

Schoolplan 2019-2023

Innova
ELBURG



Datum: 9 april 2020

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
1.4 Verwijzingen	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Kenmerken van de ouders	7
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	7
2.6 Risico's	7
2.7 Landelijke ontwikkelingen	7
2.8 Daltononderwijs	8
3 Grote ontwikkeldoelen	9
3.1 Grote ontwikkeldoelen	9
4 Onderwijskundig beleid	10
4.1 De missie van de school	10
4.2 De visies van de school	11
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	13
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	13
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	13
4.6 Leerstofaanbod	13
4.7 Vakken en methodes	14
4.8 Taalleesonderwijs	14
4.9 Wetenschap en Technologie	14
4.10 Pedagogisch handelen	14
4.11 Didactisch handelen	15
4.12 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	18
4.13 Klassenmanagement	21
4.14 Afstemming	22
4.15 Opbrengstgericht werken en de praktijk	22
4.16 Onderwijskundige identiteit	22
5 Personeelsbeleid	25
5.1 Integrale aanpak	25
5.2 Bevoegde, bekwame leraren en directeurs	25
5.3 Organisatorische doelen	25
5.4 De schoolleiding	25
5.5 Beroepshouding	25
5.6 Professionele cultuur	25
5.7 Stagebeleid	25
5.8 Werving en selectie	26
5.9 Introductie en begeleiding	26
5.10 Taakbeleid	26
5.11 Collegiale consultatie	27

5.12 Klassenbezoek	28
5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	28
5.14 Het bekwaamheidsdossier	28
5.15 Intervisie	28
5.16 Functioneringsgesprekken	28
5.17 Beoordelingsgesprekken	28
5.18 Professionalisering	29
5.19 Teambuilding	29
5.20 Verzuimbeleid	29
5.21 Mobiliteitsbeleid	29
6 Organisatiebeleid	31
6.1 Organisatiestructuur	31
6.2 Groeperingsvormen	31
6.3 Het schoolklimaat	31
6.4 Veiligheid	31
6.5 Arbobeleid	31
6.6 Interne communicatie	32
6.7 Samenwerking	32
6.8 Contacten met ouders	33
6.9 Overgang PO-VO	33
6.10 Privacybeleid	33
6.11 Voor- en voerschoolse educatie	33
6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	33
6.13 Personeelsplanning	34
6.14 Samenwerking VO scholen	34
6.15 Medezeggenschap	34
6.16 Ontwikkelingen / Forecast	34
6.17 Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in de schoolleiding	34
7 Financieel beleid	35
7.1 Algemeen	35
7.2 Personele middelen	35
7.3 Interne geldstromen	35
7.4 Sponsoring	35
7.5 Begrotingen	36
7.6 Materiële middelen	36
8 Zorg voor kwaliteit	37
8.1 Kwaliteitszorg	37
8.2 Kwaliteitscultuur	37
8.3 Verantwoording en ontwikkeling	37
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	37
8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	38
8.6 Wet- en regelgeving	38
8.7 Quick Scan/Zelfevaluatie en Schooldiagnose	38
8.8 Vragenlijst Leraren	38
8.9 Vragenlijst Leerlingen	38
8.10 Vragenlijst Ouders	38
8.11 Evaluatieplan 2019-2023	38
9 Strategisch beleid	41
9.1 Strategisch beleid	41

10 Aandachtspunten 2019-2023	42
11 Meerjarenplanning 2019-2020	43
12 Meerjarenplanning 2020-2021	44
13 Meerjarenplanning 2021-2022	45
14 Meerjarenplanning 2022-2023	46
15 Formulier instemming/vaststelling schoolplan 2019-2023	47

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Door het bestuur is een format voor het schoolplan vastgesteld. Dit format is gebaseerd op het format in het kwaliteitszorgsysteem Integraal. Uitgaande van dit raamwerk werkt de directie met de teamleden aan de totstandkoming van dit plan. De medezeggenschapsraad is al in een vroeg stadium betrokken bij de totstandkoming van het schoolplan en stemt uiteindelijk in met het schoolplan. Er wordt gebruik gemaakt van de resultaten van het werken met het zelfevaluatie instrument WMK-PO en een kwaliteitsanalyse uit ParnasSys en Integraal. Op onderdelen zijn ook ouders betrokken bij de totstandkoming. Tevredenheidsspeilingen onder ouders, een schoolzelfevaluatie, de uitkomsten van de laatste inspectiebezoeken en een analyse van de opbrengsten van de school worden ook gebruikt bij het opstellen van het schoolplan evenals evaluatie van het vorige schoolplan. Over het schoolplan heeft tussentijds overleg plaats gehad met het schoolbestuur. Het bestuur stelt het schoolplan vast.

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de Stichting Fictief- 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. 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

1. Opstellen en vaststellen van dit schoolplan Dit schoolplan is door de directie, passend binnen de kaders van het bestuursbeleid, in overleg met het personeel opgesteld en na instemming door de MR, door het bevoegd gezag vastgesteld.
2. Klachtenregeling In geval van klachten of geschillen is de klachtenregeling van toepassing.

1.4 Verwijzingen

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

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Proo
Algemeen directeur:	Berend Redder
Adres + nummer:	Elspeterweg 22a
Postcode + plaats:	8071 PA Nunspeet
Telefoonnummer:	0341-466370
E-mail adres:	mail@stichtingproo.nl
Website adres:	www.stichtingproo.nl (http://www.stichtingproo.nl)

Gegevens van de school	
Naam school:	Daltonschool Innova
Directeur:	Cees Uri
Adres + nummer.:	Arent toe Boecoplaan 41
Postcode + plaats:	8081 VZ Elburg
Telefoonnummer:	0525-682360
E-mail adres:	innova-elburg@stichtingproo.nl (mailto:innova-elburg@stichtingproo.nl)
Website adres:	www.innova-elburg.nl (http://www.innova-elburg.nl)

2.2 Kenmerken van het personeel

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

- 01 directeur
- 01 intern begeleider
- 05 deeltijd groepsleerkrachten, waarvan 2 specifiek voor de taalklas worden ingezet
- 01 onderwijsassistent
- 01 administratief medewerker
- 01 conciërge

Van de 10 medewerkers zijn er 8 vrouwen en 2 mannen. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2019).

Per 1-9-2019	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	1		
Tussen 50 en 60 jaar		1	1
Tussen 40 en 50 jaar	1	2	1
Tussen 30 en 40 jaar		1	
Tussen 20 en 30 jaar		1	1
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	2	5	3

Verder zijn er meestal stagiaires op onze school aanwezig. We vinden dit erg belangrijk voor onze ontwikkeling, maar ook uit het oogpunt van de professionalisering van deze studenten.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze leerlingen zijn voor meer dan 90% autochtoon. Ze komen echter uit diverse sociale lagen en dat betekent voor ons onderwijs dat we een breed aanbod moeten creëren. De basisvakken zijn essentieel en we moeten alert zijn op minder en meer begaafdheid bij kinderen. Ouders kiezen voor onze school vanwege: kleinschaligheid, daltonconcept en/of openbare identiteit.

2.4 Kenmerken van de ouders

Innova is de enige openbare Daltonschool school in Elburg. Er komen niet alleen ouders uit Elburg naar onze school, maar ook ouders uit Oldebroek. Zij kiezen bewust voor het openbare karakter van de school.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
10-14 onderwijs	Imago school
Daltononderwijs: zelfstandig leren werken en samenwerken	
Betrokkenheid personeel	

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Integraal Kind Centrum	Leerlingenaantal
Zeer sterke dalton school	

2.6 Risico's

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

Leerlingenaantal:
Het be

2.7 Landelijke ontwikkelingen

De komende jaren zien we als landelijke ontwikkelingen:

1. Veel aandacht voor passend onderwijs
2. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
3. Ouders als partners van de school
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. Inzet ICT in het lesprogramma
6. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
8. Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen
9. Aandacht voor Wetenschap en technologie

In het strategisch beleidsplan 2018-2022 van st. Proo is een blik op de toekomst beschreven: 'in uitdagingen

mogelijkheden zien'.

- Ongrijpbaarheid van de toekomst
- Krimp
- De Staat van het Onderwijs 2018
- Veranderingen in onderwijstoezicht: ambitieus onderwijs
- Doorgaande lijn 0-14
- Educatief partnerschap ouders
- Dreigend leraren- en directeurentekort
- Duurzaamheid
- Passend Onderwijs

In ons strategisch beleidsplan 2018-2022 geven onderstaande 6 thema's richting en bieden ruimte voor een vertaling op schoolniveau.

Onze thema's

1. Toponderwijs
2. Toekomstbewust onderwijs
3. Onafhankelijk leren
4. Meertalig onderwijs
5. Omgevingsbetrokkenheid
6. Doorgaande lijn van 2 tot 18 jaar

Deze thema's staan uiteraard niet op zichzelf. Ze hangen onderling sterk samen en moeten dan ook in die samenhang en vanuit onze eerder geschetste identiteit en kernwaarden worden beschouwd.

2.8 Daltononderwijs

De school ziet het als haar taak leerlingen met respect en actieve aandacht voor alle levensovertuigingen, vanuit een veilige omgeving, op een inspirerende wijze voor te bereiden op de toekomst. De school doet dit door het aanbieden van Daltononderwijs dat gebaseerd is op verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en samenwerking, effectiviteit en reflectie waarbij de persoonlijke ontwikkeling van kinderen en leerkrachten tot zijn recht komt onder het motto "leren doe je samen".

In ons onderwijs worden niet alleen kennis en vaardigheden overgedragen, maar worden ze ook door leerlingen actief verworven. Leren is per definitie iets wat de leerling doet binnen betekenisvolle activiteiten in dialoog met medeleerlingen en met de leerkracht, die de rol heeft van coach, inspirator en begeleider. De leerkrachten werken er heel bewust aan dat hun leerlingen zich gewaardeerd, competent en autonoom kunnen voelen. Op deze manier willen zij kinderen voorbereiden op het voortgezet onderwijs en de maatschappij waarvan ze deel (gaan) uitmaken.

Aandachtspunt	Prioriteit
Daltonbasis op orde	gemiddeld
Evalueren/reflecteren	gemiddeld
Daltonboek/beleidsplan	laag

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

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

Onze school wil zich profileren als:

- Daltonschool; ontwikkeling naar het gepersonaliseerd leren.
- 10-14 Onderwijs in nauwe samenwerking van het van Kinsbergen College VO
- VVTO- school
- Integraal Kind Centrum (IKC)

In de periode tot 2023 wordt het profiel als volgt verder ontwikkeld en vormgegeven:

- Adviezen vanuit de Daltonvisitatie uitwerken en waarborgen
- VVTO stevig verankeren in ons onderwijs. Wij spelen in op de taalgevoeligheid van kinderen door ze al vanaf 4-jarige leeftijd de Engelse taal aan te bieden. Dit gaat op een speelse manier in de vorm van bijvoorbeeld spelletjes, verhalen voorlezen en liedjes zingen. Jonge kinderen nemen grammaticale structuren vanzelf op en hebben nog geen moeite met het uitspreken van bepaalde klanken. Daarnaast zijn ze nog niet bang om fouten te maken bij het spreken. Bovendien krijgen ze niet alleen een grote vertrouwdheid met de vreemde taal, maar ook een beter begrip voor talen in het algemeen. En kinderen die op jonge leeftijd al twee talen spreken, zullen op latere leeftijd makkelijker meer talen kunnen leren. Uit onderzoek blijkt dat een kind dat op de basisschool al vroeg een vreemde taal heeft geleerd, een voorsprong heeft op kinderen die van een gewone basisschool af komen.
- Integ

De komende jaren zal onze naam in samenhang met onze profilering een groeiende plek in het Elburgse onderwijsaanbod moeten zien te krijgen.

De doorgaande lijn:

De komende jaren zetten wij in op een ononderbroken ontwikkeling voor kinderen van 0-16 jaar. Dat doen we door samen te werken met onze partners in Scola. Dat zijn peuterspeelzaal, opvang en VO.

	Streefbeelden
1.	10-14 onderwijs
2.	Integraal Kind Centrum (IKC) ontwikkelen

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Samen met de levensbeschouwelijke identiteit en de visie op onderwijs vormen onze kernwaarden het 'dna' van innova. Ze zijn inspiratiebron en leidraad voor hoe we handelen in de praktijk, voor de manier waarop we met elkaar omgaan en voor de wijze waarop we als school willen groeien. Alle leercoaches en medewerkers binnen innova werken vanuit deze kernwaarden en spreken elkaar daarop aan. Daarbij zijn we ons er maar al te goed van bewust dat ons gedrag als voorbeeld geldt voor leerlingen (en hun ouders).

Missie-kern

Innova biedt toekomstbewust onderwijs in een veilige, respectvolle omgeving, gericht op de totale ontwikkeling van al haar leerlingen en met de hoogst haalbare opbrengsten. Op een professionele en inspirerende wijze leggen wij, met ouders als onze belangrijkste partners, de basis voor de toekomst van onze leerlingen.

Innova geeft haar leerlingen een brede vorming mee. Na acht jaren zullen ze sterk, competent en zelfbewust de wereld in gaan. Daartoe biedt de school onderwijs dat past bij en rekening houdt met verschillende manieren van leren van haar leerlingen. Wij nodigen leerlingen steeds uit om, op basis van (zelf)vertrouwen, uitdagingen aan te gaan om zichzelf verder te ontwikkelen.

Innova gaat steeds weer met haar tijd mee. Het meegroeien met moderne ontwikkelingen en inzichten zijn belangrijk. Wel worden deze steeds kritisch onderzocht. De doelmatigheid van onderwijs en de inbreng van ondernemende leerlingen staan centraal.

We hebben dit vertaald in een belofte aan onze leerlingen. Een belofte die ons Dalton onderwijs de gepersonaliseerde uitwerking geeft die we voorstaan.

Kindbelofte

Jij mag bij ons leren op jouw eigen wijze, eigen tempo, met als basis jouw eigenaarschap, in samenwerking met anderen en dit alles met hoofd, hart en handen. Dat maakt leren leuk!

Daarin mag je niet worden tegengehouden, want echt effectief zelfstandig worden betekent dat jij:

- steeds iets vaker en steeds iets meer eigen initiatieven leert nemen
- dit meestal leert doen in samenwerking met anderen
- leert om telkens zelf te blijven nadenken

Slogan

Onze slogan is: Leren met Lef

Kernwaarden

Bekwaam

Innova is een lerende organisatie die kwalitatief hoogwaardig onderwijs biedt. Dit zie je terug in ons gedrag:

- We nemen verantwoordelijkheid
- We gaan respectvol om met elkaar en met de omgeving
- We denken kritisch
- We handelen proactief
- We leren met en van elkaar
- We gaan voor een hoog niveau van vakmanschap

Betrokken

Betrokkenheid komt niet alleen tot uitdrukking in betrokken zijn bij - en aandacht hebben voor elkaar, maar ook in je betrokken en verantwoordelijk voelen voor je eigen leer- en ontwikkelproces en je daarop laten aanspreken. Dat geldt voor iedereen in onze organisatie.

Betrokken zijn betekent ook dat we in ons onderwijs aansluiten bij de leefwereld, interesses en ervaringen van kinderen en dat we ons openstellen voor ontwikkelingen in de wereld.

Betrokkenheid gaat tenslotte over het actief verbinding zoeken met ouders en andere partners in de omgeving en ons

daarbij steeds de vraag stellen: wat kunnen wij samen doen om onze leerlingen zo goed mogelijk te begeleiden in hun ontwikkeling?

Nieuwsgierig

Innova leercoaches en medewerkers werken vanuit een nieuwsgierige grondhouding, ten opzichte van kinderen en ten opzichte van onze onderwijspraktijk. Wij zijn nieuwsgierig naar elk kind, naar drijfveren, talenten en mogelijkheden. Wij willen ons altijd blijven verwonderen en op onderzoek uit gaan naar hoe wij het beste onderwijs voor onze leerlingen kunnen realiseren.

Dat doen we door ambities en talenten op alle lagen in de organisatie in te zetten en ze met elkaar te verbinden, door kritisch te blijven op ons handelen en door met regelmaat te kijken of het beter/ anders kan. Innova is actief in onderwijsvernieuwing, zet moderne leermiddelen en methoden in. Onze leercoaches en medewerkers zijn inspirerend, ondernemend, wereldgericht en vernieuwend. Ons onderwijs is toegewijd aan de toekomst van onze kinderen.

Streefbeelden

Hier komen onze grote verbeterdoelen als realiteit geformuleerd (meetbaar)

Parels

Op onze school ...Jong ontmoet oud

4.2 De visies van de school

Visie op leren

Innova daagt leerlingen uit het beste uit zichzelf te halen. Onze leercoaches zorgen dat de intellectuele- en creatieve groei in evenwicht blijft met sociale en persoonlijke groei. We bieden daarom een leef- en leeromgeving waar je kind wordt uitgedaagd zich te ontwikkelen. We coachen en begeleiden kinderen tot een ondernemende en zelfbewuste tiener. Leerlingen die het VO ingaan met een (zelf) reflecterende, scherpzinnige en democratische grondhouding. Op deze wijze bereiden we hen voor op hun deelname aan een complexe samenleving. Kortom we leren je kind ondernemend en zelfverantwoordelijk te zijn in het leven, in het werken en in het samenleven.

Doel

Innova staat voor doelmatig en gepersonaliseerd onderwijs. Het onderwijs is efficiënt ingericht, waarbij de kerndoelen worden afgestemd op de behoeften, interesses en competenties van de leerlingen. Onze leercoaches leiden het leerproces van de leerlingen waar nodig en gaan over op coaching en begeleiding wanneer de leerling dat aankan. Ze bieden een veilig en warm leer- en leefklimaat waarin er ruimte wordt gecreëerd om het zelf en samen werken van de leerlingen te bevorderen. De leercoaches helpen de leerlingen zich ten doel te stellen om op een ondernemende en zelfbewuste manier kennis en vaardigheden eigen te maken.

Dalton kernwaarden

Ons Dalton onderwijs is gebaseerd op vijf kernwaarden:

- samenwerken
- verantwoordelijkheid
- effectiviteit
- zelfstandigheid
- reflectie

Vanuit deze kernwaarden komt de persoonlijke groei van onze leerlingen het best tot zijn recht wanneer we werken vanuit ons motto 'Leren met lef'. Deze kernwaarden wordt in de uitvoering een passende gepersonaliseerde uitwerking meegegeven die past bij de individuele leerling. Logischerwijze stoelt *ONZE KINDBELOFTE* dan ook op de drie Daltonprincipes en haar kernwaarden:

Jij mag bij ons leren op jouw eigen wijze, eigen tempo, met als basis jouw eigenaarschap, in samenwerking met

anderen en dit alles met plezier. Daarin mag je niet worden tegengehouden, want echt effectief zelfstandig worden betekent dat jij...

- steeds iets vaker en steeds iets meer passende eigen initiatieven leert nemen

Dalton principe 1 - vrijheid in gebondenheid

- dit meestal leert doen in samenwerking met anderen

Dalton principe 2 - samenwerken

- leert om telkens zelf te blijven nadenken

Dalton principe 3 - zelfstandigheid

Innova personaliseert haar Dalton onderwijs door er een zesde kernwaarde aan toe te voegen namelijk:

- flexibiliteit

Verdere uitwerking staat in de paragraaf 'onderwijskundige identiteit'.

Visie op lesgeven

Rollen van de leercoach

Innova gaat uit van vier rollen van de leercoach in het gepersonaliseerd leren.

- Organisator
- Inhoudsdeskundige
- Leerprocescoach
- Pedagoog

De vier rollen worden hieronder verder uitgelegd in de paragraaf 'pedagogisch handelen'.

Expliciete directe instructie (EDI)

Uiteraard moeten de leercoaches nieuwe kennis ook op een gedegen wijze kunnen overdragen. Hiervoor wordt het EDI model gehanteerd. EDI helpt leerlingen stapsgewijs en actief de leerstof eigen te maken. Hierdoor doen alle leerlingen succeservaringen op.



De leercoach onderscheidt zeven lesfasen die hij of zij met de leerlingen doorloopt:

- activeren van voorkennis
- lesdoel
- instructie
- begeleide inoefening
- zelfstandige verwerking
- verlengde instructie
- lesafsluiting

Verdere uitwerking staat in de paragraaf 'didactisch handelen'.

Visie op vaardigheden voor de toekomst

visie op identiteit

visie op excellentie

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

4.6 Leerstofaanbod

Het leerstofaanbod omvat alle wettelijk voorgeschreven leer- en vormingsgebieden. Binnen dit aanbod worden eigen accenten gelegd, die bepaald worden door de identiteit van de schoolorganisatie. Dat kan bij de leergebieden betekenen dat het aanbod meer omvat dan de kerndoelen voorschrijven. Bij de vormingsgebieden zal dat vooral tot uitdrukking komen in de invulling, waarbij het onderwijskundig en pedagogisch kader van de school leidend is.

Leerstofaanbod	Methode/methodiek
Sociaal emotionele ontwikkeling	KIVA
Onderbouwconcept	
Aanvankelijk lezen	Veilig leren lezen
Technisch lezen	Cito DMT
Begrijpend/ studerend lezen	Nieuwsbegrip XL
Nederlandse taal	Taal in beeld en spelling in beeld
Engelse taal VVTO	Groove.me
Rekenen	Rekentuin, snappet
Schrijven	Pennenstreken
Wereldoriëntatie, Aardrijkskunde, Geschiedenis, Biologie	Blink
Verkeer	Klaar?Over! Verkeerskunsten
Muziek/ dans & drama	
Tekenen/ handvaardigheid	Moet je doen
GVO/HVO	Met genoeg aanmeldingen een vakdocent. Kleur! door leerkracht

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3,14

Aandachtspunt	Prioriteit
Het onderwijs is gericht op kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten	gemiddeld
De doelen voor het onderwijs zijn opgenomen in het schoolplan	hoog
Het aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen	hoog

4.7 Vakken en methodes

4.8 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het allereerste begin. Daartoe hebben we contact met voorschoolse voorzieningen. Op basis van informatie kunnen de leraren direct aan de slag met kinderen met een taalachterstand. Daar waar nodig [als de LOVS-gegevens daar aanleiding voor geven] zetten we extra taal(lees)onderwijs op het rooster. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(les)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren). De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

In het schooljaar 2019-2020 gaan we de taalmethode vervangen. De keuze van de nieuwe taalmethode wordt bepaald door de samenstelling van onze leerling populatie. De nieuwe taalmethode moet verder het onderdeel spelling geïntegreerd hebben.

De werkwijze is als volgt:

- 1- Oriënteren.
- 2- Afwegen.
- 3- Kiezen.

Oriëntatie:

Een belangrijke en uitgebreide fase. We brengen de onderwijsbehoeften en wensen van onze leerling populatie en leerkrachten in beeld.

Afwegen:

Op basis van onze checklist kiezen we een tweetal methodes. Naar aanleiding van een presentatie komen wij tot een tweetal methoden. Een periode van heel veel testen, overleg, ervaringen uitwisselen en ervaringen van andere scholen, middels schoolbezoek.

Kiezen:

Wanneer een definitieve keuze inzicht is, nodigen wij nog een keer de uitgever uit. Tijdens deze bijeenkomst kunnen de laatste vragen en eventuele opmerkingen en knelpunten aan de orde komen.

Aandachtspunt	Prioriteit
Nieuwe taalmethode	gemiddeld

4.9 Wetenschap en Technologie

4.10 Pedagogisch handelen

Visie op lesgeven

Rollen van de leercoach

Innova gaat uit van vier rollen van de leercoach in het gepersonaliseerd leren. De vier rollen worden hieronder verder uitgelegd:

Organisator

In de rol van organisator is de leercoach de organisator en facilitator van het gepersonaliseerde leerproces. De leercoach schept de juiste randvoorwaarden in de klas die nodig zijn om kinderen te laten leren. Deze rol is, vergeleken met de andere rollen, meer op de achtergrond aanwezig. Een goede organisator zorgt voor structuur in de klas en in het leerproces. Ook stemt de leercoach de methodieken en materialen af op de behoeften van de leerlingen.

Inhoudsdeskundige

In de rol van deskundige heeft de leercoach kennis van kerndoelen, doorgaande leerlijnen en de bijbehorende leerinhouden en leerstof. Hij of zij moet zich kunnen verplaatsen in de leefwereld van de leerlingen om zo de leerstof te laten aansluiten op hun belevingswereld. Door onderwijsactiviteiten zoveel mogelijk op maat aan te bieden stimuleert de leercoach de cognitieve ontwikkeling van alle leerlingen.

Leerprocescoach

Als leerprocescoach ondersteunt de leercoach het leerproces van de leerlingen. Hij of zij sluit aan bij het kennisniveau van het kind en begeleidt de leerling in zijn ontwikkeling. De leercoach begeleidt bij het opstellen van leerdoelen, maakt, indien passend, gebruik van coöperatieve werkvormen en volgt het leerproces. Ondersteuning biedt de leercoach daar waar dat nodig is. In de ondersteuning bij dit leerproces zijn de ontwikkelbehoeften, interesses en de belevingswereld van de leerling het uitgangspunt.

Pedagoog

In de rol van pedagoog streeft de leercoach naar positieve relatievorming in de klas. Een goede sfeer en respectvolle omgangsvormen zijn essentieel voor het creëren van een goede sfeer waarin elk kind zichzelf kan zijn. De leercoach heeft aandacht voor de relatievorming tussen leerling en leercoach, de relaties tussen kinderen onderling en de groepsdynamiek die daarmee samenhangt zoals groepsvorming en het tegengaan van pestgedrag.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De leercoach kent de onderwijsbehoeften van de leerling (expertis)
2.	De leercoach weet wat de leerling sterk motiveert (expertis)
3.	De leercoach kent de speciale talenten en eigenschappen van de leerling (expertis)
4.	De leercoach leert de leerling om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor zijn leren (expertis)
5.	De leercoach weet hoe hij de leerling intensief/optimaal kan begeleiden (expertis)
6.	De leercoach heeft voldoende vaardigheden om te differentiëren (expertis)
7.	De leercoach weet de groep te managen terwijl de leerlingen aan verschillende doelen werken (expertis)
8.	De leercoach staat 'boven de stof' (expertis)
9.	De leercoach volgt de voortgang en de resultaten van de leerlingen nauwgezet (expertis)
10.	De leercoach beschikt over geschikt (ICT) tools om in te zetten bij het gepersonaliseerde leren (expertis)
11.	De leercoach weet uitdagende leersituaties te creëren (expertis)

4.11 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leercoaches de onderwijsbehoeften van elke leerling in kaart gebracht. Elke leerling heeft derhalve een eigen ontwikkelperspectief (OP) in Parnassys waarin deze worden uitgesplitst in stimulerende en belemmerende factoren. Op basis daarvan zorgen de leraren voor gepersonaliseerd Dalton onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel, als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd en de leerwijze afhankelijk van de onderwijsbehoeften en de factoren die daarbij beschreven staan. De instructie van nieuwe leerstof wordt gegeven aan de hand van het model voor Expliciete Directe Instructie (EDI). Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door: actieve leerlingen en ondersteuning door de leraar (in evenwicht met uitdaging). De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Expliciete directe instructie (EDI)

EDI helpt leerlingen stapsgewijs en actief de leerstof eigen te maken. Hierdoor doen alle leerlingen succeservaringen op.



De leercoach onderscheidt zeven lesfasen die hij of zij met de leerlingen doorloopt:

Activeren van voorkennis

Het eigen maken van nieuwe leerstof gaat makkelijker als deze wordt verbonden met reeds aanwezige relevante kennis. Daarom laten we leerlingen nadenken over iets dat samenhangt met wat we hen willen leren. Het doel is om alle leerlingen te activeren, alle leerlingen na te laten denken en alle leerlingen de kans te geven om hun werkgeheugen te vullen met kennis waaraan de nieuwe leerstof kan worden gekoppeld. We willen niet controleren welke leerlingen het al weten, maar hen allemaal activeren. Het activeren van voorkennis wordt afgesloten door aan de leerlingen uit te leggen wat precies het verband is tussen dat wat ze al weten en wat ze deze les gaan leren, het lesdoel.

Lesdoel

Een goede les heeft een duidelijk doel dat concreet en controleerbaar omschrijft, wat de leerlingen aan het eind van de les weten of kunnen. Een goed lesdoel bestaat in ieder geval uit een concept (hoofdgedachte) en een vaardigheid (techniek). Soms bevat een lesdoel ook een context (situatie waarin het moet worden toegepast). In een les volgens het directe instructiemodel wordt ook expliciete instructie gegeven over het belang van het lesdoel. Als leerlingen weten waarom de leerstof belangrijk is, dan verhoogt dit de motivatie en hierdoor is er tijdens de les een hogere mate van betrokkenheid bij de leerlingen. Als het belang van het lesdoel duidelijk is, dan wordt de nieuwe leerstof ook beter onthouden.

Instructie

De belangrijkste fase van een les is de instructiefase. Hierin wordt de leerstof aangeboden aan de leerlingen. Leerlingen worden actief betrokken bij het leren door hen aantekeningen te laten maken, te laten overleggen met elkaar en denktijd te bieden na het stellen van een vraag. Door het verzorgen van kwalitatief hoogwaardige instructie en het stapsgewijs overdragen van de verantwoordelijkheid worden er succeservaringen gerealiseerd. Leerlingen ervaren: ik kan het! Dit zie je terug in hun zelfvertrouwen en motivatie.

We onderscheiden twee soorten leerstof: procedures en feiten. Als leerlingen voor beheersing van het lesdoel een aantal vaste stappen moeten uitvoeren om tot een oplossing te komen, dan is het procedurele leerstof. Moeten ze vooral feiten en informatie onthouden, dan is het feitelijke leerstof.

We onderscheiden drie instructievormen:

Uitleggen

Uitleggen is waarschijnlijk de meest gebruikte vorm van instructie. De leercoach doet dit door in de jij- of wij-vorm te spreken. Het is belangrijk om leerlingen tijdens de uitleg te activeren door hen aantekeningen te laten maken. Leerlingen die aantekeningen maken, zijn actief en meer betrokken. Ook zorgt de fysieke handeling van het schrijven ervoor dat de uitleg beter wordt onthouden.

Voordoen

Bij het voordoen gebruikt de leercoach voorwerpen en materialen die de instructie ondersteunen. Bij de projectlessen bij rekenen worden vaak concrete materialen gebruikt: meetlinten, klokken, biljetten, munten en maatbekers.

Hardop denken

Dit wordt ook wel 'modelen' genoemd. Bij deze vorm van instructie denkt de leercoach hardop in de eerste persoon (ik-vorm), zodat de leerlingen horen hoe hij of zij een probleem aanpakt. De leercoach geeft de leerlingen als het ware een kijkje in zijn of haar hoofd door je denkproces hardop te verwoorden. Bij het hardop denken stelt de leercoach zichzelf vragen die hij of zij ook zelf weer beantwoordt. Het gaat erom dat de leercoach het denkproces zichtbaar maakt.

Begeleide inoefening

Tijdens de les verschuift de verantwoordelijkheid van de leercoach naar de leerlingen: 'Ik doe het voor, wij doen het samen, jij doet het zelf.' De fase van begeleide inoefening is de fase van 'wij doen het samen' en vormt de brug tussen de lesfasen van instructie en zelfstandige verwerking. Gedurende de fase van begeleide inoefening laat de leercoach de leerlingen steeds meer los en geeft hen steeds meer vrijheid en verantwoordelijkheid om de stappen zelfstandig toe te passen. Aan het eind van de begeleide inoefening zijn de leerlingen in staat om foutloos en zelfstandig verder te werken.

De begeleide inoefening wordt onderverdeeld in twee fasen. Tijdens de eerste fase werken de leerlingen samen met de leerkracht (wij doen het samen). De tweede fase biedt ruimte voor het samenwerken tussen leerlingen onderling (jullie doen het samen). De leerlingen werken in deze fase nooit alleen, maar altijd samen met de leerkracht of met een schoudermaatje.

De begeleide inoefening gaat vloeiend over in de kleine lesafsluiting. Deze bevindt zich vóór de zelfstandige verwerking. In deze fase controleert de leercoach of alle leerlingen de leerstof begrijpen voordat ze de leerstof zelfstandig gaan verwerken.

Zelfstandige verwerking

Het resultaat van een goede instructie en begeleide inoefening is dat alle leerlingen in staat zijn om de leerstof zelfstandig verder in te oefenen. Er moeten nu vooral 'kilometers worden gemaakt'. De zelfstandige verwerking is een middel om de leerstof in het langetermijngeheugen op te slaan, zodat de leerlingen deze snel en foutloos kunnen oproepen en toepassen op momenten dat ze het nodig hebben.

De Koninklijke Nederlandse Academie van Wetenschappen schrijft in haar rapport 'Rekenonderwijs op de basisschool' uit 2009 dat 'scholen zich dienen te bezinnen op het veelvuldig gebruik van niet-begeleid zelfstandig werken' en dat de nadruk in een les dient te liggen op instructie en begeleide inoefening.

Bij zelfstandig verwerken (binnen EDI) is de leerstof uitgelegd door de leerkracht en moeten de leerlingen vooral veel oefenen om zich deze goed eigen te maken. Bij zelfstandig werken (buiten EDI) moeten leerlingen zich, zonder verdere instructie, de inmiddels goed begrepen leerstof nog verder eigen maken. We spreken hier van herhaald oefenen.

verlengde instructie

Sommige leerlingen hebben meer tijd nodig om zich het lesdoel eigen te maken. Passend onderwijs gaat niet om het verlagen van de doelen of het vertragen van het leerproces van sommige leerlingen, maar wel om het uitbreiden van de leertijd en het verbeteren van de instructie van de leerkracht. De risicoleerlingen krijgen een duwtje in de rug om zodoende ook de doelen te behalen en zich trots en competent te voelen. Dit 'duwtje in de rug' wordt gerealiseerd in de vorm van een verlengde instructie. We spreken over een 'verlengde instructie', maar een betere naam voor deze lesfase zou zijn 'verlengde instructie en verlengde begeleide inoefening'. De leercoach geeft niet alleen verlengde instructie, maar laat de leerlingen ook zelf actief met de leerstof aan de slag gaan. Hij of zij maakt gebruik van schoudermaatjes en stelt veel vragen om begrip te controleren.

lesafsluiting

De grote lesafsluiting vindt plaats aan het eind van de les, dus na de zelfstandige verwerking. Hierbij controleer je of leerlingen de leerstof hebben begrepen, maar is er vooral aandacht voor de werkhouding. De leercoach gebruikt hierbij de evaluatiekaart voor de grote lesafsluiting i.c.m. coöperatieve werkvormen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	2,77

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren structureren hun handelen m.b.v. informatie die ze over leerlingen hebben	hoog
De leraren zorgen ervoor, dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau van de leerlingen	hoog
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

Bijlagen

1. EDI kijkwijzer uitgebreid
2. EDI Kijkwijzer verkort
3. EDI cirkel
4. EDI poster
5. EDI evaluatiekaart grote lesafsluiting
6. EDI poster lesgeven
7. EDI poster fouten

4.12 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

MijnRapportfolio

MijnRapportfolio draagt er aan bij dat het kind zich optimaal kan ontwikkelen. Om dit te realiseren liggen er een aantal onderleggers aan MijnRapportfolio ten grondslag die allemaal tot doel hebben om het eigenaarschap van leren te vergroten. Hierdoor zal de betrokkenheid van het kind vergroot worden. Het kind is dan mede verantwoordelijk, niet alleen voor zijn vaardigheden, maar ook voor de wijze waarop leerdoelen worden bereikt.

Daarnaast krijgt het kind steeds meer inzicht in zijn sterke kanten en weet waar het moeite mee heeft. Omdat het kind kan laten zien waar het trots op is, wordt het zelfbeeld van het kind positief versterkt.

Om het eigenaarschap te vergroten, zorgt MijnRapportfolio dat:

- ontwikkeling zichtbaar gemaakt wordt
- kind en de leerkracht beiden inbreng hebben
- ruimte biedt om brede ontwikkeling te volgen
- ondersteunt bij zelfreflectie



Ontwikkeling zichtbaar maken

Informatie die in MijnRapportfolio wordt ingevoerd, blijft de hele schoolloopbaan van het kind bewaard waardoor er steeds kan worden terug gekeken. Door op ieder gewenst moment te kunnen (terug)kijken, wordt de ontwikkeling zichtbaar voor iedere betrokkene (kind, leercoach en ouder) en ontstaat er een grotere betrokkenheid.

Inbreng van het kind en de leerkracht

MijnRapportfolio is zo ontwikkeld dat zowel het kind als de leercoach een bijdrage kunnen leveren, gezien vanuit hun eigen rol. Overeenkomsten en verschillen worden op een heldere manier zichtbaar gemaakt binnen MijnRapportfolio. Hierdoor wordt de betrokkenheid van beiden vergroot en kunnen er op basis van het verkregen inzicht gelijkwaardige gesprekken plaatsvinden tussen leercoach en kind.

Brede ontwikkeling

Om een zo'n goed en compleet mogelijk beeld te krijgen van de ontwikkeling van het kind, is het belangrijk om deze ontwikkeling zo breed mogelijk in beeld te krijgen. Allereerst gebeurt dit door de vaardigheden, gekoppeld aan leerlijnen, zichtbaar te maken. Daarnaast wordt de persoonlijke ontwikkeling van het kind zichtbaar gemaakt. Het kind heeft hierbij zelf een grote rol. Door middel van vragenlijsten, het uploaden van foto's, video's en bestanden en het reflecteren op het eigen werk wordt het kind actief betrokken bij alle aspecten van zijn of haar leren.

Zelfreflectie

Bij zelfreflectie vergelijkt het kind zich met zichzelf en niet in het bijzonder met anderen. Door het kind te laten reflecteren op zijn eigen werk, laten nadenken over zijn eigen talent, krijgt het vaardigheden aangeleerd die verder gaan dan leren. De reflectie op (zelfgestelde) doelen, leert het kind welke vervolgstappen er nodig zijn om te komen tot verbeteringen.

De Dalton weektaak

Bij het werken aan de Dalton weektaak vergroot de leerling de effectiviteit door actief bezig te zijn met de taak en efficiënt gebruik te maken van de keuzemogelijkheden binnen de taak. Daarnaast vergroot de leerling het reflectief vermogen doordat het een planning maakt voor het taakwerk, de voortgang overziet, daarop bijstuurt en leerpunten meeneemt naar een volgende planning.

De leercoach geeft elke leerling een gepersonaliseerde, uitdagende en motiverende taak die past bij

- het niveau
- de interesse
- de leervoorkeur
- het (werk)tempo

Samen met de leerling reflecteert de leercoach doelmatig, structureel en op verschillende manieren het product en het proces rondom het werken aan de weektaak.

Plenda

.....

Coöperatief samenwerken

.... Kolb / coöperatieve werkvormen

Kwaliteitsindicatoren	
1.	MRF - START - Dit ben ik - is op tijd gevuld
2.	MRF - START - Hier werk ik aan - is op tijd gevuld
3.	MRF - START - Hier ben ik trots op - is op tijd gevuld
4.	MRF - ZO BEN IK - De door de school opgestelde vragenlijst is zowel door het kind als de leercoach op tijd ingevuld en besproken
5.	MRF - ZO LEER IK - De leerstijltest van Kolb is op tijd afgenomen en de wijze van lesgeven wordt hierop afgestemd
6.	MRF - ZO WERK IK - De door de school opgestelde vragenlijst is zowel door het kind als de leercoach op tijd ingevuld en besproken
7.	MRF - TALENTEN - Met behulp van het Kinderkwaliteitspel zijn de talenten op tijd gevuld en voorzien van beeldmateriaal
8.	MRF - VAARDIGHEDEN - de ontwikkeling binnen de verschillende vakgebieden wordt door zowel het kind als de leercoach up to date gehouden
9.	MRF - DOCUMENTEN - De afgesproken documenten zijn door de leercoach op tijd geupload
10.	MRF - Leercoach en kind voeren op vastgestelde momenten portfoliogesprekken waarin de voortgang in MRF op alle onderdelen centraal staat
11.	MRF - Tijdens de contactmomenten op basis van het communicatie plan op maat staat de ontwikkeling in MRF centraal
12.	MRF - Deze gesprekken worden gevoerd in de driehoek kind - ouder - leercoach
13.	MRF - Tijdens deze gesprekken stimuleert de leercoach het kind om (delen van) zijn ontwikkeling zelf te presenteren a.d.h.v. MRF
14.	MRF - Tijdens deze gesprekken stimuleert de leercoach de ouder(s) het kind te voorzien van respectvolle en opbouwende feedback
15.	weektaak - ED 5.9 - leraarniveau - De leraar geeft leerlingen een uitdagende motiverende taak die past bij het niveau, de interesse, de leervoorkeur en het (werk)tempo van de individuele leerling.
16.	weektaak - ED 5.3 - leerlingniveau - De leerling is actief bezig met de taak en maakt efficiënt gebruik van zijn keuzemogelijkheden.
17.	weektaak - R 4.5 - leraarniveau - De leraar zet verschillende reflectiemethoden in.
18.	weektaak - R 4.1 - leerlingniveau - De leerling maakt een planning voor zijn taakwerk.
19.	weektaak - R 4.2 - leerlingniveau - De leerling stuurt zijn planning bij door de voortgang te overzien.
20.	weektaak - R 4.3 - leerlingniveau - De leerling beziet het behaalde eindresultaat kritisch en neemt leerpunten mee naar een volgende planning van zijn taak.

Bijlagen

1. Kaders Daltonvisitatie

4.13 Klassenmanagement

Innova Elburg ziet toetsgegevens niet als een vaststaand feit, waar we geen invloed op hebben. Dit is niet effectief. Wij zien toetsgegevens als uitkomst van de kwaliteit van het onderwijs op onze school. Het onderwijs-team is bezig met een continu proces, waarbij onderzocht wordt waar het beter kan;

- de instructie en het handelen van de leerkrachten
- het klassenmanagement
- omgaan met verschillen

We leren van de toetsgegevens. Op deze wijze verbeteren wij continu het onderwijs op onze school.

In het schooljaar wordt er veel geïnvesteerd in het verbeteren van instructie, E.D.I. instructiemodel, en het verbeteren van het klassenmanagement.

Volgens een van te voren vastgesteld rooster vinden het gehele schooljaar klassenbezoeken en flitsbezoeken plaats.

De klassenbezoeken worden uitgevoerd door de directeur en de intern begeleider aan de hand van een genormeerde kijkwijzer gerelateerd aan het E.D.I. model. Na elk klassenbezoek wordt in een nagesprek het klassen-bezoek besproken en vastgelegd. Na een cyclus van klassenbezoeken komen de punten die prima gaan en de ontwikkelpunten centraal terug tijdens een onderwijskundige vergadering. Tijdens deze vergadering wordt er een ontwikkelplan vastgesteld in doelen en termijnen.

Naast de klassen- en flitsbezoeken kijken de leerkrachten ook bij elkaar. Tijdens deze collegiale consultaties staan instructie en klassenmanagement centraal. Doelstelling van deze collegiale consultaties is van elkaar leren en het aanspreken van elkaar in een veilige en professionele setting. Af en toe is bij deze gesprekken de directeur aanwezig. (passief)

Aandachtspunt	Prioriteit
EDI instructie model	hoog

4.14 Afstemming

4.15 Opbrengstgericht werken en de praktijk

4.16 Onderwijskundige identiteit

Dalton kernwaarden

Ons Dalton onderwijs is gebaseerd op vijf kernwaarden:

- samenwerken
- verantwoordelijkheid
- effectiviteit
- zelfstandigheid
- reflectie

Vanuit deze kernwaarden komt de persoonlijke groei van onze leerlingen het best tot zijn recht wanneer we werken vanuit ons motto 'Leren met lef'. Deze kernwaarden wordt in de uitvoering een passende gepersonaliseerde uitwerking meegegeven die past bij de individuele leerling.

Samenwerken

Doordat leerlingen samen met leercoaches en medeleerlingen aan hun leertaken werken, leren zij met elkaar om te gaan en leren ze dat zij elkaar kunnen helpen. Ze leren naar elkaar te luisteren en respect te hebben voor elkaar. We zien onze school als een oefenplek voor democratisch burgerschap.

Verantwoordelijkheid

Daltononderwijs is geen onderwijs waar leerlingen afwachten tot de leercoach opdrachten geeft. Leerlingen leren zelf initiatief te nemen en krijgen ruimte om naar eigen inzicht te werken. Ze krijgen de mogelijkheid om eigen keuzes te maken en eigen wegen te bewandelen. We geven leerlingen de ruimte om te ontdekken en te experimenteren, maar laten ze tegelijkertijd de relatie zien tussen wat ze doen en wat dat oplevert.

Effectiviteit

Het daltononderwijs stelt dat het onderwijs effectiever wordt als de leerling een taak krijgt, waar het verantwoordelijkheid voor draagt en die het in vrijheid zelf kan plannen en uitvoeren. Onze leerlingen leren hierdoor tijd, middelen en begeleiding efficiënt in te zetten. De leercoach zorgt voor een effectief klassenmanagement en de juiste middelen en materialen, zodat kinderen efficiënt kunnen werken en leren.

Zelfstandigheid

Op een daltonschool leert en werkt de leerling op een actieve en doelgerichte manier. Tijdens het leerproces kan de leerling hulp zoeken zodra het dit nodig vindt. Zo stimuleren we het probleemoplossend denken van leerlingen. De leercoach geeft elke leerling een weektaak waarmee het de kans krijgt creatief en kritisch te denken en te handelen zodat het beredeneerde keuzes leert maken.

Reflectie

Leerlingen leren in te schatten wat de moeilijkheidsgraad en de benodigde tijd van opdrachten is. Dit wordt achteraf besproken en vergeleken met de werkelijkheid. Zo leert elke leerling op zichzelf te reflecteren en wordt geleidelijk de vaardigheid in het zelfstandig werken en het samenwerken opgebouwd. Ook de leercoach reflecteert op zijn/haar onderwijspraktijk en professioneel handelen. En op schoolniveau vindt reflectie over de kwaliteit van het gepersonaliseerde Daltononderwijs voortdurend plaats.

Logischerwijze stoelt *ONZE KINDBELOFTE* dan ook op de drie Daltonprincipes en haar kernwaarden:

Jij mag bij ons leren op jouw eigen wijze, eigen tempo, met als basis jouw eigenaarschap, in samenwerking met anderen en dit alles met plezier. Daarin mag je niet worden tegengehouden, want echt effectief zelfstandig worden betekent dat jij...

- steeds iets vaker en steeds iets meer passende eigen initiatieven leert nemen

Dalton principe 1 - vrijheid in gebondenheid

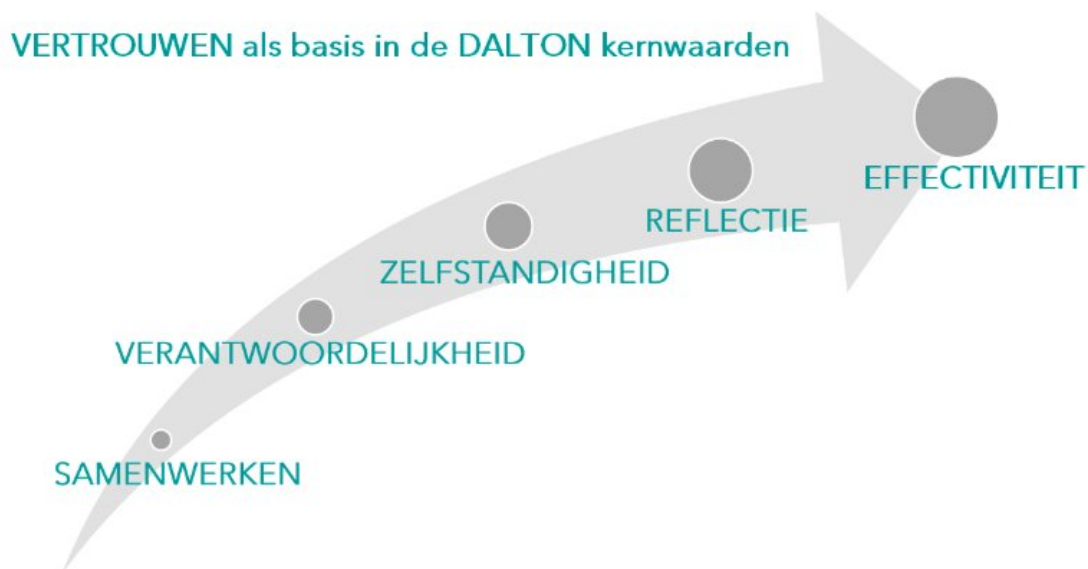
- dit meestal leert doen in samenwerking met anderen

Dalton principe 2 - samenwerken

- leert om telkens zelf te blijven nadenken

Dalton principe 3 - zelfstandigheid

Deze drie Dalton principes worden vertaald in de vijf Dalton kernwaarden hiervoor beschreven. Innova personaliseert haar Dalton onderwijs door er een zesde kernwaarde aan toe te voegen namelijk flexibiliteit:



Gepersonaliseerd leren vormt het pad dat we daarin lopen richting onze zesde kernwaarde namelijk **FLEXIBILITEIT**.

Flexibiliteit

Onderwijs draait allang niet meer om enkel kennisoverdracht. Kennis kan tegenwoordig overal worden vergaard. Jongvolwassenen worden binnen onze huidige arbeidsmarkt juist meer en meer gevraagd om hun talenten constant te blijven ontwikkelen, om deze telkens flexibel in te zetten en om nieuwe uitdagingen steeds te zien als kansen om te groeien.

Juist daar moet het huidige onderwijs de kinderen op voorbereiden. De focus moet worden verschoven. Het onderwijs kan niet langer draaien op kennisoverdracht, gebaseerd op één-richtingsverkeer van leerkracht naar leerling. Het is tijd de stap te maken naar impliciet leren, gebaseerd op meer-richtingsverkeer tussen leercoach en leerlingen. Ingegeven door persoonlijke doelen, talenten, leervoorkeuren en eigenaarschap.

Innova biedt kinderen daarom nog een zesde kernwaarde aan, namelijk flexibiliteit. Onze leercoaches bezitten de motivatie en de competenties om kinderen uiteindelijk de juiste dosis flexibiliteit mee te geven in hun levensleerweg. En deze competenties voor de leercoach, die gepersonaliseerd onderwijs vormgeeft, worden twee keer per jaar middels observatie en zelfevaluatie onderzocht en verder ontwikkeld. Dit doen we als team m.b.v. de speciaal hiervoor ontworpen leerkrachtwijzer.

5 Personeelsbeleid

5.1 Integrale aanpak

Het HR-beleid van Stichting Proo bestaat uit een samenhangende set van afspraken over de instroom, doorstroom en uitstroom van personeel. Voor de effectuering van het beleid zijn er digitale instrumenten, procedures, formulieren en een kijkwijzer beschikbaar.

5.2 Bevoegde, bekwame leraren en directeuren

Binnen de Stichting Proo werken bevoegde en bekwame leerkrachten. Alle leerkrachten beschikken over een pabo-diploma. De directeuren beschikken over een diploma vakbekwaam schoolleider. Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leerkrachten verloopt via de lijn start-basis en vakbekwaam. In de gesprekkencyclus bespreekt de directeur met de leerkrachten de ontwikkeling van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister.

Benodigde ontwikkeling.

- Scholing directeuren voor herregistratie
- Scholing leerkrachten stimuleren
- Implementatie bekwaamheidseisen augustus 2017

5.3 Organisatorische doelen

5.4 De schoolleiding

De onderwijskundige leiding van de school ligt bij de directeur. De directeur laat zich bijstaan door de intern begeleider op het gebied van de Zorg & Begeleiding van de school en door leerkrachten met een specifieke taak binnen de school.

Verschillende bevoegdheden zijn bovenschools belegd.

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

1. De schoolleiding ontwikkelt beleid op basis van strategische keuzes
2. De schoolleiding kan verbeterbeleid operationaliseren en implementeren
3. De schoolleiding geeft de teamleden voldoende ruimte (binnen gestelde kaders)
4. De schoolleiding communiceert effectief met het team
5. De schoolleiding zorgt voor een prettig werk- en leerklimaat
6. De schoolleiding beschikt over voldoende coördinerend en delegerend vermogen
7. De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
8. De schoolleiding heeft voldoende innovatief vermogen

5.5 Beroepshouding

5.6 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie. De professionals in de school leren samen over de onderwijspraktijk, met als doel die onderwijspraktijk te verbeteren.

Het team werkt met een duidelijke en gedeelde visie op onderwijs en het leren van kinderen. De leerkrachten onderzoeken de eigen onderwijspraktijk. Het samen leren legt een solide basis voor het bouwen van kennis en vaardigheden. Het team werkt transparant; kennis wordt gedeeld en men staat open voor nieuwe inzichten. In de school is een cultuur van professioneel aanspreken en het geven van feedback.

Teams leren van elkaar in de SLG. De werkwijzen van een professionele leergemeenschap worden ook hier ingezet.

(Nog) geen indicatoren

5.7 Stagebeleid

Stichting Proo biedt stagiaires van diverse opleidingen de gelegenheid om ervaring op te doen op haar scholen. Door de participatie van de stichting met het Educatief Partnerschap Zwolle en omstreken (OOZ, Leerplein '55, Aves, Opkop en Proo) is het aandeel van pabo KPZ stagiaires groter dan dat van andere opleidingsscholen.

Door het partnerschap EPZ zijn er binnen de stichting onderscheidende scholen te weten:

Scholen vallende onder: - Werkplekopleidingsscholen
 - Opleiden in de school (7)
 - Academische opleidingsscholen (2)

Scholen kunnen naar gelang hun ambitie doorstromen van WOS naar OIS naar AOS.

Het partnerschap zorgt jaarlijks voor mogelijkheden om een nascholing te doen: voor mentoren, voor begeleiders op afstand, voor opleiders in de school en voor onderzoek coördinatoren.

Ieder jaar wordt er een projectplan geschreven en worden verbeterpunten aangegeven. Eens in de drie jaren volgt er een kwaliteitsmeting (Integron).

De scholen zorgen zelf voor het beschrijven van hun situatie en bijbehorende opdracht in de schoolgidsen.

In grote lijnen geldt voor onze school dat:

Wij bieden jong onderwijstalent graag de ruimte om te groeien en te ontwikkelen. Studenten van de Pabo en andere opleidingen krijgen daarom de kans om bij ons stage te lopen. Past een stagiair binnen onze groep dan is hij of zij meer dan welkom. Wij begeleiden stagiairs van de Katholieke Pabo Zwolle en/of het Teachers college Zwolle. Daarnaast zijn er regelmatig stagiaires van het ROC voor diverse opleidingen die met kinderen te maken hebben. Zij geven lessen en werken onder verantwoordelijkheid van de leercoaches.

Vanuit de stichting is gezorgd voor een stagiaire-boek.

Met het oog op toekomstige ontwikkelingen (IKC's) zal er ook een aanbod/vraag komen naar PPKE stagiaires (pedagogisch professional kind en educatie). Ook deze stagiaires kunnen via de KPZ binnen onze scholen een stageplek vragen.

Benodigde ontwikkeling:

- Versterking doorstroom stagiaires naar een dienstverband bij Stichting Proo.
- Versterking samenwerking met Pabo's en overige opleidingen.

5.8 Werving en selectie

Voor de werving van personeel wordt gebruikt gemaakt van de website van de Stichting, social media, contact met de Pabo's en kranten. Na een briefselectie volgt een gesprek met kandidaten door een directeur en adviseur HR. Bij de selectie van kandidaten wordt erop gelet op de benodigde vakinhoudelijke kennis, relevante persoonskenmerken en de mate van beschikbaarheid. Bij de interne doorstroom wordt kandidaten gevraagd hun bekwaamheidsdossier te overleggen. Indien nodig draaien kandidaten enkele dag(delen) mee om te komen tot een goede selectie.

Benodigde ontwikkeling.

- Consolideren

5.9 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor en naast de uren duurzame inzetbaarheid een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie. De nieuwe collega wordt op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de doelen van de school. Startende leerkrachten krijgen een coach toegewezen. Dat is een lid van het kaderteam met een coaching-achtergrond. De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De lesobservaties (zie begeleidingsplan) worden uitgevoerd door de coach, de IB-er en de directeur.

Benodigde ontwikkeling.

- Beleid Startende Leerkrachten (dec. 2018) effectueren

5.10 Taakbeleid

De directeur maakt voor de zomervakantie met iedere medewerker schriftelijke afspraken over het aantal lessen of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken. Elk jaar wordt door de directeur bepaald of de taken goed verdeeld zijn over de medewerkers. Daarbij wordt zo veel mogelijk uitgegaan van wensen en sterke kanten van de medewerker.

Benodigde ontwikkeling.

- Taken worden voor de zomervakantie verdeeld op basis van een zogeheten 'werkverdelingsplan'. (CAO-verplichting

per 1 augustus 2019).

- Voortdurend bezien of de administratieve lasten bij de bepaling van de ureninzet en formatieplanning eenvoudiger kunnen.

5.11 Collegiale consultatie

LKW GEGEVENS:

a.peters@stichtingproo.nl

Annemieke - Leerkracht Innova I – leerplaats voor vrijspelers (leeftijd 3,5 – 7 jaar)

d.wever@stichtingproo.nl

Daphne - Leerkracht Innova II – leerplaats voor losmakers (leeftijd 7 – 10 jaar)

m.vanduijn@stichtingproo.nl

Marije - IB-er en Leerkracht Innova II & III

m.vanderveen@stichtingproo.nl

Matthea - leerkracht Innova III – leerplaats voor ruimdenkers (leeftijd 10 – 12 jaar)

LKW ZELFREFLECTIE 1: WEEK VAN 27 AUGUSTUS 2018

September is de maand van de POP gesprekken met als basis de uitkomst van de LKW zelfreflectie.

24 sept. Is week 1 van de collegiale consultatie waarin men nabespreekt:

- lessen die samen zijn voorbereid
- die zijn gefilmd m.b.v. Iris Connect
- die door beide lkr. afzonderlijk zijn gescoord met de EDI kijkwijzer

LKW OBSERVATIE DIRECTEUR:

- 1 NOV. ANNEMIEKE
- 5 NOV. MARIJE
- 8 NOV. DAPHNE
- 19 NOV. MATTHEA

12 nov. Is week 2 van de collegiale consultatie waarin men nabespreekt:

- lessen die samen zijn voorbereid
- die zijn gefilmd m.b.v. Iris Connect
- die door beide lkr. afzonderlijk zijn gescoord met de EDI kijkwijzer

December (start half November) is de maand van de functioneringsgesprekken met als een stukje basis

- de LKW zelfreflectie,
- de POP,
- de collegiale consultaties,
- de LKW observatie,
- de SBL competentie lijst.

LKW ZELFREFLECTIE 2: WEEK VAN 18 FEBRUARI 2019

25 mrt. Is week 3 van de collegiale consultatie waarin men nabespreekt:

- lessen die samen zijn voorbereid
- die zijn gefilmd
- die door beide lkr. afzonderlijk zijn gescoord met de EDI kijkwijzer

24 jun. Is week 4 van de collegiale consultatie waarin men nabespreekt:

- lessen die samen zijn voorbereid
- die zijn gefilmd
- die door beide lkr. afzonderlijk zijn gescoord met de EDI kijkwijzer

Juni is de maand van de beoordelingsgesprekken met als een stukje basis de LKW zelfreflectie, de POP, de collegiale consultaties, de SBL competentie lijst.

LKR OBSERVATIE DIRECTEUR:

1 JUL. ANNEMIEKE

3 JUL. DAPHNE

8 JUL. MARIJE

10 JUL. MATTHEA

Bijlagen

1. SLO opdracht - cultuuranalyse

5.12 Klassenbezoek

De directie en de IB-er leggen jaarlijks –conform een opgesteld rooster, zie bijlage- bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Daarbij gebruiken we het instrument Mijnschoolteam. Bij het klassenbezoek wordt de kijkwijzer gebruikt (die afgeleid is van ons competentieboekje). Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatie-afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar een reflectieve vraag. De reflectieve vraag en het antwoord worden door de leraar gearhiveerd in het bekwaamheidsdossier en door de observator in het instrument Mijnschoolteam.

5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

5.14 Het bekwaamheidsdossier

Alle leerkrachten beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Dit dossier wordt beheerd door de leerkracht zelf. Tijdens sollicitatiegesprekken, anders dan voor startende leerkrachten, wordt gevraagd het bekwaamheidsdossier te overleggen. Aan de inrichting en de vorm van dit dossier worden geen eisen gesteld. De leerkracht is eigenaar en beheerder van dit dossier. Het doel van het dossier is laten zien over welke competenties de leerkracht beschikt, waar hij trots op is en hoe hij zich wil profileren; een portfolio. In de regel bestaat het dossier (in papieren of digitale vorm) uit; diploma's en certificaten, de competentie set, beoordelingen, aanbevelingsbrieven, een CV, gerealiseerde projecten en publicaties in media.

Benodigde ontwikkeling.

- Consolideren.

5.15 Intervisie

De leraren participeren bij ons op school in een professionele leergemeenschap. Deze (intervisie)groepen worden samengesteld door de directie. Ieder PLG kent een voorzitter. Aan de orde komen: schoolthema's die gezamenlijk worden uitgewerkt, de scores van zelfbeoordelingen (zelfevaluaties), het persoonlijk ontwikkelplan 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 aan de groepjes.

5.16 Functioneringsgesprekken

De directeur voert 1 x per 2 jaar een functioneringsgesprek met alle medewerkers. Tijdens het functioneringsgesprek staat de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker centraal. Afspraken over de benodigde/gewenste persoonlijke ontwikkeling, in relatie tot de schooldoelen, wordt vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan. Voor het voeren van functioneringsgesprekken is een format beschikbaar.

Benodigde ontwikkeling.

- Toepassen bekwaamheidseisen zoals opgenomen in WMK (Werken met kwaliteit) in Parnassys.

5.17 Beoordelingsgesprekken

De directeur voert 1 x per 2 jaar een beoordelingsgesprek met iedere werknemer. Dit gesprek is het sluitstuk van de gesprekkencyclus. De directeur legt zijn beoordeling vast en deelt dat met de medewerker. Deze beoordeling kan consequenties hebben voor het omzetten van een tijdelijk naar een vast dienstverband, doorstroom naar basis- of vakbekwaam of beëindiging van het dienstverband. Op basis van alle beoordelingen stelt de directie een teamplan

op. Na bespreking en analyse daarvan worden er schoolverbeterpunten vastgesteld.

Benodigde ontwikkeling.

- Toepassen bekwaamheidseisen zoals opgenomen in WMK (Werken met kwaliteit) in Parnassys.
- Training directeuren in het toepassen van de gesprekkencyclus en met name het voeren van beoordelingsgesprekken en de vastlegging daarvan.
- Effectueren beleid Startende Leerkrachten (dec. 2018) inzake doorstroom start-basis-vakbekwaam.

5.18 Professionalisering

Scholing komt aan de orde in de gesprekkencyclus. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, en het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) of moeten scholing volgen in het kader van de ontwikkeling van de school. De directeur organiseert teamgerichte scholing. Deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team twee keer per jaar teamgerichte scholing. Alle betrokkenen zijn daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering.

Benodigde ontwikkeling.

- Traject herregistratie schoolleiders doorzetten
- Scholing en functioneren medewerkers naar niveau S11 stimuleren.
- Leerkrachten inzetten om andere leerkrachten te laten leren.
- Versterking professionele leergemeenschappen.(PLG, SLG).
- Het leveren van een bijdrage aan het inzicht en de mogelijkheden creëren dat de principes vanuit “deep learning” (6 C's) ook van toepassing zijn op medewerkers, niet alleen op leerlingen.
- Versterken gebruik technologie en Engels.

5.19 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk Organisatie en beleid) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team –naast de individuele scholing- samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken vijf keer per week 's morgens voor schooltijd gezamenlijk koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren (ochtendbriefing). De school organiseert een gezellig samenzijn met de Kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje ergens in het jaar, meestal na een studiedag.

5.20 Verzuimbeleid

Het ziekteverzuimbeleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Maar indien een medewerker toch ziek is, dan meldt hij dat bij de directeur. De medewerker meldt zich ook beter bij de directeur. Bij zes weken ziekte stelt de bedrijfsarts een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de adviseur HR in het Sociaal Medisch Overleg. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de bedrijfsarts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur.

Alle verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Verbetering Poortwachter. De directeur is de casemanager bij re-integratie. Hij wordt daarbij ondersteund door de adviseur HR indien er sprake is van de inschakeling van externe deskundigen en indien de re-integratie niet naar wens verloopt. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Het verzuimbeleid vormt onderdeel van het Arbobeleidsplan.

Benodigde ontwikkeling.

- Training directeuren in het herkennen van signalen die de voorbode van verzuim zijn.
- Meer voorlichting/vergroting urgentiebesef over preventie/vitaliteitsmanagement.

5.21 Mobiliteitsbeleid

Elk schooljaar rond de kerst worden de medewerkers in de gelegenheid gesteld hun wensen voor werktijdvermindering, uitbreiding uren, andere werkplek, andere functie, opname budget duurzame inzetbaarheid, vertrek of anderszins kenbaar te maken bij de adviseur HR.

Innova

Benodigde ontwikkeling.

- Consolideren.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Stichting Proo telt 18 scholen op 25 locaties. De directeur geeft leiding aan de locatie. De directeur is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken, levert bijdragen aan het onderwijsbeleid, de bedrijfsvoering en de positionering van de locatie in de omgeving. De directeur ontvangt leiding van een regiodirecteur. In totaal telt de Stichting Proo 27 directeuren. Op de scholen is in beperkte mate ondersteuning door een administratieve kracht en conciërge. Het MT wordt gevormd door de school- en regiodirecteuren. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR. De Stichting beschikt over een klein stafbureau met expertise ten aanzien van Financiën, HR, ICT, Marketing, Facilitaire Zaken en Huisvesting. Voorts is er klein Kenniscentrum met (deeltijd) orthopedagogen.

Benodigde ontwikkeling.

- Besturingsfilosofie organisatie verder uitwerken in een managementstatuut.
- Initiatieven ontwikkelen om de gewenste cultuur te bepalen en te realiseren.

6.2 Groeperingsvormen

Innova gaat uit van een leerstofjaarkassensysteem. Wij werken met onderstaande combinatiegroepen. Innova I is de leerplaats voor vrijspelers, groep 1.2 en 3, Innova II is de leerplaats voor losmakers, groep 4,5 en 6 en Innova III is de leerplaats voor ruimdenkers, groep 7 en 8. Wij kijken ieder jaar naar het leerlingaantal. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij Rekenen en Lezen wordt het klassenverband –indien noodzakelijk- doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau rekenen of lezen.

6.3 Het schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Het gebouw is modern en overzichtelijk ingericht en nodigt uit om te leren. De leerlingen en leerkrachten gaan op een prettige manier met elkaar om. Ze zijn behulpzaam, vriendelijk en betrokken op elkaar. Ouders worden via Parro (communicatie app) op de hoogte gehouden van de dagelijkse gang van zaken. De school organiseert jaarlijks één ouderavond.

6.4 Veiligheid

De school waarborgt de veiligheid van leerlingen medewerkers. Alle beleidsafspraken inzake veiligheid zijn opgeslagen in het Digitaal Veiligheidsplan. De school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels. Leerlingen en leerkrachten volgen sociale training (o.a. Kanjertraining). De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

Incidenten en ongevallen worden in eerste instantie afgehandeld door de leerkracht in samenwerking met betrokkenen. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de directeur betrokken bij de afhandeling. Tevens worden in voorkomende gevallen externen betrokken bij de afhandeling van klachten.

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

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), schoolcontactpersoon en externe vertrouwenspersoon. De taak van veiligheidscoördinator (aanspreekpunt) is belegd bij de directeur. In de schoolgids worden ouders geïnformeerd over aspecten inzake veiligheid. De school heeft de Bedrijfs hulpverlening zo geregeld dat er altijd een BHV-er op school is.

Benodigde ontwikkeling.

- Periodiek het Digitale Veiligheidsplan nazien op te ondernemen acties.

6.5 Arbobeleid

Stichting Proo heeft met een gecertificeerde Arbodienst een dienstverleningscontract afgesloten.

Er is een registratieformulier beschikbaar voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen komen tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in beeld en kunnen er verbeteracties gepland worden. Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig. Periodiek vindt er een Risico-Inventarisatie-Evaluatie (RIE) plaats.

Benodigde ontwikkeling.

- Uitvoering Risico Inventarisatie en Evaluatie in 2019.

6.6 Interne communicatie

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

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

- Elke ochtend starten we met een scrum
- Er is twee-wekelijks een teamoverleg, welke wij zo kort mogelijk houden
- Gesprekkencyclus, functionerings- en beoordelingsgesprek

6.7 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties, en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. 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
- Schoolmatschappelijk werk
- Schoolarts

De ambitie van onze school is om in de toekomst een Integraal Kind Centrum (IKC) te worden.

Ook hebben we een nauwe samenwerking met Het Baken (verzorgingstehuis) in Elburg en zijn we ambassadeur voor de Alzheimerstichting. Eén keer per maand gaan we met een groep naar Het Baken om de ouderen te bezoeken.

Aandachtspunt	Prioriteit
Ambassadeursschap Alzheimerstichting	gemiddeld

6.8 Contacten met ouders

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

- Ieder schooljaar starten we met een driehoeksgesprek ouder/kind/leerkracht, over de verwachtingen van beide kanten.
- Ouders kunnen de vorderingen van hun kind volgen via MijnRapportFolio (MRF)
- Er zijn drie portfolio gesprekken
- Berichten over activiteiten en uitnodigingen sturen we via Parro (communicatie app)
- Bij bijzonderheden wordt er contact gezocht met ouders

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 waarnaar de leerlingen leveren.

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

Met het 10-14 project streven we al af op een goede overgang van PO-VO. Ook wanneer ze niet naar het Van Kinsbergen VO gaan, hebben ze al een mooie voorsprong op andere leerlingen die niet aan dit project mee doen.

6.10 Privacybeleid

Stichting Proo beschikt over een Privacyreglement Verwerkingsgegevens personeel en Privacyreglement Leerlinggegevens waarin staat hoe wij met privacy omgaan.

In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens en hoelang de gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is.

Het reglement staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids.

6.11 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met de peuterspeelzalen Prokino. De activiteiten die Prokino aanbiedt zijn gebaseerd op de thema's waar we mee werken. Deze thema's zijn afkomstig van het VVE-programma Uk&Puk. We onderhouden een zeer goede relatie met de peuterspeelzalen (voorscholen) en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht.

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

- We beschikken

6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse- en naschoolse opvang. De school is vanaf 7.30 uur open voor leerlingen (en ouders). De tussenschoolse opvang regelen we op school, wij werken met een continuïteitsrooster en eten en drinken met de kinderen tijdens de middagpauze.

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

- 1.Op onze school is voorschoolse opvang mogelijk
- 2 .Op onze school is naschoolse opvang mogelijk

Stichting WIEL Er zijn drie combinatiefunctionarissen Onderwijs-Sport geïnstalleerd binnen de gemeente Elburg en zij

zijn ondergebracht binnen Stichting WIEL. Tim Jansink, Andrea Voorn en Matthijs Bastiaan kunnen (basis)scholen ondersteunen in het aanbieden van kwalitatief bewegingsonderwijs en naschools beweegaanbod. Ook kan er door hun inzet meer kwaliteit worden geboden op jaarlijks terugkerende beweegactiviteiten als sportdagen en de 'Koningsspelen'. Verder is er bij Stichting WIEL een sport- en speluitleen waar scholen bij activiteiten tegen redelijke tarieven gebruik van kunnen maken.

6.13 Personeelsplanning

Op basis van het Bestuursformatieplan, als afgeleide van de Begroting, worden afspraken gemaakt over de toedeling van formatie aan de scholen. Deze toedeling wordt verwerkt in een formatie-verdelingsplan. Hierin staat het beschikbare formatiebudget voor de school. Vervolgens wordt de formatie "gevuld" met het beschikbare personeel dat aan de kwantitatieve en kwalitatieve eisen van de school voldoet. Dit is een complex proces waarbij onder tijdsdruk voldaan dient te worden aan de onderwijsinhoudelijke eisen, rechtspositionele kaders en wensen en mogelijkheden van de medewerkers.

Benodigde ontwikkeling.

- Voortdurend streven naar een vereenvoudiging van de werkwijze

6.14 Samenwerking VO scholen

6.15 Medezeggenschap

Stichting Proo kent een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad, medezeggenschapsraden op scholen, een deelraad-medezeggenschapsraden en ouderraden.

Benodigde ontwikkeling.

- Het leveren van een bijdrage voor een goede overlegstructuur en communicatie tussen Stichting Proo en verschillende geledingen van medezeggenschap.

6.16 Ontwikkelingen / Forecast

- Het tekort aan leerkrachten zal naar verwachting toenemen. Er zullen out of the box maatregelen bedacht en geïmplementeerd moeten worden om te voorzien in leerkrachten.
- Normalisering rechtspositie ambtenaren per januari 2020. Dit brengt een groot aantal rechtspositionele gevolgen met zich mee die van invloed zijn op bijvoorbeeld het beleid ten aanzien van de vervanging van personeel.
- De transitie van een zelfstandige Stichting Proo in een holdingstructuur met twee regionale VO-scholen. Dat betekent dat er een herschikking van taken op het niveau van RvT, CvB en staf zal plaatsvinden.
- De implementatie van de huidige CAO (welke een looptijd kent tot 1 maart 2019) en de implementatie van de CAO na 1 maart 2019. In elk geval dient in de aanloop van het schooljaar 2018/2019 het werkverdelingsplan ingevoerd te worden.
- De trend van het dalende leerlingaantal is niet gestopt. Wel is de daling wat minder geworden. Een aantal scholen heeft een leerlingaantal van om en nabij de kritische grens van 50 leerlingen. Sluiting van scholen vraagt extra aandacht inzake kwaliteit, verzuim, communicatie en personeelsplanning.

6.17 Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in de schoolleiding

Stichting Proo verzorgt per 1 januari 2019 openbaar basisonderwijs op 18 scholen verspreid over 25 locaties op de Noord-Veluwe. In de functie van directeur zijn 16 vrouwen en 8 mannen benoemd.

Dit betekent dat, gelet op het gestelde in de artikel 30 WPO, lid 1, er geen sprake is van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in de functie van directeur en er derhalve geen document inzake de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding opgesteld hoeft te worden.

7 Financieel beleid

7.1 Algemeen

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van de Stichting Proo. De bestuurder is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen.

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

De begroting van de stichting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de controller door de bestuurder vastgesteld en goedgekeurd door de Raad van Toezicht. Deze begroting is qua resultaat taakstellend.

De schoolbegroting passende binnen de begroting van de Stichting Proo wordt opgesteld en vastgesteld in overleg tussen controller en directie van de school. De begroting is richtinggevend voor de realisatie. Binnen onderdelen kan geschoven worden mits geen geweld aan de beleidsdoelstellingen gedaan wordt. Bij dreigende overschrijdingen vindt overleg plaats tussen directie en businesscontroller om de mogelijkheden te bekijken. De begroting bevat de kostensoorten zoals opgenomen bij personele middelen en materiële middelen.

7.2 Personele middelen

Alle rijksbijdragen worden bovenschools beheerd. Een klein deel heeft betrekking op personele kosten ten aanzien van vergoedingen aan vrijwilligers, scholing te organiseren door de school, kosten kantine en overige personele kosten zijn ter beschikking gesteld aan de school. De overige middelen worden bovenschools beheerd. De ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau en het administratiekantoor ObT.

In overleg tussen school, adviseur HRM, businesscontroller en regiodirectie wordt in het voorjaar formatie toebedeeld aan de school op basis van:

1. Het aantal verwachte leerlingen en verdeling over de leerjaren in het nieuwe schooljaar voor de groepsformatie, directie en interne begeleiding;
2. Toegekende arrangementen voor leerlingen en eventuele projecten;
3. Kaders van het bestuursformatieplan, dat met name gebaseerd is op de meerjarenbegroting van de totale stichting. Hierbij wordt rekening gehouden met specifieke omstandigheden op de school.

De personeelsgeleding van de MR beschikt over instemmingsrecht inzake de vaststelling of wijziging van de samenstelling van de formatie.

De businesscontroller bewaakt maandelijks de formatie-inzet van de scholen en de besteding van de schoolbudgetten. Aanstellingen van personeelsleden anders dan voor verzuim worden op voordracht van de school beoordeeld door stafmedewerker HRM en businesscontroller.

7.3 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is € 0,00 per jaar. Vanaf het derde kind wordt een bijdrage gevraagd van € 15,00. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks (op de algemene ouderavond) legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

Onze school kent ook een overblijfgeregeling. Leerlingen die willen overblijven tussen de middag moeten hiervoor een vastgesteld bedrag betalen (zie bijlage). Dit geldt wordt beheerd door de overblijfcoördinator, in overleg met de directeur. Jaarlijks wordt de besteding van de gelden gecontroleerd door een MR-lid uit de oudergeleding en de directeur. Van het geld krijgen de overblijfhouders een kleine vergoeding, daarnaast wordt er speelmateriaal van aangeschaft.

7.4 Sponsoring

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

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er

mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen.

Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.

- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant. Op onze school is geen sprake van sponsoring in wat voor vorm dan ook.

7.5 Begrotingen

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de algemeen directeur vastgesteld.

De vastgestelde begroting is taakstellend voor de algemeen directeur en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

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

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

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

De meerjaren investeringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de zogenaamde nulmetingen. Vanaf het jaar 2005 zijn de investeringen geactiveerd en op basis van de gekozen afschrijvingstermijnen wordt bepaald wanneer de investering is afgeschreven.

7.6 Materiële middelen

Ook een deel van de rijksbijdragen betrekking hebbende op materiële kosten op het gebied van huur, schoonmaakartikelen, heffingen, energie, afschrijvingen, ic-licenties, representatie, kopieerkosten klein gebruiksmateriaal, verbruiksmateriaal en kopieerkosten zijn ter beschikking gesteld aan de scholen. De begroting wordt geïnformeerd over de MR.

De businesscontroller bewaakt periodiek de besteding van de schoolbudgetten.

Investeringen op het gebied van ICT, leermiddelen en meubilair worden bovenschools beoordeeld door de regiodirecteuren en controller op noodzaak en doel en het kader van de bovenschoolse budgetten.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

Kwaliteitsactiviteiten zijn in een cyclus uitgezet, afgestemd op de plancycclus (schoolplan, e.d.). In deze fase worden activiteiten op het gebied van kwaliteitszorg periodiek, cyclisch en doelgericht ingezet, gekoppeld aan beleidsontwikkeling (schoolplannen, verbeterplannen). Resultaten (denk aan opbrengsten) en informatie over de kwaliteit van processen (denk aan lesbezoeken en tevredenheids-peilingen) zijn op schoolniveau beschikbaar en worden vooral benut voor het verantwoordingsproces. Schoolleiders worden aangesproken op de resultaten en de medewerkers worden geïnformeerd. Dit proces vindt periodiek plaats en wordt veelal geïnitieerd door het bestuur. Kwaliteitszorg helpt ons vooral terug te kijken.

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

EDI instructiemodel (verbetering van de instrc

Iris connect

Aandachtspunt	Prioriteit
Verbeteren primaire proces niet door eindeloos toetsen, maar door beter onderwijs te geven	hoog

8.2 Kwaliteitscultuur

Kwaliteitszorg is meer dan een optelsom van procedures, systemen en metingen: de structuren. Kwaliteitszorg is de motor van onderwijsontwikkeling en de basis voor professionele samenwerking. Kwaliteitszorg is een persoonlijke houding van waaruit je samen probeert het elke dag een stukje beter te doen. Het is een cultuur van werken waarin je op een open, samenwerkingsgerichte manier inzet voor de ontwikkeling van onderwijs in de ontwikkeling van kinderen.

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

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

8.3 Verantwoording en ontwikkeling

In de omgang met data maken we een onderscheid te maken tussen 2 hoofddoelen waar je die data gebruikt: verantwoording, resp. ontwikkeling.

Bij verantwoording heeft de school te maken met een ander, een 'tegenover' aan wie je je ver-antwoordt (inspectie/bestuur). Bij verantwoording is altijd spraken van een norm, een criterium waar je wel of niet aan voldoet.

Bij ontwikkeling vergelijk je jezelf niet met een externe norm maar met jezelf in een vorige fase in je streven om bepaalde ambities te realiseren. Je kijkt dan of je vooruitgang boekt. Ontwikkeling is niet eindig en gemarkeerd zoals een norm dat is. Ontwikkeling is gerelateerd aan je ambitieniveau.

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

1. Onze school gebruikt betrouwbare en relevante data en informatie
2. Onze school stelt jaarlijks een jaarplan op
3. Onze school stelt jaarlijks een jaarverslag op
4. Onze school betreft haar stakeholders bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)
5. Onze school betreft externen bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)

8.4 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2017 de basiskwaliteit op 17 standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan. We zijn voornemens om de basiskwaliteit 1 x per twee jaar te meten met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten

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

8.6 Wet- en regelgeving

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

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Het 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

8.7 Quick Scan/Zelfevaluatie en Schooldiagnose

Op dit moment is er nog geen Schooldiagnose in WMK afgenomen. De Schooldiagnose komt in onze meerjarenplanning. Op basis van de uitslagen stellen we dan actiepunten vast.

Aandachtspunt	Prioriteit
We nemen de schooldiagnose af en stellen op basis van de uitslag actiepunten op.	gemiddeld

8.8 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor leraren wordt afgenomen in mei 2020-2021.

Aandachtspunt	Prioriteit
Vragenlijst leraren moet worden afgenomen.	laag

8.9 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor leerlingen wordt afgenomen in mei 2020-2021.

Aandachtspunt	Prioriteit
Vragenlijst voor leerlingen moet worden afgenomen.	laag

8.10 Vragenlijst Ouders

Aandachtspunt	Prioriteit
Vragenlijst voor ouders wordt afgenomen.	laag

8.11 Evaluatieplan 2019-2023

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

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2020	April 2021	April 2022	April 2023
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit		X		
Onderwijskundig beleid	Sociaal-emotionele ontwikkeling	X			
Onderwijskundig beleid	Actief Burgerschap en Sociale Cohesie			X	
Onderwijskundig beleid	Leerstofaanbod		X		
Onderwijskundig beleid	Taalleesonderwijs	X			
Onderwijskundig beleid	Rekenen en wiskunde		X		
Onderwijskundig beleid	Wereldoriëntatie				X
Onderwijskundig beleid	Kunstzinnige vorming	X			
Onderwijskundig beleid	Bewegingsonderwijs			X	
Onderwijskundig beleid	Wetenschap en Techniek		X		
Onderwijskundig beleid	Engelse taal			X	
Onderwijskundig beleid	Gebruik leertijd			X	
Onderwijskundig beleid	Pedagogisch handelen	X			
Onderwijskundig beleid	Didactisch handelen				X
Onderwijskundig beleid	Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen			X	
Onderwijskundig beleid	Klassenmanagement		X		
Onderwijskundig beleid	Zorg en begeleiding				X
Onderwijskundig beleid	Afstemming - HGW		X		
Onderwijskundig beleid	Passend onderwijs				X
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit		X		
Onderwijskundig beleid	Opbrengstgericht werken	X			

Hoofdstuk	Beleidsterreinen	April 2020	April 2021	April 2022	April 2023
Onderwijskundig beleid	Opbrengsten	X	X	X	X
Personeelbeleid	Integraal personeelsbeleid		X		
Personeelbeleid	Schoolleiding	X			
Personeelbeleid	Beroepshouding				X
Organisatie en beleid	Schoolklimaat	X			
Organisatie en beleid	Sociale en fysieke veiligheid		X		X
Organisatie en beleid	Interne communicatie				X
Organisatie en beleid	Externe contacten			X	
Organisatie en beleid	Contacten met ouders	X			
Zorg voor kwaliteit	Kwaliteitszorg				X
Zorg voor kwaliteit	Wet- en regelgeving			X	
		9	9	8	9

9 Strategisch beleid

9.1 Strategisch beleid

10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	10-14 onderwijs	hoog
	Integraal Kind Centrum (IKC) ontwikkelen	hoog
Daltononderwijs	Daltonbasis op orde	gemiddeld
	Evalueren/reflecteren	gemiddeld
	Daltonboek/beleidsplan	laag
Taallesonderwijs	Nieuwe taalmethode	gemiddeld
Klassenmanagement	EDI instructie model	hoog
Samenwerking	Ambassadeursschap Alzheimerstichting	gemiddeld
Quick Scan/Zelfevaluatie en Schooldiagnose	We nemen de schooldiagnose af en stellen op basis van de uitslag actiepunten op.	gemiddeld
Vragenlijst Leraren	Vragenlijst leraren moet worden afgenomen.	laag
Vragenlijst Leerlingen	Vragenlijst voor leerlingen moet worden afgenomen.	laag
Vragenlijst Ouders	Vragenlijst voor ouders wordt afgenomen.	laag
Leerstofaanbod	Het onderwijs is gericht op kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten	gemiddeld
	De doelen voor het onderwijs zijn opgenomen in het schoolplan	hoog
	Het aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen	hoog
Didactisch handelen	De leraren structureren hun handelen m.b.v. informatie die ze over leerlingen hebben	hoog
	De leraren zorgen ervoor, dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau van de leerlingen	hoog
	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
Zorg en begeleiding	De school gebruikt voor rekenen betrouwbare en valide toetsen	hoog
	De leraren vergelijken de behaalde resultaten met de verwachte ontwikkeling	gemiddeld
	Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van de groep als geheel	gemiddeld
	Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van individuele leerlingen	gemiddeld
	De school zoekt naar mogelijk verklaringen van stagnatie van de ontwikkeling van (een groep) leerlingen	gemiddeld
	De school stelt vast wat er moet gebeuren om eventuele achterstanden bij leerlingen te verhelpen	gemiddeld

11 Meerjarenplanning 2019-2020

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	10-14 onderwijs
Daltononderwijs	Daltonbasis op orde
	Evalueren/reflecteren
	Daltonboek/beleidsplan
Taallesonderwijs	Nieuwe taalmethode
Klassenmanagement	EDI instructie model
Samenwerking	Ambassadeursschap Alzheimerstichting

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	10-14 onderwijs
	Integraal Kind Centrum (IKC) ontwikkelen
Daltononderwijs	Daltonbasis op orde
	Daltonboek/beleidsplan
Taallesonderwijs	Nieuwe taalmethode
Klassenmanagement	EDI instructie model

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	10-14 onderwijs
	Integraal Kind Centrum (IKC) ontwikkelen
Daltononderwijs	Daltonbasis op orde
	Daltonboek/beleidsplan
Klassenmanagement	EDI instructie model

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	10-14 onderwijs
Daltononderwijs	Daltonbasis op orde
	Daltonboek/beleidsplan
Klassenmanagement	EDI instructie model

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.



proo

primair openbaar onderwijs
veluwe



FORMULIER instemming/ vaststelling van het schoolplan 2019-2023

Brinnummer: 18GW00

Naam school: Daltonschool Innova

Per adres: Arent toe Boecoplaan 41

PC + Plaats: 8081 VZ Elburg

Instemming medezeggenschapsraad

Hierbij verklaart de Medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **schoolplan**.

Namens de medezeggenschapsraad:

Naam: **G.J. De Jong**

Functie: voorzitter van de MR

Datum: **Maart 2020**

Handtekening:

Vaststelling bevoegd gezag:

Het college van bestuur van de Stichting Proo Noord Veluwe stelt hierbij het **schoolplan** van bovengenoemde school definitief vast.

Namens het bevoegd gezag;

Naam: **T. Huiskamp**

Functie: **Regio dir.**

Datum: **maart 2020**

Handtekening: