

Schoolplan 2015-2019

Basisschool Anne de Vries Epe

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	4
1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan	4
1.4 Bijlagen	4
1.5 Klik hier om de titel te wijzigen...	4
2 Schoolbeschrijving	5
2.1 Schoolgegevens	5
2.2 Kenmerken van het personeel	5
2.3 Kenmerken van de leerlingen	6
2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving	6
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	6
2.6 Landelijke ontwikkelingen	6
2.7 Verbeterpunten	7
3 Onderwijskundig beleid	8
3.1 De missie van de Anne de Vriesschool	8
3.2 De visies van de school	8
3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit	8
3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling	8
3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie	9
3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod	9
3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	10
3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs	11
3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde	11
3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie	11
3.11 ICT	12
3.12 Cultuureducatie	12
3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs	12
3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek	12
3.15 De kernvakken: Engelse taal	13
3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd	13
3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen	13
3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen	14
3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	14
3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement	14
3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding	14
3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming	15
3.23 Talentontwikkeling	15
3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs	15
3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken	16
3.26 De opbrengsten: Opbrengsten	16
4 Personeelsbeleid	18
4.1 Integraal Personeelsbeleid	18
4.2 De organisatorische doelen van de school	18
4.3 De schoolleiding	18
4.4 Beroepshouding	19

4.5 Professionele cultuur	19
4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires	19
4.7 Werving en selectie	19
4.8 Introductie en begeleiding	19
4.9 Taakbeleid	20
4.10 Collegiale consultatie	20
4.11 Klassenbezoek	20
4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen	20
4.13 Het bekwaamheidsdossier	20
4.14 Functioneringsgesprekken	21
4.15 Beoordelingsgesprekken	21
4.16 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering	21
4.17 Teambuilding	22
4.18 Verzuimbeleid	22
5 Organisatie en beleid	23
5.1 Organisatiestructuur	23
5.2 Groeperingsvormen	23
5.3 Schoolklimaat	23
5.4 Sociale en fysieke veiligheid	23
5.5 ARBO-beleid	24
5.6 Interne communicatie	24
5.7 Externe contacten	24
5.8 Contacten met ouders	25
5.9 Overgang PO-VO	25
5.10 Voor- en vroegschoolse educatie	25
5.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang (buitenschoolse opvang)	25
6 Financieel beleid	26
6.1 Financieel beleid Stichting ProCon	26
7 Zorg voor kwaliteit	27
7.1 Kwaliteitszorg algemeen	27
7.2 Meervoudige publieke verantwoording	27
7.3 Wet- en regelgeving	27
7.4 Strategisch beleid	28
7.5 Inspectiebezoeken	28
8 Verbeterpunten 2015-2019	29
9 Meerjarenplanning 2015-2016	30
10 Meerjarenplanning 2016-2017	31
11 Meerjarenplanning 2017-2018	32
12 Meerjarenplanning 2018-2019	33
13 Formulier "Instemming met schoolplan"	34
14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	35

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2015-2019 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Stichting ProCon en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de beleidsterreinen beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act).

De onderscheiden beleidsterreinen in dit schoolplan komen (deels) overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezichtkader. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we de competenties (in de geest van de wet Beroepen in het onderwijs) die wij hanteren voor de persoonlijke ontwikkeling van onze werknemers. Deze competenties vormen de rode draad in ons personeelsbeleid

1.2 Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van Stichting ProCon, in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van ambities (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten en daarmee op onze verbeterdoelen (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2015-2019. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak (zie hoofdstuk Jaarplannen 2015-2019) willen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan opstellen. In een jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan is opgesteld door de directie van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie van de school en een bijdrage geleverd via de zelfevaluatie. De komende vier jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan. Met behulp van de jaarlijkse evaluatie stellen we per jaar vast wat er (niet) goed gaat en bepalen we onze verbeterdoelen, in relatie met ons schoolplan en de voorgenomen verbeterpunten (zie hoofdstuk Jaarplannen 2015-2019).

1.4 Bijlagen

Ons schoolplan is een rompplan. Daarom verwijzen we naar de volgende beleidsstukken (bijlagen)

1. Het School Ondersteunings Profiel
2. Kenmerken leerlingen
3. Kenmerken ouders
4. Het strategisch beleidsplan van Stichting ProCon
5. Het inspectiebezoek van 17 november 20
6. Het financieel beleidsplan Procon
7. Verzuimbeleid Procon
8. Taalbeleidsplan
9. Rekenbeleidsplan
10. Gedragsprotocol
11. Beleid burgerschap
12. Dyslexieprotocol
13. Grote kijkwijzer
14. Uitslagen ouderenquête

1.5 Klik hier om de titel te wijzigen...

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting ProCon
Algemeen directeur:	interim bestuur
Adres + nr.:	Westerenkweg 17
Postcode + plaats:	8172 VT Vaassen
Telefoonnummer:	0578-575806
E-mail adres:	administratie @stichting-procon.nl (mailto:wleeflang@stichting-procon.nl)
Website adres:	www.stichting-procon.nl (http://www.stichting-procon.nl)

Gegevens van de school	
Naam school:	Chr. basisschool Anne de Vries
Directeur:	S. Neutel (interim)
Adres + nr.:	Hoofdstraat 155
Postcode + plaats:	8162 AE Epe
Telefoonnummer:	0578-612776
E-mail adres:	directie@annedevries-epe.nl (mailto:directie@annedevries-epe.nl)
Website adres:	www.annedevriesschool.nl (http://www.annedevriesschool.nl)

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur. Het team bestaat uit 15 mensen:

- 4 voltijd groepsleerkrachten
- 13 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 2 intern begeleider
- 1 onderwijsassistent
- 1 administratief medewerker
- 1 conciërge

Van de 15 medewerkers zijn er 13 vrouw en 2 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2015).

Per 1-9-2015	dir	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		1	
Tussen 50 en 60 jaar	1	3	
Tussen 40 en 50 jaar			2
Tussen 30 en 40 jaar		4	
Tussen 20 en 30 jaar		3	1
Totaal	1	11	3

Per 1-9-2015	dir	OP	OOP
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	1	11	3

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

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 198 leerlingen. Van deze leerlingen hebben 4 leerlingen een gewicht van 0,3 en 2 leerlingen een gewicht van 1,2. De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs hebben we beschreven in het document Kenmerken Leerlingen (zie bijlage). In dit document staan de kenmerken per groep beschreven en de consequenties voor de groep(en) en de school. Het leerlingenaantal van de school loopt licht terug. Dat wordt veroorzaakt door het geringe aanbod van leerlingen. In algemene zin hebben wij, op grond van de kenmerken van de leerlingen, de volgende aandachtspunten:

- Extra aandacht besteden aan het vak taal
- Aandacht besteden aan gedragsregulering (sociaal-emotionele ontwikkeling)
- Extra aandacht besteden aan boeiend onderwijs, breder aanbod (cultuur)

Bijlagen

1. kenmerken leerlingen

2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving

Onze school staat vlakbij het centrum van Epe. Verreweg de meeste ouders hebben en MBO dan wel HBO opleiding. De laatste jaren blijft het leerlingaantal redelijk stabiel. We verwachten zelfs een lichte stijging door nieuwbouw in een nieuwe wijk in de buurt van onze school. Ook een andere school van onze stichting zal daar van profiteren.

Bijlagen

1. kenmerken ouders

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
* Resultaatgerichte school	* communicatie
* Sterke zorgstructuur	* borging van gemaakte afspraken over onderwijs
* Team dat zich optimaal inzet	* Partnerschap met ouders
* Goed onderhouden (net) schoolgebouw	* Onze school is niet echt innovatief

KANSEN	BEDREIGINGEN
* boeiend onderwijs, scholing breinonderwijs, cultuuraanbod	* Financiën
* Toenemende aandacht voor verschillen in onderwijsbehoefte kinderen	* toenemende verschillen in onderwijsbehoefte kinderen
* Meer behoefte aan brede schoolactiviteiten (ouders	* leerlingenaantallen onzeker

2.6 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor opbrengstgericht werken
2. Veel aandacht voor handelingsgericht werken (differentiatie-model)

3. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. Invoer passend onderwijs
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. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)

2.7 Verbeterpunten

Verbeterpunt	Prioriteit
aandacht voor brede ontwikkeling, cultuur, 21st century skills, breinonderwijs	gemiddeld
intensiever gebruik maken van "scholen op de kaart".	gemiddeld

3 Onderwijskundig beleid

3.1 De missie van de Anne de Vriesschool

DE MISSIE VAN ONZE SCHOOL

De Anne de Vriesschool is een school voor:

- Sfeer
- Veiligheid
- Ontwikkeling

Streefbeelden
1. In 2019 werken de leerkrachten met drie instructie- en verwerkingsniveaus..
2. In 2019 werken de leerkrachten met een groepsplan volgens een vaststaand format.
3. In 2019 geven wij nog steeds passend onderwijs
4. In 2019 passen we opgedane kennis over brein, 21st century skills en cultuurdisciplines toe in ons aanbod.

3.2 De visies van de school

DE VISIE VAN ONZE SCHOOL

Wij gaan uit van de Bijbel, de bron waaruit wij denken en handelen. Wij dragen binnen ons christelijk onderwijs de verantwoording te werken aan een optimale, eigen ontwikkeling van de talenten van elk kind. Gelijkaardigheid en respect zijn belangrijke uitgangspunten in onze omgang met elkaar. Wij gaan uit van de onderwijsbehoefte van elk kind. Wij vinden het belangrijk dat de sfeer in school, in de groepen en op het plein, die veiligheid biedt, zodat elk kind zich vaardigheden, kennis en inzichten eigen kan maken.

3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een christelijke basisschool. Voor ons betekent dit, dat ons onderwijs is gebaseerd op een christelijke levensbeschouwing. De aandacht voor christelijke vorming is verweven in ons onderwijs. We besteden structureel en expliciet aandacht aan godsdienstige vorming. We zien een sterke relatie tussen godsdienstige vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving), ontwikkeling van sociale vaardigheden, actief burgerschap en sociale cohesie. In de praktijk betekent dit, dat we elke ochtend een dagopening hebben. Hierbij worden liederen gezongen, we bidden samen en er wordt twee a drie keer per week een bijbelverhaal verteld. Wij maken hierbij gebruik van de godsdienstmethode Trefwoord. Er wordt naast de christelijke geloofsuitingen ook aandacht besteed aan andere geestelijke stromingen. We vinden het belangrijk om de kinderen de boodschap van het Evangelie mee te geven en het Christen-zijn uit te dragen in onze relatie met de leerlingen, de ouders en met elkaar. We vinden het belangrijk dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. Tevens biedt de school plaats aan kinderen van verschillende signatuur. Het karakter van de school wordt tijdens de aanmeldingsgesprekken met de ouders van nieuwe leerlingen besproken. Ouders moeten bij inschrijving van hun kind verklaren de grondslag van de school te respecteren. Onze ambities zijn:

1. Wij besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
2. Wij besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
3. Wij besteden gericht aandacht aan actief burgerschap
4. Wij laten leerlingen bewust kennismaken met de verschillen in de samenleving

3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling

van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps- en leerlingbespreking besproken door leerkracht en IB'er. In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. Onze ambities zijn:

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (zie lessentabel)
2. Onze school beschikt over de Kanjertraining, een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling
4. We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect, dan volgt er actie (groepsplan)
5. We houden bij hoeveel individuele handelingsplannen er per jaar in een groep uitgevoerd worden
6. We houden bij hoeveel groepsplannen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling er per jaar in een groep uitgevoerd worden

3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale cohesie hebben we allereerst de risico's van de omgeving in kaart gebracht. Op basis van de risico's hebben we vervolgens onze visie, onze doelen (ambities) en ons aanbod vastgesteld. (Zie bijlage). Onze visie luidt: leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over, en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. Onze ambities (doelen) zijn:

1. Wij voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
2. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden.
3. Wij voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
4. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
5. Wij richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.
6. Wij besteden gericht aandacht aan filosofie en "geluk" (lessen filosofie – gelukslessen)

Per ambitie (doel) hebben we een aanbod geformuleerd. Onze ambities (doelen) en het daarbij passende aanbod staat vermeld op onze website. We beschikken over een document Actief Burgerschap en Sociale Integratie. Onze pijlers zijn de basiswaarden, te weten:

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

Bijlagen

1. beleidsplan burgerschap

3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod

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

1. Onze methodes voldoen aan de kerndoelen (zie overzicht)
2. Wij gebruiken voor Taal en Rekenen methodegebonden toetsen (zie overzicht)
3. Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn

4. Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen
5. Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling
6. De school besteedt aandacht aan actief (goed) burgerschap
7. Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT
8. Het leerstofaanbod voorziet in aandacht voor intercultureel onderwijs
9. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs

3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Onderbouwd	Cito-toetsen Taal voor kleuters (1-2)	
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)	
	Taal in Beeld	Cito-toetsen DMT groep 3/tm 8	x
		Cito-eindtoets	
Technisch lezen	Veilig leren lezen	Cito-DMT	
	Estafette	Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Cito-toetsen Begrijpend lezen	
		Cito-eindtoets	
Spelling	Spelling in Beeld	Cito-toetsen Spelling	x
		Cito-eindtoets	
Schrijven	Pennenstreken		
Engels	Take it easy	Methodegebonden toetsen	X
Rekenen	Alles telt	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	
		Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (1-2)	
		Cito-eindtoets	
Geschiedenis	Speurtocht	Methodegebonden toetsen	
Aardrijkskunde	De blauwe planeet	Methodegebonden toetsen	X
Natuuronderwijs	Natuniek	Methodegebonden toetsen	
Wetenschap & Techniek		Methodegebonden toetsen	
Verkeer	Wijzer door het verkeer	Methodegebonden toetsen, verkeersexamen VVN	
Tekenen	moet je doen		
Handvaardigheid	idem		
Muziek	idem		
Drama	idem	aansluiting leerlijnen 7ddisciplines vanuit CMK project.	
Bewegingsonderwijs	Basislessen		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kanjertraining		
Godsdienst	Trefwoord		

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen

3.8 De kernvakken: Taallesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt 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. Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een taalbeleidsplan
2. Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator
3. De leraren werken in de groepen 1 en 2 structureel met de methode Onderbouwd
4. De leraren beschikken over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen
5. We hebben normen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal
6. De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8)
7. De school beschikt over een Protocol Dyslexiebeleid

3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde

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

1. Wij beschikken over een moderne, eigentijdse methode (groep 1 t/m 8)
2. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van leerlijnen (en Onderbouwd)
3. Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren
4. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS
5. Per groep hebben we voor de Cito-toetsen normen vastgesteld
6. Wij gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
7. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)
8. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen (HGW)

3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie, gezond gedrag en verkeer. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke (leef)omgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed. Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde
2. Wij beschikken over een moderne methode voor geschiedenis
3. Wij beschikken over een moderne methode voor natuurkunde en biologie
4. Wij besteden gericht aandacht aan gezond gedrag (via projecten)
5. Wij besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs
6. De lessentabel verheldert hoeveel tijd er per groep besteed wordt aan de verschillende onderdelen van wereldoriëntatie
7. Bij wereldoriëntatie zorgen we voor transfer naar de onderdelen van taallesonderwijs en rekenen en wiskunde

Beoordeling

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

3.11 ICT

ICT neemt in ons onderwijs een steeds belangrijkere plaats in. De maatschappij van nu vraagt van onze leerlingen ICT-kennis en -vaardigheden, daarom leren we onze leerlingen planmatig om te gaan met ICT-middelen. De leraren gebruiken ICT in hun lessen en borgen, dat de leerlingen aan de slag (kunnen) gaan met de computer(s), de ICT-programma's en de bijbehorende software. Onze ambities zijn:

1. De leraren maken optimaal gebruik van het digitale bord
2. De leerlingen kunnen werken met Internet, Word, Excel en PowerPoint
3. De leerlingen werken met software bij taal, rekenen, lezen en wereldoriëntatie
4. We beschikken over een Internetprotocol
5. De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en -vaardigheden
6. De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software

3.12 Cultuureducatie

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen, in lijn met het rapport van de Onderwijsraad: Een smalle kijk op onderwijskwaliteit (2013). Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen). Onze ambities zijn:

1. Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie)
2. Wij geven muzieklessen (inclusief het leren gebruiken van instrumenten)
3. Wij beschikken over een methode voor het vak Muziek
4. Wij besteden aandacht aan dramatische expressie

Verbeterpunt	Prioriteit
Via het project Cultuur met Kwaliteit leerlijnen voor de 7 disciplines invoeren	gemiddeld

3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs

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

1. Wij beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen
2. Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding (zie rooster)
3. Alle leraren zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen
4. Wij beschikken over een vakdocent Lichamelijke opvoeding
5. Wij beschikken over een uitgewerkt curriculum Lichamelijke opvoeding
6. Wij gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs

Beoordeling

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

3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek

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

1. Wij beschikken over een doorgaande lijn voor wetenschap en techniek
2. Wij hanteren een methode voor wetenschap en techniek (Natuniek)
3. Wij beschikken over een techniekcoördinator
4. Wij toetsen de kennis en vaardigheden m.b.t. wetenschap en techniek
5. Wij koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills
6. Wij beschikken over een beleidsplan Wetenschap en techniek

Verbeterpunt	Prioriteit
oriëntatie op 21st century skills	gemiddeld

3.15 De kernvakken: Engelse taal

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

1. In groep 7 en 8 besteden we structureel aandacht aan de Engelse taal (Take it easy), voor deze lessen Engelse taal zetten we een gastdocent van het RSG in. (docent voortgezet onderwijs).

3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd geven (te plannen) om zich het leerstofaanbod eigen te maken. We werken vanuit een lessentabel (zie bijlage), een weekoverzicht en een dag voorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen. Onze ambities zijn:

1. De leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en)
2. De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
3. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessentabel)
4. De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster
5. De leraren plannen extra tijd voor taal (gelet op de behoeften van onze populatie)
6. De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

Beoordeling

De ambities worden eens per vier jaar geëvalueerd

Omschrijving	Resultaat
via dashboard	goed / uitstekend
vanuit ouderenquête, zelf toevoegen	goed / uitstekend

Verbeterpunt	Prioriteit
In 2016 hebben wij de lessentabel verder geëxpliciteerd	hoog

3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen

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

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

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar geëvalueerd door het team.

Verbeterpunt	Prioriteit
document pedagogisch handelen	gemiddeld

3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs (werken met groepsplannen). We differentiëren bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken. Onze ambities zijn:

1. Lessen zijn goed opgebouwd
2. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
3. De leraren geven directe instructie
4. De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen
5. De leerlingen werken zelfstandig samen
6. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
7. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
8. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
9. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie

3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen

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

1. De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2. De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken
3. De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie)
4. De taken bevatten keuze-opdrachten
5. De leraren laten de leerlingen, waar mogelijk, samenwerken en elkaar ondersteunen
6. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen

3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren. Onze ambities zijn:

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

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
ontwikkelen van de vaardigheden om probleemgedrag te voorkomen (nascholing)	gemiddeld

3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. In de eerste plaats moeten de leraren daarom de leerlingen goed kennen (wat is hun niveau?, wat zijn de kenmerken van de leerlingenpopulatie?). Daarna moeten de leerlingen goed gevolgd worden: hoe verloopt het ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt zorg en

begeleiding. Deze zorg kan gericht zijn op leerlingen die wat minder kunnen, maar ook op leerlingen die wat meer kunnen. Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren we het CITO-LVS. Leerlingen met een E- of D-score, leerlingen die sterk terugvallen en leerlingen met een A-plus-score komen in aanmerking voor extra zorg. De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leraar. De intern begeleider heeft een coördinerende taak. Onze ambities zijn:

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

3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, de meergroep (verdiept arrangement) en de weergroep (intensief arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Onze ambities zijn:

1. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
2. De leraren geven directe instructie
3. De leerlingen werken zelfstandig samen
4. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
5. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
6. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
7. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie

3.23 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor de organisatie in de klas en voor het ICT-gebruik. Onze ambities zijn:

1. De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen
2. De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen
3. De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten
4. Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen
5. Onze school beschikt over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten	gemiddeld
Onze school beschikt over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills	gemiddeld
Op onze school besteden we gericht aandacht aan Cultuureducatie	gemiddeld

3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs

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

1. Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel
2. Onze school biedt basisondersteuning
3. Onze school biedt extra ondersteuning voor leerlingen met gehoorstoornissen
4. Onze school beschikt over een strategisch beleid om de extra ondersteuning uit te breiden
5. De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel
6. De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen

Bijlagen

1. schoolondersteuningsprofiel

3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets is een doel (een norm) vastgesteld. In bepaalde gevallen is deze afgeleid van de inspectienormen (zie Analyse en waardering van opbrengsten primair onderwijs) en waar dat niet het geval is, hebben we zelf doelen (normen) vastgesteld. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons Cito leerlingvolgsysteem. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB'er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

1. Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren)
2. Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen
3. Meer automatiseren
4. Methode-aanbod uitbreiden
5. Differentiatie aanpassen

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

Verbeterpunt	Prioriteit
taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden LB ers communiceren met team	gemiddeld
taal-, reken-, gedragscoördinator inzetten voor klassenbezoek en coaching	gemiddeld

3.26 De opbrengsten: Opbrengsten

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

1. De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
2. De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
3. De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken)
4. Leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
5. De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar
6. De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
7. De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs

Voor een overzicht van de kengetallen (en de analyse daarvan) verwijzen we naar:

- Overzicht scores eindtoetsen
- Overzicht kengetallen sociaal-emotionele ontwikkeling
- Overzicht tussentoetsen (kerntoetsen)
- Overzicht kengetallen m.b.t. leerlingen met een specifieke behoefte
- Overzicht kengetallen doorstroming

- Overzicht kengetallen adviezen VO
- Overzicht kengetallen functioneren VO

Onze kengetallen geven we jaarlijks weer in een apart katern (c.q. het jaarverslag). Dit katern is een bijlage bij ons jaarverslag. Het katern bevat ons beleid m.b.t. de bovenstaande thema's, de kengetallen over de laatste drie of vijf jaar, een diagnose en een analyse van de uitslagen en de voorgenomen verbeterpunten.

4 Personeelsbeleid

4.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school en aan de vastgestelde competenties volgens de SBL.

Overzicht SBL-competenties leerkracht primair onderwijs :

1. Interpersoonlijk competent: Leiding geven en zorgen voor een goede sfeer van omgaan met en samenwerking tussen leerlingen.
2. Pedagogisch competent : Zorgen voor een veilige leeromgeving en bevorderen van persoonlijke, sociale en morele ontwikkeling of: bevorderen van de ontwikkeling tot een zelfstandig en verantwoordelijk persoon.
3. Vakinhoudelijk en didactisch competent: Zorgen voor een krachtige leeromgeving en bevorderen van het leren.
4. Organisatorisch competent : Zorgen voor een overzichtelijke, ordelijke en taakgerichte sfeer en structuur in de leeromgeving.
5. Competent in het samenwerken met collega's: Zorgen dat het werk afgestemd is op dat van collega's; bijdragen aan het goed functioneren van de schoolorganisatie.
6. Competent in samenwerking met de omgeving : In het belang van de leerlingen een relatie onderhouden met ouders, buurt, bedrijven en instellingen.
7. Competent in reflectie en ontwikkeling: Zorgen voor de eigen professionele ontwikkeling en de professionele kwaliteit van de beroepsuitoefening.

De competenties en de criteria zijn verwerkt in een zogenaamde "grote kijkwijzer" (zie bijlagen). Daardoor borgen we dat onze doelen aan bod komen bij de groepsbezoeken. De inhoud van de grote kijkwijzer staat centraal bij vrijwel alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij de werk-, functionerings- en beoordelingsgesprekken. Daarmee borgen we dat de professionele ontwikkeling van de medewerkers een standaard onderdeel vormt van de gesprekkencyclus.

Het is van belang om zo spoedig mogelijk om te zien naar competenties en criteria die het onderscheid verhelderen tussen de bekwaamheid van de startbekwame, de basisbekwame en de vakbekwame leraar. Zodra de CAO hierover helderheid verschaft, zullen we ons competentieboekje aanpassen.

Verbeterpunt	Prioriteit
kijkwijzers aanpassen op CAO: start/basis/vakbekwaam	hoog

Bijlagen

1. grote kijkwijzer
2. IPB plan Procon

4.2 De organisatorische doelen van de school

zie hiervoor het IPB plan van stichting Procon.

4.3 De schoolleiding

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

1. De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes
2. De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school
3. De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
4. De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate
5. De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden

6. De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen
7. De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
8. De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat

4.4 Beroepshouding

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

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

4.5 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de IB'ers en de taalcoördinator klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. De directie heeft de intentie om beleid te formuleren met betrekking tot collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren. Als kernwoorden van een professionele cultuur hebben we met elkaar de volgende kernwoorden tijdens een studiedag geformuleerd: verantwoordelijkheid nemen, vertrouwen geven, aanspreekbaarheid en respect. Deze kernwoorden hebben we verder uitgewerkt en vormen het fundament onder ons functioneren. Typerend voor onze school is tevens dat we leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen. En dat de leraren hun eigen ontwikkeling bijhouden in een portfolio. De schoolleider is geregistreerd schoolleider en de leraren staan ingeschreven in het lerarenregister.

Verbeterpunt	Prioriteit
LB ers gericht inzetten (klassenbezoeken, coaching)	gemiddeld
bekwaamheidsdossiers bijhouden	gemiddeld

4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de pabo's, MBO en ALO de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO'er in de klas wil begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de pabo's. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool.

4.7 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan. Uitgangspunt bij de werving en selectie zijn de SBL competentie. Sollicitanten geven altijd een proefles waaruit blijkt wat er wel en/of niet beheerst wordt. Bij het sollicitatiegesprek is altijd de mr vertegenwoordigd. In het sollicitatiegesprek moeten de sollicitanten de mate van beheersing kunnen aantonen, eventueel a.h.v. bekwaamheidsdossier en portfolio. Ook wordt gekeken of de sollicitant geschikt is v.w.b. identiteit en teamgeest. Referenties worden altijd gecontroleerd.

4.8 Introductie en begeleiding

Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor. Deze mentor stelt de nieuwe collega op de hoogte van missie, de visies en de ambities van de school.

De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De les observaties worden uitgevoerd door de mentor, de IB'er en de directeur.

Startbekwame leraren krijgen een bijzonder budget van 40 uren per jaar (nieuwe CAO). Conform het advies van de CAO-partners zullen we dit laten aanwenden voor lesgeven, voor- en nawerk en professionalisering.

Startbekwame leraren krijgen ook een coach (niet de direct leidinggevende) en de afspraken over de ontwikkeling van start- naar basisbekwaam worden vastgelegd in het POP dat de nieuwe collega zelf ontwikkelt.

4.9 Taakbeleid

Met betrekking tot het taakbeleid heeft onze school gekozen voor het basismodel.

De taken zijn onderverdeeld in lesgevende taken, groepstaken en deskundigheidsbevordering (zie voor de uitwerking de normjaartaak). Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt waar mogelijk uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden. Tenslotte worden er jaarlijks afspraken gemaakt over deskundigheidsbevordering.

In het kader van de nieuwe CAO is de voormalige jaartaak omgezet naar een 40-urige werkweek en wij hebben op basis daarvan een beschikbaarheidsregeling zie bijlage en een werktijdenregeling vastgesteld (8,5 uren per dag, woensdag 6 uur).

Voorafgaand aan het schooljaar, voor de zomervakantie, wordt de weektaak per werknemer zo concreet mogelijk vastgelegd. Ons streven is dat er zo weinig mogelijk extra uren worden gewerkt.

4.10 Collegiale consultatie

Collega's komen binnen de bouw bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Per jaar wordt beslist welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden. De consultaties worden gevoerd aan de hand van (onderdelen) van de grote kijkwijzer. Voor het bezoek van LB ers worden aparte kijkwijzers ontwikkelt (rekenen, taal). De gedragscoördinator legt een klassenbezoek af bij een hulpvraag van een collega of IB er.

4.11 Klassenbezoek

De directie en de IB'er leggen jaarlijks, conform een opgesteld rooster bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt de grote kijkwijzer gebruikt. 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 gearcheveerd in het bekwaamheidsdossier.

Verbeterpunt	Prioriteit
bekwaamheidsdossier bijhouden	hoog

4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks een PAP (persoonlijk actie plan) op. De inhoud van het PAP is gebaseerd op de zeven SBL competenties. De uitvoer van het PAP wordt mede geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde PAP's. De persoonlijke actieplannen bevatten "smart" geformuleerde doelstellingen al dan niet voor de korte termijn. PAP's en afspraken worden gearcheveerd in het bekwaamheidsdossier en komen aan de orde bij de klassenbezoeken. Het onderhouden van het PAP is de verantwoordelijkheid van de leerkracht en het vormt een vast onderdeel bij het beoordelingsgesprek.

4.13 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de

leraren zelf; het dossier is altijd op school aanwezig. De directie zorgt ervoor dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken, door het te gebruiken bij het personeelsbeleid. In dit dossier bevinden zich:

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

Momenteel experimenteren we met een portfolio, als bijlage bij het bekwaamheidsdossier. In het portfolio verzamelt de werknemer 'bewijzen' voor zijn persoonlijke ontwikkeling.

Verbeterpunt	Prioriteit
bekwaamheidsdossier bijhouden	gemiddeld

4.14 Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. We beschikken over een ProCon formulier voor deze functioneringsgesprekken.

Tijdens de functioneringsgesprekken wordt tevens de inzet van de uren duurzame inzetbaarheid besproken en/of geëvalueerd. Het verslag van het functioneringsgesprek wordt opgenomen in het personeels- en bekwaamheidsdossier. In het functioneringsgesprek wordt door de medewerker verantwoording afgelegd over zijn ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam respectievelijk van basisbekwaam naar vakbekwaam.

Tijdens het functioneringsgesprek staat het PAP van de medewerker (met daarin de competentie set) centraal. Op basis van het ontwikkelde PAP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit.

4.15 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt (m.i.v. de nieuwe sp periode) over een regeling Beoordelingsgesprekken. De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een T- naar een V-benoeming. Ook wordt er 1 x per 3 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. Op basis van alle beoordelingen stelt de directie een teamfoto op. Na bespreking en analyse daarvan worden er schoolverbeterpunten vastgesteld. In het kader van de nieuwe CAO zullen we leraren beoordelen als ze van LA3 naar LA4 gaan (van startbekwaam naar basisbekwaam) en wanneer ze van LA7 naar LA8 gaan (van basisbekwaam naar vakbekwaam).

4.16 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering

In het kader van de professionalisering beschikt iedere medewerker over 2 klokuren per week (naar rato van de werktijdfactor). Daarnaast is er voor iedere medewerker een budget beschikbaar in het kader van de duurzame inzetbaarheid (van 40 uren, naar rato). Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentie set en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team 2 x per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering.

Gevolgde teamscholing 2011-2015

Jaar	Thema	Organisatie
2011-2012	HGW	SWV
2012-2013	HGW/OGW	SWV
2013-2014	begrijpend lezen	
2014-2015	kindgericht werken	

Gevolgde persoonlijke scholing 2011-2015

Thema	Organisatie	Aantal medewerkers
master SEN		1
taalcoördinator		1
rekencoördinator		1
met sprongen vooruit		4
Onderbouwd	Simone de Groot	4

Specifieke expertise van het team:

1. Specialist gedrag
2. Taalcoördinator
3. Rekencoördinator
4. Bachelor Pedagogiek

4.17 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 5 x per week 's morgens voor schooltijd gezamenlijk koffie en thee. De school organiseert een gezellig samenzijn met de kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje aan het begin van het jaar.

4.18 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig (eens per 6 weken) wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

Zie bijlage verzuimbeleid Procon.

5 Organisatie en beleid

5.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de vijf scholen van de Stichting Procon. De directeur geeft, onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting, leiding aan de school. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directeur wordt bijgestaan door twee twee IB'ers en een ICT-coördinator. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

5.2 Groepeeringsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Er is een leerkracht voor extra begeleiding (passend onderwijs).

5.3 Schoolklimaat

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

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

5.4 Sociale en fysieke veiligheid

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

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

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

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Onze school is Kanjer gecertificeerd. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

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

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt niet over een specifieke veiligheidscoördinator (taak directeur). In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid (zie blz. 34). De school beschikt over 5 BHV'ers.

Bijlagen

1. formulier incidentenregistratie
2. gedragsprotocol

5.5 ARBO-beleid

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

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

5.6 Interne communicatie

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

1. We werken met een vergadercyclus van 1 maand:
 - teamvergadering
 - zorgvergadering
 - werkgroepen
2. Het MT (directeur/IB) vergadert wekelijks
3. De OR vergadert 1 x per maand
4. De MR vergadert 1 x per maand
5. Wij gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, memobord en via e-mail

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

5.7 Externe contacten

Onze school staat midden in de gemeenschap. Wij streven naar samenwerking met instanties in de wijk. Onze school onderhoudt daarom structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. We dragen daarvoor, als school, ouders en omgeving, een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school systematische en gereguleerde contacten met:

1. Voorschoolse voorzieningen: (KOM)
2. BSO (KOM)
3. PABO's, VO en MBO voor stagiaires

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar

- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts
- Onderwijzorgoepel, SBO en clusterscholen/expertise

5.8 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. Onze ambities zijn:

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

5.9 Overgang PO-VO

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

1. Wij hebben een protocol po-vo
2. Wij overleggen systematisch met de mentoren van de VO-scholen waaraan we leerlingen leveren
3. Wij hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt
4. Wij beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden
5. Wij controleren of onze adviezen effectief zijn.
6. Wij volgen de vorderingen van al onze leerlingen in de eerste twee leerjaren.

Verbeterpunt	Prioriteit
protocol PO-VO maken	gemiddeld
protocol PO-VO maken	gemiddeld

5.10 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met de peuterspeelzaal van KOM naast onze school. De samenwerking bestaat uit een tweewekelijks bezoek van 3+ kinderen die samenwerken en samenspelen met onze instroomgroep. Onze school (vroegschool: groep 1 en 2) maakt gebruik van de methode Onderbouwd die redelijk aansluit op de methode die op de peuterspeelzalen gebruikt wordt. We onderhouden een zeer goede relatie met de peuterspeelzaal en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht. Onze ambities zijn:

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

5.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang (buitenschoolse opvang)

Onze school beschikt niet over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse en naschoolse opvang. We hebben hiertoe een contract met KOM. Zij huren een ruimte in onze school. De tussenschoolse opvang is uitbesteed aan ouders.

6 Financieel beleid

6.1 Financieel beleid Stichting ProCon

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van Stichting ProCon (zie bijlage). De algemeen directeur (c.q. het bestuur) is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van Stichting ProCon en het schoolplan van de school te realiseren.

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

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

7 Zorg voor kwaliteit

7.1 Kwaliteitszorg algemeen

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na (zie de ambities bij de verschillende beleidsterreinen) en we zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch (zie evaluatieplan, hoofdstuk 7.10) en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Van belang is ook dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Onze ambities zijn:

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn	gemiddeld
Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)	hoog
Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen	gemiddeld

7.2 Meervoudige publieke verantwoording

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende stakeholders. De ouders ontvangen maandelijks een nieuwsbrief en tevens geven we relevante informatie via de website van de school. Ook de schoolgids is een belangrijk medium om ouders op de hoogte stellen van zaken die van belang zijn. Vanzelfsprekend informeren we de MR. Daarnaast voeren we één keer per drie maanden een gesprek met onze stichtingsdirecteur (managementrapportage). Centraal in onze rapportages staan de opbrengsten van de school (in de meest brede zin):

- Eindopbrengsten
- Tusselopbrengsten
- Sociale opbrengsten
- Realisatie verbeterdoelen

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

7.3 Wet- en regelgeving

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

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,78

7.4 Strategisch beleid

Procon beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). Daarin worden onderscheiden de resultaatgebieden: onderwijs, organisatie, profiel en imago, personeel, huisvesting en financiën.

7.5 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 17 november 2014 een schoolbezoek gehad, in het kader van het vierjaarlijkse onderzoek, van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft de volgende onderdelen beoordeeld: Kwaliteitszorg, Zorg en begeleiding, Opbrengsten en Wet- en regelgeving. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op een aantal van de onderzochte onderdelen niet op orde is. Met onze verbeterpunten willen we hieraan werken.

8 Verbeterpunten 2015-2019

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	aandacht voor brede ontwikkeling, cultuur, 21st century skills, breinonderwijs	gemiddeld
	intensiever gebruik maken van "scholen op de kaart".	gemiddeld
Cultuureducatie	Via het project Cultuur met Kwaliteit leerlijnen voor de 7 disciplines invoeren	gemiddeld
Gebruik leertijd	In 2016 hebben wij de lessentabel verder geëxpliciteerd	hoog
Pedagogisch handelen	document pedagogisch handelen	gemiddeld
Klassenmanagement	ontwikkelen van de vaardigheden om probleemgedrag te voorkomen (nascholing)	gemiddeld
Talentontwikkeling	De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten	gemiddeld
Opbrengstgericht werken	taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden LB ers communiceren met team	gemiddeld
	taal-, reken-, gedragscoördinator inzetten voor klassenbezoek en coaching	gemiddeld
Integraal Personeelsbeleid	kikwijzers aanpassen op CAO: start/basis/vakbekwaam	hoog
Professionele cultuur	LB ers gericht inzetten (klassenbezoeken, coaching)	gemiddeld
Het bekwaamheidsdossier	bekwaamheidsdossier bijhouden	gemiddeld
Overgang PO-VO	protocol PO-VO maken	gemiddeld
Kwaliteitszorg	Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn	gemiddeld
	Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)	hoog
	Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen	gemiddeld

9 Meerjarenplanning 2015-2016

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	aandacht voor brede ontwikkeling, cultuur, 21st century skills, breinonderwijs
	intensiever gebruik maken van "scholen op de kaart".
Cultuureducatie	Via het project Cultuur met Kwaliteit leerlijnen voor de 7 disciplines invoeren
Gebruik leertijd	In 2016 hebben wij de lessentabel verder geëxpliciteerd
Opbrengstgericht werken	taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden LB ers communiceren met team
	taal-, reken-, gedragscoördinator inzetten voor klassenbezoek en coaching
Integraal Personeelsbeleid	kikwijzers aanpassen op CAO: start/basis/vakbekwaam
Professionele cultuur	LB ers gericht inzetten (klassenbezoeken, coaching)
Het bekwaamheidsdossier	bekwaamheidsdossier bijhouden
Overgang PO-VO	protocol PO-VO maken
Kwaliteitszorg	Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
	Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
	Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen

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.

10 Meerjarenplanning 2016-2017

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	aandacht voor brede ontwikkeling, cultuur, 21st century skills, breinonderwijs
	intensiever gebruik maken van "scholen op de kaart".
Cultuureducatie	Via het project Cultuur met Kwaliteit leerlijnen voor de 7 disciplines invoeren
Pedagogisch handelen	document pedagogisch handelen
Klassenmanagement	ontwikkelen van de vaardigheden om probleemgedrag te voorkomen (nascholing)
Opbrengstgericht werken	taal-, reken-, gedragscoördinator inzetten voor klassenbezoek en coaching
Integraal Personeelsbeleid	kikwijzers aanpassen op CAO: start/basis/vakbekwaam
Professionele cultuur	LB ers gericht inzetten (klassenbezoeken, coaching)
Het bekwaamheidsdossier	bekwaamheidsdossier bijhouden
Kwaliteitszorg	Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
	Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
	Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen

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.

11 Meerjarenplanning 2017-2018

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	aandacht voor brede ontwikkeling, cultuur, 21st century skills, breinonderwijs
	intensiever gebruik maken van "scholen op de kaart".
Cultuureducatie	Via het project Cultuur met Kwaliteit leerlijnen voor de 7 disciplines invoeren
Talentontwikkeling	De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten
Opbrengstgericht werken	taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden LB ers communiceren met team
	taal-, reken-, gedragscoördinator inzetten voor klassenbezoek en coaching
Professionele cultuur	LB ers gericht inzetten (klassenbezoeken, coaching)
Het bekwaamheidsdossier	bekwaamheidsdossier bijhouden
Kwaliteitszorg	Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
	Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
	Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen

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 2018-2019

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	aandacht voor brede ontwikkeling, cultuur, 21st century skills, breinonderwijs
	intensiever gebruik maken van "scholen op de kaart".
Cultuureducatie	Via het project Cultuur met Kwaliteit leerlijnen voor de 7 disciplines invoeren
Talentontwikkeling	De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten
Opbrengstgericht werken	taal-, reken-, gedragscoördinator inzetten voor klassenbezoek en coaching
Professionele cultuur	LB ers gericht inzetten (klassenbezoeken, coaching)
Het bekwaamheidsdossier	bekwaamheidsdossier bijhouden
Kwaliteitszorg	Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
	Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
	Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen

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 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 08VI
School: Basisschool Anne de Vries
Adres: Hoofdstraat 155
Postcode: 8162 AE
Plaats: Epe

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2015 tot 2019** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 08VI
School: Basisschool Anne de Vries
Adres: Hoofdstraat 155
Postcode: 8162 AE
Plaats: Epe

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2015 tot 2019** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
