

Schoolplan 2019-2023

Cornelis Musiusschool
Delft

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
1.4 Verwijzingen	5
1.5 Renovatie en verbouwing	5
2 Schoolbeschrijving	7
2.1 Schoolgegevens	7
2.2 Kenmerken van het personeel	7
2.3 Kenmerken van de leerlingen	8
2.4 Kenmerken van de ouders	8
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	9
2.6 Landelijke ontwikkelingen	9
3 Grote ontwikkeldoelen	11
3.1 Grote ontwikkeldoelen	11
4 Onderwijskundig beleid	12
4.1 De missie van de school	12
4.2 De visies van de school	12
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	13
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	14
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	14
4.6 Leerstofaanbod	15
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	16
4.8 Taalleesonderwijs	17
4.9 Rekenen en wiskunde	18
4.10 Wereldoriëntatie	18
4.11 Kunstzinnige vorming	19
4.12 Bewegingsonderwijs	19
4.13 Wetenschap en Technologie	19
4.14 Engelse taal	20
4.15 Les- en leertijd	20
4.16 Pedagogisch handelen	20
4.17 Didactisch handelen	21
4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	22
4.19 Klassenmanagement	22
4.20 Zorg en begeleiding	22
4.21 Afstemming	23
4.22 Extra ondersteuning	24
4.23 Talentontwikkeling	25
4.24 Passend onderwijs	25
4.25 Opbrengstgericht werken	26
4.26 Resultaten	26
4.27 Toetsing en afsluiting	27
4.28 Vervolgsucces	27
5 Personeelsbeleid	29

5.1 Integraal Personeelsbeleid	29
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	29
5.3 Organisatorische doelen	29
5.4 De schoolleiding	30
5.5 Beroepshouding	31
5.6 Professionele cultuur	31
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	31
5.8 Werving en selectie	32
5.9 Taakbeleid	32
5.10 Collegiale consultatie	32
5.11 Klassenbezoek	32
5.12 Persoonlijke ontwikkelplannen	33
5.13 Het bekwaamheidsdossier	33
5.14 Intervisie	33
5.15 Functioneringsgesprekken	33
5.16 Beoordelingsgesprekken	33
5.17 Professionalisering	34
5.18 Teambuilding	34
5.19 Verzuimbeleid	34
6 Organisatiebeleid	36
6.1 Organisatiestructuur	36
6.2 Groeperingsvormen	36
6.3 Het schoolklimaat	36
6.4 Veiligheid	37
6.5 Arbobeleid	38
6.6 Interne communicatie	38
6.7 Samenwerking	39
6.8 Contacten met ouders	39
6.9 Overgang PO-VO	40
6.10 Privacybeleid	40
6.11 Voor- en vroegschoolse educatie	41
6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	41
7 Financieel beleid	43
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	43
7.2 Externe geldstromen	44
7.3 Interne geldstromen	44
7.4 Sponsoring	44
8 Zorg voor kwaliteit	46
8.1 Kwaliteitszorg	46
8.2 Kwaliteitscultuur	46
8.3 Verantwoording en dialoog	46
8.4 Wet- en regelgeving	47
8.5 Inspectiebezoeken	47
9 Strategisch beleid	48
9.1 Strategisch beleid	48
10 Aandachtspunten 2019-2023	49
11 Meerjarenplanning 2019-2020	51
12 Meerjarenplanning 2020-2021	52

13 Meerjarenplanning 2021-2022	53
14 Meerjarenplanning 2022-2023	54
15 Verklarende woordenlijst	55

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Laurentius Stichting 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 2017. 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 Strategisch beleidsplan van de Laurentius Stichting- 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 zwakte 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. De doelen uit dit jaarplan worden regelmatig (min. 6 keer per jaar) met het team besproken: check zijn we nog op de goede weg, moeten we aanpassingen doen? 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. Gedurende het 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)

1.5 Renovatie en verbouwing



In het voorjaar van 2020 zal de grootschalige renovatie en verbouwing van ons gebouw klaar zijn. Het schoolgebouw zal dan aangepast zijn aan de eisen van deze tijd. Duurzaam en klaar voor het onderwijs in de 21e eeuw.

De ingang van de school zal een prominente plaats innemen in de wijk, Je kunt er niet meer omheen dat hier een school gevestigd is.

De lokalen en leerpleinen geven de gelegenheid om goed en gedifferentieerd onderwijs te geven. Ruimte om spelend en ontdekkend te leren tijdens, maar ook na schooltijd bij de naschoolse opvang.

Het groene schoolplein nodigt uit tot spelen in, ontdekken en verzorgen van de natuur.

Het is een duurzaam gebouw geworden. Gasloos, nul op de meter, warmte en koude opslag onder het schoolplein, zonnecellen in het glazen dak en zonnepanelen op het pannendak.

De gegevens die dit energie zuinige gebouw opleveren, zullen in de 'kas' geprojecteerd worden op een scherm en zo een duidelijk deel worden van het onderwijsprogramma, vaak binnen de thema's die aan de orde zijn.

Voor de buurtactiviteiten zal er een plaats zijn. Zo is de school maatschappelijk betrokken en kunnen de buurtbewoners gebruik maken van een mooi en goed toegankelijk gebouw. Hierbij denken we bijvoorbeeld aan (sport) activiteiten voor jong en oud, vergaderingen van (maatschappelijk betrokken) organisaties. De buurtfunctie zal een prominentere rol gaan spelen.

Duurzaam: goed voor nu èn goed voor de toekomst.

De ambities van de Laurentius Stichting en de scholen liggen op drie gebieden:

Duurzaam in verwerven:

Duurzame bouw en verbouw van schoolgebouwen, aanschaf van gebruiks-en verbruiksmaterialen, afname van diensten als schoonmaak en onderhoud installaties.

Op bovenschools niveau wordt de rol van duurzaamheid vooral bij centrale inkoop en aanbestedingen meegenomen.

Bij aanschaf wordt gelet op het gebruik van duurzame materialen en op hergebruik van materialen. Er wordt gestreefd naar energiezuinige gebouwen en bij het afsluiten van contracten voor levering van producten en afname van diensten wordt op structurele wijze duurzaamheid betrokken.

Duurzaam in gebruik:

Het in de dagelijkse praktijk op structurele wijze zo duurzaam mogelijk handelen door hulpbronnen en grondstoffen niet meer dan nodig is aan te spreken en daarmee het milieu niet meer dan nodig is te belasten.

Duurzaam in onderwijs: betrokken kinderen en betrokken personeel:

Alle leerlingen werken op de scholen aan het ontwikkelen van competenties om duurzame afwegingen te kunnen maken. Het personeelsbeleid is er op gericht dat het personeel een goede balans tussen werk en privé kan vinden en fit en betrokken het werk kan uitvoeren.

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Laurentiusstichting
Algemeen directeur:	Mevr. Dr. Saskia Schenning
Adres + nummer:	Burgemeestersrand 59
Postcode + plaats:	2625 AN Delft
Telefoonnummer:	015 2511440
E-mail adres:	secretariaat@laurentiusstichting.nl
Website adres:	www.laurentiusstichting.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Cornelis Musiuschool
Directeur:	Mevr. Marja Bocxe
Adres + nummer.:	Prins Mauritsstraat 37
Postcode + plaats:	2628 SR Delft
Telefoonnummer:	015 2568365
E-mail adres:	cornelismusius@laurentiusstichting.nl
Website adres:	www.cornelismusius.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur. De directeur vormt samen met de intern begeleider het managementteam (MT) van de school.

De specialisten worden betrokken bij het beleidsmatig overleg over hun specialisme.

Het team (n=16) bestaat uit:

3 voltijd groepsleerkrachten

8 deeltijd groepsleerkrachten

1 vakleerkracht bewegingsonderwijs

1 directeur

1 intern begeleider (deeltijd)

1 administratief medewerker (deeltijd)

1 conciërge (gedetacheerd)

Van de 16 medewerkers zijn er 14 vrouw en 2 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2019).

Onze school heeft een grotere groep ervaren leraren. Zij kunnen ingezet worden voor het begeleiden van startende leraren.

Per 1-9-2019	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	1	1	2
Tussen 50 en 60 jaar		1	
Tussen 40 en 50 jaar		5	
Tussen 30 en 40 jaar	1	2	
Tussen 20 en 30 jaar		2	
Totaal	2	12	2

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 146 (01-10-2018) leerlingen. Van deze leerlingen heeft 26 % een gewicht (oude regeling) De kenmerken van de leerlingen hebben duidelijke gevolgen voor ons onderwijs aanbod en de organisatie.

Het leerlingenaantal van de school blijft redelijk stabiel. In algemene zin hebben wij, op grond van de kenmerken van de leerlingen, de volgende aandachtspunten:

- Extra aandacht besteden aan taal en rekenen
- Extra aandacht besteden aan structuur, rust en regelmaat
- Extra aandacht besteden aan het welbevinden en sociaal emotionele ontwikkeling d.m.v. de inzet van de Kanjertraining
- Extra aandacht voor de onderwijsorganisatie, m.n. de groepsindeling en aanname van geschikt personeel

2.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat in een licht vergrijzende wijk met veel sociale woningbouw. Het merendeel van de woningen is gebouwd in de jaren 50 en 60 van de 20e eeuw.

In de wijk wordt een nieuwbouwplan gerealiseerd. Wij hopen hieruit nieuwe leerlingen te kunnen verwelkomen. De verwachting is dat hierdoor de populatie wat meer gemengd wordt met hoger opgeleide ouders.



Opleidingsniveau in september 2018.

Vanaf 1 augustus 2020 is het niet meer nodig een verklaring omtrent het opleidingsniveau in te vullen omdat de gegevens centraal verwerkt gaan worden via het CBS.

De verhouding autochtone-allochtone ouders is 50-50 % Deze verdeling blijft redelijk stabiel.

Ongeveer 10 % van de kinderen leeft in een één-ouder gezin.

Omdat 20 % van de ouders de Delftpas kunnen aanschaffen voor het gereduceerde bedrag van vijf euro, kunnen we hieruit constateren dat deze ouders een relatief laag inkomen hebben. (max 110 % van het minimum inkomen) Hierdoor groeien kinderen op in situaties waar weinig te besteden is.

De betrokkenheid van de ouders is wisselend. De taalbarrière kan hierbij een rol spelen. De rapportavonden worden goed bezocht. Hiervoor ontvangen de ouders een persoonlijke uitnodiging, 90 % geeft daar gehoor aan. De algemene ouderavonden over een thema, de jaarvergadering van de OR worden door zo'n 10 % bezocht. Ook de informatie-ochtenden met thema's gericht op opvoeding en taalontwikkeling laten eenzelfde laag bezoekersaantal zien.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen en bedreigingen 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
* Resultaatgerichte school	* Kenmerken van de leerlingen
* Sterke zorgstructuur	* De gemiddelde opbrengsten van het onderwijs
* Team dat zich optimaal inzet	* Betrokkenheid van de ouders (bezoeken van info avonden, gespreksavonden, huiswerkbegeleiding)
* Kleine school waar iedereen gekend wordt	* Kenmerken van de ouders
* Kunnen omgaan met gedragsproblemen	
* Elke leerling komt op een passende plek in het voortgezet onderwijs	
* Kanjertraining	

KANSEN	BEDREIGINGEN
* Het gerenoveerde gebouw (opening in februari/maart 2020)	* Het leerlingenaantal
* Vorming van het kindcentrum met externe partners	* Leerlingen met een sociaal zwakke achtergrond
* Aandacht voor sociale ontwikkeling	* Taalachterstand
* Talent ontwikkeling	* Concurrerende school
* Inzet van de mogelijkheden van de Vindplaats. (bieb met taalactiviteiten)	* Imago van de school
* Contacten met organisaties in de wijk	* Leeftijdsopbouw van het team

2.6 Landelijke ontwikkelingen

Het bestuur van de Laurentiusstichting volgt de beleidsagenda van de PO-Raad en de afspraken uit het bestuursakkoord 2014-2020.

Deze afspraken zijn nog steeds geldig, maar omdat er sinds 2014 zaken zijn gerealiseerd of op basis van voortschrijdend inzicht zijn vervallen, is het beleid van de PO-Raad verder aangescherpt en verwoord in de Strategische Beleidsagenda 2018-2021 "Samen werken aan goed onderwijs".

In de strategische beleidsagenda PO-Raad gaat het om vijf accenten, die de leerlingen maximaal voorbereiden op de

complexe samenleving:

- Onderwijs is samen opgroeien

Besturen en scholen en hun partners stellen kinderen centraal, dragen zorg voor een doorgaande lijn in het onderwijs, bevorderen gelijke kansen en zorgen voor een gezonde en veilige leeromgeving.

- Onderwijskwaliteit is verantwoordelijkheid nemen.

Besturen en scholen werken aan onderwijskwaliteit volgens een kwaliteitscyclus, zorgen dat het onderwijs voldoet aan de wettelijke deugdelijkheidseisen en tonen hoe er gestuurd wordt op onderwijskwaliteit.

- Innoveren is samen leren

Besturen en scholen dragen zorg voor modern onderwijs, stimuleren een onderzoekende en innoverende houding en bevorderen kennisontwikkeling en kennisdeling

- Leraar is een waardevol beroep

Besturen en scholen stimuleren diversiteit binnen de teams, bieden ruimte voor professionele ontwikkeling van elke werknemer, dragen zorg voor goede arbeidsomstandigheden en een beheersbare werkdruk.

- Besturen is een vak

Besturen dragen zorg voor en sturen op kwalitatief goed onderwijs, waarborgen de ontwikkeling van de professionele organisatie en zorgen daarbij voor interne betrokkenheid van teams, medezeggenschap en toezicht en verantwoorden zich actief over de kwaliteit van het onderwijs.

Het bestuur van de Laurentius Stichting onderschrijft de beleidsagenda van de PO-Raad en conformeert zich hieraan. In het Strategisch Beleidsplan 2019-2023 van de stichting is e.e.a. verwoord.

- Strategische beleidsagenda 2018-2021 PO- Raad "Samen werken aan goed onderwijs".
- Bestuursakkoord sector primair onderwijs 2014-2020 d.d. 10 juli 2014
- Geactualiseerd Bestuursakkoord 2014-2020 d.d. 15 juni 2018.

Direct van invloed op de agenda van het bestuur en de scholen zijn o.a. de volgende ontwikkelingen:

- de leerlingenaantallen,
- het lerarentekort en schoolleiderstekort, dat in de komende jaren nog groter zal worden,
- de technologische ontwikkelingen en digitalisering van het onderwijs,
- nieuwe onderwijsconcepten en methodieken,
- integrale kindcentra, kinderopvang en peuterspeelzalen
- Ontwikkelingen vanuit de PABO's en Lerarenopleidingen,
- Gemeentelijke ontwikkelingen op huisvesting, onderwijsachterstanden en jeugdzorg
- Passend Onderwijs, zorgplicht en de samenwerkingsverbanden
- CAO-PO 2018-19
- Curriculum.nu en de ontwikkeling naar nieuwe kerndoelen
- Duurzaamheid
- Diverse wetgeving (AVG, WMS)

Interne ontwikkelingen

Ontwikkelingen die komende jaren binnen de stichting prioriteit hebben zijn:

- Kwaliteit van het onderwijs: geen zwakke scholen
- Lerarentekort: zo veel mogelijk bevoegd personeel voor de groep
- Onderwijsinnovatie en kennisdeling
- Professionalisering van personeel en organisatie op alle niveaus
- Wetenschap & technologie
- Passend Onderwijs
- Cultuuronderwijs
- Opleiden in de school
- Curriculum.nu

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

Voor de komende vier jaar hebben we een aantal grote ontwikkeldoelen vastgesteld. Deze ontwikkeldoelen vormen de focus voor ons handelen in de jaren 2019-2023.

Streefbeelden	
1.	1. Onze school ontwikkelt zich tot een kindcentrum, in samenwerking met de peuterspeelzaal 'Het Muizenhuis' en 'Plukkebol', organisatie voor kinderopvang.
2.	2. Op onze school blijft de aandacht en inzet gevestigd op het klimaat, de structuur en de rust binnen de school. Hierbij wordt o.a. de Kanjertraining ingezet.
3.	3. Op onze school gebruiken we de groepsoverzichten om te komen tot een passend, doelgericht onderwijsaanbod, weergegeven in plannings per periode. (blokplanningen voor rekenen en spelling, later uit te breiden met andere vakgebieden)
4.	4. Op onze school hebben we een geïntegreerd aanbod voor de zaakvakken, de 21st century skills, de creatieve vakken, gebruik van ICT middelen. Hierbij werken met het International Primary Curriculum.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Missie

De Cornelis Musiussschool (CMS) is een katholieke basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Onze school staat in de wijk 'De Wippolder' in Delft. Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem. Binnen dit leerstofjaarklassensysteem wordt rekening gehouden met de verschillen tussen de leerlingen. O.a. door het gebruik van het effectieve directe instructiemodel. Hierbij zijn zelfstandig werken en coöperatieve werkvormen onontbeerlijk.

Onze school staat open voor alle leerlingen [alle religies] die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers (tenzij het schoolondersteuningsprofiel verheldert dat wij een kind de juiste ondersteuning c.q. het juiste onderwijs niet kunnen bieden). De ouders respecteren de katholieke levensbeschouwing. Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Gelet op het eerste vinden we met name de vakken Taal en Rekenen van belang en gezien het tweede besteden we veel aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers. Naast kennisoverdracht besteden we aandacht aan de culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen.

Slogan en kernwaarden

Onze slogan is: De Cornelis Musius School is een school met PIT.

P = plezier: we willen dat de kinderen met plezier naar school gaan, zodat ze kunnen presteren naar hun vermogen. Hierbij is uitdaging, interesse en betrokkenheid van groot belang.

I = inzet: wij vinden het belangrijk dat de leerlingen betrokken zijn bij de lessen. Wij realiseren ons de grote invloed die de leerkracht hierop heeft door het geven van aantrekkelijk onderwijs. Wij vinden ouderbetrokkenheid van groot belang. Van iedereen op school wordt er inzet verwacht op zijn of haar niveau en vanuit de betrokkenheid bij de leerlingen.

T = talent Alle kinderen bezitten talenten, vaak op verschillende gebieden. Wij willen deze talenten benutten en tot bloei laten komen.

Onze kernwaarden zijn:

- Op onze school heerst een professionele cultuur
- Op onze school hebben we oog voor het individuele kind
- *Op onze school ontwikkelt ieder kind zich naar zijn vermogen
- Op onze school hebben we oog voor de ouders/verzorgers (klantgericht – ouders als partners)
- Op onze school hebben we oog voor structuur, rust en regelmaat

De slogan en de kernwaarden worden nader toegelicht in de schoolgids.

Missiebeleid

Beleid om de missie levend te houden:

- Missie, slogan en kernwaarden komen 1 x per jaar aan bod in een teamvergadering
- Missie en visie zijn opgenomen in de schoolgids

4.2 De visies van de school

Visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs

- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend), waaronder de coöperatieve werkvormen
- een kwaliteitsvolle instructie verzorgen volgens het EDI model
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

Visie op leren

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie en kinderen mogen zich dat op verschillende manieren eigen maken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie aan de instructietafel. Het leren kan bemoeilijkt worden door extra ondersteuningsbehoeften. Voor deze kinderen is er een zorgstructuur opgezet.

Visie op identiteit

Onze school is een katholieke basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs en komt expliciet tot uiting tijdens de lessen levensbeschouwing. Voor deze lessen wordt de methode Trefwoord gebruikt. Ook kerkelijke feesten worden gevierd.

Daarnaast staan wij open voor andere levensovertuigingen. Iedereen is welkom bij ons, zolang onze identiteit gerespecteerd wordt.

Visie op 21st century skills

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

Op onze school willen we daarom aandacht besteden aan de 21st century skills geïntegreerd in het International Primary Curriculum:

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

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

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

De Cornelis Musiussschool is een katholieke basisschool. We werken vanuit de katholieke identiteit. Met de katholieke identiteit bedoelen we de manier waarop de school gestalte geeft aan haar signatuur. M.a.w. wat is het gezicht van de school naar buiten toe, wat is er van de katholieke signatuur te merken?

We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal emotionele ontwikkeling, (omgaan met de ander en de omgeving, ontwikkeling van sociale vaardigheden) en actief burgerschap en sociale cohesie. Wij vinden het belangrijk dat de leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de ander.

* Trefwoord: lessen levensbeschouwelijke vorming. De kinderen maken kennis met elementen uit de christelijke traditie, zoals Bijbelse verhalen, christelijke feesten en gebruiken. Deze lessen hebben ook tot doel de kinderen bewuster te leren leven en respect te hebben voor elkaar. Gezien de populatie van de school wordt er ook aandacht besteed aan de specifieke feesten van de levensbeschouwingen van de niet katholieke kinderen.

* Sfeer: zorg voor elkaar, ruimte voor vieringen, zorg voor het welzijn van de kinderen, vriendelijk omgang en respect tonen voor elkaar.

* Vieringen: feesten worden gevierd.

Daarnaast staan wij open voor andere levensovertuigingen. Iedereen is bij ons welkom zolang onze identiteit gerespecteerd wordt.

Onze ambities zijn:

1. Wij besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
2. Wij besteden expliciet aandacht aan lessen levensbeschouwelijke vorming d.m.v. de methode Trefwoord
3. Wij besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving). De Kanjertraining wordt hierbij ingezet.
4. Wij besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie.
5. Wij laten leerlingen bewust kennismaken met de verschillen in de samenleving.
6. Op school besteden we structureel aandacht aan religieuze feesten

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. adequate vragenlijsten.

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. 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- en leerling besprekingen besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. Onze ambities zijn:

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling
2. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling: 'de Kanjertraining'
3. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling: 'Kanvas'
4. We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect (score 4 of 5), dan volgt er actie
5. Onze school beschikt permanent over een werkgroep sociaal emotioneel leren

Beoordeling

De ambities komen minimaal 4 keer per schooljaar aan de orde in de pedagogische teamvergaderingen. De uitslagen van de Kanvas vragenlijsten worden 2 keer per schooljaar besproken met het team. Als daar aanleiding toe is ook met de leerling en/of ouders.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	3,83
vl ouders - Schoolklimaat	3,55
vl ouders - Sociale veiligheid	3,43

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Scholen hebben de opdracht de leerlingen voor te bereiden op deelname aan de pluriforme samenleving. Via hun klas- en schoolgenoten komen zij hiermee dagelijks al in aanraking. De verschillen in achtergronden en culturen komen aan de orde.

Leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van deze samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk, ook vanuit onze katholieke identiteit, 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. Er is een leerlingenraad.

Onze ambities zijn:

1. Wij 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. Wij voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
4. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
5. Wij richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

Onze pijlers zijn de basiswaarden, te weten:

- vrijheid van meningsuiting
- gelijkwaardigheid
- begrip voor anderen
- verdraagzaamheid
- autonomie
- afwijzen van onverdraagzaamheid
- afwijzen van discriminatie

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. adequate vragenlijst.

Aandachtspunt	Prioriteit
De onderwerpen voor de leerlingenraad plannen voor zover mogelijk	laag

4.6 Leerstofaanbod

Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren en daar waar nodig aangevuld met extra stof. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke (Cito 3.0) en methodegebonden toetsen. Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende ambities vastgesteld

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

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een adequate vragenlijst.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3,5
vl ouders - Aanbod	3,37

Aandachtspunt	Prioriteit
Het aanbod sluit aan op het niveau van de leerlingen bij binnenkomst	hoog
Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Aanvankelijk lezen	gemiddeld

4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal		Fonologisch bewustzijn groep 2	
		Receptieve letterkennis groep 2	
	Veilig Leren Lezen	Methode gebonden toetsen	x
	Taal in Beeld	Methode gebonden toetsen	
		Cito-toetsen DMT	
		Route 8 eindtoets	
Technisch lezen	Veilig leren lezen	Methode gebonden toetsen Cito-DMT AVI	
	Estafette groep 4 t/m 8	Methode gebonden toetsen Cito-DMT AVI	
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip XL.	Methode gebonden toetsen	
		Cito-toetsen Begrijpend lezen	
		Route 8 eindtoets	
Spelling	Spelling in Beeld	Methode gebonden toetsen	
		Cito-toetsen Spelling	
		Route 8 eindtoets	
Schrijven	Schrijfdans groep 1-2		
	Pennenstreken groep 3 t/m 8		
Engels	Take it easy	Methodegebonden toetsen	
Rekenen	Wereld in getallen; Snappet vanaf groep 6	Methode gebonden toetsen Device geeft direct feedback op het resultaat en is adaptief	
	Rekensprint	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	
	Met Sprongen Vooruit	Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (1-2)	
		Route 8 eindtoets	
Zaakvakken en creatieve vakken, 21e -eeuwse vaardigheden	International Primary Curriculum	Assessments for learning, presentaties Route 8 eindtoets	

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Verkeer	Straatwerk Met voeten en fietsen Jeugdverkeerskrant	Methode gebonden toetsen Verkeersexamen groep 7	
Bewegingsonderwijs	Basislessen	Observaties vakleerkracht	
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kanjertraining	Kanvas, 2 keer per jaar (leerlingen vanaf groep 5)	
Godsdienst	Trefwoord		

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een adequate vragenlijst.

Omschrijving	Resultaat
vl ouders - Opbrengsten	3,22

4.8 Taalleesonderwijs

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

Door de aanwezigheid van 'de Vindplaats' in de school, krijgen de leesbeleving en het woordenschat onderwijs een extra impuls. 'De Vindplaats' is de schoolbibliotheek in samenwerking met de bibliotheek van Delft (DOK). Hierdoor is er extra expertise in de school doordat de medewerkers van DOK de leesbeleving in hun lessen stimuleren, de woordenschat uitbreiden door de specifieke activiteiten voor ouders en kinderen. De collectie wordt regelmatig gewisseld zodat er steeds nieuw aanbod is. De thema's waar in de school mee gewerkt wordt, worden door de DOK medewerkers van boeken en kunstwerken voorzien. Door deze focus op het taal-leesonderwijs en het stellen van hoge, realiseerbare doelen gaan we ervan uit dat dit de resultaten positief zal beïnvloeden.

Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een taalbeleidsplan, een 'levend' document'
2. Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator
3. De leraren werken in de groepen 1, 2, 3 en 4 structureel met de methode Logo 3000 en Schooltaal
4. De leraren beschikken over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen
5. De leraren besteden meer tijd aan taal- en woordenschatonderwijs dan de gemiddelde school
6. We hebben normen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal
7. De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8)
8. De school beschikt over een Protocol Dyslexiebeleid
9. De leraren werken bij het taal-leesonderwijs met blokplanningen (HGW)
10. De mogelijkheden van de 'Vindplaats' worden ten volle benut.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	de school beschikt over een taalbeleidsplan

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een adequate vragenlijst.

Aandachtspunt	Prioriteit
Actualiseren van het taalbeleidsplan met nadruk op woordenschat en begrijpend luisteren	gemiddeld

Bijlagen

1. Taalbeleidsplan 2018-2019

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 3.0 om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met planningen per blok/periode.

Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een moderne, eigentijdse methode (groep 1 t/m 8)
2. Wij hebben een gekwalificeerde rekencoördinator
3. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven n.a.v. de thema's, de stof van Wizwijs voor kleuters en Met Sprongen Vooruit
4. Het rooster vermeldt de extra tijd en aandacht die besteed wordt aan automatiseren
5. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS
6. Wij werken groepsdoorbroken indien daar aanleiding toe is
7. Per groep hebben we voor de Cito-toetsen normen vastgesteld
8. Wij gebruiken de methode gebonden toetsen systematisch
9. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)
10. De leraren werken bij rekenen en wiskunde groepsplan loos, maar maken een planning op basis van groepsoverzicht en onderwijsbehoeften. Het Effectieve directe instructiemodel (EDI) wordt hierbij gebruikt

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een adequate vragenlijst. De resultaten worden minimaal 2 maal per schooljaar geanalyseerd, op groepsniveau en op schoolniveau.

Aandachtspunt	Prioriteit
Reken coördinator opleiden / benoemen	hoog
'Groepsplan loos' werken verder implementeren en borgen	gemiddeld

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 in het International Primary Curriculum. (IPC)

Het IPC-curriculum is een digitaal curriculum dat werkt met duidelijk omschreven leerdoelen en thema's, die we units noemen. (<https://ipc-nederland.nl>)

Elke unit sluit aan op de emotionele en geestelijke ontwikkeling van het kind en is zo opgebouwd dat de focus op het leerproces ligt. Het IPC-curriculum wordt met regelmaat geüpdatet met oog voor actualiteit en de laatste stand van zaken in de wetenschap.

Een IPC-unit is een overkoepelend thema waarin alle zaak- en creatieve vakken aan bod komen. De vakken staan bij IPC niet op zichzelf, maar zijn met elkaar verbonden. Leerlingen leren verbanden zien tussen de vakken, nemen actiever deel aan het onderwijs en leren denken vanuit verschillende invalshoeken.

De units hebben een vaste structuur. Leren staat in het IPC-curriculum centraal. Elke unit wordt op een inspirerende manier geopend. De opening is bedoeld om kinderen betrokken en enthousiast te maken. Dan volgt de 'kennissoogst'. Welke kennis is al aanwezig bij de kinderen? Er wordt onder meer gewerkt met mindmaps (visuele schema's) die helpen kinderen in te zien wat ze al weten van een onderwerp.

Dan volgt een uitleg door de leraar met oog voor 'the big picture'. Eenmaal klaar zijn de kinderen voldoende uitgerust om op onderzoek uit te gaan en hun bevindingen te verwerken. De leerkracht is de coach en in de buurt om waar nodig te helpen. Uiteindelijk sluiten we het thema af waarbij de leeropbrengst gevierd wordt.

De IPC-units geven de leerling continue de mogelijkheid om kennis, vaardigheden en begrip te oefenen, te evalueren

en te verbeteren. Dit gebeurt aan de hand van IPC-leertaken en een effectieve feedback die past bij de verschillende leeftijdsfasen van het kind. Met het Assessment for Learning worden kinderen eigenaar van hun leren. Dat wil zeggen dat leerlingen zelf input leveren en dat zij samen met de leerkracht de voortgang monitoren.

Onze ambities zijn:

1. Wij gebruiken datgene wat geleerd is bij de basis vakken, integraal bij IPC
2. Actief burgerschap en sociale cohesie zijn onderwerpen binnen de thema's
3. Wij besteden meer aandacht aan het assessment for learning en feedback aan kinderen en ouders
4. Wij zetten verschillende digitale mogelijkheden en devices in tijdens de lessen en leertaken
5. Wij besteden gericht aandacht aan gezond gedrag via het Gezonde School programma, geïntegreerd in de thema's
6. Wij besteden gericht aandacht aan kunst, cultuur en verkeersonderwijs
7. Wij nemen deel aan het aanbod van de Vrije Academie Delft waardoor in een cyclus van drie jaar alle kunstvormen aan de orde komen.(Kunst Klik)

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een adequate vragenlijst.

Aandachtspunt	Prioriteit
Inhoud van de taak als IPC coördinator beschrijven	hoog

4.11 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat zij zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderen en beelden, van muziek, van taal en beweging en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen). De onderdelen passen binnen het actuele thema dat binnen IPC wordt behandeld.

Onze ambities zijn:

1. Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie) binnen het thema van IPC
2. Wij geven muzieklessen
3. Wij besteden aandacht aan dramatische expressie
4. Wij nemen deel aan het aanbod van de Vrije Academie Delft waardoor in een cyclus van drie jaar alle kunstvormen aan de orde komen.(Kunst Klik)

4.12 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding, opvoeding is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen. In het rooster voor groep 3 t/m. 8 is er twee keer per week 45 minuten bewegingsonderwijs, gegeven door een vakleerkracht, gewaarborgd. Groep 4 gaat 1 keer per week zwemmen. (hierdoor vervalt er 1 bewegingsles in de gymzaal) De kleuters bewegen elke dag, buiten dan wel in de speelzaal van de school.

Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een goed gefaciliteerd speellokaal voor de jongste leerlingen
2. Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding
3. Bijna alle leraren zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen
4. Wij beschikken over een vakdocent Lichamelijke opvoeding
5. Wij gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs

Aandachtspunt	Prioriteit
Veranderde situatie door opheffen gymzaal	hoog

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. Dit binnen de thema's van het kleuteronderwijs en van IPC.

Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een doorgaande lijn voor wetenschap en techniek binnen IPC
2. Wij beschikken over een techniekcoördinator
3. Wij koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills binnen het thematisch onderwijs en IPC
4. Wij gebruiken de Maakboxen en de lessen van de Maakotheek om wetenschap en technieklessen goed en doelgericht te geven

Aandachtspunt	Prioriteit
Wetenschap en techniek opnemen in curriculum IPC	gemiddeld

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.

Onze ambities zijn:

1. In groep 1 en 2 wordt het programma Take it easy ingezet met de digitale mogelijkheden om spelenderwijs te leren
2. Vanaf groep 3 t/m. 6 wordt er op een speelse manier aandacht besteed aan de Engelse taal d.m.v. Take it Easy
3. In groep 7 en 8 besteden we structureel aandacht aan de Engelse taal als vak

4.15 Les- en leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden omdat we beseffen dat tijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen.

We hanteren een vijf gelijke dagen rooster. D.w.z. de lessen starten om 8.30 uur en eindigen om 14.00 uur. De school is vanaf 8.15 uur open. We verwachten de leerlingen om 8.25 uur zodat de lessen op tijd kunnen starten. Tijdens deze lesdag worden de pauzes adequaat gepland. Alle leerlingen blijven lunchen op school.

We willen de leerlingen voldoende leertijd geven (plannen) om zich het leerstofaanbod eigen te maken. We werken vanuit een lessentabel, een weekoverzicht en een dag voorbereiding. In principe gaan we ervan uit dat alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs kunnen halen.

Onze ambities zijn:

1. De leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd
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 dag rooster
5. De leraren plannen extra tijd voor taal en het automatiseren van het rekenen (gelet op de behoeften van onze populatie)
6. De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
vl ouders - Tijd	3,47

Aandachtspunt	Prioriteit
Automatiseren van taal opnemen in de plannings	hoog

4.16 Pedagogisch handelen

Onze leraren zijn van cruciaal belang. Zij 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. Leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig en samen met anderen kunnen doen. Daarbij hanteren we duidelijke regels en ambities:

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
9. De leraren bevorderen het respect voor leerlingen onderling
10. De leraren beschikken over een pedagogisch repertoire voor passende interventies

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een adequate vragenlijst. De vragenlijsten van Kanvas die twee maal per jaar ingevuld worden, geven ook een goed beeld van het welbevinden van de leerlingen en de eventueel noodzakelijke interventies.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	4
vl ouders - Pedagogisch Handelen	3,4
vl ouders - Sociale veiligheid	3,43

Aandachtspunt	Prioriteit
Ontwikkelen beleid m.b.t. het creëren van een uitdagende leeromgeving	gemiddeld

4.17 Didactisch handelen

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs. In ontwikkeling is het werken zonder groepsplan. Het leerstofaanbod wordt gepland n.a.v. een groepsoverzicht. We differentiëren na de effectieve directe instructie (EDI) bij de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken.

Onze ambities zijn:

1. Lessen zijn goed opgebouwd
2. De leraren geven een effectieve directe instructie
3. De leraren maken gebruik van modellering
4. De leerlingen werken zelfstandig samen
5. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
6. De leraren gaan na of de leerlingen de uitleg en/of de opdrachten begrijpen
7. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
8. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
9. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een adequate vragenlijst.

D.m.v. klassenbezoeken door directie en collega's wordt het didactisch handelen gedurende het schooljaar beoordeeld op de geformuleerde ambities.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3,15
vl ouders - Didactisch Handelen	3,47
vl ouders - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,5

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren stemmen de opdrachten af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
De leraren stemmen de onderwijstijd af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen	hoog

4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

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

Onze ambities zijn:

1. De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2. De leraren geven de leerlingen eigen verantwoordelijkheid voor hun werk
3. De taken bevatten keuze-opdrachten
4. De leraren laten de leerlingen, waar mogelijk, samenwerken en elkaar ondersteunen
5. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
vl ouders - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,5

Aandachtspunt	Prioriteit
Het ontwikkelen van een doorgaande werkwijze dag- weekplanningen voor leerlingen	gemiddeld

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. Onze ambities zijn:

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

Aandachtspunt	Prioriteit
Voortzetting pedagogische teamvergaderingen om gedrag- en/of leerproblemen bespreekbaar te houden	hoog

4.20 Zorg en begeleiding

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. Omdat we te maken

hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is.

In de eerste plaats moeten de leraren daarom de leerlingen goed kennen (wat is hun niveau?, wat zijn de kenmerken van de leerlingenpopulatie?). Daarna moeten de leerlingen goed gevolgd worden: hoe verloopt het ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt zorg en begeleiding. Deze zorg kan gericht zijn op leerlingen die wat minder kunnen, maar ook op leerlingen die wat meer kunnen. Leerlingen met een speciale gedragsaanpak komen voor zorg en begeleiding in aanmerking.

Om het cognitieve ontwikkelproces te volgen, hanteren we het CITO-LVS. Leerlingen met een IV- of V-score, leerlingen die sterk terugvallen of doubleren en leerlingen met een 1+-score komen in aanmerking voor extra zorg.

Door het invullen van de gedragsvragenlijsten van Kanvas door de leerkrachten, komen de sociaal emotionele ontwikkelingen aan de orde. De uitkomst kan een signaal zijn voor actie. Vanaf groep 5 vullen de leerlingen zelf ook deze vragenlijst in. (2 keer per schooljaar)

De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leraar. De intern begeleider heeft een coördinerende, coachende en ondersteunende taak.

Onze ambities zijn:

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

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een adequate vragenlijst

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3,3
vl ouders - Zorg en begeleiding	3,4

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren vergelijken de behaalde resultaten met de verwachte ontwikkeling	hoog

Bijlagen

1. Schoolondersteuningsplan 2018-2019

4.21 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW) en Opbrengstgericht. (OGW) Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren per periode een blokplanning op.

De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel. Omdat "afstemming" (differentiatie) van het onderwijs op leerlingen niet eenvoudig is, monitort de school voortdurend of de leraren voldoende in staat zijn om hun onderwijs af te stemmen op de groep, de subgroepjes en de individuele leerlingen. Hierbij wordt het model van Effectieve directe instructie ingezet. Dit monitoren we door regelmatig de lessen te observeren. (IB'er en directie), maar ook door collegiale consultatie mogelijk te maken.

Afstemming is een belangrijke competentie bij ons op school en daarom is dit ook een belangrijk thema bij ons personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelbeleid, Integraal personeelsbeleid).

De belangrijkste ambities van onze school zijn:

1. De instructie wordt aangeboden aan de hele groep en het behalen van het doel/ begrip van de stof wordt door de leerkracht gecontroleerd
2. De leraren zorgen voor differentiatie bij de verwerking
3. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie
4. De leraren zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling
5. De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) individuele en groepjes leerlingen, n.a.v. de observaties in de lessen en de resultaten van het werk
6. De leraren volgen de vorderingen van hun leerlingen systematisch
7. De leraren analyseren de vorderingen van de leerlingen om vast te stellen wat de aanpassingen van het aanbod en/of het onderwijsleerproces moeten zijn voor de groep of individuele leerling
8. Het taalgebruik van de leraren past bij de taalbehoefte van de leerlingen

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een adequate vragenlijst.

Door het gebruik van de jaarlijks geplande cyclus HGW en OGW wordt de afstemming in de groepen regelmatig op de agenda van de teamvergadering geplaatst.

Tijdens de resultaat en doelstellingsgesprekken per groep worden er analyses gemaakt en acties gepland om tot een goede afstemming binnen een groep te komen.

Omschrijving	Resultaat
vl ouders - Afstemming	3,49

Aandachtspunt	Prioriteit
De borging van het EDI model	gemiddeld
Uitbreiding van de blokplanningen voor meerdere vakken	hoog

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 indien mogelijk het kind betrokken.

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

De school stelt een OPP op voor leerlingen die een eigen leerlijn hebben

Het OPP wordt geschreven volgens een vast format

Het OPP wordt 2 x per jaar geëvalueerd en (indien nodig) bijgesteld

Het SOP beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt

Het SOP beschrijft wat we verstaan onder extra ondersteuning

Het SOP beschrijft welke extra voorzieningen we hebben voor leerlingen met een extra ondersteunings-behoefte

Beoordeling

De ambities worden beoordeeld via de evaluaties van het OPP.

Mening van ouders, school en ondersteuners zijn leidend hierbij.

Omschrijving	Resultaat
vl ouders - Zorg en begeleiding	3,4

Bijlagen

1. Schoolondersteuningsplan '18-'19

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. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor het aanbod, de organisatie in de klas en voor het ICT-gebruik.

Onze ambities zijn:

De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen

De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen

De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten

Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen

Onze school beschikt over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills, dit is ingebed in het International Primary Curriculum.

Beoordeling

Tijdens de evaluaties van de thema's van IPC komt de talentontwikkeling aan de orde, hiervoor moet nog een goed systeem voor opgezet worden.

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team

Aandachtspunt	Prioriteit
Systeem kiezen om de ontwikkeling te volgen en de goede doelen te stellen	hoog

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. Onze school besteedt veel aandacht aan de zorg en begeleiding van de leerlingen. Daar waar mogelijk proberen we de leerlingen te clusteren in hun ondersteuningsbehoeften. Binnen de planningen is er oog voor het individuele kind. Instructie, tempo en verwerking worden aangepast aan wat het kind nodig heeft. Indien nodig wordt er voor een leerling een ontwikkelingsperspectief opgesteld en uitgevoerd. De IB'er bespreekt de groepsoverzichten, de blokplanningen en de daaruit volgende ondersteuningsbehoeften met de leerkrachten.

Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in voorkomende gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven. Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel
2. Onze school biedt basisondersteuning
3. De leraren beschikken over expertise om extra ondersteuningsbehoeften te signaleren en ermee te werken
4. De school heeft de structuur voor de zorg en begeleiding beschreven
5. De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen
6. De school heeft een schoolondersteuningsteam (schoolarts, orthopedagoog, leerplichtambtenaar, IB'er, directeur)

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een adequate vragenlijst.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	3,89

Bijlagen

1. Ondersteuningsplan PPO Delflanden

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 in Esis. 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 vaardigheidsscore structureel te weinig groei laat zien, worden er door de IB-er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

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

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

Onze ambities zijn:

We gebruiken onze eigen normering voor de eind- en tussenresultaten.

We beschikken over schoolnormen voor de sociale resultaten

De analyse van de toetsresultaten is normgerelateerd

De analyse van de toetsresultaten richt zich met name op de aanpassing van het lesgedrag van de leraren

De analyse van de toetsresultaten richt zich ook op de kind kenmerken als die een rol spelen

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. een adequate vragenlijst.

Aandachtspunt	Prioriteit
Vaststellen van schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten van de Cito toetsen.	hoog
Ontwikkelen van een diepgaande manier van analyseren van de toetsuitslagen	hoog

4.26 Resultaten

Ons onderwijs is geen vrijblijvende aangelegenheid. We streven zo hoog mogelijke opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen en de Sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend en succesvol vervolgonderwijs.

Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (Esis). We monitoren of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen tijdens de groepsbesprekingen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen.

Onze ambities zijn:

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

4. Leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
5. De leerlingen ontwikkelen zich ononderbroken
6. De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar
7. De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
8. De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs

Onze kengetallen geven we jaarlijks weer in het jaarverslag.

Beoordeling

De ambities worden eens per jaar besproken in het management gesprek met het bevoegd gezag.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
De eindresultaten m.b.t. Nederlandse taal voldoen aan de gestelde norm (zie regeling leerresultaten PO)	hoog

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. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden op de rapportenavonden geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets Route 8. Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids.

Onze ambities zijn:

Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem (Esis)

Onze school beschikt over een toetskalender

Onze school neemt de toetsen af conform de voorschriften

Onze school informeert de ouders over de toetsresultaten

Onze school neemt een eindtoets af in leerjaar 8 (Route 8)

Onze school geeft ouders een VO-advies conform de beschreven procedure

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	4

Aandachtspunt	Prioriteit
Verdere implementatie van het 'toetsen op maat'	gemiddeld

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.

Onze ambities zijn:

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

Jaarlijks worden de gegeven adviezen vergeleken met de plaats van de leerlingen in VO-3

De school beschikt over een overzicht van gegeven adviezen en de plaats van de leerlingen in VO-3

Beoordeling

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

Aandachtspunt	Prioriteit
Overzicht van de gegeven adviezen en plaats van de leerling in VO 3 in een werkbaar format opnemen in jaarverslag	gemiddeld

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Op stichtingsniveau wordt een actief integraal personeelsbeleid gevoerd op vele punten. Doel van alle beleid en de daaruit voortkomende activiteiten is het bevorderen van groei, ontwikkeling, welzijn en welbevinden van al het personeel, zodat er sprake is van een professionele organisatie. De medewerker werkt met plezier en is in staat het beste uit iedere leerling te halen en werkt hierbij samen met ouders, collega's en andere betrokkenen.

Op de scholen zijn stagiaires altijd welkom. Studenten van de PABO's, van de ROC's en van de ALO's bereiden zich door middel van stages voor op het beroep dat ze kiezen en worden daarin begeleid. De stichting werkt samen met de Pabo Thomas More Hogeschool en de Leidse Hogeschool in het samen opleiden van studenten tot startbekwame leerkrachten en met het ROC-Mondriaan voor het opleiden van onderwijsassistenten.

Er wordt stichtingsbreed gewerkt met de volgende instrumenten en activiteiten voor alle personeel:

- CAO-PO 2018-2019

Bestuur en medewerkers zijn gehouden aan de regelgeving als beschreven in de CAO-PO. De huidige CAO-PO heeft een looptijd van 1 januari 2018 tot 1 maart 2019.

- Functiehuis Laurentius Stichting

Het functiehuis van de Laurentius Stichting dateert uit 2010 en geeft een beschrijving van alle functies, zoals ze binnen de stichting worden gehanteerd. Binnen de functies bestaan op schoolniveau aan de functies gerelateerde taakomschrijvingen.

Uitzonderingen binnen het functiehuis komen incidenteel voor en dan betreft het doorgaans persoonsgebonden functies, die vervallen wanneer betrokkene niet meer werkzaam is voor de stichting. Alle medewerkers die aan een school verbonden zijn hebben een bestuursaanstelling. Jaarlijks wordt uitvoering gegeven aan het mobiliteitsbeleid en wordt uitgegaan van een actief werkgelegenheidsbeleid. Bij formatieve krimp op de scholen wordt de verplaatsing van personeel van betrokken school zoveel mogelijk op basis van vrijwilligheid en het afspiegelingsbeginsel opgelost. Doel van het werkgelegenheidsbeleid is het behoud van werkgelegenheid en het optimaal inzetten van instrumenten van personeelsbeleid ter voorkoming van gedwongen ontslag.

Het functiehuis voor het stafbureau is opgesteld in 2017 voor de bovenschoolse functies op het stafbureau en is op basis van voortschrijdend inzicht steeds in ontwikkeling.

- Bijlage Boekje Functiehuis van de Laurentius Stichting, april 2010

- Bijlage Functiehuis Stafbureau 2017

- Gesprekscyclus COO7: een digitaal instrument met voor ieder een eigen inlog, dat voldoet aan de eisen van de Wet BIO en dat de individuele medewerker volgt in zijn functioneren. Professionalisering is te zien als een continu ontwikkelproces, niet alleen voor betrokkene zelf, maar ook voor het totale team en de organisatie. Directies volgen de gesprekscyclus met hun medewerkers, het CvB met de directeuren.

Zie www.COO7.nl

- Laurentius Leert: stichtingsbreed worden er nascholingscursussen, trainingen, opleidingen, studiedagen en netwerkbijeenkomsten georganiseerd. Er is jaarlijks een breed en gevarieerd professionaliseringsaanbod.

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Alle leraren beschikken over een pabo-diploma. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders. Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering. Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld (zie hoofdstuk Personeelsbeleid). Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. Het instrument Coo7 geeft ons inzicht in de mate van bekwaamheid van de leraar. In de gesprekscyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister. Tenslotte werken alle betrokkenen met een bekwaamheidsdossier.

5.3 Organisatorische doelen

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

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2018-2019	Gewenste situatie 2022-2023
1	Aantal personeelsleden	16	18
2	Verhouding man/vrouw	2-14	3-15
3	L11-leraren	10	13
4	L12-leraren	3	5
5	Aantal IB'ers	1	1
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren	0	0
7	Opleiding schoolleider	1	1
8	ICT-specialisten	2	2
9	Onderwijsassistenten	0	1
10	Taalspecialisten	1	1
11	Gedragsspecialist	1	1
12	Specialist Wereldoriëntatie	0	1

De consequenties van onze organisatorische doelen komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken. Voor wat betreft de L11-leraren hebben we de wens om de volgende specialisaties te creëren: een rekenspecialist en een specialist IPC. Momenteel (2018) beschikken we over de drie volgende L12-functies: gedragsspecialist, taalspecialist, IB'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
orientatie op en opleiding rekenspecialist monitoren	hoog

5.4 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur van de school, samen met de intern begeleider. 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 ambities van onze school zijn:

De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes

De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school

De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze

De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate

De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden

De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen

De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze

De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat

Directeuren en adjunct-directeuren registreren zich in het schoolleidersregister PO of VO en blijven werken aan hun

professionele ontwikkeling via de vierjaarlijkse herregistratie en kiezen daarin hun eigen professionaliseringsroute. Het CvB voert de gesprekscyclus Coo7 met de directeuren en beziet in welke mate er al of niet gezamenlijke scholing voor directies op diverse beleidsterreinen nodig is.

Alle directeuren maken deel uit van het DIROV. Dit is het maandelijks overleg tussen het CvB en de directeuren.

Binnen de Laurentius Stichting is het beleid met betrekking tot de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding afgerond. Er zijn in 2019 18 directieleden man, waarvan 13 directeur en 5 adjunct-directeur. Er zijn 26 directieleden vrouw, waarvan 16 directeur en 10 adjunct-directeur. Op schoolniveau kan, als de directie bestaat uit directeur en adjunct(en) de m/v-verhouding soms anders zijn. Er blijft gestreefd worden naar een evenredige verhouding binnen de directies van de scholen en binnen de stichting.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team via adequate vragenlijsten.

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.

Onze ambities zijn:

De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school

De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar

De leraren kunnen en willen met anderen samenwerken

De leraren bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten

De leraren voeren genomen besluiten loyaal uit

De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken

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. een adequate vragenlijst.

Aandachtspunt	Prioriteit
Het verder ontwikkelen van leerteams, binnen een professionele leergemeenschap	gemiddeld

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-er, de taalcoördinator en de gedragsspecialist klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. Typerend voor onze school is tevens, dat we leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen. De leraren houden hun eigen ontwikkeling bij in een portfolio (onderdeel van het bekwaamheidsdossier Coo7). 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. De werkgroepen presenteren aan het team de voortgang m.b.t. het realiseren van de doelen uit het jaarplan.

Aandachtspunt	Prioriteit
Het plannen en faciliteren van collegiale consultaties.	gemiddeld
Het bekwaamheidsdossier/portfolio opnemen in Coo7 door alle leerkrachten.	gemiddeld

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 Thomas Mores, de Leidse Hogeschool de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO'er in de klas wil begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de pabo. 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.

De plaatsing van LIO stagiaires wordt bovenschools geregeld. De LIO- studenten solliciteren naar een LIO-plaats. Deze studenten ontvangen een stagevergoeding na afloop van de stageperiode van doorgaans 5 maanden.

Ook van andere opleidingen begeleiden wij stagiaires: Beroepsopleidingen voor onderwijsassistenten, sociaal pedagogisch werkenden, HBO of universitaire studenten.

5.8 Werving en selectie

De werving en selectie van personeel gebeurt in eerste instantie intern binnen de stichting. Nadat de vacature is gemeld en het profiel is opgesteld, wordt de vacature intern uitgezet. Kan de vacature niet intern ingevuld worden dan wordt er besloten tot externe plaatsing van de vacature. De sollicitatiecommissie bestaat uit de directeur, een afgevaardigde uit het team en een afgevaardigde uit de MR. Gaat het om een directie vacature dan is een lid van het college van bestuur bij de procedure betrokken.

Bij het sollicitatiegesprek houden we een criterium gericht interview dat gebaseerd is op onze competenties en criteria. De sollicitanten moeten de mate van beheersing kunnen aantonen. Wij vragen referenties op bij eerdere werkgevers of stagescholen. Ook bestaat er de mogelijkheid een proefles te laten geven.

5.9 Taakbeleid

Met de CAO-PO 2018-2019 is er in de plaats van het voorheen genoemde taak- en taakbelastingsbeleid een werkverdelingsplan ingevoerd. Jaarlijks dient dit plan met voldoende inbreng en draagvlak van het team goedgekeurd te worden door de (P)MR.

De inwerkingtreding van het werkverdelingsplan is 1 augustus 2019, waarmee het huidige hoofdstuk 2 van de CAO-PO komt te vervallen.

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. Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten: het werkverdelingsplan. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden.

5.10 Collegiale consultatie

Collega's komen binnen bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde doelen van de school (c.q. de competenties en criteria) worden waargemaakt. Degene die een collegiale consultatie uitvoert, doet dit wanneer haar/zijn groep gym heeft, of wordt vervangen. In vergaderingen wordt een rooster opgesteld voor deze consultaties. Per jaar wordt beslist welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden. De consultaties worden gevoerd aan de hand van (onderdelen) van een kijkwijzer

5.11 Klassenbezoek

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

In het kader van het functioneren in algemene zin en het persoonlijk ontwikkelingsplan worden er door de directeur klassenbezoeken afgelegd volgens het rooster in Coo7. De voorbereiding en verslaglegging vinden plaats in hetzelfde systeem.

Aandachtspunt	Prioriteit
Het plannen van de groepsbezoeken in de jaaragenda.	gemiddeld

5.12 Persoonlijke ontwikkelplannen

Onze school beschikt over de regeling Gesprekkencyclus. Deze regeling is stichtingsbreed afgesproken. Er wordt een korte cyclus gehanteerd voor een medewerker met een tijdelijk regulier dienstverband bij de overgang naar een vaste aanstelling. De lange cyclus wordt gehanteerd voor de vaste medewerkers. De gesprekken worden gevoerd aan de hand van het programma van Coo7. De klassenbezoeken en gesprekken worden door de medewerker en de directeur voorbereid d.m.v. de observatielijsten in het systeem.

Afspraken worden schriftelijk vastgelegd en ondertekend door beide gesprekspartners. Verslagen en afspraken worden bijgehouden en gearhiveerd in het bekwaamheidsdossier Coo7.

Zie verder het programma Coo7.

5.13 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier in Coo7. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf; het dossier is digitaal. De directie zorgt ervoor, dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken, door het te gebruiken bij het personeelsbeleid. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De gescoorde competentielijstjes
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte prestatie-afspraken
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken)

In het portfolio verzamelt de werknemer 'bewijzen' voor zijn persoonlijke ontwikkeling.

Aandachtspunt	Prioriteit
Het bijhouden van het portfolio in Coo7	gemiddeld

5.14 Intervisie

De leraren participeren bij ons op school in een professionele leergemeenschap. Aan de orde komen: schoolthema's die gezamenlijk worden uitgewerkt en meer persoonlijke leerpunten. De schoolthema's hangen samen met de schoolontwikkelpunten. In overleg worden de thema's –voorzien van concrete opdrachten- door de directie toegekend.

Aandachtspunt	Prioriteit
Opzetten van professionele leergemeenschappen	gemiddeld

5.15 Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. We beschikken over een regeling Functioneringsgesprekken. Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit. Tijdens de functioneringsgesprekken wordt tevens de inzet van de uren duurzame inzetbaarheid besproken en/of geëvalueerd. Het verslag van het functioneringsgesprek wordt opgenomen in het personeels- en bekwaamheidsdossier Coo7. In het functioneringsgesprek wordt door de medewerker verantwoording afgelegd over zijn ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam respectievelijk van basisbekwaam naar vakbekwaam.

5.16 Beoordelingsgesprekken

5.16 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een regeling Gesprekkencyclus. De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een Tijdelijke naar een Vaste benoeming. Ook wordt er 1 x per 2 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt een competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. De directie geeft tevens een oordeel over de mate van bekwaamheid van de leraar: start-, basis- of vakbekwaam.

5.17 Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentieset en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. Iedereen is bij de teamgerichte scholing aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering.

Laurentius Leert: stichtingsbreed worden er nascholingscursussen, trainingen, opleidingen, studiedagen en netwerkbijeenkomsten georganiseerd. Er is jaarlijks een breed en gevarieerd professionaliseringsaanbod.

5.18 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 versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team, naast de individuele scholing, samen een aantal cursussen.

We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken elke dag 's morgens voor schooltijd gezamenlijk koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren (ochtendbriefing). Na schooltijd worden er de eerste 30 minuten geen afspraken gepland, zodat de teamleden een moment voor zichzelf hebben, voordat ze weer verder gaan.

De school organiseert een gezellig samenzijn met kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar.

In het schooljaar 2019-2020 geven we nog in drie verschillende gebouwen les omdat er een grondige verbouwing en renovatie plaats vindt, is het belangrijk de samenhang in het team te behouden. Dit gebeurt door vaker een gezamenlijke activiteit te organiseren. De vergaderingen worden om de beurt gehouden op de verschillende locaties zodat iedereen bekend is met de werkomgeving van de collega's. Dit zal volgens planning tot februari 2020 duren.

Aandachtspunt	Prioriteit
De samenhang binnen het team behouden en bevorderen door het plannen van gezamenlijke activiteiten.	hoog

5.19 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene.

De stichting streeft naar optimale arbeidsomstandigheden voor het personeel. Het beleid is erop gericht de veiligheid en gezondheid van medewerkers te waarborgen en psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen en beheersen door preventie. De Arbocommissie evalueert jaarlijks het gevoerde arbobeleid en stelt dit indien nodig bij. Op stichtingsniveau is de Arbocoördinator aanspreekpunt voor Arbo-gerelateerde zaken, op schoolniveau is dat de preventiemedewerker.

Onderdelen van het Arbobeleid zijn het ziekteverzuimbeleid en re-integratiebeleid, het werkverdelingsplan per school per augustus 2019 en preventie-activiteiten ter voorkoming van ziekteverzuim zoals het bedrijfsfitnessplan voor medewerkers. Het strategisch Sociaal Medisch Overleg, waarbij ziekte en welzijn van het team van een school wordt besproken door CvB, bedrijfsarts, directeur, arbeidsdeskundige tezamen en er een gericht plan van aanpak wordt ontwikkeld ten behoeve van het terugdringen van het verzuim is standaard voor scholen met een hoog ziekteverzuimpercentage of verzuim gerelateerde problematiek.

Op schoolniveau is het schoolveiligheidsplan een afgeleide van het Arbobeleidsplan op uitvoeringsniveau.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de scholen van de Laurentiusstichting. Op stichtingsniveau worden de scholen aangestuurd door het College van Bestuur (CvB), dat het bevoegd gezag is. De Raad van Toezicht houdt toezicht op de gehele stichting.

De Laurentius Stichting kent verder een directeurenoverleg (DIROV). Dit is het managementoverleg tussen het College van Bestuur en alle directeuren van de scholen en is een belangrijk adviesorgaan voor het CvB. Onder het DIROV zijn een aantal kerngroepen op beleidsniveau georganiseerd, waar adviezen voor het DIROV worden voorbereid. Daarnaast zijn er op lokaal niveau de lokale directieberaden ingericht voor overleg tussen de scholen en het CvB inzake gemeentelijke en lokale kwesties.

Personeel en ouders zijn op schoolniveau vertegenwoordigd in de Medezeggenschapsraden (MR). Op bestuursniveau is de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) de gesprekspartner voor het overleg met het College van Bestuur over stichtingsbrede en schooloverstijgende zaken.

De Laurentius Stichting beschikt verder over een klokkenluidersregeling, een klachtenregeling en een integriteitscode. De klokkenluidersregeling is een regeling inzake het melden van een vermoeden van een ernstige misstand en het melden wordt gezien als een bijdrage aan het verbeteren van het functioneren van de organisatie. De klachtenregeling is bedoeld voor alle betrokkenen binnen de stichting (ouders-personeel-leerlingen) en betreffen persoonlijke klachten, die op schoolniveau of bestuursniveau in behandeling worden genomen. De integriteitscode betreft de concrete regels en gedragsrichtlijnen voor iedereen, die optreedt namens of ten behoeve van de Laurentius Stichting of de scholen van de stichting. Dat kunnen zowel medewerkers van de stichting zijn, alsook instanties of personen, die in opdracht van de stichting werken en dus als 'representant' optreedt.

De directeur is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het uitvoeren van het beleid.

6.2 Groepeeringsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. Indien nodig, door de beschikbare formatie bijvoorbeeld, worden er combinatieklassen gevormd. De school plaatst kinderen tactisch, rekening houdend met de sociale contacten van de leerlingen, het gedrag van de leerlingen en de onderwijsbehoeften. In de kleutergroepen worden de leerlingen in heterogene groepen geplaatst. D.w.z. leerlingen van 4, 5 en 6 jaar in een groep.

De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij rekenen wordt het klassenverband, indien noodzakelijk, doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau rekenen.

Bij IPC worden de groepen samengevoegd tot een 'milepost' bestaande uit: groep 3 & 4, groep 5 & 6, groep 7 & 8. Zij werken per milepost samen aan hetzelfde thema. (groepsdoorbroken) Hiervoor is een planning opgesteld die de thema's over de jaren verdeeld, zodat de kerndoelen van de betreffende vakken en leerjaren aan bod komen.

6.3 Het schoolklimaat

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

Onze ambities zijn:

1. De school ziet er verzorgd uit
2. De school is een veilige school
3. Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
4. Ouders ontvangen tweewekelijks een nieuwsbrief via Social Schools
5. Social schools wordt gebruikt voor de communicatie met ouders
6. De school organiseert jaarlijks twee ouderavonden (thema-avonden)
7. Ouders participeren bij diverse activiteiten
8. De school staat altijd open - de leraren zijn bereikbaar

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team

Aandachtspunt	Prioriteit
Ouders zijn bekend met de Kanjertraining en de omgangsvormen die daaruit voortvloeien.	gemiddeld
Maken van een communicatieplan	hoog

6.4 Veiligheid

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

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

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

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

De school beschikt over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling, de Kanjertraining. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten. De school beschikt over een protocol. Tevens wordt in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een vertrouwenspersoon. In de schoolgids worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid.

De ouders en de leraren worden 1 x per twee jaar bevraagd op veiligheidsaspecten. Leraren d.m.v. de RI&E. De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gevalideerd instrument: Kanvas De gegevens worden aangeleverd bij de inspectie van het Onderwijs.

De school beschikt over 5 BHV'ers.

Onze ambities:

De leerlingen voelen zich veilig

De leraren voelen zich veilig

De ouders zijn tevreden over de veiligheidssituatie

De school beschikt over veiligheidsbeleid

De school beschikt over een aanspreekpunt

De school bevraagt leerlingen, leraren en ouders systematisch over aspecten m.b.t. veiligheid

De school hanteert een incidentenregistratie

De school hanteert een ongevallenregistratie

De school evalueert jaarlijks de incidenten en ongevallen aan de hand van de registraties

Beoordeling

De ambities m.b.t. de leerlingen worden twee keer per jaar beoordeeld via het afnemen van de vragenlijsten van Kanvas.

Bij de leraren wordt een keer per twee jaar de RI&E afgenomen.

De ouders ontvangen een vragenlijst m.b.t. de veiligheid.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3,55

Aandachtspunt	Prioriteit
Leerlingen leren omgaan met sociale media	hoog

6.5 Arbobeleid

De stichting streeft naar optimale arbeidsomstandigheden voor het personeel. Het beleid is erop gericht de veiligheid en gezondheid van medewerkers te waarborgen en psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen en beheersen door preventie. De Arbocommissie evalueert jaarlijks het gevoerde arbobeleid en stelt dit indien nodig bij. Op stichtingsniveau is de Arbocoördinator aanspreekpunt voor Arbo-gerelateerde zaken, op schoolniveau is dat de preventiemedewerker.

Onderdelen van het Arbobeleid zijn het ziekteverzuimbeleid en reïntegratiebeleid, het werkverdelingsplan per school per augustus 2019 en preventie-activiteiten ter voorkoming van ziekteverzuim zoals het bedrijfsfitnessplan voor medewerkers. Het strategisch Sociaal Medisch Overleg, waarbij ziekte en welzijn van het team van een school wordt besproken door CvB, bedrijfsarts, directeur, arbeidsdeskundige tezamen en er een gericht plan van aanpak wordt ontwikkeld ten behoeve van het terugdringen van het verzuim is standaard voor scholen met een hoog ziekteverzuimpercentage of verzuimgerelateerde problematiek.

Op schoolniveau is het schoolveiligheidsplan een afgeleide van het Arbobeleidsplan op uitvoeringsniveau.

Aandachtspunt	Prioriteit
Aanpassen van het schoolveiligheidsplan aan de nieuwe situatie na de verbouwing	gemiddeld

6.6 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. Het gaat erom betrokkenheid te creëren van de medewerkers op het werk en op het schoolgebeuren om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

Onze ambities zijn:

1. We werken met een vergadercyclus van 1 maand:
 - teamvergadering inhoudelijk/pedagogisch
 - teamvergadering organisatorisch
 - intervisie/leerlingbespreking
 - werkgroepen
2. Het MT vergadert wekelijks
3. De OR vergadert 1 x per 6 weken
4. De MR vergadert 1 x per 6 à 8 weken
5. Wij gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, white bord en e-mail.

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. Wij geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

6.7 Samenwerking

De Cornelis Musius zal zich in 2020 gaan vestigen in een verbouwd en gerenoveerd gebouw, waardoor het mogelijk wordt een kindcentrum te gaan vormen. Onze school bevindt zich in een transitie proces naar een kindcentrum. In dit kindcentrum werken de peuterspeelzaal 'Het Muizenhuis', de naschoolse opvang van 'Plukkebol' en de Cornelis Musius samen, waarbij gestreefd wordt naar een eenduidig pedagogisch klimaat en doorgaande lijn. Om dit goed te laten verlopen is er een visie-stuk opgesteld. Om de inhoud van dit stuk uit te gaan voeren, wordt er een traject gevolgd door de drie organisaties met ondersteuning van een externe partner. Dit traject loopt tot in januari 2020, daarna moet het geborgd worden in de organisatie.

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen en het realiseren van een doorgaande leerlijn. 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 samenwerkings-verband en met zorgpartners. We werken samen met de kinderopvangorganisatie 'Plukkebol'. Zij verzorgen de naschoolse opvang in het kindcentrum.

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

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

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

De belangrijkste ambities van onze school zijn:

We overleggen structureel met voorschoolse voorzieningen

We werken op een constructieve wijze samen met 'het Muizenhuis' en 'Plukkebol' in het kindcentrum

We overleggen structureel met VO-scholen

We beschikken over beleid m.b.t. tussentijdse overgang naar een andere school

We betrekken ouders bij de overgang van hun kind naar een andere school

We werken samen met diverse ketenpartners

We werken samen met het SWV

Beoordeling

De ambities worden regelmatig in een jaar beoordeeld via de evaluaties van de samenwerking binnen het kindcentrum.

De ambities van de samenwerking in het zorgteam worden aan het eind van ieder schooljaar beoordeeld door de deelnemers.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3,92

Aandachtspunt	Prioriteit
Het uitvoeren en borgen van de transitie naar kindcentrum	hoog
Overleg structureren met de diverse partners binnen het kindcentrum	gemiddeld

6.8 Contacten met ouders

Samenwerken met de ouders is binnen de Laurentius Stichting en haar scholen vanzelfsprekend, ouders zijn welkom. School en ouders voelen zich partners, zijn betrokken met elkaar en stralen dat uit in de contacten met elkaar over het kind.

De inbreng en ouderbetrokkenheid van ouders op een school in de vorm van vrijwilligerswerk, bijvoorbeeld in oudervereniging en medezeggenschapsraad, wordt zeer gewaardeerd en draagt bij aan een veilige sfeer op de school.

De beleidsdocumenten 'Klachtenregeling' en 'Toelating, schorsing en verwijdering' zijn voor de directies uitgangspunt voor het handelen als er sprake is van problemen en/of conflictsituaties met ouders.

Klachtenregeling

Bestuur en scholen staan partnerschap met ouders voor. Toch kan het voorkomen dat er soms misverstanden ontstaan en iemand een klacht wil indienen bij de school of het bestuur.

In eerste instantie is de leerkracht van de groep aanspreekpunt voor ouders of een directielid. Elke school heeft een contactpersoon of vertrouwenspersoon, die aanspreekpunt is voor doorverwijzing.

Lukt het niet een klacht op schoolniveau af te handelen, dan kunnen klachten bij het bestuur worden ingediend of bij de Landelijke Klachtencommissie voor het katholiek onderwijs, onderdeel van de Geschillencommissies Bijzonder Onderwijs (GCBO), waar het bestuur met zijn scholen bij is aangesloten.

Indien gewenst kan men zich ook wenden tot een van de vertrouwenspersonen van de stichting.

Contactpersoon en vertrouwenspersoon worden vermeld in de schoolgids.

Onze ambities zijn:

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

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team

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. Onze ambities zijn:

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

6.10 Privacybeleid

Algemene Verordening Gegevensbescherming.

Op 25 mei 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming ingegaan, die de bescherming van persoonsgegevens in alle landen van de Europese Unie op dezelfde manier geregeld.

Op stichtingsniveau wordt gewerkt aan een handboek voor alle privacyregels, die vorm krijgen in diverse protocollen. Binnen de AVG worden school en bestuur gezien als 'verwerkersverantwoordelijke'. Dat betekent dat de school bepaalt waarom de school de persoonsgegevens verzamelt, hoe dat gebeurt en hoe deze worden verwerkt.

Schakelt de school een partij in die namens de school iets met persoonsgegevens doet, dan moeten daarover afspraken gemaakt worden in een verwerkersovereenkomst, die op bestuursniveau wordt afgesloten. Dat geldt b.v. o.a. voor Basispoort (digitale leermiddelengebruik), ESIS (leerling administratiesysteem) en Cito (leerlingvolgsysteem).

Een lijst van leveranciers en bedrijven die persoonsgegevens verwerken en waarmee verwerkersovereenkomsten zijn afgesloten wordt op bestuursniveau up to date gehouden en is ter inzage bij de directie. Het model verwerkersovereenkomst, dat in gebruik is maakt deel uit van het Convenant Digitale Onderwijsmiddelen en Privacy 3.0 (maart 2018), een initiatief van o.a. de PO- en de VO-Raad.

In schooljaar 2018-2019 wordt overgegaan naar nummervoorziening voor de leerlingen. Daarbij krijgen de leerlingen een nummer voor het gebruik van digitale leermiddelen, dat niet meer herleidbaar zal zijn tot de naam van de leerling.

Uiteraard heeft de invoering van de AVG gevolgen voor de wijze waarop de school gegevens van ouders en leerlingen opvraagt en in sommige gevallen incidenteel toestemming van ouders nodig heeft, b.v. voor het gebruik van beeldmateriaal.

In het privacyreglement staat de werkwijze vermeld, o.a. hoe er met persoonsgegevens wordt omgegaan, wie inzage erin heeft en en hoe die worden bewaard.

Op stichtingsniveau is een functionaris gegevensbescherming die bewaakt dat er op de juiste wijze met privacygevoelige gegevens wordt omgegaan.

6.11 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school is een VVE-school (vrog- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met peutercentrum Het Muizenhuis waarmee we een Kindcentrum (gaan) vormen. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. Onze school (vroegschool: groep 1 en 2) werkt thematisch, waarbij er overleg is met het Muizenhuis over de te kiezen thema's gebruik makend van Piramide, de planning en de uitwerking ervan. We onderhouden een zeer goede relatie met het peutercentrum en er is in alle gevallen van plaatsing op onze basisschool, sprake van een warme overdracht.

Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over gezamenlijk (gericht) ouderbeleid
2. Wij beschikken over doorgaande leerlijnen qua aanbod (wat)
3. Het educatief handelen is op elkaar afgestemd (hoe)
4. De zorg en begeleiding is op elkaar afgestemd
5. De kwaliteitszorg richt zich (ook) op VVE
6. Er is in alle gevallen sprake van een warme overdracht
7. De opbrengsten zijn van voldoende niveau

6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school beschikt niet over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang. Er is tot nu toe te weinig belangstelling voor.

Omdat we een 5 gelijke dagen rooster hebben, wordt de tussenschoolse opvang door de leerkrachten uitgevoerd. Zij eten met de kinderen en hebben ervoor of erna, volgens een rooster, pauze.

Voor de naschoolse opvang is er een samenwerking aangegaan met 'Plukkebol' een organisatie voor kinderopvang. In ons gerenoveerde gebouw gaan zij op onze locatie, de naschoolse opvang realiseren. Het pedagogisch klimaat en het aansluiten op de thema's van de school wordt doorgevoerd. Door de inzet van de naschoolse opvang is het voor ouders, die hiervan gebruik willen maken, mogelijk hun kind om 8.15 uur naar school te brengen en om 18.30 uur weer op te halen. Zij zijn verzekerd van de goede zorgen voor hun kind gedurende de dag. Ouders blijven vrij in het kiezen van een organisatie voor naschoolse opvang.

Onze ambities:

1. Op onze school is er tussenschoolse opvang, uitgevoerd door de leerkrachten, zodat de kinderen in rust kunnen eten
2. Op onze school is er naschoolse opvang mogelijk

Aandachtspunt	Prioriteit
Uitvoeren van het visiestuk Kindcentrum	hoog

7 Financieel beleid

7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

FINANCIEEL BELEID

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidskader 2017 van De Laurentius Stichting. Het College van 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 Laurentius Stichting en het schoolplan van de school te realiseren.

Algemeen Financieel beleid wordt gedefinieerd als het maken van afspraken over geld om de financiële ruimte te beheren, om de financiële continuïteit te borgen en om risico's te beheersen. Het kader wordt gevormd door onderstaande afspraken.

Visie

De Laurentius Stichting wil een verantwoord financieel beleid voeren, waarbij middelen optimaal worden ingezet voor het verhogen van de onderwijskwaliteit alsmede dat de risico's in de organisatie voldoende worden afgedekt.

Doelstelling

De doelstelling van het financieel beleid luidt: het in stand houden van een financiële positie, opdat de continuïteit van de stichting en de aan haar verbonden scholen kan worden gewaarborgd en waarmee de doelstellingen van de stichting, zoals verwoord in het strategisch plan, kunnen worden gerealiseerd. Het uitgangspunt voor de begroting van de Stichting is dat die sluitend dient te zijn. Dit uitgangspunt geldt ook voor de begrotingen van de individuele scholen. Een "sluitende" begroting wil zeggen dat in principe de in enig jaar ontvangen subsidies, overige inkomsten en financiële baten minus de afdracht collectief en minus de kosten minimaal breakeven zijn (of te wel de baten = de lasten). In voorkomende gevallen is het mogelijk dat de begroting negatief is. Het CvB kan dan besluiten om een beroep te doen op de reserves van de school of de stichting.

Beleid

Het beleid van de Stichting wordt geformuleerd door het CvB dat hierin wordt geadviseerd door het DIROV. Het DIROV wordt gevormd door de directeuren van de scholen. De schooldirecteur is integraal eindverantwoordelijk voor de school. Bij het formuleren van de financiële afspraken wordt "ontschotting van middelen" als uitgangspunt genomen en uiteraard art 148 van de Wet op Primair Onderwijs. Ontschotting "De scheiding tussen de formatiebegroting en materiële begroting" is verdwenen. Er is een geïntegreerde begroting voor iedere school in euro's. Iedere school krijgt hierdoor de kans om 'materiële inkomsten' in te zetten voor personeelskosten, of 'personele inkomsten' voor materiële kosten (kernwaarden : vrijheid en verantwoordelijkheid. De Wet Primair Onderwijs art 148 luidt "Het bevoegd gezag wendt de ontvangen subsidie ter dekking van de kosten voor de materiële instandhouding en de personeelskosten uitsluitend aan voor kosten voor materiële instandhouding, personeelskosten van de stichting en de daaronder opererende scholen". De stichting dient een goed inzicht te krijgen/hebben in de financiële positie van de stichting als totaal en die van de individuele scholen. Vanuit deze informatie is het mogelijk (meerjaren)beleid te formuleren. Verantwoord meerjarenbeleid kan indien er inzicht bestaat in leerlingenprognoses, inkomsten, personele- en materiële kosten, projecten, voorzieningen en reserves. Om dit meerjarenbeleid vorm te geven dient er een transparant systeem van financiële planning en control op centraal en op schoolniveau te zijn gerealiseerd.

Planning & Control

Om het systeem van planning en control te realiseren, worden de volgende resultaten geformuleerd.

1. De scholen en het CvB maken en bespreken tijdig de jaarlijkse begroting, de kwartaalrapportages en de jaarrekening. Het CvB levert de managementrapportage aan de Raad van Toezicht. De rapportage omvat in ieder geval de volgende gegevens: het verloop van de exploitatie in relatie tot de begroting, het verloop van de investeringen, voorzieningen en reserves, ontwikkeling leerlingaantallen, aantal FTE's, en cijfers ten behoeve van het ziekteverzuim.
2. Er is een kalenderjaarcyclus waarbij de beschikbare budgetten worden ingezet zowel op school- als stichtingsniveau, gericht op het verhogen van de onderwijskwaliteit.
3. De meerjarenbegroting heeft betrekking op de komende 4 jaren.

De procedure omtrent de totstandkoming van de begroting is als volgt:

- Het CvB is budgetverantwoordelijke voor de gehele stichting.
- De schooldirecteur is budgetverantwoordelijke voor de schoolbegroting.
- In samenwerking met het administratiekantoor wordt in oktober/november een concept meerjarenbegroting op

school- en stichtingsniveau opgesteld voor een periode van 4 jaar.

- De integrale (school)begroting is zodanig inzichtelijk dat er duidelijkheid is over het totaal resultaat, maar ook over het resultaat van baten en lasten voor de onderdelen personeel, materieel en projecten.
- De toekenning van subsidie personeel is gebaseerd op de leerlingaantallen per teldatum 1 oktober T en leerlingenprognoses over de komende 10 jaren en de gewogen gemiddelde leeftijd onderwijzend personeel (GGL) van 1 oktober T en de verwachte GGL voor de komende 4 jaren;

De stichting heeft per school de volgende meerjarige plannen :

- Een meerjarenonderhoudsplan (MOP 20 jaar)
- Een meerjareninvesteringsplan (MIP minimaal 10 jaar) voor:
 - o het onderwijs leerpakket (OLP)
 - o het meubilair (niet zijnde bekostigd uit afzonderlijke budgetten t.b.v. inrichting nieuwe groepen)
 - o ICT - De afschrijvingen op nieuwe investeringen dienen te passen binnen de meerjarenexploitatie van de individuele school.

De investeringen maken tevens onderdeel uit van de liquiditeitsbegroting van de stichting. De doelstelling van de liquiditeitsbegroting is dat deze over meerdere jaren een positief saldo laat zien.

7.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school de lumpsumbekostiging. De samenwerkingsverbandgelden komen vanuit het Samenwerkingsverband naar de school.

Op basis van de ambities uit het Bestuursakkoord zijn er de prestatieboxmiddelen, die ingezet worden voor taal, rekenen, cultuureducatie, wetenschap en techniek, talentontwikkeling en professionalisering van leerkrachten en schoolleiders.

Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor schoolmaatschappelijk werk, stimuleren van de ouderbetrokkenheid, onderwijsachterstanden, leerkansenprofiel, voor- en vroegschoolse educatie, vakleerkracht bewegingsonderwijs.

Aan incidentele subsidies ontvangt de school project subsidies van o.a. ONSKO, Fonds 1818, De Lichtboei, Het Jeugdecucatiefonds, Techniek educatie Delft.

De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd.

De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de evaluaties aan de Fondsen zelf, via de managementrapportage(s) en het jaarverslag.

7.3 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks, op de algemene ouderavond, legt de penningmeester van de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en is er een begroting opgesteld voor het nieuwe schooljaar.

7.4 Sponsoring

Bij sponsoring geeft een sponsor geld, goederen of diensten aan een school in ruil voor een tegenprestatie. Dat kan b.v. vermelding in de schoolkrant of schoolgids zijn. Zonder tegenprestatie is er sprake van een gift. Er zijn wettelijke voorwaarden voor sponsoring in het PO en VO.

De gedragsregels voor sponsoring zijn vastgelegd in het Convenant Sponsoring 2015-2018.

Bestuur en scholen zijn gebonden aan de regelgeving in het Convenant Sponsoring 2015-2018, dat afliep per 1 januari 2019, maar naar verwachting gecontinueerd zal worden. Met betrekking tot het beleid op schoolniveau heeft de MR instemmingsrecht en op stichtingsniveau is dat de GMR. De school (het bevoegd gezag en/of schoolleiding) toetst een specifieke sponsorovereenkomst aan de kaders van het convenant, alsmede aan de bestaande wet en regelgeving, en maakt daarbinnen in overleg met alle geledingen binnen de school -met inachtneming van de instemming van de MR- een eigen afweging ten aanzien van de maatschappelijke betrokkenheid van de sponsor, het gesponsorde bedrag en de verlangde tegenprestatie.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na (zie de ambities bij de verschillende beleidsterreinen) en we zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Van belang is ook dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt.

Onze ambities zijn:

1. Wij hebben inzicht in de kernmerken van onze leerlingenpopulatie
2. Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende ambities (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden
3. Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren
4. Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
5. Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
6. Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
7. Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, (G)MR en ouders)
8. Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3,9

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:

We beschikken over een heldere visie die vertaald is in concrete gedragsindicatoren

Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering

De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het team

De schoolleiding heeft zicht op de sterke kanten en de verbeterpunten van de leraren (en het team als geheel)

De schoolleiding beschikt over een professionaliseringsplan (jaarlijkse update)

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3,55

Aandachtspunt	Prioriteit
Het team werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit	gemiddeld
Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen gestelde bekwaamheidseisen een rol	gemiddeld
Het team krijgt voldoende gelegenheid voor professionalisering	gemiddeld

8.3 Verantwoording en dialoog

Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Onze school kan worden geauditeerd door opgeleide collega's uit de Laurentiusstichting.

De school beschikt 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 ambities van onze school zijn:

Onze school stelt jaarlijks een jaarplan op

Onze school stelt jaarlijks een jaarverslag op

Onze school betreft haar stakeholders bij de kwaliteitszorg

Onze school betreft externen bij de kwaliteitszorg

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3,4

8.4 Wet- en regelgeving

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

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

Aandachtspunt	Prioriteit
Ontwikkelen van een tabel voor de onderwijstijd per vak	hoog

8.5 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 29-11-2016 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende). Voor de genoemde tekortkomingen hebben we een plan van aanpak opgesteld en uitgevoerd.

Bijlagen

1. Inspectierapport

9 Strategisch beleid

9.1 Strategisch beleid

In het schooljaar 2017-2018 en begin 2018-2019 is het strategisch beleidsplan van de Laurentius Stichting voor de periode 2019-2023 afgerond. De beleidsonderwerpen zijn gecentreerd rond Laurentius Onderwijs, Laurentius Leerling, Laurentius Leerkracht, Laurentius Ouder, Laurentius Leider, Laurentius Organisatie.

Zie: www.laurentiusstichting.nl/organisatie/publicaties/ strategisch beleidsplan 2018 presentatie

10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	1. Onze school ontwikkelt zich tot een kindcentrum, in samenwerking met de peuterspeelzaal 'Het Muizenhuis' en 'Plukkebol', organisatie voor kinderopvang.	hoog
	2. Op onze school blijft de aandacht en inzet gevestigd op het klimaat, de structuur en de rust binnen de school. Hierbij wordt o.a. de Kanjertraining ingezet.	hoog
	3. Op onze school gebruiken we de groepsoverzichten om te komen tot een passend, doelgericht onderwijsaanbod, weergegeven in planningen per periode. (blokplanningen voor rekenen en spelling, later uit te breiden met andere vakgebieden)	hoog
	4. Op onze school hebben we een geïntegreerd aanbod voor de zaakvakken, de 21st century skills, de creatieve vakken, gebruik van ICT middelen. Hierbij werken met het International Primary Curriculum.	hoog
Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	De onderwerpen voor de leerlingenraad plannen voor zover mogelijk	laag
Leerstofaanbod	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Aanvankelijk lezen	gemiddeld
Taalleesonderwijs	Actualiseren van het taalbeleidsplan met nadruk op woordenschat en begrijpend luisteren	gemiddeld
Rekenen en wiskunde	Reken coördinator opleiden / benoemen	hoog
	'Groepsplan loos' werken verder implementeren en borgen	gemiddeld
Wereldoriëntatie	Inhoud van de taak als IPC coördinator beschrijven	hoog
Bewegingsonderwijs	Veranderde situatie door opheffen gymzaal	hoog
Wetenschap en Technologie	Wetenschap en techniek opnemen in curriculum IPC	gemiddeld
Les- en leertijd	Automatiseren van taal opnemen in de planningen	hoog
Pedagogisch handelen	Ontwikkelen beleid m.b.t. het creëren van een uitdagende leeromgeving	gemiddeld
Didactisch handelen	De leraren stemmen de opdrachten af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
	De leraren stemmen de onderwijstijd af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
	De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen	hoog
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	Het ontwikkelen van een doorgaande werkwijze dag- weekplanningen voor leerlingen	gemiddeld
Klassenmanagement	Voortzetting pedagogische teamvergaderingen om gedrag- en/of leerproblemen bespreekbaar te houden	hoog
Zorg en begeleiding	De leraren vergelijken de behaalde resultaten met de verwachte ontwikkeling	hoog

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Afstemming	De borging van het EDI model	gemiddeld
	Uitbreiding van de blokplanningen voor meerdere vakken	hoog
Talentontwikkeling	Systeem kiezen om de ontwikkeling te volgen en de goede doelen te stellen	hoog
Opbrengstgericht werken	Vaststellen van schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten van de Cito toetsen.	hoog
	Ontwikkelen van een diepgaande manier van analyseren van de toetsuitslagen	hoog
Toetsing en afsluiting	Verdere implementatie van het 'toetsen op maat'	gemiddeld
Vervolgsucces	Overzicht van de gegeven adviezen en plaats van de leerling in VO 3 in een werkbaar format opnemen in jaarverslag	gemiddeld
Professionele cultuur	Het plannen en faciliteren van collegiale consultaties.	gemiddeld
Klassenbezoek	Het plannen van de groepsbezoeken in de jaaragenda.	gemiddeld
Het bekwaamheidsdossier	Het bijhouden van het portfolio in Coo7	gemiddeld
Intervisie	Opzetten van professionele leergemeenschappen	gemiddeld
Teambuilding	De samenhang binnen het team behouden en bevorderen door het plannen van gezamenlijke activiteiten.	hoog
Het schoolklimaat	Maken van een communicatieplan	hoog
Veiligheid	Leerlingen leren omgaan met sociale media	hoog
Arbobeleid	Aanpassen van het schoolveiligheidsplan aan de nieuwe situatie na de verbouwing	gemiddeld
Samenwerking	Overleg structureren met de diverse partners binnen het kindcentrum	gemiddeld
Kwaliteitscultuur	Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen gestelde bekwaamheidseisen een rol	gemiddeld
Wet- en regelgeving	Ontwikkelen van een tabel voor de onderwijstijd per vak	hoog

11 Meerjarenplanning 2019-2020

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	1. Onze school ontwikkelt zich tot een kindcentrum, in samenwerking met de peuterspeelzaal 'Het Muizenhuis' en 'Plukkebol', organisatie voor kinderopvang.
	2. Op onze school blijft de aandacht en inzet gevestigd op het klimaat, de structuur en de rust binnen de school. Hierbij wordt o.a. de Kanjertraining ingezet.
	3. Op onze school gebruiken we de groepsoverzichten om te komen tot een passend, doelgericht onderwijsaanbod, weergegeven in plannings per periode. (blokplanningen voor rekenen en spelling, later uit te breiden met andere vakgebieden)
	4. Op onze school hebben we een geïntegreerd aanbod voor de zaakvakken, de 21st century skills, de creatieve vakken, gebruik van ICT middelen. Hierbij werken met het International Primary Curriculum.
Leerstofaanbod	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Aanvankelijk lezen
Taalleesonderwijs	Actualiseren van het taalbeleidsplan met nadruk op woordenschat en begrijpend luisteren
Bewegingsonderwijs	Veranderde situatie door opheffen gymzaal
Les- en leertijd	Automatiseren van taal opnemen in de plannings
Didactisch handelen	De leraren stemmen de onderwijstijd af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen
	De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen
Klassenmanagement	Voortzetting pedagogische teamvergaderingen om gedrag- en/of leerproblemen bespreekbaar te houden
Zorg en begeleiding	De leraren vergelijken de behaalde resultaten met de verwachte ontwikkeling
Afstemming	De borging van het EDI model
Talentontwikkeling	Systeem kiezen om de ontwikkeling te volgen en de goede doelen te stellen
Opbrengstgericht werken	Vaststellen van schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten van de Cito toetsen.
	Ontwikkelen van een diepgaande manier van analyseren van de toetsuitslagen
Professionele cultuur	Het plannen en faciliteren van collegiale consultaties.
Klassenbezoek	Het plannen van de groepsbezoeken in de jaaragenda.
Teambuilding	De samenhang binnen het team behouden en bevorderen door het plannen van gezamenlijke activiteiten.
Het schoolklimaat	Maken van een communicatieplan
Veiligheid	Leerlingen leren omgaan met sociale media
Kwaliteitscultuur	Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen gestelde bekwaamheidseisen een rol

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. Onze school ontwikkelt zich tot een kindcentrum, in samenwerking met de peuterspeelzaal 'Het Muizenhuis' en 'Plukkebol', organisatie voor kinderopvang.
	2. Op onze school blijft de aandacht en inzet gevestigd op het klimaat, de structuur en de rust binnen de school. Hierbij wordt o.a. de Kanjertraining ingezet.
	3. Op onze school gebruiken we de groepsoverzichten om te komen tot een passend, doelgericht onderwijsaanbod, weergegeven in planningen per periode. (blokplanningen voor rekenen en spelling, later uit te breiden met andere vakgebieden)
	4. Op onze school hebben we een geïntegreerd aanbod voor de zaakvakken, de 21st century skills, de creatieve vakken, gebruik van ICT middelen. Hierbij werken met het International Primary Curriculum.
Rekenen en wiskunde	'Groepsplan loos' werken verder implementeren en borgen
Wereldoriëntatie	Inhoud van de taak als IPC coördinator beschrijven
Didactisch handelen	De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	Het ontwikkelen van een doorgaande werkwijze dag- weekplanningen voor leerlingen
Klassenmanagement	Voortzetting pedagogische teamvergaderingen om gedrag- en/of leerproblemen bespreekbaar te houden
Zorg en begeleiding	De leraren vergelijken de behaalde resultaten met de verwachte ontwikkeling
Afstemming	De borging van het EDI model
Opbrengstgericht werken	Ontwikkelen van een diepgaande manier van analyseren van de toetsuitslagen
Professionele cultuur	Het plannen en faciliteren van collegiale consultaties.
Klassenbezoek	Het plannen van de groepsbezoeken in de jaaragenda.
Het bekwaamheidsdossier	Het bijhouden van het portfolio in Coö7
Intervisie	Opzetten van professionele leergemeenschappen
Teambuilding	De samenhang binnen het team behouden en bevorderen door het plannen van gezamenlijke activiteiten.
Arbobeleid	Aanpassen van het schoolveiligheidsplan aan de nieuwe situatie na de verbouwing
Kwaliteitscultuur	Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen gestelde bekwaamheidseisen een rol
Wet- en regelgeving	Ontwikkelen van een tabel voor de onderwijstijd per vak

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. Onze school ontwikkelt zich tot een kindcentrum, in samenwerking met de peuterspeelzaal 'Het Muizenhuis' en 'Plukkebol', organisatie voor kinderopvang.
	2. Op onze school blijft de aandacht en inzet gevestigd op het klimaat, de structuur en de rust binnen de school. Hierbij wordt o.a. de Kanjertraining ingezet.
	3. Op onze school gebruiken we de groepsoverzichten om te komen tot een passend, doelgericht onderwijsaanbod, weergegeven in planningen per periode. (blokplanningen voor rekenen en spelling, later uit te breiden met andere vakgebieden)
	4. Op onze school hebben we een geïntegreerd aanbod voor de zaakvakken, de 21st century skills, de creatieve vakken, gebruik van ICT middelen. Hierbij werken met het International Primary Curriculum.
Taallesonderwijs	Actualiseren van het taalbeleidsplan met nadruk op woordenschat en begrijpend luisteren
Rekenen en wiskunde	Reken coördinator opleiden / benoemen
Wetenschap en Technologie	Wetenschap en techniek opnemen in curriculum IPC
Pedagogisch handelen	Ontwikkelen beleid m.b.t. het creëren van een uitdagende leeromgeving
Didactisch handelen	De leraren stemmen de opdrachten af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	Het ontwikkelen van een doorgaande werkwijze dag- weekplanningen voor leerlingen
Klassenmanagement	Voortzetting pedagogische teamvergaderingen om gedrag- en/of leerproblemen bespreekbaar te houden
Zorg en begeleiding	De leraren vergelijken de behaalde resultaten met de verwachte ontwikkeling
Afstemming	De borging van het EDI model
	Uitbreiding van de blokplanningen voor meerdere vakken
Toetsing en afsluiting	Verdere implementatie van het 'toetsen op maat'
Vervolgsucces	Overzicht van de gegeven adviezen en plaats van de leerling in VO 3 in een werkbaar format opnemen in jaarverslag
Professionele cultuur	Het plannen en faciliteren van collegiale consultaties.
Klassenbezoek	Het plannen van de groepsbezoeken in de jaaragenda.
Het bekwaamheidsdossier	Het bijhouden van het portfolio in Coö7
Intervisie	Opzetten van professionele leergemeenschappen
Veiligheid	Leerlingen leren omgaan met sociale media
Samenwerking	Overleg structureren met de diverse partners binnen het kindcentrum
Kwaliteitscultuur	Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen gestelde bekwaamheidseisen een rol

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. Onze school ontwikkelt zich tot een kindcentrum, in samenwerking met de peuterspeelzaal 'Het Muizenhuis' en 'Plukkebol', organisatie voor kinderopvang.
	2. Op onze school blijft de aandacht en inzet gevestigd op het klimaat, de structuur en de rust binnen de school. Hierbij wordt o.a. de Kanjertraining ingezet.
	3. Op onze school gebruiken we de groepsoverzichten om te komen tot een passend, doelgericht onderwijsaanbod, weergegeven in planningen per periode. (blokplanningen voor rekenen en spelling, later uit te breiden met andere vakgebieden)
	4. Op onze school hebben we een geïntegreerd aanbod voor de zaakvakken, de 21st century skills, de creatieve vakken, gebruik van ICT middelen. Hierbij werken met het International Primary Curriculum.
Rekenen en wiskunde	'Groepsplan loos' werken verder implementeren en borgen
Wereldoriëntatie	Inhoud van de taak als IPC coördinator beschrijven
Wetenschap en Technologie	Wetenschap en techniek opnemen in curriculum IPC
Klassenmanagement	Voortzetting pedagogische teamvergaderingen om gedrag- en/of leerproblemen bespreekbaar te houden
Zorg en begeleiding	De leraren vergelijken de behaalde resultaten met de verwachte ontwikkeling
Afstemming	De borging van het EDI model
	Uitbreiding van de blokplanningen voor meerdere vakken
Toetsing en afsluiting	Verdere implementatie van het 'toetsen op maat'
Professionele cultuur	Het plannen en faciliteren van collegiale consultaties.
Klassenbezoek	Het plannen van de groepsbezoeken in de jaaragenda.
Het bekwaamheidsdossier	Het bijhouden van het portfolio in Coö7
Intervisie	Opzetten van professionele leergemeenschappen
Kwaliteitscultuur	Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen gestelde bekwaamheidseisen een rol

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.

Verklarende woordenlijst bij het schooplan 2019-2023

IB- intern begeleider

IPC- International Primary Curricullum

SK-Schoolklimaat

OR Onderwijsresultaten

KA -Kwaliteitszorg en ambitie

FB- Financieel beheer

PDCA- Plan Do Check Act

PO- Primair Onderwijs

VO -Voortgezet Onderwijs

COO7- is een digitaal onderzoekscentrum waarin 7 C's centraal staan, te weten:

Competenties | Carrière | Commitment | Centreren | Communiceren | Concretiseren | Cultiveren. Deze woorden zijn niet zomaar gekozen, want ze geven weer en staan voor een continu ontwikkelproces. Dit proces en het streven naar een "leven lang leren en ontwikkelen".

CVB- college van bestuur

Dirov- directeuren overleg van de Laurentiusstichting

LVS- Leerlingvolgsysteem

PLG- Professionele Leergemeenschap

EDI- Expliciete Directe Instructie