

Schoolplan 2015-2019

Jenaplanschool De Kwakel Berkel en Rodenrijs

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	6
1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan	6
1.4 Bijlagen	6
2 Schoolbeschrijving	7
2.1 Schoolgegevens	7
2.2 Kenmerken van het personeel	7
2.3 Kenmerken van de leerlingen	8
2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving	8
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	9
2.6 Landelijke ontwikkelingen	10
2.7 IDENTITEIT	10
2.8 Verbeterpunten	12
3 Onderwijskundig beleid	13
3.1 De missie van de school	13
3.2 De visies van de school	14
3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit	15
3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling	16
3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie	16
3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod	17
3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	17
3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs	19
3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde	19
3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie	19
3.11 ICT	20
3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming	20
3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs	20
3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek	20
3.15 De kernvakken: Engelse taal	20
3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd	21
3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen	21
3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen	21
3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	22
3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement	22
3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding	22
3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming	23
3.23 Talentontwikkeling	24
3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs	24
3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken	24
3.26 De opbrengsten: Opbrengsten	25
4 Personeelsbeleid	26
4.1 Integraal Personeelsbeleid	26
4.2 De organisatorische doelen van de school	26
4.3 De schoolleiding	27
4.4 Beroepshouding	27

4.5 Professionele cultuur	27
4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires	28
4.7 Werving en selectie	28
4.8 Introductie en begeleiding	28
4.9 Taakbeleid	28
4.10 Collegiale consultatie	29
4.11 Klassenbezoek	29
4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen	29
4.13 Het bekwaamheidsdossier	29
4.14 Intervisie	30
4.15 Functioneringsgesprekken	30
4.16 Beoordelingsgesprekken	30
4.17 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering	30
4.18 Teambuilding	31
4.19 Verzuimbeleid	31
4.20 Mobiliteitsbeleid	32
5 Organisatie en beleid	33
5.1 Organisatiestructuur	33
5.2 Groeperingsvormen	33
5.3 Schoolklimaat	33
5.4 Sociale en fysieke veiligheid	34
5.5 ARBO-beleid	35
5.6 Interne communicatie	35
5.7 Externe contacten	35
5.8 Contacten met ouders	36
5.9 Overgang PO-VO	36
5.10 Voor-, tussen- en naschoolse opvang (buitenschoolse opvang)	37
6 Financieel beleid	38
6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	38
6.2 Interne geldstromen	39
6.3 Externe geldstromen	39
6.4 Sponsoring	40
6.5 Begrotingen	41
7 Zorg voor kwaliteit	42
7.1 Kwaliteitszorg algemeen	42
7.2 Meervoudige publieke verantwoording	42
7.3 Wet- en regelgeving	42
7.4 Strategisch beleid	43
7.5 Inspectiebezoeken	44
7.6 Quick Scan - Zelfevaluatie	44
7.7 Vragenlijst Leraren	44
7.8 Vragenlijst Leerlingen	44
7.9 Vragenlijst Ouders	45
7.10 Het evaluatieplan 2015-2019	45
7.11 Planning vragenlijsten	47
8 Verbeterpunten 2015-2019	48
9 Meerjarenplanning 2015-2016	50
10 Meerjarenplanning 2016-2017	51

11 Meerjarenplanning 2017-2018	53
12 Meerjarenplanning 2018-2019	54
13 Formulier "Instemming met schoolplan"	55
14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	56

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De Kwakel maakt deel uit van de Laurentiusstichting voor katholiek primair onderwijs, een schoolbestuur dat het bevoegd gezag vormt van 28 scholen voor basisonderwijs, waaronder een school voor speciaal basisonderwijs, een school voor internationaal onderwijs en een school voor praktijkonderwijs in de gemeenten Delft, Den Haag, Lansingerland, Midden-Delfland, Pijnacker-Nootdorp en Rijswijk. Er werken ruim 850 medewerkers voor ongeveer 8700 leerlingen. De stichting wordt aangestuurd door het College van Bestuur. Naast een aantal medewerkers op bestuursniveau op diverse beleidsterreinen is er ondersteuning van een administratiekantoor. Op stichtingsniveau zijn diverse beleidsstukken beschikbaar. Op schoolniveau is er eveneens sprake van een aantal documenten, die deel uitmaken van het schoolplan. Zie daarvoor de documentenlijst. Alle documenten zijn op school ter inzage.

De indeling van het schoolplan 2015-2019 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Laurentius Stichting "Een astronautenpak voor ieder kind" (zie verder het hoofdstuk 'strategisch beleid' onder het kopje Zorg voor Kwaliteit) 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 .

De Kwakel geeft met dit plan de kaders aan voor de komende 4 jaar. Onze ambities worden verduidelijkt net zoals de stappen die we gaan zetten om deze ambities te verwezenlijken.

1.2 Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de Laurentius Stichting, in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van 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 directeur van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd bij het opzoeken van de collectieve ambitie en het herformuleren van missie, visie en kernwaarden. 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 Quick Scan 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).

De goedkeuring van de MR is verkregen op Vervolgens is het schoolplan door het CvB vastgesteld op.....

1.4 Bijlagen

Voor wat de beleidsstukken op stichtingsniveau verwijzen we naar het bijlagenoverzicht: "Documenten op stichtingsniveau" .

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Laurentius Stichting voor katholiek primair onderwijs
College van Bestuur	mw. drs. J.M. Reijman, voorzitter hr. C.J. van der Kraan, lid
Adres + nr.:	Burgemeestersrand 59
Postbus:	649
Postcode + plaats:	2625 NV Delft
Postcode postbus	2625 NV Delft
Telefoonnummer:	015-2511448
E-mail adres:	secretariaat@laurentiusstichting.nl (mailto:secretariaat@laurentiusstichting.nl)
Website adres:	www.laurentiusstichting.nl (http://www.laurentiusstichting.nl)

Gegevens van de school	
Naam school:	RK jenaplanbasisschool De Kwakel
Directeur:	Lonneke Bindels a.i.
Adres + nr.:	Chrysantenhof 20
Postcode + plaats:	2651 XK Berkel en Rodenrijs
Telefoonnummer:	0123-456789
E-mail adres:	kwakel@laurentiusstichting.nl (mailto:kwakel@laurentiusstichting.nl)
Website adres:	www.dekwakelschool.nl (http://www.dekwakelschool.nl)

2.2 Kenmerken van het personeel

De school heeft een directeur.

Het team bestaat uit:

- 4 voltijd groepsleerkrachten
- 15 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 1 intern begeleider
- 1 administratief medewerker
- 1 conciërge
- 1 directeur

Van de 24 medewerkers zijn er 22 vrouw en 2 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2015).

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar			
Totaal	1	21	2

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Tussen 50 en 60 jaar		5	1
Tussen 40 en 50 jaar	1	9	1
Tussen 30 en 40 jaar		6	
Tussen 20 en 30 jaar		1	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	1	21	2

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 311 leerlingen. Van deze leerlingen heeft 0,64% een gewicht: 1 leerling heeft een gewicht van 0,3 en 1 leerling een gewicht van 1,2.

De inspectie deelt ons in in schoolgroep 1. Onze cito opbrengsten gecorrigeerd voor de scholengroep de afgelopen jaren waren als volgt:

11/12 535,2 25 leerlingen (=totaal aantal leerlingen in groep 8)

12/13 534,6 28 leerlingen (=totaal aantal leerlingen in groep 8)

13/14 534,4 21 leerlingen (=totaal aantal leerlingen in groep 8)

14/15 534,5 37 leerlingen (38 leerlingen in groep 8) Bij het weglaten van drie leerlingen die naar het praktijkonderwijs gaan komt de score op 535,0.

Doordat De Kwakel veel directiewisselingen heeft gehad is er te weinig sturing geweest op het verhogen van de onderwijsresultaten. Dit heeft tot gevolg dat de enorme mogelijkheden die de school heeft niet ten volle zijn benut en de resultaten achterblijven bij wat je van deze school zou mogen verwachten.

In algemene zin hebben wij, op grond van de kenmerken van de leerlingen, de volgende aandachtspunten:

- Extra aandacht besteden aan spelling
- Extra aandacht aan technisch en begrijpend lezen
- Extra aandacht besteden aan meer begaafdheid (beleid, kennis van en motiveren bij onderpresteren en gedifferentieerd aanbod)
- Extra aandacht besteden aan studievaardigheden.

Het leerlingenaantal groeit licht. Dat wordt veroorzaakt door een groter aanbod van leerlingen en door andere scholen in de wijk. Het Jenaplan-concept van onze school speelt hierin een belangrijke rol. De komende jaren gaan we inzetten om dit concept verder uit te bouwen in combinatie met hogere opbrengsten.

2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving

De Kwakel staat in de wijk Zuidpolder in Berkel en Rodenrijs, gemeente Lansingerland. Deze wijk groeit niet meer. Leerlingen komen ook uit de omliggende wijken.

De school ligt in een groene wijk. De school deelt het gebouw met Chr. Basisschool Prins Willem Alexander. Op het terrein van de school is ook een buitenschoolse opvang gevestigd (Prokino).

Ouders van De Kwakel zijn over het algemeen hoog opgeleid en zijn zeer betrokken bij de school. De ouderpopulatie (en daardoor ook de leerlingpopulatie) is van overwegend (oorspronkelijk) Nederlandse nationaliteit.

Een klein gedeelte van de ouders kiest bewust voor de katholieke identiteit van de school. De overgrote meerderheid is niet verbonden aan een kerk.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

Sterke kanten school	Zwakkere kanten school
Rekenonderwijs	Uitdragen waar we goed in zijn
IPC	Resultaten kunnen beter
Veiligheid	Ontbreken van beleid rondom meer- en hoogbegaafdheid
Kennis bij leerkrachten	Creativiteitsontwikkeling
Ouders Betrokken	Het vormen van een professionele leergemeenschap

Kansen school	Bedreigingen school
Beste school van Rodenrijs worden is mogelijk	Te veel naar binnen gekeerd zijn
Jenaplan versterken	Strubbelingen in interne samenwerking
Intensiever samenwerken met ketenpartners	Tevredenheid over eigen handelen
Voorloper worden op het gebied van onderwijs aan meer begaafde kinderen	(Te) hoge verwachtingen van ouders die we niet allemaal kunnen waarmaken
Voorloper worden op het gebied van talentontwikkeling	Eisen t.a.v. onderwijsontwikkeling vanuit overheid.

Met welke trends en ontwikkelingen moeten we de komend jaren rekening houden?

- 1 21 century skills
- 2 Talenten van kinderen is meer dan rekenen en taal:
hoe vormgeven in ons onderwijs
- 3 Eisen van ouders worden hoger
- 4 Eisen vanuit onze overheid: wat staat ons te wachten
- 5 Meer verantwoord op totaalbeeld dan op cognitieve resultaten

2.6 Landelijke ontwikkelingen

Het bestuur volgt de beleidsagenda van de PO-raad en de afspraken uit het bestuursakkoord 2014-2020. De scholen van de stichting zijn daaraan gehouden. Een nadere uitwerking is te vinden in het strategisch beleidsplan, zie onder het hoofdstuk Zorg voor Kwaliteit.

In de beleidsagenda PO-Raad gaat het om vier thema's:

- Verbinding: richten van voorzieningen op de belangen van kinderen
- Innovatie en ICT: over de mogelijkheden van technologische vernieuwing
- Kennis en onderzoek: over goed onderwijs en leraren in een academische omgeving
- Het bestuur als motor: over professionalisering van schoolbesturen.

Vanuit het Strategisch beleidsplan van de stichting wordt het volgende opgenomen:

- toenemende secularisatie en individualisering;
 - behoefte aan en aandacht voor voor-, tussen- en naschoolse opvang / het aanbieden van dagarrangementen / het vormen van Integrale Kindcentra
 - het belang van een kennismaatschappij en de positie van Nederland in de PISAresultaten;
 - de toenemende rol van de informatie- en communicatie technologie (ICT);
 - aandacht voor veiligheid, burgerschap, sociale integratie en het voorkomen van pesten
- Daarnaast kunnen, specifiek op het terrein van overheid en onderwijs genoemd worden:
- de ambitie van de overheid om Nederland terug te brengen in de top 5 van de kenniseconomieën van de wereld,
 - de aandacht daarbij voor het basiscurriculum met Nederlandse taal, rekenen en lezen,
 - bezuinigingen op onderwijs;
 - de invoering van passend onderwijs per 1 augustus 2014 waarbij de schoolbesturen zorgplicht hebben en voor alle leerlingen een passende onderwijsplek moeten zorgen;
 - de decentralisatie van de jeugdzorg naar de gemeenten;
 - het belang van de doorlopende leerlijnen vanuit de voorschoolse periode naar het primair onderwijs en daarna het voortgezet onderwijs;
 - de bekwaamheden van schoolleiders en leerkrachten worden vastgelegd in een register voor schoolleiders (verplicht) en voor leraren (nu nog vrijwillig), waarbij er continue scholing en professionalisering wordt gevraagd;
 - deregularisering met toenemende beleidsvrijheid op bestuursniveau;
 - daarmee samenhangende vormen van meevoudige publieke verantwoording, waarbij aandacht blijft voor zowel horizontale als verticale verantwoording;
 - de onderwijsinspectie gaat in haar werkwijze tot nu toe uit van het proportionaliteitsbeginsel, waarbij het uitgangspunt is dat scholen steeds beter zicht krijgen op hun eigen kwaliteitszorg en waarbij de mate van toezicht wordt aangepast aan de eigen kwaliteitszorg van scholen en besturen;
 - in de nabije toekomst wil de inspectie meer recht doen aan ook beter presterende scholen;
 - de inspectie gaat ook toezicht houden op de scheiding tussen bestuur en toezicht houden en op de doelmatige besteding van de middelen;
 - zwakke scholen krijgen nog maar 1 jaar om zich te verbeteren en als dat niet lukt binnen die termijn zal bekostiging worden stopgezet.
 - de noodzaak tot meer samenwerking met externe relaties op het terrein van jeugdzorg, culturele instellingen, bedrijfsleven, buitenschoolse opvang, welzijnsorganisaties e.d., waarbij de gemeenten een regierol krijgen t.b.v. de inzet van jeugdzorg;
 - ontwikkelingen op het terrein van de relatie school-ouders in de richting van een educatief en participatief partnerschap;
 - een nieuwe CAO PO
 - het in juli 2014 gesloten bestuursakkoord tussen PO raad en het ministerie van OC&W waarin de beleidsthema's voor de periode tot 2020 en wederzijdse inspanningen zijn beschreven

2.7 IDENTITEIT

De Kwakel is een Jenaplan basisschool met een rooms-katholieke grondslag. In ons onderwijsaanbod, de toelating van kinderen en benoeming van nieuwe collegae gaan we hier ruim mee om. We verwachten wel van alle betrokkenen een respectvolle acceptatie en houding ten opzichte van onze grondslag, maar ook ten opzichte van ons pedagogisch concept. Het betekent tevens dat wij geen uitingen en/of gedragingen, van welke aard dan ook, kunnen of willen tolereren die in strijd hiermee zijn. Ouders/verzorgers van leerlingen die deze grondslag niet respecteren, zullen moeten overwegen een andere school te kiezen.

De 20 basisprincipes voor Jenaplanschool de Kwakel

Over de mens

Basisprincipe 1 Elk mens is uniek; zo is er maar één. Daarom heeft ieder kind en elke volwassene een onvervangbare waarde.

Basisprincipe 2 Elk mens heeft het recht een eigen identiteit te ontwikkelen. Deze wordt zoveel mogelijk gekenmerkt door: zelfstandigheid, kritisch bewustzijn, creativiteit en gerichtheid op sociale rechtvaardigheid. Daarbij mogen ras, nationaliteit, geslacht, seksuele geaardheid, sociaal milieu, religie, levensbeschouwing of handicap geen verschil uitmaken

Basisprincipe 3 Elk mens heeft voor het ontwikkelen van een eigen identiteit persoonlijke relaties nodig; met andere mensen; met de zintuigelijk waarneembare werkelijkheid van natuur en cultuur; met de niet-zintuigelijke ervaarbare werkelijkheid.

Basisprincipe 4 Elk mens wordt steeds als totale persoon erkend en waar mogelijk ook zo benaderd en aangesproken.

Basisprincipe 5 Elk mens wordt als cultuurdrager en –vernieuwer erkend en waar mogelijk ook zo benaderd en aangesproken. Over de samenleving

Basisprincipe 6 Mensen moeten werken aan een samenleving, die ieders onvervangbare waarde respecteert.

Basisprincipe 7 Mensen moeten werken aan een samenleving, die ruimte en stimulansen biedt voor ieders identiteitsontwikkeling.

Basisprincipe 8 Mensen moeten werken aan een samenleving waarin rechtvaardig, vreedzaam en constructief met verschillen en veranderingen wordt omgegaan.

Basisprincipe 9 Mensen moeten werken aan een samenleving, die respectvol en zorgvuldig aarde en wereldruimte beheert.

Basisprincipe 10 Mensen moeten werken aan een samenleving, die de natuurlijke en culturele hulpbronnen in verantwoordelijkheid voor toekomstige generaties gebruikt.

Over de school

Basisprincipe 11 De school is een relatief autonome, coöperatieve organisatie van betrokkenen. Ze wordt door de maatschappij beïnvloed en heeft er zelf ook invloed op.

Basisprincipe 12 In de school hebben de volwassenen de taak de voorgaande uitspraken over mens en samenleving tot pedagogisch uitgangspunt voor hun handelen te maken.

Basisprincipe 13 In de school wordt de leerstof zowel ontleend aan de leef- en belevingswereld van de kinderen, als aan de cultuurgoederen, die in de maatschappij als belangrijke middelen beschouwd worden voor de hier geschetste ontwikkeling van persoon en samenleving.

Basisprincipe 14 In de school wordt het onderwijs uitgevoerd in pedagogische situaties en met behulp van pedagogische middelen.

Basisprincipe 15 In de school wordt het onderwijs vorm gegeven door een ritmische afwisseling van de basisactiviteiten gesprek, spel, werk en viering.

Basisprincipe 16 In de school vindt overwegend heterogene groepering van kinderen plaats, naar leeftijd en ontwikkelingsniveau, teneinde het leren van en zorgen voor elkaar te stimuleren.

Basisprincipe 17 In de school worden zelfstandig spelen en leren afgewisseld en aangevuld door gestuurd en begeleid leren. Dit laatste is expliciet gericht op niveauverhoging. In dit alles speelt het initiatief van de kinderen een belangrijke rol

Basisprincipe 18 In de school neemt wereldoriëntatie een centrale plaats in met als basis; ervaren, ontdekken en onderzoeken.

Basisprincipe 19 In de school vinden gedrags- en prestatiebeoordeling van een kind zoveel mogelijk plaats vanuit de eigen ontwikkelingsgeschiedenis van het kind en in overleg met hem/haar.

Basisprincipe 20 In de school worden veranderingen en verbeteringen gezien als een nooit eindigend proces. Dit proces wordt gestuurd door een consequente wisselwerking tussen doen en denken.

2.8 Verbeterpunten

Verbeterpunt	Prioriteit
Ontwikkelen beleid voor leerstofaanbod met meerbegaafde leerlingen	hoog
Ontwikkelen beleid met betrekking tot studievaardigheden in samenhang met 21 cskills en jenaplanonderwijs	gemiddeld

3 Onderwijskundig beleid

3.1 De missie van de school

Met de mission statement van onze stichting als basis komen wij tot onze eigen missie:

1. Wie zijn wij? Wat doen wij?

Jenaplanschool de Kwakel is een middelgrote basisschool in Berkel en Rodenrijs. Naast het ontwikkelen van cognitieve, sociale en emotionele vaardigheden en plezier in leren, zijn wereldoriëntatie en wereldburgerschap belangrijke uitgangspunten van ons onderwijs. Deze componenten vormen de basis voor een goede start in het voortgezet onderwijs.

2. Ons bestaansrecht

Wij willen de spil zijn in onze regio. Onze primaire taak is het bieden van goed Jenaplanbasisonderwijs in samenwerking met onze externe partners en ouders binnen onze katholieke identiteit. Het doel is uiteindelijk het realiseren van doorgaande ontwikkelingslijnen naar het voortgezet onderwijs.

3. In welke behoefte van leerlingen voorziet ons onderwijsaanbod?

Wij streven er naar dat iedere leerling zich veilig voelt bij ons op school en dat wij plezier hebben in het leren. Wij willen graag het maximale uit onze leerlingen halen, afgestemd op de talenten en mogelijkheden van iedere leerling. Zo worden zij zich bewust van het eigen kunnen en ontwikkelen ze middels vertrouwen en ruimte, eigen verantwoordelijkheid voor het leerproces en de keuzes die zij maken. De sociaal-emotionele ontwikkeling stimuleren wij hierin, zodat de kinderen leren samenwerken, reflecteren en opkomen voor zichzelf en een ander. Daarnaast vinden wij nieuwsgierigheid en kritisch denken belangrijke eigenschappen om tot zelfverantwoordelijk leren te kunnen.

4. Normen en waarden en overtuigingen.

We handelen op onze Jenaplanschool vanuit vier pijlers: gesprek, werk, spel en viering. In deze vier vormen zijn openheid, vertrouwen en veiligheid de belangrijkste voorwaarden voor ons handelen. Dit komt tot uiting in de positieve sfeer in het gebouw, in de stamgroepen en op het schoolplein. Leerlingen, stamgroepleid(st)ers en ouders benaderen elkaar positief. We werken met een pestprotocol waarbij er structureel aandacht is voor elkaar, we luisteren naar elkaar, we zijn eerlijk, ondersteunen en respecteren elkaar. Er is ruimte om jezelf te zijn en daarbij accepteren wij onderlinge ongelijkheid.

5. Intenties en ambities

Wij worden de beste school van Lansingerland en maken, vanuit onze sterke Jenaplanvisie, een verbinding met TSO, BSO en peuterspeelgroep. Hierdoor bieden wij ouders en kinderen een compleet pakket. Wij bereiden onze leerlingen voor op een toekomst waarin zij als wereldburger in de maatschappij staan. De 21ste eeuwse vaardigheden spelen hierin een belangrijke rol. En leerlingen en leerkrachten ontplooiën hun talenten op verschillende gebieden en maken daarbij gebruik van elkaars expertises. Teamleden investeren structureel in hun vakmanschap in een Professionele Leergemeenschap en communiceren direct en open.

Motto:

Samen je eigen weg

Kernwaarden:

Op onze school werken we samen.

Op onze school hebben we plezier in het leren leren

Op onze school willen we ieders talenten ontdekken en versterken

Meer toelichting over onze slogan en onze kernwaarden leest u in de schoolgids.

Streefbeelden
1. We werken samen in de breedste zin van het woord (team, ouders en leerlingen)
2. We hebben plezier in het leren (team, ouders en leerlingen)
3. We willen ieders talenten ontdekken en versterken (team, ouders en leerlingen)
4. Het hele team (niemand uitgezonderd) is Jena geschoold

3.2 De visies van de school

VISIE

1. Omgevingsbeeld

Wij zijn de enige Jenaplanschool van Berkel & Rodenrijs. Wij onderscheiden ons van andere scholen door ons onderwijsconcept, waarbij samenwerken, en planmatig/projectmatig werken kwaliteiten zijn die we onze leerlingen willen meegeven voor de toekomst. Het leerlingaantal is stabiel en onze leerlingen komen zowel uit de directe omgeving van de school als uit de wijken er omheen. Wij investeren de komende jaren in het uitdragen van ons Jenaplan onderwijs, de kwaliteit van ons onderwijs, de unieke talenten en kwaliteiten van onze stamgroepleid(st)ers en leerlingen en de samenwerking met onze externe partners.

2. Droompositie

We zijn de beste school van Lansingerland. Het team is gevarieerd van samenstelling, deskundig en werkt volgens het Jenaplanconcept. Alle stamgroepleid(st)ers spelen in op de specifieke onderwijsbehoeften en kwaliteiten van leerlingen en werken handelingsgericht in samenwerking met ouders/verzorgers. Er is een gedifferentieerd aanbod voor iedereen, daarbij besteden we volop aandacht aan alle kwaliteiten en de 21e -eeuwse vaardigheden. Bij ons is ieder kind uniek. Onze leerlingen gaan met plezier naar school en zijn evenwichtige en kritische jonge burgers. Er hangt een goed pedagogisch klimaat waarin iedereen zich veilig voelt. Er is ruimte voor reflectie en ontwikkeling. De leerlijnen zijn op elkaar afgestemd. We werken intensief samen met leerlingen, ouders en verschillende externe partners om een gezamenlijk en gevarieerd pedagogisch aanbod te kunnen bieden. Ouders zijn tevreden en bevelen onze school aan. We hebben een duidelijke Jenaplanpositie binnen de regio.

3. Succesformule

Goed onderwijs is de beste reclame en goed vakmanschap is hiervoor de belangrijkste voorwaarde. Alle teamleden van onze school investeren voortdurend in hun eigen ontwikkeling en hebben een brede kijk op de wereld. Ze weten wat de leerlingen nodig hebben, door hun ontwikkeling en vorderingen te volgen, te analyseren en (groeps)plannen bij te stellen en uit te zetten in een passend aanbod dat aansluit bij de interesses en talenten van onze leerlingen.

Team en directie staan open voor nieuwe ontwikkelingen die hun succes hebben bewezen en houden ons onderwijs modern en eigentijds. We stellen voortdurend onze communicatie- en informatiebronnen af op de behoeftes van leerlingen, ouders en onze omgeving. Daadkracht, openheid, transparantie en laagdrempeligheid zijn hierbij onze uitgangspunten. Teamleden werken graag samen: met de kinderen, met elkaar, met ouders en externen. Wij communiceren op professionele wijze en een heldere overlegstructuur alsmede vertrouwen in elkaar vormen hiervoor de basis. Wij stellen voortdurend doelen, zowel naar de leerlingen als naar het onderwijs en naar onszelf. Wij evalueren en durven de lat hoog te leggen. Onze onderwerpen, doelen en activiteiten staan beschreven in een meerjarenplan. Dit plan wordt jaarlijks geëvalueerd, geactualiseerd en gecommuniceerd met alle betrokkenen van onze school.

Visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Binnen Jenaplan zijn 3 aspecten leidend:

De relatie van het kind met zichzelf

De relatie van het kind met de ander en het andere

De relatie van het kind met de wereld.

Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

Visie op leren

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

Visie op identiteit

Onze school is een katholieke basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Omdat we het belangrijk vinden dat onze kinderen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen, besteden we expliciet aandacht aan geestelijke stromingen en aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing of -overtuiging.

Visie op excellentie

Onze school streeft ernaar zich binnen de schoolplanperiode 2015-2019 te ontwikkelen als een excellente school. Wij willen uitblinken omdat excellent onderwijs goed is voor onze leerlingen en onszelf (nieuw elan brengt), maar ook voor onze marktpositie. We zullen ons bij onze strategie richten op brede resultaten en een excellentie profiel (zie onze intenties en ambities zoals beschreven bij onze missie) Onze excellentie is te zien aan onder andere:

- onze opbrengsten liggen 1 punt hoger dan het gemiddelde voor onze scholengroep
- onze ouder- en leerlingen-enquêtes laten gemiddeld een score tussen de 7.5 en de 8.0 zien
- onze adviezen richting middelbaar onderwijs zijn in minimaal 90% van de gevallen juist. Na drie jaar volgt 90% van onze leerlingen het schooltype dat we hebben geadviseerd of hoger.

Visie op 21st century skills

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

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

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

3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een rooms-katholieke basisschool. De aandacht voor andere levensbeschouwingen is verweven in het onderwijs. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving), ontwikkeling van sociale vaardigheden, actief burgerschap en sociale cohesie.

We vinden het belangrijk dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. In relatie met de leerlingenpopulatie besteedt de school beperkt aandacht aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing. Onze ambities zijn:

1. Wij besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
2. Wij besteden expliciet aandacht aan geestelijke stromingen in het bijzonder het rooms-katholicisme
3. Wij besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
4. Wij besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
5. Wij laten leerlingen bewust kennismaken met de verschillen in de samenleving
6. Vanaf groep 1 werken we uit en met het blad Hemel en aarde voor de vieringen gedurende het schooljaar
7. Op school besteden we structureel aandacht aan rooms-katholieke religieuze feesten

Beoordeling

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

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(leerling) bespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. Onze ambities zijn:

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (zie lessentabel)
2. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling
4. We beschikken over normen: als 25% of meer van de leerlingen uitvalt op een aspect (D/E), 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 (groeps)plannen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling er per jaar in een groep uitgevoerd worden

Aandachtspunt is dat onze methode steviger geïmplementeerd gaat worden in ons onderwijs en in onze schoolgemeenschap.

Beoordeling

Jaarlijks evalueren we met directie en team n.a.v. de resultaten van ons volgsysteem. Daarnaast beoordelen we eens per 4 jaar via onze kwaliteitskaarten.

Verbeterpunt	Prioriteit
Aandachtspunt is dat onze methode steviger geïmplementeerd gaat worden in ons onderwijs en in onze schoolgemeenschap.	gemiddeld

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. 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.

. Onze pijlers zijn de basiswaarden, te weten:

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

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

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,00

Verbeterpunt	Prioriteit
Oriëntatie, aanschaf en implementatie van methode voor Engels	gemiddeld

3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	zelf samengestelde kleuterprojecten	Cito Taal voor kleuters	
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen AVI toetsen en DMT	

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
	Taal in beeld 2	Methodegebonden toetsen	
Technisch lezen	Veilig leren lezen 2	Methodegebonden toetsen AVI Toetsen en DMT	
	Lekker Lezen	CITO Technisch Lezen DMT en Avi	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Methodegebonden Toets Cito Begrijpend Lezen	
Spelling	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden Toetsen AVI Toetsen en DMT	
	Spelling in beeld 2	Methodegebonden toetsen Cito spelling	
Schrijven	Pennenstreken		
Engels	Just do it	Methodegebonden Toetsen	
Rekenen	Zelf samengestelde kleuterprojecten	Cito rekenen voor kleuters	
	Pluspunt 3	Methodegebonden toetsen	
	Met sprongen vooruit		
Geschiedenis	IPC	Samengestelde toetsen	
Aardrijkskunde	"	"	
Natuuronderwijs	"	"	
Wetenschap & Techniek	"	"	
Verkeer	Klaar Over	Methodegebonden toetsen	
Tekenen	geen		
Handvaardigheid	"	"	
Muziek	"	"	
Drama	"	"	
Bewegingsonderwijs	Basislessen	"	
Sociaal-emotionele ontwikkeling	De vreedzame school	SCOL	

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Godsdienst	Hemel en Aarde voor de vieringen door het jaar heen		

3.8 De kernvakken: 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. Onze ambities zijn:

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

Verbeterpunt	Prioriteit
technische lezen groep 3/4	hoog
spelling vanaf groep 6	hoog

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 kan leiden tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken moderne methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. De 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
3. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS
4. Per groep hebben we voor de Cito-toetsen normen vastgesteld
5. Wij gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
6. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. onze kwaliteitskaarten. Daarnaast evalueren we jaarlijks onze resultaten.

3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie

De relatie van kinderen met zichzelf, met anderen en met de wereld om hen heen is leidend in Jenaplanonderwijs. De wereld is niet opgedeeld in stukjes maar vormt een complex geheel waarin alles met alles is verbonden.

Vandaar dat wij wereldoriëntatie aanbieden binnen een allesomvattende wijze van werken: IPC

Op deze manier komen wij tegemoet aan de ontdekkingsdrang van kinderen en brengen we samenhang in hun beeld van de wereld. Voor meer informatie over IPC: zie onze schoolgids.

Beoordeling

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

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

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. onze kwaliteitskaarten. Daarnaast is er een jaarlijks gesprek tussen directie en ict coördinator.

3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming

Kunstzinnige vorming is onderdeel van de wereld van een kind. Het helpt bij het vormen en begrijpen en bij het uiting geven aan de eigenheid van elk mens. Binnen onze methode IPC wordt ook gewerkt aan kunstzinnige vorming. Voor meer informatie over IPC: zie onze schoolgids.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. onze kwaliteitskaarten. Daarnaast wordt door het IPC team en overige teamleden jaarlijks geëvalueerd.

Verbeterpunt	Prioriteit
Binnen IPC coördineren van kunstzinnige vorming	gemiddeld
Opstellen van plan waarin samenhang tussen kunstzinnige en culturele ontwikkeling in een doorgaande lijn wordt vormgegeven	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 speellokaal voor de jongste leerlingen
2. Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding (zie rooster)
3. Wij beschikken over een vakdocent Lichamelijke opvoeding
4. Wij beschikken over een uitgewerkt curriculum Lichamelijke opvoeding
5. Wij gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs
6. Wij geven onze kinderen de ruimte binnen ons onderwijs om via beweging te kunnen leren.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. onze kwaliteitskaarten. Ook is er jaarlijks gesprek tussen directie en vakleerkracht met betrekking tot het bewegingsonderwijs.

3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek

Ook voor dit onderdeel verwijzen wij naar onze allesomvattende methode IPC. Voor meer informatie over IPC; zie onze schoolgids.

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.

Vanaf groep 5 hebben leerlingen bij ons les in Engelse taal. Wij gebruiken daarvoor een methode.

Verbeterpunt	Prioriteit
nieuwe methode engels gaan kiezen	hoog

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, 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 aandacht voor de vakken waarop we niet volgens onze hoge normen scoren (gelet op de behoeften van onze populatie)
6. De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften van de leerlingen

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. onze kwaliteitskaarten en een korte zelfevaluatie. Ook via groepsbezoeken door directie en IB en functioneringsgesprekken wordt een en ander beoordeeld.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,00

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 [kennende 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 beoordeeld door directie en team m.b.v. onze kwaliteitskaarten. Daarnaast is er de twee-jaarlijkse leerlingenquête die ons inzicht geeft in de stand van zaken met betrekking tot onze ambities. Ook wordt er beoordeeld via klassenbezoeken en de gesprekscyclus.

3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd Jenaplan onderwijs. We werken met (groeps)plannen. 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
7. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
8. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
9. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie

Beoordeling

De beoordeling van de afspraken (doelen) komt aan de orde bij de groepsbezoeken en de daaraan gekoppelde gesprekscyclus.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,00

Verbeterpunt	Prioriteit
plan opstellen met betrekking tot leerstofaanbod meerbegaafde leerlingen	gemiddeld

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 door goed leerkrachtgedrag
4. De leraren zorgen ervoor dat de les activiteiten goed georganiseerd zijn

Beoordeling

De beoordeling van de afspraken (doelen) komt aan de orde bij de groepsbezoeken en de daaraan gekoppelde gesprekscyclus.

3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding

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

begeleiding. Deze zorg kan gericht zijn op leerlingen die wat minder kunnen, maar ook op leerlingen die wat meer kunnen. Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren we het CITO-LVS. Leerlingen die ons positief of negatief opvallen voor wat betreft hun resultaten 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

Beoordeling

De ambities worden jaarlijks beoordeeld door directie en team in de evaluatie vergaderingen.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,95

Verbeterpunt	Prioriteit
De school heeft de procedure voor de overgang PO-VO (incl. advisering) vastgelegd in een procedure (workflow).	hoog

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). Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. 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

Beoordeling

De beoordeling van de afspraken (doelen) komt aan de orde bij de groepsbezoeken en de daaraan gekoppelde gesprekscyclus.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,78

Verbeterpunt	Prioriteit
Het groepsplan en de dag- en/of weekplanning verheldert wanneer wie (welke groepje) (extra) instructie krijgt.	hoog
Het groepsplan en de dag- en/of weekplanning verheldert wie (welke groepje) welke verwerkingsopdrachten krijgt.	hoog

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 binnen Jena 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
Het hele team is/wordt Jena geschoold	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

Beoordeling

In de overleggen met Ib en directie worden deze ambities geëvalueerd en beoordeeld.

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 (zie Bijlage Toetsen en Normen). 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 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 en/of aandacht 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 en 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.

Beoordeling

De opbrengsten worden twee keer per jaar door het team beoordeeld. Daarbij staat de monitor centraal die we invullen voor de inspectie, alsmede de Cito resultaten en de kengetallen uit het lvs. Op basis van de uitslagen en de analyses worden verbeterpunten vastgesteld.

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,82

Verbeterpunt	Prioriteit
De resultaten van de leerlingen aan het eind van de basisschool liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht.	hoog
De taalresultaten van de leerlingen aan het eind van de basisschool liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht.	hoog

4 Personeelsbeleid

4.1 Integraal Personeelsbeleid

Op stichtingsniveau wordt een actief integraal personeelsbeleid gevoerd. Er wordt o.a. gewerkt met de gesprekscyclus, taakbeleid, beloningsbeleid, wervings- en selectiebeleid, verzuimbeleid, intern mobiliteit- en overplaatsingsbeleid en scholingsbeleid. Doel van alle beleid en de daaruit voortkomende activiteiten is het bevorderen van groei, ontwikkeling, welzijn en welbevinden van al het personeel, zodat er sprake is van een professionele organisatie.

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers binnen een professionele leergemeenschap. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school. We gaan uit van de volgende competenties:

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

Beoordeling

De beoordeling van de afspraken (doelen) komt aan de orde bij de groepsbezoeken en de daaraan gekoppelde gesprekscyclus.

4.2 De organisatorische doelen van de school

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

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2014-2015	Gewenste situatie 2015-2019
1	Aantal personeelsleden	23	25
2	Verhouding man/vrouw	2-21	5-20
3	LA-leraren	16	15
4	LB-leraren	4	7
5	Aantal IB'ers	1	1
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren	2	2
7	Opleiding schoolleider	1	1
8	ICT-specialisten	1	1
9	Onderwijsassistenten	0	0
10	Taalspecialisten	1	1
11	Gedragsspecialist	1	1
12	Specialist IPC	1	1
13	Rekenspecialist	1	1

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2015-2019) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken.

4.3 De schoolleiding

Op stichtingsniveau wordt toegewerkt naar professioneel leiderschap op elke school. Uitgangspunt is het integraal schoolleiderschap, waarbij de directeur integraal verantwoordelijk is voor alle beleidsterreinen. Daartoe wordt van nieuw te benoemen directeuren het volgen van de schoolleiderscursus primair onderwijs gevraagd. Tevens krijgen zij, als het beginnende directeuren zijn, coaching op de werkplek. Verder wordt de eis gesteld dat de schoolleiders zich dusdanig bekwamen, dat zij in aanmerking komen voor het schoolleidersregister. In het kader van de POP-gesprekken en de bekwaamheidseisen, die het CvB houdt met de directeuren, wordt er gekeken in welke mate er nog scholing op diverse beleidsterreinen nodig is.

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 directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze, daar waar nodig en noodzakelijk, rekening houdt met verschillen tussen leraren. De 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

Verbeterpunt	Prioriteit
functieomschrijving in LB functies maken en vaststellen	gemiddeld

4.4 Beroepshouding

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

1. De medewerkers handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2. De medewerkers voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
3. De medewerkers kunnen en willen met anderen professioneel samenwerken
4. De medewerkers bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten
5. De medewerkers voeren genomen besluiten loyaal uit
6. De medewerkers zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
7. De medewerkers zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen binnen een professionele leergemeenschap
8. De medewerkers kunnen elkaar positief kritisch aanspreken op hun professioneel en collegiaal handelen
9. De medewerkers kunnen feedback van collega's op eigen professioneel en collegiaal handelen positief kritische ontvangen en er zichtbaar hun leerpunten uithalen.

Beoordeling

De beoordeling van de afspraken (doelen) komt aan de orde bij de groepsbezoeken en de daaraan gekoppelde gesprekscyclus.

Verbeterpunt	Prioriteit
Doorpakken op het professioneel aanspreken van elkaar en daarnaar handelen	hoog
Binnen gesprekscyclus hieraan nadrukkelijk aandacht besteden	hoog

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
aanleggen eigen portfolio	gemiddeld
sturen op registratie in lerarenregister	gemiddeld

4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

Alle Laurentiusscholen werken mee aan de begeleiding en vorming van stagiaires van diverse opleidingen (Pabo, beroepsopleidingen (onderwijsassistent, peuterspeelzaalleidster), TH-bedrijfskunde). De stagiaires krijgen hun begeleiding van mentoren.

In het kader van project Opleiden in de School zijn alle scholen bezig de coaching van stagiaires mede gericht op de bekwaamheidseisen conform de Wet BIO goed vorm te geven in gezamenlijkheid met de Pabo. Bestuur en scholen zelf ontwikkelen zich van Samen Opleiden tot Educatief Partnerschap met de bij de Hogeschool Thomas More aangesloten besturen, waarmee gezamenlijke activiteiten en projecten worden uitgevoerd.

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

Voor onze school betekent dit dat wij jaarlijks ongeveer 4 pabostudenten 1-2-3e jaars, 1 LIO-student, en 4 onderwijsassistentstagiaires kunnen plaatsen.

4.7 Werving en selectie

De werving en selectie van personeel gebeurt in eerste instantie stichtingsbreed intern. Nadat een vacature is gemeld en een profiel is opgesteld wordt de vacature intern uitgezet. Als de vacature niet ingevuld kan worden door interne kandidaten van de stichting zelf, kan besloten worden tot externe plaatsing. De sollicitatiecommissie bestaat uit de directeur, een afvaardiging van het team en een afvaardiging van de MR. Gaat het om een directievacature dan is ook het CvB van de stichting bij de procedure betrokken.

Bij het sollicitatiegesprek houden we een criterium gericht interview dat gebaseerd is op onze competenties en criteria uit de vacaturetekst en het opgestelde profiel.

4.8 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor. Deze mentor voert het introductiebeleid (begeleidingsplan) uit, waarbij het speerpunt ligt op de bespreking van de competentie set. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de ambities van de school. De les observaties worden uitgevoerd door de IB'er en de directeur.

Verbeterpunt	Prioriteit
Opnemen uren in het taakuren voor het mentorschap	laag

4.9 Taakbeleid

Taakbeleid is de optimale afstemming tussen het taakpakket van de school enerzijds en de ambities, de belastbaarheid, kennis en vaardigheden en de beschikbare tijd van de teamleden anderzijds. Taakbeleid is gekoppeld aan de doelstellingen van de schoolorganisatie en draagt bij aan het welzijn van het team. Er wordt op onze school gewerkt met de Notitie Taakbeleid en de taakbeleidsheet per personeelslid. De notitie zal worden herzien als gevolg van de nieuwe CAO-PO.

Bijlage: Taakbeleid notitie versie 11 maart 2014

4.10 Collegiale consultatie

In het kader van het vormen van een professionele leergemeenschap komen collega's binnen de bouw of bouwoverstijgend bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde ambities (c.q. de competenties en criteria) worden waargemaakt. Degene die een collegiale consultatie uitvoert, doet dit wanneer haar groep gym heeft. In bouwvergaderingen wordt een rooster opgesteld voor deze consultaties. Per jaar wordt beslist welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden.

Verbeterpunt	Prioriteit
jaarlijks opstellen van rooster	laag
jaarlijkse evaluatie inplannen	laag

4.11 Klassenbezoek

Directie en/of IB legt jaarlijks minimaal bij ieder teamlid twee klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt geobserveerd aan de hand van een kijkwijzer die ook in bezit is van de leerkracht. Na afloop van het bezoek volgt een terugkoppelingsgesprek, of een functionerings- en/of beoordelingsgesprek.

4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen

Onze school beschikt over de regeling Gesprekscyclus. Deze regeling is stichtingsbreed afgesproken. Er wordt een korte cyclus gehanteerd voor een medewerker met een tijdelijk regulier dienstverband bij de overgang naar een vast dienstverband. De lange cyclus wordt gehanteerd voor de vaste medewerkers. De gesprekken worden gevoerd aan de hand van het door de medewerker opgestelde persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) en klassenbezoeken.

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

Zie verder de, bij de gesprekscyclus behorende, formulieren.

Bijlage: Gesprekscyclus is in papieren versie op elke school aanwezig.

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 competentieijstjes
- 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)

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Aan de slag met portfolio	gemiddeld
Dossiers nalopen en in orde maken. Verantwoordelijkheid van iedere medewerker	laag

4.14 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.

Verbeterpunt	Prioriteit
tijd inplannen tijdens bouw+ overleg en bij algemene studiedagen.	laag

4.15 Functioneringsgesprekken

De school hanteert de regeling Gesprekscyclus, die in papieren versie op de school aanwezig is.

De korte gesprekscyclus is van toepassing bij het tijdelijk regulier dienstverband, bestrijkt het eerste aanstellingsjaar met een POP-, een functionerings- en een beoordelingsgesprek. Het levert de input voor het oordeel of betrokkene in aanmerking komt voor een vast dienstverband. Medewerkers met een tijdelijk niet regulier dienstverband vallen hier ook onder (vervangers).

De lange gesprekscyclus van 4 jaar is van toepassing bij alle personeel in vaste dienst en beslaat een drietal fasen:

- De voorbereidende fase in jaar 1 met het POP-gesprek.
- De uitvoerings en verantwoordingsfase in jaar 2 en 3 met het functioneringsgesprek
- De beoordelingsfase in jaar 4 met het beoordelingsgesprek.

Na vier jaar start de cyclus van voren af aan.

De school heeft de Bardokit Competentiekrit in gebruik voor de ontwikkeling van competenties van de medewerkers.

Verbeterpunt	Prioriteit
Door vele directiewisselingen is dit punt nog niet goed geïmplementeerd	hoog

4.16 Beoordelingsgesprekken

De school hanteert de regeling Gesprekscyclus. Zie onder Functioneringsgesprekken.

4.17 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de 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.

Nog informatie nodig vanuit het team om dit te kunnen invullen.....

Mogelijk ook andere onderwerpen!

Gevolgde teamscholing 2011-2015

Jaar	Thema	
2011-2012	Directe Instructie geven	
2012-2013	Handelingsgericht werken - Groepsplan rekenen	
2013-2014	Handelingsgericht werken - Groepsplan taal	
2014-2015	Opbrengstgericht werken Cooperatief Leren Teambuilding/managementdrives Missie/Visie/Kernwaarden 2015-2019	

Gevolgde persoonlijke scholing 2011-2015

Thema	Aantal medewerkers
Dyslexie en Dyscalculie	2
Omgaan met kinderen met ADHD	2
Omgaan met spellingproblemen	2
Kwaliteitszorg	2
Omgaan met rekenproblemen	2
Jenaplan specialist	2
Met Sprongen vooruit	8
IPC coordinator	1
Van Krassen naar Schrijven	5
NTI NLP	2
Oudergesprekken	8
Taalexpert	1

4.18 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 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.

4.19 Verzuimbeleid

Stichtingsbreed wordt er aandacht besteed aan verzuimbeleid. In het kader van de Wet Poortwachter zijn de procedures inzake het handelen bij ziekteverzuim opgesteld, zodat iedere medewerker weet wat er van hem verwacht wordt. Er volgt nog een ziekteverzuimbeleidsplan. Op schoolniveau is de directeur de casemanager. In geval van langdurig

ziekteverzuim kan de directeur hierin begeleiding krijgen van de beleidsmedewerker Arbo. In geval van ziekte van de directeur is de voorzitter CvB casemanager.

Bij kort en langdurig ziekteverzuim wordt er conform de procedures gehandeld.

Bijlage Verzuimprotocol personeel (volgt nog)

Op schoolniveau wordt verder gewerkt aan preventie. De directeur heeft deze taak. Op stichtingsniveau is (nog) geen preventiemedewerker.

4.20 Mobiliteitsbeleid

De stichting stimuleert mobiliteit onder personeel. Het doel van het mobiliteitsbeleid is duurzame inzetbaarheid van iedere medewerker en kwaliteitsontwikkeling van de scholen. Vrijwillig de overstap maken naar een andere school staat voorop, maar ook mobiliteit ingeval van boventaligheid kan plaatsvinden, evenals verplichte overplaatsing, waarbij een aantal functies vanwege de sleutelpositie in de organisatie zijn uitgesloten.

Voor schooljaar '14-'15 is er gewerkt met het afspiegelingsbeginsel en LIFO-principe, waarbij gewerkt wordt met vijf leeftijdsgroepen. De komende jaren wordt het mobiliteitsbeleid verder ontwikkeld.

Bijlage: Perspectief nr. 5 van februari 2014

5 Organisatie en beleid

5.1 Organisatiestructuur

Op stichtingsniveau worden de scholen aangestuurd door het College van Bestuur, dat het bevoegd gezag is. De Raad van Toezicht houdt toezicht op de gehele stichting. Directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor hun school. Het Centraal Directieoverleg (Dirov) vormt het adviesorgaan en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad vormt het advies- en instemmingsorgaan voor het CvB. Op schoolniveau is het advies- en instemmingsorgaan de Medezeggenschapsraad. Tevens is op elke school een ouderraad of oudervereniging actief.

De organisatie van de stichting is vastgelegd in de statuten en in de bevoegdheden van de verschillende geledingen zijn vastgelegd in diverse reglementen, waarnaar verwezen kan worden. Het betreft:

- Bijlage Statuten Laurentius Stichting d.d. 11 oktober 2011
- Bijlage Reglement RvT d.d. 21 juni 2011
- Bijlage Reglement CvB d.d. 21 juni 2011
- Bijlage Managementstatuut d.d. 21 juni 2011
- Bijlage Reglement directieoverleg d.d. 21 juni 2011
- Bijlage Medezeggenschapsstatuut d.d. 1 augustus 2012
- Bijlage GMR-reglement d.d. 1 augustus 2012
- Bijlage MR-reglement d.d. 1 augustus 2012

Op stichtingsniveau wordt er een Strategisch Beleidsplan voor de jaren 2015-2019 opgesteld op basis waarvan dit schoolplan is opgesteld.

Bijlage: Strategisch Beleidsplan2015-2019“Een astronautenpak voor ieder kind”.

5.2 Groeperingsvormen

De leerlingen zitten in stamgroepen. Stamgroepen bestaan uit kinderen van verschillende leeftijden:

- Kleuterbouwgroep (groep 1 en 2) zijn leerlingen van 4 tot ongeveer 6 jaar
- Onderbouwgroep (groep 3 en 4) zijn leerlingen van ongeveer 6 tot 8 jaar
- Middenbouwgroep (groep 5 en 6) zijn leerlingen van ongeveer 8 tot 10 jaar
- Bovenbouwgroep (groep 7 en 8) zijn kinderen van ongeveer 10 tot 12 jaar

Deze groepering is gebaseerd op de Jenaplanprincipes. In deze vorm kunnen kinderen elkaar helpen en geholpen worden. In principe blijft een kind twee jaar in een stamgroep (in de kleuterbouw is het afhankelijk van het moment van instroom). Binnen de stamgroep zitten de kinderen in tafelgroepjes. Binnen zo'n tafelgroep zitten leerlingen uit allebei de jaargroepen, zodat ze veel kunnen samenwerken. Na vrijwel elke vakantie wijzigt de samenstelling van tafelgroepen.

Daarnaast werken we daar waar nodig en mogelijk groep doorbroken.

Bij bepaalde activiteiten, zoals projectopeningen, projectafsluitingen, Kwakeldag, sportdagen en andere specifieke feestdagen doorbreken we de groepen en/of bouwen.

.

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 afspraken (zie kwaliteitskaart) 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 twee-wekelijks een nieuwsbrief
5. Er is een leerlingenraad
6. De school organiseert jaarlijks een ouderavond (thema-avonden)
7. Ouders participeren bij diverse activiteiten
8. De school staat altijd open - de leraren zijn bereikbaar

Beoordeling

Via de twee-jaarlijkse leerling- en ouderenquete wordt dit punt beoordeeld. Daarnaast gebruiken we de zelfevaluatie. We zien dat we nog verder kunnen verbeteren om de sfeer op onze school goed te houden.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,94

Verbeterpunt	Prioriteit
De school registreert incidenten conform gemaakte afspraken en zorgt jaarlijks voor analyse van de gegevens (gekoppeld aan conclusies en interventies).	laag
De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op het voorkomen van incidenten in en om de school.	gemiddeld
De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op de afhandeling van incidenten in en om de school.	gemiddeld
Op school gelden heldere en gecommuniceerde regels voor de omgang met elkaar en anderen.	gemiddeld

5.4 Sociale en fysieke veiligheid

Op stichtingsniveau is afgesproken dat alle scholen beschikken over een veiligheidsplan, inclusief ontruimingsplan en RI&E. Hiertoe is een format opgesteld dat gebruikt kan worden voor het schrijven van het veiligheidsplan. Het gaat dan om een beschrijving van de fysieke en sociale veiligheid, waarbij de school eveneens aangeeft welke protocollen en regels er op schoolniveau en groepsniveau worden gehanteerd. Stichtingsbreed is er een klachtenregeling.

Bijlage: Klachtenregeling.

De school waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers).

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten. Een incident wordt geregistreerd als de leraar inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De IB'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. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. 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. 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 preventiemedewerker. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over 8 BHV'ers.

Beoordeling

Via de twee-jaarlijkse leerling- en ouderenquete wordt dit punt beoordeeld. Daarnaast gebruiken we de zelfevaluatie. We zien dat we nog verder kunnen verbeteren om de sfeer op onze school goed te houden.

Ook wordt via de gesprekscyclus een en ander beoordeeld.

5.5 ARBO-beleid

Sinds 1 januari 2012 heeft de Laurentius Stichting een rechtstreekse samenwerking gesloten met de bedrijfsarts. Inhoudelijke afspraken rondom verzuim en re-integratie zijn vastgelegd in het verzuimprotocol dat op elke school aanwezig is. Bij langdurige ziekte van een werknemer wordt de beleidsmedewerker Arbo van de stichting ingeschakeld en wordt betrokken medewerker regelmatig besproken in het SMO (Sociaal Medisch Overleg), waarbij directeur, bedrijfsarts, beleidsmedewerker Arbo en arbeidsdeskundige betrokken zijn.

Bijlage: Verzuimprotocol (volgt)

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 die aan het begin van het schooljaar wordt goedgekeurd:
 - o teamvergadering
 - o bouwvergadering
 - o zorgvergadering
 - o werkgroepen
2. Het DIB vergadert 1 x 6 weken
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

Beoordeling

De afspraken (doelen) komen ter sprake tijdens groepsbesprekingen, vergaderingen en tijdens de gesprekscyclus

Verbeterpunt	Prioriteit
Kwaliteit (inhoudelijk) van de vergaderingen	hoog
Binnen een Professionele Leergemeenschap is geen ruimte voor negatieve wandelgangenpraat	hoog

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 [peuterspeelzaal Prokino]
2. Buitenschoolse opvang (Prokino)
3. Pabo (Thomas More]

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

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

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
8. Ouders en leerkrachten werken als gelijkwaardige partners aan de ontwikkeling van het kind.

Beoordeling

de afspraken (doelen) worden 1x per 2 jaar beoordeeld door directie, team en ouders middels een ouderenquête.

Verbeterpunt	Prioriteit
Ouders meer betrekken bij ontwikkelingen van de school in aansluiting op ontwikkelingen in de samenleving	gemiddeld

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 terecht komen 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 stellen een procedure voor de advisering vast
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

Verbeterpunt	Prioriteit
Wij stellen een procedure voor de advisering vast	hoog

Verbeterpunt	Prioriteit
Wij beschikken over een aanbod voor meerbegaafde leerlingen. Ook in de aansluiting naar het VO, waarbij we de samenwerking met het VO willen opzoeken en versterken	gemiddeld

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

De tussenschoolse opvang is uitbesteed aan de ouders die dit organiseren. Het is ons streven om intensief samen te werken met instanties en verenigingen in de wijk in relatie tot de naschoolse opvang. Momenteel hebben we te maken met een aanbieder van naschoolse opvang, te weten Prokino.

Verbeterpunt	Prioriteit
verbeteren contacten en samenwerking tussen Prokino, mogelijke andere aanbieders en de school	gemiddeld

6 Financieel beleid

6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidskader van De Laurentius Stichting (zie centraal aangeleverde documenten). Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van De Laurentius Stichting en het schoolplan van de school te realiseren.

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

2.1 Visie

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

2.2 Doelstelling

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

2.3 Beleid

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

2.4 Planning & Control

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

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

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

- Het CvB is budgetverantwoordelijk voor de gehele stichting.
- De schooldirecteur is budgetverantwoordelijk voor de schoolbegroting
- Door het administratiekantoor wordt in oktober een concept meerjarenbegroting opgesteld voor de daaropvolgende kalenderjaren.
- De integrale (school)begroting is zodanig inzichtelijk dat er duidelijkheid is over het totaal resultaat, maar ook over het resultaat van baten en lasten voor de onderdelen personeel, materieel en projecten.
- De toekenning van subsidie personeel (zie hoofdstuk 3) is gebaseerd op de leerlingaantallen per teldatum 1 oktober T en leerlingenprognoses over de komende 10 jaren en de gewogen gemiddelde leeftijd onderwijzend personeel (GGL) van 1 oktober T en de verwachte GGL voor de komende 4 jaren;

De stichting heeft per school de volgende meerjarige plannen :

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

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

Bijlage: Financieel Beleidskader 2015 Laurentius def

Bijlage: Inkoop en aanbestedingsbeleid 2014-2015

Bijlage: Inkoopvoorwaarden algemeen

6.2 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is € 75 per jaar. 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 geld 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 overblijfouders een kleine vergoeding, daarnaast wordt er speelmateriaal van aangeschaft.

Voor het schoolkamp in groep 8 wordt een bijdrage van ouders gevraagd.

6.3 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school de lumpsumbekostiging. De samenwerkingsverbandgelden komen vanuit het Samenwerkingsverband naar de school. Deels wordt er nog gewerkt met een overgangsregeling vanuit de voormalige WSNS-verbanden.

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

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

De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de managementrapportage(s) en het jaarverslag.

Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor schoolmaatschappelijk werk, de schakelklas, stimuleren van de ouderbetrokkenheid, cultuureducatie en het opleiden van overblijfouders. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de managementrapportage(s).

Bij het vervangingsfonds worden de kosten door ziekte of rechtspositioneel verlof gedeclareerd.

6.4 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.

Bevoegd gezag en scholen zijn gebonden aan de regelgeving in het Convenant Sponsoring 2009. Met betrekking tot het beleid op schoolniveau heeft de MR instemmingsrecht en op stichtingsniveau is dat de GMR.

De school gaat als volgt met sponsoring om:

Toelichting op beleid Laurentius Stichting.

Op de scholen van de Laurentius Stichting wordt gehandeld conform het convenant sponsoring dat op 19 februari 2009 is ondertekend.

De school (het bevoegd gezag en/of schoolleiding) toetst een specifieke sponsorovereenkomst aan de kaders van het convenant, alsmede aan de bestaande wet en regelgeving, en maakt daarbinnen in overleg met alle geledingen binnen de school - geformaliseerd door middel van de Wet medezeggenschap op scholen (WMS) - een eigen afweging ten aanzien van de maatschappelijke betrokkenheid van de sponsor, het gesponsorde bedrag en de verlangde tegenprestatie.

Bij sponsoring kan bijvoorbeeld worden gedacht aan:

a. Gesponsorde lesmaterialen:

Bedrijven en organisaties bieden scholen lesmaterialen aan, zoals lesboekjes, dvd's, folders, posters en spellen.

b. Sponsoren van activiteiten:

Voor het organiseren van schoolfeesten, sportdagen, schoolzwemmen en schoolreisjes wordt gebruik gemaakt van sponsors, al dan niet afkomstig uit de directe schoolomgeving.

c. Sponsoren van gebouw/inrichting/(computer)apparatuur

Er zijn scholen die via sponsoring een extra lokaal laten bouwen, apparatuur aanschaffen of een deel van de exploitatie bekostigen (bijvoorbeeld door een leslokaal te laten sponsoren). Ook kan er sprake zijn van de sponsoring van cateringactiviteiten.

Bij tegenprestaties kan bijvoorbeeld worden gedacht aan:

a. Advertenties:

Scholen bieden de mogelijkheid om te adverteren, bijvoorbeeld in hun schoolkrant, de schoolgids, website of op de zogenaamde "schoolboards".

b. Uitdelen van producten:

Winkels, bedrijven en instituten delen op school producten uit om leerlingen of hun ouders/voogden/verzorgers deze producten te laten proberen. Ook het aanprijzen van goederen of diensten kan voorkomen.

Bijlage: Convenant Sponsoring 2009.

6.5 Begrotingen

Zie ook: Lumpsum financiering: "procedure totstandkoming begroting"

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

- Het CvB is budgetverantwoordelijk voor de gehele stichting.
- De schooldirecteur is budgetverantwoordelijk voor de schoolbegroting
- Door het administratiekantoor wordt in oktober een concept meerjarenbegroting opgesteld voor de daaropvolgende kalenderjaren.
- De integrale (school)begroting is zodanig inzichtelijk dat er duidelijkheid is over het totaal resultaat, maar ook over het resultaat van baten en lasten voor de onderdelen personeel, materieel en projecten.
- De toekenning van subsidie personeel (zie hoofdstuk 3) is gebaseerd op de leerlingaantallen per teldatum 1 oktober T en leerlingenprognoses over de komende 10 jaren en de gewogen gemiddelde leeftijd onderwijzend personeel (GGL) van 1 oktober T en de verwachte GGL voor de komende 4 jaren

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

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,95

Verbeterpunt	Prioriteit
De school heeft een systeem voor groepsbezoeken vastgesteld.	laag

7.2 Meervoudige publieke verantwoording

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende stakeholders. Onze leerlingen informeren we via de leerlingenraad. De ouders ontvangen twee-wekelijks 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. Drie à vier maal per jaar vindt er een gesprek plaats met het CvB. Het onderwerp ervan wordt jaarlijks bepaald door het CvB, b.v. voortgangsgesprek, managementrapportage, formatiegesprek, jaarverslag/jaarplan. Tevens wordt er door het CvB jaarlijks een schoolbezoek gebracht met een nader te bepalen thema of onderwerp, waarbij het CvB de groepen bezoekt en/of met directie en team in een wat informele setting een gesprek voert.

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 schoolondersteuningsprofiel leveren wij tijdig aan bij de inspectie (via het samenwerkingsverband)
6. Het schoolondersteuningsprofiel 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

Bijlage:Ondersteuningsplan 2014-2015 SWV PPO Delflanden 28-02
 Bijlage:Ondersteuningsplan 2014-2016 SWV SPPO Haaglanden 28-15
 Bijlage:Ondersteuningsplan 2014-2016 SWV VO Delflanden 28.09

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,00

7.4 Strategisch beleid

De Laurentius Stichting beschikt over het Strategisch Beleidsplan 2015-2019 “Een astronautenpak voor ieder kind”. Daarin zijn vier strategische beleidsthema’s opgenomen:

- A. Onderwijskwaliteit – ieder kind een astronautenpak
- B. Een professionele leergemeenschap
- C. Samen op reis
- D. Op koers blijven

Per thema is in het SBP een toelichting gegeven en zijn de doelen voor de komende vier jaar beschreven. Middels diverse instrumenten voor onderwijs en personeel worden scholen gefaciliteerd om deze doelen na te streven en te behalen. Daarbij werken directies, leerkrachten, leerlingen en hun ouders samen.

Scholen werken systematisch, planmatig, doelgericht en evalueren regelmatig.

Leidende principes zijn: het gebeurt in de groep, het gebeurt decentraal, waar mogelijk en directies zijn als integraal schoolleider verantwoordelijk voor de schoolprestatie.

Bijlage: Strategisch Beleidsplan 2015-2019 “Een astronautenpak voor ieder kind”.

Voor onze school zijn de volgende aandachtspunten van belang:

Gebieden	Verbeterpunten
Onderwijs	* Opstellen van een plan m.b.t. de aandacht voor 21st century skills
	* Streven naar de status van een excellente school en beleid ontwikkelen om deze status te bereiken
	* Opstellen plan rondom talentontwikkeling en meerbegaafdheid
Organisatie	* geen
Profiel en imago	* Opstellen van een PRplan om de positie van onze school in de wijk te verstevigen
Personeel	* Ontwerpen van een competentieboekje voor IB'ers
	* Meer specialisaties met betrekking tot onze ambities
	* Jenaplanschooling team
Huisvesting	* Geen

Gebieden	Verbeterpunten
Financiën	* Geen

7.5 Inspectiebezoeken

Tijdens het bestuursgeprek met de inspectie op 7 oktober 2014 is gebleken dat voor onze school het basisarrangement geldt.

Bijlage: Verslag Bestuursgeprek inspectie141007

7.6 Quick Scan - Zelfevaluatie

De Quick Scan (WMK-PO) is conform onze meerjarenplanning (zie schoolplan 2011-2015) afgenomen in april 2014. Het aantal deelnemers bedroeg 21 (responspercentage: 100%). De gemiddelde score was: 3,31. Beoordeeld zijn:

Quick Scan uitslagen 2014

Beleidsterrein	Score Team	Score Directie
Kwaliteitszorg	2,86	3,12
Didactisch handelen	3,35	3,21
Zorg en begeleiding	3,01	2,98
Beroepshouding	3,56	3,33
Interne communicatie	3,02	3,23
HGW in de groep	3,42	3,16
HGW op schoolniveau	3,26	3,28

7.7 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor Leraren (WMK) is afgenomen in april 2014. De vragenlijst is gescoord door alle leraren (n=20). Het responspercentage was 100%. De leraren zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,41. De volgende aspecten zijn beoordeeld:

Beleidsterrein	Score
Kwaliteitszorg	3,03
Leerstofaanbod	3,37
Leertijd	3,51
Pedagogisch handelen	3,68
Didactisch handelen	3,71
Schoolklimaat	3,35
Zorg en begeleiding	3,45
Integraal personeelsbeleid	3,21
Sociale veiligheid	3,34
Incidenten	3,42
Eindcijfer	3,41

7.8 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor Leerlingen (WMK) is afgenomen in april 2014. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 7 en 8 (n=62). Het responspercentage was 99%. De leerlingen zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,35. De volgende aspecten zijn beoordeeld:

Beleidsterrein	Score
Kwaliteitszorg	2,78
Aanbod	3,34
Tijd	3,45
Pedagogisch handelen	3,67
Didactisch handelen	3,62
Schoolklimaat	3,52
Zorg en begeleiding	3,24
Sociale veiligheid	3,23
Incidenten	3,12
Eindcijfer	3,35

7.9 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders (WMK) is afgenomen in april 2014. De vragenlijst is gescoord door ouders van de school (n=312). Het responspercentage was 61%. De ouders zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school: score 3,38. De volgende aspecten zijn beoordeeld:

Beleidsterrein	Score
Kwaliteitszorg	2,82
Aanbod	3,24
Tijd	3,45
Pedagogisch handelen	3,66
Didactisch handelen	3,46
Afstemming	3,38
Actieve rol leerlingen	3,41
Schoolklimaat	3,21
Zorg en begeleiding	3,18
Opbrengsten	3,04
Sociale veiligheid	3,24
Incidenten	3,26
Eindcijfer	3,38

7.10 Het evaluatieplan 2015-2019

Hoofdstuk	Beleidsterreinen	April 2016	April 2017	April 2018	April 2019
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit		X		

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2016	April 2017	April 2018	April 2019
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			
Onderwijskundig beleid	Opbrengsten	X	X	X	X

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2016	April 2017	April 2018	April 2019
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

7.11 Planning vragenlijsten

		Jaar	Maand
1	Vragenlijst Ouders (compact)	2018	April
2	Vragenlijst Leraren (compact)	2018	April
3	Vragenlijst Leerlingen (compact)	2018	April
4	Vragenlijst Sociale Veiligheid Ouders	2017	Februari
		2019	Februari
5	Vragenlijst Sociale Veiligheid Leraren	2017	Februari
		2019	Februari
6	Vragenlijst Sociale Veiligheid Leerlingen	2017	Februari
		2019	Februari
7	Kindervragenlijst Inspectie	2016	April
8	Leerlingen Burgerschap	2015	November

8 Verbeterpunten 2015-2019

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Ontwikkelen beleid voor leerstofaanbod met meerbegaafde leerlingen	hoog
	Ontwikkelen beleid met betrekking tot studievoordigheden in samenhang met 21 cskills en jenaplanonderwijs	gemiddeld
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Aandachtspunt is dat onze methode steviger geïmplementeerd gaat worden in ons onderwijs en in onze schoolgemeenschap.	gemiddeld
Leerstofaanbod	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van methode voor Engels	gemiddeld
Taallesonderwijs	technische lezen groep 3/4	hoog
	spelling vanaf groep 6	hoog
Kunstzinnige vorming	Binnen IPC coördineren van kunstzinnige vorming	gemiddeld
	Opstellen van plan waarin samenhang tussen kunstzinnige en culturele ontwikkeling in een doorgaande lijn wordt vormgegeven	gemiddeld
Engelse taal	nieuwe methode engels gaan kiezen	hoog
Didactisch handelen	plan opstellen met betrekking tot leerstofaanbod meerbegaafde leerlingen	gemiddeld
Zorg en begeleiding	De school heeft de procedure voor de overgang PO-VO (incl. advisering) vastgelegd in een procedure (workflow).	hoog
Afstemming	Het groepsplan en de dag- en/of weekplanning verheldert wanneer wie (welke groepje) (extra) instructie krijgt.	hoog
	Het groepsplan en de dag- en/of weekplanning verheldert wie (welke groepje) welke verwerkingsopdrachten krijgt.	hoog
Talentontwikkeling	Het hele team is/wordt Jena geschoold	gemiddeld
Opbrengsten	De resultaten van de leerlingen aan het eind van de basisschool liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht.	hoog
	De taalresultaten van de leerlingen aan het eind van de basisschool liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht.	hoog
Schoolleiding	functieomschrijving in LB functies maken en vaststellen	gemiddeld
Beroepshouding	Doorpakken op het professioneel aanspreken van elkaar en daarnaar handelen	hoog
	Binnen gesprekscyclus hieraan nadrukkelijk aandacht besteden	hoog
Professionele cultuur	aanleggen eigen portfolio	gemiddeld
	sturen op registratie in lerarenregister	gemiddeld
Introductie en begeleiding	Opnemen uren in het taakuren voor het mentorschap	laag
Collegiale consultatie	jaarlijks opstellen van rooster	laag
	jaarlijkse evaluatie inplannen	laag
Het bekwaamheidsdossier	Aan de slag met portfolio	gemiddeld
	Dossiers nalopen en in orde maken. Verantwoordelijkheid van iedere medewerker	laag

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Intervisie	tijd inplannen tijdens bouw+ overleg en bij algemene studiedagen.	laag
Functioneringsgesprekken	Door vele directiewisselingen is dit punt nog niet goed geïmplementeerd	hoog
Schoolklimaat	De school registreert incidenten conform gemaakte afspraken en zorgt jaarlijks voor analyse van de gegevens (gekoppeld aan conclusies en interventies).	laag
	De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op het voorkomen van incidenten in en om de school.	gemiddeld
	De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op de afhandeling van incidenten in en om de school.	gemiddeld
	Op school gelden heldere en gecommuniceerde regels voor de omgang met elkaar en anderen.	gemiddeld
Interne communicatie	Kwaliteit (inhoudelijk) van de vergaderingen	hoog
	Binnen een Professionele Leergemeenschap is geen ruimte voor negatieve wandelgangenpraat	hoog
Contacten met ouders	Ouders meer betrekken bij ontwikkelingen van de school in aansluiting op ontwikkelingen in de samenleving	gemiddeld
Overgang PO-VO	Wij stellen een procedure voor de advisering vast	hoog
	Wij beschikken over een aanbod voor meerbegaafde leerlingen. Ook in de aansluiting naar het VO, waarbij we de samenwerking met het VO willen opzoeken en versterken	gemiddeld
Buitenschoolse opvang	verbeteren contacten en samenwerking tussen Prokino, mogelijke andere aanbieders en de school	gemiddeld
Kwaliteitszorg	De school heeft een systeem voor groepsbezoeken vastgesteld.	laag

9 Meerjarenplanning 2015-2016

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Ontwikkelen beleid voor leerstofaanbod met meerbegaafde leerlingen
	Ontwikkelen beleid met betrekking tot studievoordigheden in samenhang met 21 cskills en jenaplanonderwijs
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Aandachtspunt is dat onze methode steviger geïmplementeerd gaat worden in ons onderwijs en in onze schoolgemeenschap.
Leerstofaanbod	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van methode voor Engels
Taallesonderwijs	technische lezen groep 3/4
	spelling vanaf groep 6
Zorg en begeleiding	De school heeft de procedure voor de overgang PO-VO (incl. advisering) vastgelegd in een procedure (workflow).
Afstemming	Het groepsplan en de dag- en/of weekplanning verheldert wanneer wie (welke groepje) (extra) instructie krijgt.
Schoolleiding	functieomschrijving in LB functies maken en vaststellen
Beroepshouding	Doorpakken op het professioneel aanspreken van elkaar en daarnaar handelen
Introductie en begeleiding	Opnemen uren in het taakuren voor het mentorschap
Collegiale consultatie	jaarlijks opstellen van rooster
	jaarlijkse evaluatie inplannen
Het bekwaamheidsdossier	Dossiers nalopen en in orde maken. Verantwoordelijkheid van iedere medewerker
Intervisie	tijd inplannen tijdens bouw+ overleg en bij algemene studiedagen.
Functioneringsgesprekken	Door vele directiewisselingen is dit punt nog niet goed geïmplementeerd
Schoolklimaat	De school registreert incidenten conform gemaakte afspraken en zorgt jaarlijks voor analyse van de gegevens (gekoppeld aan conclusies en interventies).
	De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op het voorkomen van incidenten in en om de school.
	Op school gelden heldere en gecommuniceerde regels voor de omgang met elkaar en anderen.
Interne communicatie	Kwaliteit (inhoudelijk) van de vergaderingen
	Binnen een Professionele Leergemeenschap is geen ruimte voor negatieve wandelgangenpraat
Contacten met ouders	Ouders meer betrekken bij ontwikkelingen van de school in aansluiting op ontwikkelingen in de samenleving
Overgang PO-VO	Wij stellen een procedure voor de advisering vast
Buitenschoolse opvang	verbeteren contacten en samenwerking tussen Prokino, mogelijke andere aanbieders en de school

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	Ontwikkelen beleid voor leerstofaanbod met meerbegaafde leerlingen
	Ontwikkelen beleid met betrekking tot studievoordigheden in samenhang met 21 cskills en jenaplanonderwijs
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Aandachtspunt is dat onze methode steviger geïmplementeerd gaat worden in ons onderwijs en in onze schoolgemeenschap.
Leerstofaanbod	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van methode voor Engels
Kunstzinnige vorming	Binnen IPC coördineren van kunstzinnige vorming
Zorg en begeleiding	De school heeft de procedure voor de overgang PO-VO (incl. advisering) vastgelegd in een procedure (workflow).
Afstemming	Het groepsplan en de dag- en/of weekplanning verheldert wanneer wie (welke groepje) (extra) instructie krijgt.
Talentontwikkeling	Het hele team is/wordt Jena geschoold
Opbrengsten	De resultaten van de leerlingen aan het eind van de basisschool liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht.
Schoolleiding	functieomschrijving in LB functies maken en vaststellen
Beroepshouding	Doorpakken op het professioneel aanspreken van elkaar en daarnaar handelen
Professionele cultuur	aanleggen eigen portfolio
	sturen op registratie in lerarenregister
Collegiale consultatie	jaarlijks opstellen van rooster
	jaarlijkse evaluatie inplannen
Het bekwaamheidsdossier	Dossiers nalopen en in orde maken. Verantwoordelijkheid van iedere medewerker
Intervisie	tijd inplannen tijdens bouw+ overleg en bij algemene studiedagen.
Functioneringsgesprekken	Door vele directiewisselingen is dit punt nog niet goed geïmplementeerd
Schoolklimaat	De school registreert incidenten conform gemaakte afspraken en zorgt jaarlijks voor analyse van de gegevens (gekoppeld aan conclusies en interventies).
	De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op het voorkomen van incidenten in en om de school.
	Op school gelden heldere en gecommuniceerde regels voor de omgang met elkaar en anderen.
Interne communicatie	Kwaliteit (inhoudelijk) van de vergaderingen
	Binnen een Professionele Leergemeenschap is geen ruimte voor negatieve wandelgangenpraat
Contacten met ouders	Ouders meer betrekken bij ontwikkelingen van de school in aansluiting op ontwikkelingen in de samenleving
Overgang PO-VO	Wij stellen een procedure voor de advisering vast
	Wij beschikken over een aanbod voor meerbegaafde leerlingen. Ook in de aansluiting naar het VO, waarbij we de samenwerking met het VO willen opzoeken en versterken

Thema	Verbeterdoel
Buitenschoolse opvang	verbeteren contacten en samenwerking tussen Prokino, mogelijke andere aanbieders en de school

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
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Aandachtspunt is dat onze methode steviger geïmplementeerd gaat worden in ons onderwijs en in onze schoolgemeenschap.
Kunstzinnige vorming	Binnen IPC coördineren van kunstzinnige vorming
Zorg en begeleiding	De school heeft de procedure voor de overgang PO-VO (incl. advisering) vastgelegd in een procedure (workflow).
Afstemming	Het groepsplan en de dag- en/of weekplanning verheldert wanneer wie (welke groepje) (extra) instructie krijgt.
Talentontwikkeling	Het hele team is/wordt Jena geschoold
Opbrengsten	De resultaten van de leerlingen aan het eind van de basisschool liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht.
Beroepshouding	Doorpakken op het professioneel aanspreken van elkaar en daarnaar handelen
Professionele cultuur	aanleggen eigen portfolio
	sturen op registratie in lerarenregister
Collegiale consultatie	jaarlijks opstellen van rooster
	jaarlijkse evaluatie inplannen
Het bekwaamheidsdossier	Dossiers nalopen en in orde maken. Verantwoordelijkheid van iedere medewerker
Intervisie	tijd inplannen tijdens bouw+ overleg en bij algemene studiedagen.
Functioneringsgesprekken	Door vele directiewisselingen is dit punt nog niet goed geïmplementeerd
Schoolklimaat	De school registreert incidenten conform gemaakte afspraken en zorgt jaarlijks voor analyse van de gegevens (gekoppeld aan conclusies en interventies).
	De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op het voorkomen van incidenten in en om de school.
	Op school gelden heldere en gecommuniceerde regels voor de omgang met elkaar en anderen.
Interne communicatie	Kwaliteit (inhoudelijk) van de vergaderingen
	Binnen een Professionele Leergemeenschap is geen ruimte voor negatieve wandelgangenpraat
Contacten met ouders	Ouders meer betrekken bij ontwikkelingen van de school in aansluiting op ontwikkelingen in de samenleving
Overgang PO-VO	Wij stellen een procedure voor de advisering vast
	Wij beschikken over een aanbod voor meerbegaafde leerlingen. Ook in de aansluiting naar het VO, waarbij we de samenwerking met het VO willen opzoeken en versterken
Buitenschoolse opvang	verbeteren contacten en samenwerking tussen Prokino, mogelijke andere aanbieders en de school
Kwaliteitszorg	De school heeft een systeem voor groepsbezoeken vastgesteld.

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
Kunstzinnige vorming	Binnen IPC coördineren van kunstzinnige vorming
Zorg en begeleiding	De school heeft de procedure voor de overgang PO-VO (incl. advisering) vastgelegd in een procedure (workflow).
Afstemming	Het groepsplan en de dag- en/of weekplanning verheldert wanneer wie (welke groepje) (extra) instructie krijgt.
Talentontwikkeling	Het hele team is/wordt Jena geschoold
Opbrengsten	De resultaten van de leerlingen aan het eind van de basisschool liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht.
Beroepshouding	Doorpakken op het professioneel aanspreken van elkaar en daarnaar handelen
Professionele cultuur	aanleggen eigen portfolio
Collegiale consultatie	jaarlijks opstellen van rooster
	jaarlijkse evaluatie inplannen
Het bekwaamheidsdossier	Dossiers nalopen en in orde maken. Verantwoordelijkheid van iedere medewerker
Intervisie	tijd inplannen tijdens bouw+ overleg en bij algemene studiedagen.
Functioneringsgesprekken	Door vele directiewisselingen is dit punt nog niet goed geïmplementeerd
Schoolklimaat	De school registreert incidenten conform gemaakte afspraken en zorgt jaarlijks voor analyse van de gegevens (gekoppeld aan conclusies en interventies).
	De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op het voorkomen van incidenten in en om de school.
	Op school gelden heldere en gecommuniceerde regels voor de omgang met elkaar en anderen.
Interne communicatie	Kwaliteit (inhoudelijk) van de vergaderingen
	Binnen een Professionele Leergemeenschap is geen ruimte voor negatieve wandelgangenpraat
Contacten met ouders	Ouders meer betrekken bij ontwikkelingen van de school in aansluiting op ontwikkelingen in de samenleving
Overgang PO-VO	Wij stellen een procedure voor de advisering vast
	Wij beschikken over een aanbod voor meerbegaafde leerlingen. Ook in de aansluiting naar het VO, waarbij we de samenwerking met het VO willen opzoeken en versterken
Buitenschoolse opvang	verbeteren contacten en samenwerking tussen Prokino, mogelijke andere aanbieders en de school
Kwaliteitszorg	De school heeft een systeem voor groepsbezoeken vastgesteld.

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: 15JV
School: Jenaplanschool De Kwakel
Adres: Chrysantenhof 20
Postcode: 2651 XK
Plaats: Berkel en Rodenrijs

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: 15JV
School: Jenaplanschool De Kwakel
Adres: Chrysantenhof 20
Postcode: 2651 XK
Plaats: Berkel en Rodenrijs

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
