hebben tweemaal per jaar een gezamenlijke themavergadering met beide teams en een overleg met beide MT's.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolmatschappelijk 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 betrekken ouders bij de overgang van hun kind naar een andere school
4.	We werken samen met diverse ketenpartners
5.	We werken samen met het SWV

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

6.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind.

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

Beoordeling

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

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.

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

Beoordeling

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

6.10 Privacybeleid

Onze school beschikt over een privacyreglement 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.

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We beschikken over een privacyreglement
2.	We waarborgen de privacy van leerlingen en persoonsgegevens
3.	We beschikken over afspraken over de leerlinggegevens
4.	We hebben de rechten van de ouders m.b.t. privacy beschreven

Beoordeling

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

Aandachtspunt	Prioriteit
Actualiseren aan aanullen van Your Saftey Net	hoog

6.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school beschikt niet over voorzieningen met betrekking met voor- en naschoolse opvang. Wij werken nauw samen met de opvang in het dorp. De overdracht tussen opvang en onderwijs is afgestemd.

Doordat wij met een continurooster werken hebben wij geen tussenschoolse opvang nodig. Dit hebben we intern geregeld.

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

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Voorschoolse opvang is mogelijk bij de opvang in het dorp. Het halen en brengen van kinderen is goed geregeld.
2.	Naschoolse opvang is mogelijk bij de opvang in het dorp. Het halen en brengen van de kinderen is goed geregeld.

7 Financieel beleid

7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van de Stichting (zie bijlage). De algemeen directeur (c.q. het bestuur) 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 de Stichting en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De algemeen directeur zorgt –in samenspraak met de directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld (zie bijlage) met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau en de financiële dienstverlener.

Maandelijks bespreken de algemeen directeur en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Maandelijks wordt tevens het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden besproken met de afdeling P&O en Financiën, alsmede tijdens de managementrapportage.

Bijlagen

1. Begroting 2019 Stichting Wolderwijs

7.2 Externe geldstromen

Het Ministerie van OCW stelt bekostiging beschikbaar aan de hand van de scholen die vallen onder het schoolbestuur. Het gaat om verschillende soorten bekostiging, zoals personele bekostiging, materiële instandhouding, personeels- en arbeidsmarktbeleid, prestatiebox primair onderwijs, aanvullende bekostiging onderwijsachterstandenbeleid, bekostiging wegens samenvoeging en gelden van het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs. De bekostigingssoorten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de specifieke bekostigingsbudgetten besteedt zijn aan welke thema's. Van de regionale overheid (gemeente en/of provincie) ontvangt de school projectsubsidies voor o.a. schoolmaatschappelijk werk, cultuureducatie en muziekeducatie. De school verantwoordt zich over de juiste besteding van de gelden via de verschillende rapportages én op afroep door middel van het informatie- en administratiesysteem Tobias. Bij het Vervangingsfonds worden de kosten door ziekte of rechtspositioneel verlof gedeclareerd.

7.3 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een jaarlijkse vrijwillige bijdrage. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks (op de algemene ouderavond) legt de ouderraad financiële verantwoording af aan de hand van een jaarverslag en een financieel overzicht. Daarnaast wordt veelal de begroting voor het nieuwe jaar gepresenteerd.

Als er geld overblijft kunnen er, in overleg met de directeur, plannen gemaakt worden om bijvoorbeeld te investeren in (ontwikkel)materiaal.

7.4 Sponsoring

Vijftien organisaties, waarin de besturenorganisaties en VNG zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. Onze school onderschrijft dit convenant.

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen
- Sponsoring mag niet de onderwijshoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd

zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant.

7.5 Begrotingen

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

De bovenschoolse beleidsmedewerker financiën stelt jaarlijks, in overleg met de directeur, een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar (exploitatiebegroting) en stemt deze af met de bestuurder. In deze begroting zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleid van de school.

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeels(school)formatieplan op. Hierin wordt de inzet van middelen verantwoord met betrekking tot basisformatie, zorgformatie, arrangementen passend onderwijs, etc. Het personeels(school)formatieplan wordt besproken met de MR (in overleg met de afdeling P&O).

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

De meerjareninvesteringsbegrotingen geven inzicht in de gedane én verwachte investeringen in onderwijsleerproducten, ICT, meubilair, apparatuur, etc. en worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de zogenaamde nulmetingen. Vanaf het jaar 2005 zijn de investeringen geactiveerd en op basis van de gekozen afschrijvingstermijnen wordt bepaald wanneer de investering is afgeschreven.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

Onze school beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg: vanuit een meerjarenplanning beoordelen en verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze. Bovenschools hebben wij voor 4 jaar een schema gemaakt: 2 kaarten per jaar worden bovenschools uitgezet, iedere school vult dit aan tot 6 kaarten per jaar. Iedere 2 jaar wordt een school een interne audit afgenomen. Hiervan wordt een verslag met aanbevelingen gemaakt, welke worden opgenomen in een verbeterplan.

Daarnaast hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. De instrumenten die we inzetten voor kwaliteitszorg en integraal personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelsbeleid) leiden vrijwel altijd tot aandachtspunten. Samen met het team –en in het perspectief van onze streefbeelden en actuele ontwikkelingen- stellen we op basis daarvan verbeterpunten vast. Daarbij gaat het altijd om keuzes; we gaan uit van het principe: niet het vele is goed, maar het goede is veel. De gekozen verbeterpunten worden daarna verwerkt in het jaarplan en uitgewerkt door een projectgroep, een PLG of een werkgroep. De directie monitort de voortgang. Aan het eind van het jaar evalueren we de verbeterplannen en verantwoorden we ons over onze werkzaamheden in het jaarverslag.

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

	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 laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren
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

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

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.

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

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

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

8.3 Verantwoording en dialoog

Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Planmatig wordt onze school geauditeerd, we organiseren een ouderpanel en beschikken over een leerlingenraad. Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze verbeterdoelen. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten.

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

	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.
4.	Onze school betreft externen bij de kwaliteitszorg.

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

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 knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten 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.

Daarnaast wordt op alle scholen van Wolderwijs 1 keer in de 2 jaar een interne audit afgenomen. Op die manier krijgen wij goed zicht op de kwaliteit van ons onderwijs, waardoor wij onze ontwikkelpunten helder in beeld hebben en naar aanleiding hiervan een plan van aanpak schrijven.

Beoordeling

De basiskwaliteit wordt een keer per jaar beoordeeld door directie en team middels een zelfevaluatie. Elke 4 jaar wordt er een audit afgenomen.

Daarnaast maken we gebruik van de WMK-kaarten. Hiervoor hebben we een 4-jaarlijkse planning gemaakt.

8.5 Wet- en regelgeving

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

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt

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

Beoordeling

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

8.6 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 24 september 2019 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs als onderdeel van het bestuursbezoek. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende). Er zijn nauwelijks tekortkomingen, en daar waar dat wel zo is, hebben we een plan van aanpak opgesteld.

Aandachtspunt	Prioriteit
Analyse van leerproblemen verbeteren om aard van zorg vast te stellen	gemiddeld
evaluatie van de effecten van de zorg specifieker	gemiddeld

8.7 Quick Scan - Zelfevaluatie

In september 2019 hebben we een zelfevaluatie ingevuld. Deze is door de directie ingevuld en door het hele team bekeken en aangevuld waar nodig. We scoren op alle onderdelen voldoende tot goed.

Beoordeling

De Quick Scan wordt jaarlijks afgenomen, zie meerjarenplanning voor de inhoud van de Quick Scan.

Aandachtspunt	Prioriteit
Zicht op zorg verdiepen	gemiddeld

Bijlagen

1. Zelfevaluatie

8.8 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor Leraren (Scholen met Succes) is afgenomen in het voorjaar van 2018. De vragenlijst is gescoord door alle leraren (n=20). Het responspercentage was 100%. De leraren zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Men geeft De Rozebottel een 7,6.

Beoordeling

De vragenlijst voor de leerkrachten wordt eens in de 2 jaar afgenomen. In het voorjaar 2020 maken we gebruik van de WMK-vragenlijst.

Omschrijving	Resultaat
Er is een duidelijke vooruitgang/ontwikkeling te zien met de vorige peilig. De onderdelen scoren we op of boven het landelijk gemiddelde. Geen aandachtspunten tot aan de volgende peiling.	(ruim) voldoende

8.9 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor Leerlingen (Scholen met succes) is afgenomen in het voorjaar van 2018. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 5, 6, 7 en 8. Het responspercentage was 100%. De leerlingen zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Gemiddelde score: 7,34. 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 regelmatig bijeen onder leiding van de locatietoecoördinator en bespreekt allerlei schoolaangelegenheden

die samenhangen met de kwaliteit van de school.

Beoordeling

De vragenlijst voor de leerlingen wordt eens in de 2 jaar uitgezet. De vragenlijst van het voorjaar 2020 wordt uitgezet met de vragenlijst van WMK.

Aandachtspunt	Prioriteit
Waardering voor de verschillende vakken is een verbeterpunt. Met het inzetten van IPC hebben we daar al een stap in gezet. Leerlingen geven nu aan gemotiveerd te zijn. We gaan door met IPC en kijken wat de vragenlijst in 2020 ons brengt.	gemiddeld

8.10 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders (Scholen met succes) is afgenomen in het voorjaar . De vragenlijst is gescoord door ouders van de school. Het responspercentage was 68%. De ouders zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school: rapportcijfer 7.

Beoordeling

De vragenlijst voor de ouders wordt eens in de 2 jaar uitgezet. In het voorjaar van 2020 wordt de vragenlijst van WMK uitgezet.

Aandachtspunt	Prioriteit
Schoolomgeving; speelmogelijkheden op het plein.	gemiddeld

8.11 Evaluatieplan 2019-2023

Onze school beschikt over een meerjarenplanning.
Zie bijlage.

Aandachtspunt	Prioriteit
Veiligheidsplan actualiseren	hoog
Document burgerschap en sociale cohesie actualiseren nav nieuwe curriculum	gemiddeld

Bijlagen

1. Kwaliteitszorg
2. Meerjarenplanning

9 Strategisch beleid

9.1 Strategisch beleid

Stichting Wolderwijs beschikt over een Koersplan (zie bijlage). Daarin worden de aandachtspunten voor de scholen aangegeven.

Bijlagen

1. Koersplan 2019 - 2023

10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	1. Op onze school werken we met IPC. In 2019-2020 staat er 3x een training gepland en gaan we verder met de verdiepingsslag van IPC. (focus op leren!) 2	hoog
	2. Op onze school werken we met Wereld in getallen 5. Deze methode werkt vanaf groep 5 volledig digitaal.	hoog
	3. Op onze school signaleren we vroeg zodat we aan de voorkant kunnen werken, preventief. IB'er gaat meer voor observaties de groepen in. Ouders worden vanaf het eerste moment meegenomen.	hoog
	4. Inzetten van executieve functies en het beloningsbord.	hoog
De visies van de school	Het herijken van onze missie, visie en motto. Aansluiten bij IPC	gemiddeld
Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	Actualiseren van het beleidsplan burgerschap en sociale cohesie aansluitend op het nieuwe curriculum.	gemiddeld
Didactisch handelen	IGDI model opnieuw onder de aandacht brengen en weer aanscherpen	gemiddeld
Zorg en begeleiding	Wij willen komen naar nog diepere analyses; waar gaat het fout? Wat is de oorzaak? hoe pakken we dit aan? Wat zijn de effecten van de zorg?	hoog
Passend onderwijs	meer inzetten van en aandacht hebben voor de executieve functies in de groepen	hoog
Organisatorische doelen	Meer- en hoogbegaafdheidscoördinator; Op dit moment beschikken we niet over een eigen meer- en hoogbegaafdheidsspecialist. We streven er naar om binnen 4 jaar een eigen meer- en hoogbegaafdheidsspecialist op te leiden.	laag
Collegiale consultatie	Er is niet altijd een invalleerkracht te vinden bij collegiale consultatie door het lerarentekort.	hoog
Klassenbezoek	We zijn binnen Wolderwijs op zoek naar een cotangenormeerde vaardigheidsmeter. De verwachting is dat deze in 2019-2020 gerealiseerd wordt.	gemiddeld
Veiligheid	Actualiseren van het veiligheidsplan	hoog
Privacybeleid	Actualiseren aan annuleren van Your Safety Net	hoog
Inspectiebezoeken	Analyse van leerproblemen verbeteren om aard van zorg vast te stellen	gemiddeld
	evaluatie van de effecten van de zorg specifieker	gemiddeld
Quick Scan - Zelfevaluatie	Zicht op zorg verdiepen	gemiddeld
Vragenlijst Leerlingen	Waardering voor de verschillende vakken is een verbeterpunt. Met het inzetten van IPC hebben we daar al een stap in gezet. Leerlingen geven nu aan gemotiveerd te zijn. We gaan door met IPC en kijken wat de vragenlijst in 2020 ons brengt.	gemiddeld
Vragenlijst Ouders	Schoolomgeving; speelmogelijkheden op het plein.	gemiddeld

11 Meerjarenplanning 2019-2020

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	1. Op onze school werken we met IPC. In 2019-2020 staat er 3x een training gepland en gaan we verder met de verdiepingsslag van IPC. (focus op leren!) 2
	2. Op onze school werken we met Wereld in getallen 5. Deze methode werkt vanaf groep 5 volledig digitaal.
	4. Inzetten van executieve functies en het beloningsbord.
De visies van de school	Het herrijken van onze missie, visie en motto. Aansluiten bij IPC
Zorg en begeleiding	Wij willen komen naar nog diepere analyses; waar gaat het fout? Wat is de oorzaak? hoe pakken we dit aan? Wat zijn de effecten van de zorg?
Klassenbezoek	We zijn binnen Wolderwijs op zoek naar een cotangenormeerde vaardigheidsmeter. De verwachting is dat deze in 2019-2020 gerealiseerd wordt.
Privacybeleid	Actualiseren aan annuleren van Your Safety Net
Inspectiebezoeken	Analyse van leerproblemen verbeteren om aard van zorg vast te stellen
	evaluatie van de effecten van de zorg specifieker
Quick Scan - Zelfevaluatie	Zicht op zorg verdiepen

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 2020-2021

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	1. Op onze school werken we met IPC. In 2019-2020 staat er 3x een training gepland en gaan we verder met de verdiepingsslag van IPC. (focus op leren!) 2
	3. Op onze school signaleren we vroeg zodat we aan de voorkant kunnen werken, preventief. IB'er gaat meer voor observaties de groepen in. Ouders worden vanaf het eerste moment meegenomen.
Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	Actualiseren van het beleidsplan burgerschap en sociale cohesie aansluitend op het nieuwe curriculum.
Didactisch handelen	IGDI model opnieuw onder de aandacht brengen en weer aanscherpen
Zorg en begeleiding	Wij willen komen naar nog diepere analyses; waar gaat het fout? Wat is de oorzaak? hoe pakken we dit aan? Wat zijn de effecten van de zorg?
Passend onderwijs	meer inzetten van en aandacht hebben voor de executieve functies in de groepen
Collegiale consultatie	Er is niet altijd een invalleerkracht te vinden bij collegiale consultatie door het lerarentekort.
Veiligheid	Actualiseren van het veiligheidsplan
Inspectiebezoeken	Analyse van leerproblemen verbeteren om aard van zorg vast te stellen
	evaluatie van de effecten van de zorg specifieker
Quick Scan - Zelfevaluatie	Zicht op zorg verdiepen
Vragenlijst Leerlingen	Waardering voor de verschillende vakken is een verbeterpunt. Met het inzetten van IPC hebben we daar al een stap in gezet. Leerlingen geven nu aan gemotiveerd te zijn. We gaan door met IPC en kijken wat de vragenlijst in 2020 ons brengt.
Vragenlijst Ouders	Schoolomgeving; speelmogelijkheden op het plein.

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 2021-2022

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	1. Op onze school werken we met IPC. In 2019-2020 staat er 3x een training gepland en gaan we verder met de verdiepingsslag van IPC. (focus op leren!) 2
	3. Op onze school signaleren we vroeg zodat we aan de voorkant kunnen werken, preventief. IB'er gaat meer voor observaties de groepen in. Ouders worden vanaf het eerste moment meegenomen.
Collegiale consultatie	Er is niet altijd een invalleerkracht te vinden bij collegiale consultatie door het lerarentekort.
Vragenlijst Leerlingen	Waardering voor de verschillende vaken is een verbeterpunt. Met het inzetten van IPC hebben we daar al een stap in gezet. Leerlingen geven nu aan gemotiveerd te zijn. We gaan door met IPC en kijken wat de vragenlijst in 2020 ons brengt.

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 2022-2023

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	1. Op onze school werken we met IPC. In 2019-2020 staat er 3x een training gepland en gaan we verder met de verdiepingsslag van IPC. (focus op leren!) 2
Organisatorische doelen	Meer- en hoogbegaafdheidscoördinator; Op dit moment beschikken we niet over een eigen meer- en hoogbegaafdheidsspecialist. We streven er naar om binnen 4 jaar een eigen meer- en hoogbegaafdheidsspecialist op te leiden.
Collegiale consultatie	Er is niet altijd een invalleerkracht te vinden bij collegiale consultatie door het lerarentekort.
Vragenlijst Leerlingen	Waardering voor de verschillende vakken is een verbeterpunt. Met het inzetten van IPC hebben we daar al een stap in gezet. Leerlingen geven nu aan gemotiveerd te zijn. We gaan door met IPC en kijken wat de vragenlijst in 2020 ons brengt.

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: 18KU
Naam: Basisschool De Rozebottel
Adres: Sportlaan 14
Postcode: 7958 SM
Plaats: KOEKANGE

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

16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 18KU
Naam: Basisschool De Rozebottel
Adres: Sportlaan 14
Postcode: 7958 SM
Plaats: KOEKANGE

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
