

Schoolplan 2015-2019

Dr. Picardtschool
Coevorden



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
1.5 Verbeterpunten	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	8
2.6 Landelijke ontwikkelingen	8
2.7 Verbeterpunten	9
3 Onderwijskundig beleid	10
3.1 De missie van de school	10
3.2 De visies van de school	10
3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit	11
3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling	12
3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie	12
3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod	13
3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	13
3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs	14
3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde	15
3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie	15
3.11 ICT	15
3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming	16
3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs	16
3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek	16
3.15 De kernvakken: Engelse taal	16
3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd	17
3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen	17
3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen	17
3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	18
3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement	18
3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding	18
3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming	19
3.23 Talentontwikkeling	20
3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs	20
3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken	20
3.26 De opbrengsten: Opbrengsten	20
4 Personeelsbeleid	22
4.1 Integraal Personeelsbeleid	22
4.2 De organisatorische doelen van de school	22
4.3 De schoolleiding	22
4.4 Beroepshouding	23

4.5 Professionele cultuur	23
4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires	23
4.7 Werving en selectie	23
4.8 Introductie en begeleiding	23
4.9 Taakbeleid	24
4.10 Klassenbezoek	24
4.11 Persoonlijke ontwikkelplannen	24
4.12 Het bekwaamheidsdossier	24
4.13 Functioneringsgesprekken	24
4.14 Beoordelingsgesprekken	25
4.15 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering	25
4.16 Teambuilding	26
4.17 Verzuimbeleid	26
4.18 Mobiliteitsbeleid	26
5 Organisatie en beleid	27
5.1 Organisatiestructuur	27
5.2 Groeperingsvormen	27
5.3 Schoolklimaat	27
5.4 Sociale en fysieke veiligheid	27
5.5 ARBO-beleid	28
5.6 Interne communicatie	28
5.7 Externe contacten	29
5.8 Contacten met ouders	29
5.9 Overgang PO-VO	29
5.10 Voor- en vroegschoolse educatie	30
5.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang (buitenschoolse opvang)	30
6 Financieel beleid	31
6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	31
6.2 Interne geldstromen	32
6.3 Externe geldstromen	32
6.4 Sponsoring	32
6.5 Begrotingen	32
7 Zorg voor kwaliteit	34
7.1 Kwaliteitszorg algemeen	34
7.2 Meervoudige publieke verantwoording	34
7.3 Wet- en regelgeving	34
7.4 Strategisch beleid	35
7.5 Inspectiebezoeken	35
7.6 Quick Scan - Zelfevaluatie	35
7.7 Het evaluatieplan 2015-2019	36
7.8 Planning vragenlijsten	37
8 Verbeterpunten 2015-2019	39
9 Meerjarenplanning 2015-2016	41
10 Meerjarenplanning 2016-2017	42
11 Meerjarenplanning 2017-2018	43
12 Meerjarenplanning 2018-2019	44
13 Formulier "Instemming met schoolplan"	45

14	Formulier "Vaststelling van schoolplan"	46
15	Strategisch beleidsplan VPCBO Coevorden	47

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

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

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

1.2 Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van VPCBO Coevorden 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 het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd bij de nulmeting (via Quick Scan en vragenlijsten). 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).

1.4 Bijlagen

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

1. De schoolgids
2. Het zorgplan
3. Het schoolondersteuningsprofiel
4. Kenmerken leerlingen
5. Het strategisch beleidsplan van de VPCBO Coevorden
6. Het document Leerlingkenmerken
7. Het inspectierapport d.d.20 januari 2015
8. Het katern Opbrengsten
9. Het katern Kwaliteitszorg
10. Het katern Zorg en begeleiding
11. Het katern Burgerschap
12. Het katern Schoolklimaat
13. De uitslagen van de Quick Scan (2014-2015)
14. De toetskalender
15. De notitie Personeelsbeleid
16. Regeling Functioneringsgesprekken
17. Regeling Beoordelingsgesprekken

1.5 Verbeterpunten

Verbeterpunt	Prioriteit
Cyclisch bespreken van hoofdstukken uit het schoolplan [opname in vergaderrooster]	laag

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	VPCBO Coevorden
Algemeen directeur:	Dhr.P. van Kesteren
Adres + nr.:	van Pallandtlaan 7-9
Postcode + plaats:	7742WJ Coevorden
Telefoonnummer:	0524512148
E-mail adres:	p.v.kesteren@vpcbo-coevorden.nl
Website adres:	www.vpcbocoevorden.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Dr.Picardschool
Directeur:	Hans Baron
Adres + nr.:	van Pallandtlaan 7-9
Postcode + plaats:	7742WJ Coevorden
Telefoonnummer:	0524512148
E-mail adres:	info@drpicardt.nl
Website adres:	www.drpicardt.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur. De directie vormt samen met twee collega's die de taak bouwcoördinator op zich hebben genomen (onderbouw-bovenbouw) het managementteam (MT) van de school. Het team (n=16) bestaat uit:

- 1 directeur
- 9 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 intern begeleider
- 1 leerlingbegeleider(rt)
- 1 leerlingbegeleider(meer/hoogbegaafd)
- 1 conciërge

Van de 14 medewerkers zijn er 18 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		3	
Tussen 50 en 60 jaar	1	3	
Tussen 40 en 50 jaar	1	2	1
Tussen 30 en 40 jaar	1	1	
Tussen 20 en 30 jaar	1		
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	4	9	1

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 169 leerlingen (teldatum 1 okt 2014). Van deze leerlingen hebben 5 leerlingen een gewicht: 3 leerlingen hebben een gewicht van 0,3 en 2 leerlingen een gewicht van 1,2. De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs hebben we beschreven in het document Kenmerken Leerlingen (zie bijlage). In dit document staan de kenmerken per groep beschreven en de consequenties voor de groep(en) en de school. Het leerlingenaantal van de school loopt licht terug. Dat wordt veroorzaakt door het geringe aanbod van leerlingen en door een andere school in de wijk die behoorlijk aan de weg timmert. In algemene zin hebben wij, op grond van de kenmerken van de leerlingen, de volgende aandachtspunten:

- Extra aandacht besteden aan het vak taal
- Extra aandacht besteden aan gedragsregulering (sociaal-emotionele ontwikkeling)
- Extra aandacht besteden aan burgerschap

2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving

Onze school staat in een licht vergrijzende wijk, wat consequenties heeft voor de instroom. Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend (via intakegesprekken). De kengetallen laten zien dat onze school te maken heeft met een MBO/HBO-populatie. Waarbij het aandeel MBO hoger is dan HBO-aandeel. Ongeveer 58% van onze ouders is lid van een kerk. De nieuwe instroom in de wijk verschilt licht van de zittende bevolking; dat is te zien aan de toename van leerlingen zonder gewicht. De "nieuwe" ouders hebben een hoger opleidingsniveau (MBO-HBO).

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
* Resultaatgerichte school	* Omgaan met gedragsproblemen, omgaan met verschillen
* Sterke zorgstructuur	* communicatie
* Team dat zich optimaal inzet	* gebouw, geen teamkamer, weinig ruimte om te differentieren, leerplein
* Goede kwaliteitszorg, BAS documenten	* grenzen stellen

KANSEN	BEDREIGINGEN
* De kindpopulatie (en ouderpopulatie) wijzigt	* Negatieve trend leerlingen aantal
* Toenemende aandacht voor sociale ontwikkeling	* in verhouding wat ouder personeel
* Ouderbetrokkenheid, samen maken we de school	

2.6 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor opbrengstgericht werken
2. Veel aandacht voor handelingsgericht werken (differentiatie-model)
3. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. Invoer passend onderwijs
6. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
8. Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen
9. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)

Bijlagen

1. Strategisch beleidsplan VPCBO

2.7 Verbeterpunten

Verbeterpunt	Prioriteit
Doorontwikkeling van OGW	gemiddeld
Doorontwikkeling van HGW	gemiddeld
Ontwikkelen van expertise met betrekking tot gedragsproblemen	gemiddeld
Intensiever gebruik maken van Scholen op de kaart	gemiddeld

3 Onderwijskundig beleid

3.1 De missie van de school

Missie-kern

Onze school is een Christelijke basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij hanteren het leerstofjaargroepensysteem, met veel aandacht voor de begeleidingsbehoefte van zowel groepjes kinderen als van het individuele kind. We gaan daarbij uit van het concept van de adaptieve school.

Onze school staat in principe open voor alle leerlingen die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers. Samen met de ouders / verzorgers gaan we na of ons onderwijs past bij de onderwijsbehoefte van hun kind. Is dat niet het geval dan helpen we de ouders een geschikte school te vinden waar dat wel kan.

Het is ons doel om de leerlingen sociaal-emotioneel, cognitief en creatief te begeleiden, zodat ze

- opgroeien tot respectvolle mensen,
- zichzelf kunnen ontplooien en presenteren,
- kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs,
- actief kunnen deelnemen aan de samenleving.

Slogan en kernwaarden

Onze slogan is: " Een goede basis....."

Onze kernwaarden zijn:

- Op onze school heerst een professionele cultuur
- Op onze school hebben we oog voor het individuele kind
- Op onze school gaan kinderen met plezier naar school
- Op onze school hebben we oog voor de ouders/verzorgers (klantgericht – ouders als partners)
- Op onze school hebben we oog voor rust, reinheid en regelmaat

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

Missiebeleid

Beleid om de missie levend te houden:

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

Streefbeelden

Voor de komende vier jaar is een aantal richtinggevende uitspraken van belang voor onze activiteiten en prioritering: onze streefbeelden.

Streefbeelden
1. Op onze school wordt systematisch (gestructureerd) aandacht geschonken aan de sociaal-emotionele ontwikkeling
2. Op onze school is er sprake van passend onderwijs
3. Alle medewerkers werken (samen) aan hun persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan de schoolontwikkeling
4. Op onze school wordt opbrengstgericht gewerkt
5. Op onze school wordt handelingsgericht gewerkt
6. Op onze school kunnen we effectief omgaan met leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben vanwege hun gedrag

3.2 De visies van de school

Visie op lesgeven

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

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

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren in kansrijke combinatiegroepen
- 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. De leraren geven instructie en kinderen mogen zich dat op verschillende manieren eigen maken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie aan de instructietafel. Het leren kan bemoeilijkt worden door extra ondersteuningsbehoeften. Voor deze kinderen is een zorgstructuur opgezet.

Visie op identiteit

Onze school is een christelijke 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 (waarin blinken we uit? Wat is er uniek aan ons schoolconcept?)

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 centralere 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 christelijk basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Wel besteden we structureel en expliciet aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie zien tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving), ontwikkeling 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 christelijke 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

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

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Quick Scan juni 2012 voor schooljaar 12/13 - Levensbeschouwelijke identiteit	3,56

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 meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect (IV/V), dan volgt er actie (groepsplan of handelingsplan)
5. We houden bij hoeveel individuele handelingsplannen er per jaar in een groep uitgevoerd worden
6. We houden bij hoeveel groepsplannen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling er per jaar in een groep uitgevoerd worden

3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale cohesie hebben we allereerst de risico's van de omgeving in kaart gebracht. Op basis van de risico's hebben we vervolgens onze visie, onze doelen (ambities) en ons aanbod vastgesteld. Zie bijlage: katern Burgerschap. 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.

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

- vrijheid van meningsuiting
- gelijkwaardigheid
- begrip voor anderen

- verdraagzaamheid
- autonomie
- afwijzen van onverdraagzaamheid
- afwijzen van discriminatie

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Quick Scan 13/14 - Kwaliteitszorg (actief) burgerschap en (sociale) integratie (Themaonderzoek)	2,67

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. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,38

Verbeterpunt	Prioriteit
De school beschikt over een meerjarenoverzicht m.b.t. de leerlingen met een eigen leerlijn (leerlingen met een specifieke behoefte).	gemiddeld
De school beschikt over een deugdelijk overzicht van de groepen en de gewichten van de leerlingen, gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.	gemiddeld
De school heeft de onderwijsbehoeften van de leerlingen m.b.t. Nederlandse taal deugdelijk in kaart gebracht en gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.	gemiddeld
De school informeert de ouders over visie, doelen en aanbod m.b.t. burgerschap en zorgt (aantoonbaar) voor borging van de kwaliteit.	gemiddeld

3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal			
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)	
	Taal Actief	Cito-toetsen DMT groep 3/tm 8	X
		Cito-eindtoets	
Technisch lezen	Veilig leren lezen	Cito-DMT	

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Tekstverwerken	Cito-toetsen Begrijpend lezen	x
		Cito-eindtoets	
Spelling	Taalactief	Cito-toetsen Spelling	x
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Schrijven	Schrift		
Engels	Take it easy, vanaf groep 1	Methodegebonden toetsen	
Rekenen	Wereld in getallen	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	
		Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (1-2)	
		Cito-eindtoets	
Geschiedenis	Speurtocht	Methodegebonden toetsen	
Aardrijkskunde	Land in zicht	Methodegebonden toetsen	X
Natuuronderwijs	Vogelvlucht	Methodegebonden toetsen	
Wetenschap & Techniek	Techniektorens	Methodegebonden toetsen	
Verkeer	Wijzer door het verkeer	Methodegebonden toetsen	
Tekenen	Moet je doen		
Handvaardigheid	Moet je doen		
Muziek	Moet je doen		
Drama			
Bewegingsonderwijs	Basislessen		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Rots en Water		
Godsdienst	Kind op Maandag	Methodegebonden toetsen	

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. Onze school beschikt over een beredeneerd aanbod tussendoelen en leerlijnen voor groep 1 en 2
4. De leraren beschikken over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen
5. De leraren besteden meer tijd aan taal- en woordenschatonderwijs dan de gemiddelde school (zie lessentabel)
6. We hebben normen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal
7. De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8)
8. De school beschikt over een Protocol Dyslexiebeleid

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Quick Scan september 2014 - Taalleesonderwijs	3,65

Verbeterpunt	Prioriteit
Actualiseren van het taalbeleidsplan	gemiddeld

3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde

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

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

3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie

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

1. Wij beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde
2. Wij beschikken over een moderne methode voor geschiedenis
3. Wij beschikken over een moderne methode voor natuurkunde en biologie
4. Wij besteden gericht aandacht aan gezond gedrag (via projecten)
5. Wij besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs
6. Bij wereldoriëntatie zorgen we voor transfer naar de onderdelen van taalleesonderwijs en rekenen en wiskunde

Beoordeling

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

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 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
7. We beschikken over een ICT curriculum

8. We beschikken over een ICT beleidsplan
9. We beschikken over een gekwalificeerde ICT coördinator

Beoordeling

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

3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming

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

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

3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs

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

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

Beoordeling

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

3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek

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

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

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Quick scan directie - Wetenschap en Techniek	2,40

Verbeterpunt	Prioriteit
Oriëntatie op 21st century skills	gemiddeld

3.15 De kernvakken: Engelse taal

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

1. In groep 1 t/m 8 wordt gewerkt met het programma Take it Easy

Beoordeling

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

3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd

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

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

Beoordeling

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

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 [kennen de leerlingen]
4. De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen
5. De leraren bieden de leerlingen structuur
6. De leraren zorgen voor veiligheid
7. De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken
8. De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken

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

3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen

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

1. Lessen zijn goed opgebouwd
2. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus

3. De leraren geven directe instructie
4. De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen
5. De leerlingen werken zelfstandig samen
6. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
7. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
8. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
9. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,00

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

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Quick Scan juni 2012 voor schooljaar 12/13 - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,29

Verbeterpunt	Prioriteit
Structureel werken met coöperatieve werkvormen in de groepen	gemiddeld

3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement

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

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

Beoordeling

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

3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding

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

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

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,00
Quick Scan 13/14 - Zorg en begeleiding (en toetsinstrumenten)	3,42

Verbeterpunt	Prioriteit
De school heeft de procedure voor de bespreking van de resultaten op de eindtoets vastgelegd in een procedure (workflow).	hoog
De school heeft de procedure voor de bespreking van de resultaten op de vragenlijsten m.b.t. de sociale competenties vastgelegd in een procedure (workflow).	hoog
De school heeft de procedure voor de overgang PO-VO (incl. advisering) vastgelegd in een procedure (workflow).	hoog
De school heeft vastgelegd wat er bij de analyse aan bod komt (eindtoets, tussentoetsen en sociale competenties).	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), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de instructie onafhankelijk instructie gevoelig en instructie afhankelijk groepen. 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 ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,00

Omschrijving	Resultaat
Quick Scan september 2014 - Afstemming	3,69

Verbeterpunt	Prioriteit
Het groepsoverzicht bevat een analyse van de gegevens, conclusies en interventies.	gemiddeld
Het groepsplan en de dag- en/of weekplanning verheldert wie (welke groepje) welke verwerkingsopdrachten krijgt.	gemiddeld
Het groepsplan en de dag- en/of weekplanning verheldert wie (welke groepje) meer of minder onderwijstijd krijgt.	gemiddeld

3.23 Talentontwikkeling

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

1. De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen
2. De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen
3. De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Beleid ontwikkelen m.b.t. de zogenaamde 21st century skills	gemiddeld

3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs

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 Parnassy. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB'er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

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

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

3.26 De opbrengsten: Opbrengsten

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,90

4 Personeelsbeleid

4.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school en aan de vastgestelde competenties. De competenties en criteria waarop we ons richten hebben we vormgegeven in een competentieboekje (zie bijlagen). Dit boekje vormt het hart van ons personeelsbeleid. 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

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

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

Beoordeling

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

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	14	14
2	Verhouding man/vrouw	2/12	
3	LA-leraren	13	10
4	LB-leraren	0	3
5	Aantal IB'ers	1	1
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren	0	0
7	Opleiding schoolleider	0	1
8	ICT-specialisten	1	1
9	Onderwijsassistenten	0	0
10	Taalspecialisten	1	1
11	Gedragsspecialist	0	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. Voor wat betreft de LB-leraren hebben we de wens om de volgende specialisaties te creëren: een gedragsspecialist (Master SEN).

4.3 De schoolleiding

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

1. De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes
2. De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school
3. De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
4. De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate
5. De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden
6. De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen
7. De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
8. De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat

Beoordeling

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

4.4 Beroepshouding

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.

4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

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

4.7 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan. Daarnaast is de competentie set die wij hanteren van belang voor de werving en selectie. Sollicitanten ontvangen ons competentieboekje en geven een proefles waaruit blijkt wat er wel en/of niet beheerst wordt. Bij het sollicitatiegesprek houden we een criterium gericht interview dat gebaseerd is op onze competenties en criteria. De sollicitanten moeten de mate van beheersing kunnen aantonen (via bekwaamheidsdossier en portfolio).

4.8 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor (een meer ervaren collega met daarvoor 5 taakuren per maand). Deze mentor voert het introductiebeleid (begeleidingsplan) uit, waarbij het speerpunt ligt op de bespreking van de competentie set in ons competentieboekje. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de ambities van de school. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (competentieset). De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De les observaties (zie begeleidingsplan) worden uitgevoerd door de mentor, de IB'er en de directeur.

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

leraren krijgen een coach (niet de direct leidinggevende) en de afspraken over de ontwikkeling van start- naar basisbekwaam worden vastgelegd in het POP.

4.9 Taakbeleid

Met betrekking tot het taakbeleid heeft onze school vooralsnog gekozen voor het overlegmodel. In het kader van de nieuwe CAO is de voormalige jaartaak omgezet naar een 40-urige werkweek en wij hebben op basis daarvan een beschikbaarheidsregeling (zie bijlage) en een werktijdenregeling vastgesteld (8 uren per dag). Voorafgaand aan het schooljaar, voor de zomervakantie, wordt de weektaak per werknemer zo concreet mogelijk vastgelegd. Indien er sprake is van extra gewerkte uren (overwerk), worden deze in principe voor of in de volgende vakantie gecompenseerd.

4.10 Klassenbezoek

De directie en de IB'er leggen jaarlijks, conform een opgesteld rooster, bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek worden de kijkwijzers gebruikt (die afgeleid is van ons competentieboekje). Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatie-afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar een reflectieve vraag. De reflectieve vraag en het antwoord worden door de leraar gearchiveerd in het bekwaamheidsdossier.

4.11 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze competentie set (zie hoofdstuk Personeelsbeleid). Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, voert een doelstellingengesprek met collega's en vult daarna het POP (volgens format) in. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's. Naast het POP werken we met persoonlijke actieplannen (kort lopende plannen) en prestatie-afspraken: "smart" geformuleerde doelstellingen voor de korte termijn. POP's, PAP's en prestatie-afspraken worden gearchiveerd in het bekwaamheidsdossier en komen aan de orde bij de klassenbezoeken en de flitsbezoeken. Het uitgangspunt is, dat alle medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor de eigen professionalisering. Jaarlijks worden er afspraken gemaakt met de directie over de professionalisering en deze worden vastgelegd in het POP. Bij de bedoelde afspraken wordt in ieder geval vastgelegd wat de leraar gaat doen om zich te ontwikkelen van startbekwaam naar basisbekwaam c.q. van basisbekwaam naar vakbekwaam.

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

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

4.13 Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. We beschikken over een regeling Functioneringsgesprekken. Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker (met daarin de competentie set) centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de

schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit. Tijdens de functioneringsgesprekken wordt tevens de inzet van de uren duurzame inzetbaarheid besproken en/of geëvalueerd. Het verslag van het functioneringsgesprek wordt opgenomen in het personeels- en bekwaamheidsdossier. In het functioneringsgesprek wordt door de medewerker verantwoording afgelegd over zijn ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam respectievelijk van basisbekwaam naar vakbekwaam.

4.14 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een regeling Beoordelingsgesprekken (zie bijlage). De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een T- naar een V-benoeming. Ook wordt er 1 x per 2 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. Op basis van alle beoordelingen stelt de directie een teamfoto op. Na bespreking en analyse daarvan worden er schoolverbeterpunten vastgesteld. In het kader van de nieuwe CAO zullen we leraren beoordelen als ze van LA3 naar LA4 gaan (van startbekwaam naar basisbekwaam) en wanneer ze van LA7 naar LA8 gaan (van basisbekwaam naar vakbekwaam). Daarbij zullen we gebruik maken van een beproefd instrument (WMK-PO).

4.15 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering

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

Gevolgte teamscholing 2011-2015

Jaar	Thema	Organisatie
2011-2012	Directe Instructie geven	
2012-2013	Handelingsgericht werken - Groepsplan rekenen	
2013-2014	Handelingsgericht werken - Groepsplan taal	
2014-2015	Opbrengstgericht werken	
2012-2013	Rots en Water	
2011-2015	Met sprongen vooruit	

Gevolgte persoonlijke scholing 2011-2015

Thema	Organisatie	Aantal medewerkers
Dyslexie en Dyscalculie		2
Omgaan met kinderen met ADHD		3
Omgaan met spellingproblemen		1
Kwaliteitszorg		1
Omgaan met rekenproblemen		2

Specifieke expertise van het team:

1. Specialist Dyslexie
2. Specialist Taallesonderwijs

3. Specialist ICT
4. Specialist ICC
5. Specialist Meer/hoogbegaafd

4.16 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 aan het eind van het jaar.

4.17 Verzuimbeleid

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

4.18 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door het bovenschools management (zie bijlage). Ieder schooljaar wordt geïnventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast wordt in het directiebestuur omgezien naar verplichte mobiliteit.

5 Organisatie en beleid

5.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de tien scholen van de VPCBO Coevorden. De directie geeft, onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting, leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door twee bouwcoördinatoren voor de onder- en de bovenbouw (taken), een IB'er en een ICT-coördinator. Het MT wordt gevormd door de directie en de twee bouwcoördinatoren. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

5.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In alle gevallen worden er combinatieklassen gevormd, soms is er sprake van parallelklassen. De indeling van klassen vindt dan plaats op basis van een sociogram. De school plaatst kinderen dus tactisch. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen.

5.3 Schoolklimaat

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

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

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,00
Quick Scan 13/14 - Schoolklimaat	3,37

Verbeterpunt	Prioriteit
De school zet planmatig vragenlijsten in om de veiligheidsbeleving van de leerlingen te meten.	hoog
De school heeft inzicht in de veiligheidsbeleving van leerlingen en personeel en in de incidenten die zich op het gebied van sociale veiligheid voordoen.	hoog
De school heeft de uitslagen van de vragenlijsten voorzien van een analyse, conclusies en interventies.	hoog
De school heeft in de schoolgids opgenomen hoe incidenten en ongevallen worden afgehandeld.	hoog

5.4 Sociale en fysieke veiligheid

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

- fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging via msn, sms, e-mail of internet
- pesten, treiteren en/of chantage

- seksueel misbruik
- seksuele intimidatie
- discriminatie of racisme
- vernieling
- diefstal
- heling
- (religieus) extremisme

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format). Een incident wordt geregistreerd als de leraar inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De IB'er analyseert 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. Structureel worden er "rots en water lessen aan alle groepen gegeven. 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 IB'er, MT of de directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten (de school beschikt over een protocol: ouders ontvangen een brief). Tevens wordt in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid (zie blz. 34). De school beschikt over 6 BHV'ers.

Beoordeling

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

5.5 ARBO-beleid

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

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

5.6 Interne communicatie

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

1. We werken met een vergadercyclus van 1 maand:
 - teamvergadering
 - bouwvergadering
 - zorgvergadering
 - werkgroepen
2. De OR vergadert 1 x per 6 weken
3. De MR vergadert 1 x per 6 weken
4. 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 ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

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 geregleerde contacten met:

1. Voorschoolse voorzieningen
2. Pabo
3. MBO scholen

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Maatschappelijk welzijn Coevorden
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts

Beoordeling

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

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

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Quick Scan juni 2012 voor schooljaar 12/13 - Contacten met ouders	3,25

5.9 Overgang PO-VO

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

1. Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld (zie bijlage)

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
Verder ontwikkelen van een stroomschema voor de overgang PO-VO	gemiddeld

5.10 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school werkt samenwerken met peuterspeelzalen in de buurt van onze school. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. We onderhouden een zeer goede relatie met de peuterspeelzalen (voorscholen) en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht. Onze ambities zijn:

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Ontwikkelen van de kwaliteitszorg van de VVE-instelling	gemiddeld

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

Onze school beschikt niet over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang. 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 aantal aanbieders van naschoolse opvang, te weten Kinderwereld en Kids first. We onderhouden contact met een gemeentefunctionaris die als opdracht heeft de contacten tussen de school, de aanbieders van naschoolse opvang en de verschillende verenigingen en instanties te versterken.

6 Financieel beleid

6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De school is onderdeel van de Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs Coevorden kortweg de VPCBO Coevorden.

Alle gelden komen dan ook binnen bij de VPCBO Coevorden en alle personeelsleden hebben een bestuursbenoeming, zodat alle personeelskosten bovenschools betaald worden.

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van VPCBO-C. De algemeen directeur (c.q. het bestuur) is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Deze taak is gedelegeerd aan de bestuursmanager 'financiën & Beheer'.

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 VPCBO-C en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De algemeen directeur zorgt, in samenspraak met de directeuren, voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen.

De school is wel verantwoordelijk voor de besteding van een groot deel van de gelden materiële instandhouding. Ieder jaar stelt de directeur daarvoor een beleidsrijke begroting op.

Zaken die bovenschools geregeld kunnen worden, worden ook bovenschools geregeld. Concreet betekent dit dat vanaf 2012 de kosten voor energie, administratie en beheer en schoonmaak uit de schoolexploitatie zijn gehaald en worden zij bovenschools betaald, evenals de kosten en de aanschaf van kopieerapparatuur, de besteding van de cultuurgelden en de kosten van de publiekrechtelijke heffingen.

De meeste kosten voor het gebouw komen ten laste van de VPCBO Coevorden.

In de exploitatie van de school wordt wel een bedrag opgenomen voor:

- Preventief onderhoud
- Meerjarig onderhoud – zowel binnen als buiten
- Beveiliging

De kosten voor het meerjarig onderhoud, de zogenaamde dotatie, is gebaseerd op het Meerjaren Onderhouds Plan, dat om de twee jaar wordt vastgesteld.

Voor de aanschaf van nieuwe methoden is een investeringsplan opgesteld in overleg met de bestuursmanager financiën en beheer. Voor elke nieuwe investering is eerst altijd overleg.

De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het administratiekantoor OSGMetrium.

Twee keer in een schooljaar bespreken de bestuursmanager 'Financiën & Beheer' en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim.

Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is € 55,00 per jaar. Vanaf het derde kind wordt een bijdrage gevraagd van € 50,00 Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks (op de algemene ouderavond) legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geormerkte gelden via de prestatiebox, impuls gelden en SWV Passend Onderwijs-gelden. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de prestatiebox besteed zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap)

Van de lokale overheid kan de school projectsubsidies ontvangen.

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

6.2 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is € 55 per jaar. Vanaf het derde kind wordt een bijdrage gevraagd van € 50 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.

6.3 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geormerkte gelden via de bestemmingsbox, impuls gelden en WSNS-gelden. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteed zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap)

Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor schoolmaatschappelijk werk, de schakelklas, stimuleren van de ouderbetrokkenheid, cultuureducatie en het opleiden van overblijftouders. 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.

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

6.5 Begrotingen

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

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

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie, wegingsgelden, rugzakjesinkomsten en impuls gelden verantwoord. Het personeelsformatieplan wordt besproken met de MR).

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

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

7 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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,93

Verbeterpunt	Prioriteit
De school evalueert de eindresultaten volgens een protocol (workflow).	hoog
De school evalueert de tussenresultaten volgens een protocol (workflow).	hoog
De school evalueert de sociale resultaten volgens een protocol (workflow).	gemiddeld
De school beschikt over een planning die verheldert welk aspect wanneer geëvalueerd wordt.	hoog
De school heeft de kwaliteit van het onderwijsleerproces vastgelegd in indicatoren.	hoog
De school beschikt over een document dat verheldert welke belanghebbenden wanneer waarover worden geïnformeerd.	hoog

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 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. Centraal in onze rapportages staan de opbrengsten van de school (in de meest brede zin):

- Eindopbrengsten
- Tussenopbrengsten
- Sociale opbrengsten
- Realisatie verbeterdoelen

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

7.3 Wet- en regelgeving

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

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

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,17

7.4 Strategisch beleid

De VPCBO Coevorden beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). Daarin worden onderscheiden de resultaatgebieden: onderwijs, organisatie, profiel en imago, personeel, huisvesting en financiën. Voor onze school zijn per resultaatgebied de volgende aandachtspunten (verbeterpunten) van belang:

Gebieden	Verbeterpunten
Onderwijs	* Opstellen van een plan m.b.t. de aandacht voor 21st century skills
	* Invoer passend onderwijs; m.n. aandacht voor de aanpak van gedragsproblemen
Profiel en imago	* Opstellen van een marketingplan om de positie van onze school in de wijk te verstevigen
Personeel	* Ontwerpen van een competentieboekje voor IB'ers
	* Aannamebeleid/mobiliteit: verjongen van het personeelsbestand

7.5 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 20 november 2014 een schoolbezoek gehad, in het kader van het vierjaarlijkse onderzoek, van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft de volgende onderdelen beoordeeld: Kwaliteitszorg, Zorg en begeleiding, Opbrengsten en Wet- en regelgeving. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op het merendeel van de onderzochte onderdelen op orde is. Er zijn nauwelijks tekortkomingen.

Bijlagen

1. rapport november 2014

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 2011

Beleidsterrein	Score Team	Score Directie
Afstemming	3.69	
Aanbod(actief) burgerschap en (sociale)intergratie	3.11	
actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,23	

Beleidsterrein	Score Team	Score Directie
aanbod	3,41	
taalleesonderwijs	3,65	

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Quick Scan september 2014 - Afstemming	3,69
Quick Scan september 2014 - Aanbod (actief) burgerschap en (sociale) integratie	3,11
Quick Scan september 2014 - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,23
Quick Scan september 2014 - Aanbod	3,41
Quick Scan september 2014 - Taalleesonderwijs	3,65

7.7 Het evaluatieplan 2015-2019

Hoofdstuk	Beleidsterreinen	April 2016	April 2017	April 2018	April 2019
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit		X		
Onderwijskundig beleid	Sociaal-emotionele ontwikkeling	X			
Onderwijskundig beleid	Actief Burgerschap en Sociale Cohesie			X	
Onderwijskundig beleid	Leerstofaanbod		X		
Onderwijskundig beleid	Taalleesonderwijs	X			
Onderwijskundig beleid	Rekenen en wiskunde		X		
Onderwijskundig beleid	Wereldoriëntatie				X
Onderwijskundig beleid	Kunstzinnige vorming	X			
Onderwijskundig beleid	Bewegingsonderwijs			X	
Onderwijskundig beleid	Wetenschap en Techniek		X		
Onderwijskundig beleid	Engelse taal			X	
Onderwijskundig beleid	Gebruik leertijd			X	

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2016	April 2017	April 2018	April 2019
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
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

7.8 Planning vragenlijsten

		Jaar	Maand
1	Vragenlijst Ouders (compact)	2018	April
2	Vragenlijst Leraren (compact)	2018	April

		Jaar	Maand
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 Inleiding	Cyclisch bespreken van hoofdstukken uit het schoolplan [opname in vergaderrooster]	laag
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Doorontwikkeling van OGW	gemiddeld
	Doorontwikkeling van HGW	gemiddeld
	Ontwikkelen van expertise met betrekking tot gedragsproblemen	gemiddeld
	Intensiever gebruik maken van Scholen op de kaart	gemiddeld
Leerstofaanbod	De school beschikt over een meerjarenoverzicht m.b.t. de leerlingen met een eigen leerlijn (leerlingen met een specifieke behoefte).	gemiddeld
	De school beschikt over een deugdelijk overzicht van de groepen en de gewichten van de leerlingen, gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.	gemiddeld
	De school informeert de ouders over visie, doelen en aanbod m.b.t. burgerschap en zorgt (aantoonbaar) voor borging van de kwaliteit.	gemiddeld
Taalleesonderwijs	Actualiseren van het taalbeleidsplan	gemiddeld
Wetenschap en Techniek	Oriëntatie op 21st century skills	gemiddeld
Pedagogisch handelen	Ontwikkelen beleid m.b.t. het creëren van een uitdagende leeromgeving	gemiddeld
Actieve en zelfstandige houding	Structureel werken met coöperatieve werkvormen in de groepen	gemiddeld
Zorg en begeleiding	De school heeft de procedure voor de bespreking van de resultaten op de eindtoets vastgelegd in een procedure (workflow).	hoog
	De school heeft de procedure voor de bespreking van de resultaten op de vragenlijsten m.b.t. de sociale competenties vastgelegd in een procedure (workflow).	hoog
	De school heeft de procedure voor de overgang PO-VO (incl. advisering) vastgelegd in een procedure (workflow).	hoog
	De school heeft vastgelegd wat er bij de analyse aan bod komt (eindtoets, tussentoetsen en sociale competenties).	hoog
Afstemming	Het groepsoverzicht bevat een analyse van de gegevens, conclusies en interventies.	gemiddeld
	Het groepsplan en de dag- en/of weekplanning verheldert wie (welke groepje) welke verwerkingsopdrachten krijgt.	gemiddeld
	Het groepsplan en de dag- en/of weekplanning verheldert wie (welke groepje) meer of minder onderwijstijd krijgt.	gemiddeld
Schoolklimaat	De school zet planmatig vragenlijsten in om de veiligheidsbeleving van de leerlingen te meten.	hoog
	De school heeft inzicht in de veiligheidsbeleving van leerlingen en personeel en in de incidenten die zich op het gebied van sociale veiligheid voordoen.	hoog

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
	De school heeft de uitslagen van de vragenlijsten voorzien van een analyse, conclusies en interventies.	hoog
	De school heeft in de schoolgids opgenomen hoe incidenten en ongevallen worden afgehandeld.	hoog
Overgang PO-VO	Verder ontwikkelen van een stroomschema voor de overgang PO-VO	gemiddeld
VVE	Ontwikkelen van de kwaliteitszorg van de VVE-instelling	gemiddeld
Kwaliteitszorg	De school evalueert de eindresultaten volgens een protocol (workflow).	hoog
	De school evalueert de tussenresultaten volgens een protocol (workflow).	hoog
	De school evalueert de sociale resultaten volgens een protocol (workflow).	gemiddeld
	De school beschikt over een planning die verheldert welk aspect wanneer geëvalueerd wordt.	hoog
	De school heeft de kwaliteit van het onderwijsleerproces vastgelegd in indicatoren.	hoog
	De school beschikt over een document dat verheldert welke belanghebbenden wanneer waarover worden geïnformeerd.	hoog

9 Meerjarenplanning 2015-2016

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Doorontwikkeling van HGW
	Ontwikkelen van expertise met betrekking tot gedragsproblemen
	Intensiever gebruik maken van Scholen op de kaart
Leerstofaanbod	De school beschikt over een deugdelijk overzicht van de groepen en de gewichten van de leerlingen, gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.
Taalleesonderwijs	Actualiseren van het taalbeleidsplan
Zorg en begeleiding	De school heeft de procedure voor de bespreking van de resultaten op de eindtoets vastgelegd in een procedure (workflow).
Afstemming	Het groepsplan en de dag- en/of weekplanning verheldert wie (welke groepje) welke verwerkingsopdrachten krijgt.
Schoolklimaat	De school heeft in de schoolgids opgenomen hoe incidenten en ongevallen worden afgehandeld.
VVE	Ontwikkelen van de kwaliteitszorg van de VVE-instelling
Kwaliteitszorg	De school beschikt over een planning die verheldert welk aspect wanneer geëvalueerd wordt.

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	Doorontwikkeling van HGW
	Ontwikkelen van expertise met betrekking tot gedragsproblemen
	Intensiever gebruik maken van Scholen op de kaart
Leerstofaanbod	De school beschikt over een deugdelijk overzicht van de groepen en de gewichten van de leerlingen, gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.
Wetenschap en Techniek	Oriëntatie op 21st century skills
Pedagogisch handelen	Ontwikkelen beleid m.b.t. het creëren van een uitdagende leeromgeving
Actieve en zelfstandige houding	Structureel werken met coöperatieve werkvormen in de groepen
Afstemming	Het groepsplan en de dag- en/of weekplanning verheldert wie (welke groepje) welke verwerkingsopdrachten krijgt.
Schoolklimaat	De school zet planmatig vragenlijsten in om de veiligheidsbeleving van de leerlingen te meten.
VVE	Ontwikkelen van de kwaliteitszorg van de VVE-instelling
Kwaliteitszorg	De school evalueert de eindresultaten volgens een protocol (workflow).
	De school beschikt over een planning die verheldert welk aspect wanneer geëvalueerd wordt.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken, of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

11 Meerjarenplanning 2017-2018

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Intensiever gebruik maken van Scholen op de kaart
Leerstofaanbod	De school beschikt over een deugdelijk overzicht van de groepen en de gewichten van de leerlingen, gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.
Wetenschap en Techniek	Oriëntatie op 21st century skills
Pedagogisch handelen	Ontwikkelen beleid m.b.t. het creëren van een uitdagende leeromgeving
Actieve en zelfstandige houding	Structureel werken met coöperatieve werkvormen in de groepen
Afstemming	Het groepsplan en de dag- en/of weekplanning verheldert wie (welke groepje) welke verwerkingsopdrachten krijgt.
Kwaliteitszorg	De school evalueert de eindresultaten volgens een protocol (workflow).
	De school beschikt over een planning die verheldert welk aspect wanneer geëvalueerd wordt.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken, of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

12 Meerjarenplanning 2018-2019

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Intensiever gebruik maken van Scholen op de kaart
Leerstofaanbod	De school beschikt over een deugdelijk overzicht van de groepen en de gewichten van de leerlingen, gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.
Wetenschap en Techniek	Oriëntatie op 21st century skills
Afstemming	Het groepsplan en de dag- en/of weekplanning verheldert wie (welke groepje) welke verwerkingsopdrachten krijgt.
Kwaliteitszorg	De school evalueert de eindresultaten volgens een protocol (workflow).
	De school beschikt over een planning die verheldert welk aspect wanneer geëvalueerd wordt.

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: 11WZ
School: Dr. Picardtschool
Adres: Van Pallandtlaan 7-9
Postcode: 7742 WJ
Plaats: Coevorden

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: 11WZ
School: Dr. Picardschool
Adres: Van Pallandtlaan 7-9
Postcode: 7742 WJ
Plaats: Coevorden

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

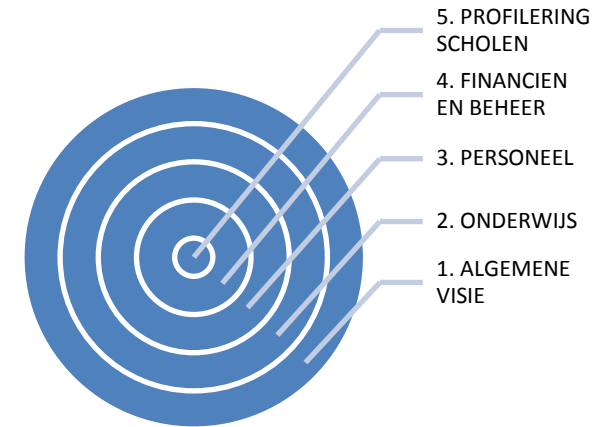
datum

handtekening

Visiestuk strategisch beleid van de VPCBO-Coevorden

Ons motto: *“het geheel is meer dan de som der delen”*

Doelstelling komende vier jaar: Bijzonder goed onderwijs!



2014 - 2018

1. Algemene Visie

Definitief: 27 oktober 2014 (vastgesteld in de bestuursvergadering dd. 27 oktober '14)

WE GAAN VOOR:

		Succesfactoren	Hoe te meten?	Opmerkingen:
A.	In standhouden en stichten van kwalitatief goede protestants christelijk basisonderwijs voor nu en in de toekomst in de gemeente Coevorden	<ul style="list-style-type: none"> - Scholen hebben hun eigen normen vastgesteld, die minimaal liggen op het niveau wat de inspectie verwacht - Opbrengsten zijn minimaal op het niveau wat de inspectie verwacht; - Sociaal- emotionele ontwikkeling van de leerlingen is gewaarborgd; - Sociaal goed klimaat voor leerlingen, leerkrachten en ouders 	<ul style="list-style-type: none"> - Tussen- en eindtoetsen - Inspectierapporten - Vragenlijsten (waaronder die over soc emotionele ontw.) - (ouder)tevredheidsvragenlijsten - Personeelsenquête 	
B.	Goed onderwijs/ontwikkelingsmogelijkheden voor kinderen vanaf 2½ tot 12/13 jaar in optimaal geoutilleerde scholen, waarin het bovendien prettig toeven is voor kind en leerkracht. Fysiek en sociaal perfect;	<p>Scholen meten periodiek het binnenklimaat m.b.v. de meters van de GGD</p> <p>Op de vragenlijsten liggen de scores boven 3.4 (schaal 1 – 4)</p>	<p>Meters</p> <p>Personeelsenquêtes</p> <p>Individuele gesprekken</p> <p>Functioneringsgesprekken</p>	
C.	Gepassioneerde professionals, handelend binnen kaders van het bestuursdocument en een lerende organisatie	Scholingsvragen en - omvang	Het gebruik van scholingstijd bespreken in de gesprekkencyclus.	Nb. Denk ook aan het vieren van successen.
D.	Een goed bestuur dat toekomstgericht handelt en	Jaarlijks toetst zowel het	O.a. Code Goed Bestuur	

	voldoet aan wettelijke verwachtingen	toezichthoudend alsmede ook het uitvoerend bestuur of zij voldoet aan de wettelijke normen.		
E.	Scholen die als autonome onderwijseenheden opereren, binnen de inhoudelijke en financiële kaders van de vereniging. Met meerwaarde voor de vereniging en zichzelf.	Schoolplan Schooljaarplan	Schooljaarverslag	
F.	Effectief en efficiënt management op vereniging en schoolniveau binnen de inhoudelijke en financiële kaders van de vereniging	Profielchets directeur, school- en Vereniging gerelateerd. Parameters uit financieel jaarverslag	Jaarverslag scholen	
G.	Zichtbare (of zichtbaar gemaakte) kwaliteit van onze scholen en organisatie voor onszelf en anderen.	Communicatie over prestaties, e.d. communiceren met team, schoolkring, ouders, bestuur	Martkaandeel leerlingen wijk/dorp/stad.	Wat vinden wij kwaliteit? Kind, Ouders, ledenraad hierbij betrekken.
H.	Dat het motto van de organisatie voor iedereen herkenbaar is.	VPCBO-stroom – inspiratie voor allen om bij thema's, e.d. de samenwerking te zoeken.		

2. Visie op onderwijs

WE GAAN VOOR:

		Succesfactoren	Hoe te meten?	Opmerkingen:
A.	<p>Dat scholen hun eigen onderwijsconcept ontwikkelen binnen vastgestelde kaders;</p> <p>Kaders zijn: KIND CENTRAAL, AANSLUITEND BIJ INDIVIDUELE LEERSTRATEGIE EN LEEFOMGEVING, TALENTENGERICHT</p> <p>Dit betekent: Alle kinderen doen mee: we sluiten geen kind uit.</p>	<p>Strategisch beleidsplan VPCBO-C</p> <p>Schoolplan</p> <p>Schooljaarplan</p> <p>Leerkrachten streven naar excellentie en hebben kennis van zaken m.b.t. de zeven domeinen: <i>(Nederlands, Engels, wiskunde, mens en natuur, mens en maatschappij, kunst en cultuur, bewegen en sport.) via tussenresultaten en realistische eindresultaten</i></p>	<p>Schooljaarverslag</p> <p>opbrengsten</p>	<p>Elke school heeft haar unieke onderwijsconcept beschreven</p>
B.	Kwaliteitsgedreven Scholen	<p>Bewust werken aan het realiseren van gestelde doelen. (Opbrengstgerichtheid)</p> <p>Mindset van de professionals, dat zij ertoe doen.</p> <p>(Na)scholing zowel teamgericht als individueel</p> <p>Resultaten van Iln. In het vo worden minstens drie jaar gevolgd.</p>	<p>Metingen aan het begin en aan het eind van ieder schooljaar</p> <p>Voorafgaand aan het schooljaar worden de te bereiken doelen per leerjaar/vakgebied (alle zeven domeinen) vastgesteld.</p> <p>Analyse schooladviezen VO</p> <p>Er wordt jaarlijks een evaluatiecyclus uitgevoerd.</p>	<p>Wat verstaan we onder kwaliteit, hoe garanderen we de 'breedheid' van kwaliteit? (de 7 wettelijke domeinen en hun tussenopbrengsten?)</p>
C.	Dat alle leerlingen passend onderwijs ontvangen,	Zorgstructuur is op Ver. niveau en op	Uitstroomgegevens vo en	- Voorzieningen: wat

	zoveel mogelijk thuis nabij mits de veiligheid van alle kinderen en volwassenen gewaarborgd is;	<p>schoolniveau</p> <p>Gelijkwaardige samenwerking ouders en school//participatie ouders ook inhoudelijk.</p> <p>Kennis en kunde van professionals worden met elkaar verbonden.</p> <p>Groei vaardigheid per vakgebied/domein wordt vastgesteld en geëvalueerd.</p> <p>Kennis en vaardigheden van scholen en professionals worden gedeeld en voor en bij elkaar ingezet.</p> <p>HGW basis voor leerlingen en professionals.</p> <p>Plus- en techniekklassen</p>	sbo/speciaal onderwijs	<p>heeft een leerkracht en een groep nodig om voor meer kinderen passend onderwijs te bieden?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoe regelen we de voorzieningen die er nodig zijn voor alle kinderen; - Arrangementen op maat; - Meer handen in de klas; ondersteuning klassenmanagement (ICT) - Efficiënte ondersteuning
D.	Kinderen die zich in een sociaal en fysiek veilige omgeving kunnen ontwikkelen	<p>Goed pedagogisch klimaat doordat de school een erkend programma schoolbreed gebruikt.</p> <p>Professionals werken samen met elkaar, met ouders en zijn oplossingsgericht.</p> <p>Inzet vertrouwenspersoon</p>	<p>Sociale vragenlijsten (leerlingen – ouders – leerkrachten)</p> <p>Handhaven pestprotocol</p> <p>Ouder thema-avonden</p>	<p>Voor zichzelf en in relatie met anderen</p> <p>In relatie met jeugdzorghulpstructuren</p>
E.	ICT-toepassingen voor de ontwikkeling van leerlingen en communicatie met alle direct betrokkenen	<p>Ontwikkeling van kinderen, onderwijs, ontspanning en kinderen met elkaar verbinden.</p> <p>De scholen hebben ICT-vaardigheidsnormen voor personeelsleden en leerlingen.</p>		

		Goede voorzieningen, waaronder ipads		
--	--	--------------------------------------	--	--

3. Visie op personeel

WE GAAN VOOR:

		Succesfactoren	Hoe te meten?	Opmerkingen:
A.	Voorwaarden die het goed functioneren van mensen op onze scholen mogelijk maken.	Gesprekkencyclus Functiemix ziekteverzuimcijfers	In het jaarverslag wordt een paragraaf gewijd op welke wijze de ingezette instrumenten hebben bijgedragen aan het goed kunnen functioneren van de professionals.	
B.	Dat we mensen kunnen boeien en binden, zodat ze goed en graag werken binnen onze vereniging.	(nieuwe)initiatieven stimuleren Talentontwikkeling	Personeelsverloop.	
C.	Mensen die willen leren en verantwoordelijkheid nemen voor hun persoonlijke ontwikkeling, ten gunste van de verenigings- en teamontwikkeling.	Jaarlijks (bovenschools) scholingsaanbod aanbieden Budget voor scholing wordt standaard in de begroting opgenomen	Gewenste scholing en gevolgde scholing in relatie tot benoemingsomvang	
D.	Mensen die willen werken in een lerende organisatie; elkaar willen en kunnen aanspreken.	Aanspreekcultuur Verantwoording geven en afleggen		

4. Visie op financiën en beheer (bedrijfsvoering)

WE GAAN VOOR:

		Succesfactoren	Hoe te meten?	Opmerkingen:
A.	Een goed beheer van financiën en materialen die voorwaardenscheppend zijn om excellent onderwijs te kunnen geven;	Begroting en planning en controle-cyclus	Tussentijdse rapportages (softclose) Jaarverslag	Transparante geldstromen en begroting
B.	Een veilige en gezonde werkplek voor medewerkers en kinderen als voorwaarde om goed te kunnen functioneren;	Periodieke meting (GGD-meters) RI&E wordt in het jaarplan meegenomen. Ziekte-verzuimpercentage worden twee keer per jaar in ieder schoolteam besproken.	Werklastmeting Inzet vertrouwenspersoon	Aandacht voor PSA (PsychoSociale Arbeidsbelasting)
C.	Een logisch beheerniveau	Schoolniveau → op basis van de begroting.	Twee keer per jaar vindt een gesprek plaats over de (voortgang) van de begroting.	Speelruimte voor directeuren is klein/niet altijd duidelijk
d.	Het marktaandeel per gemeente/wijk blijft minstens op het niveau van 2010.		Cijfers van de gemeentelijke prognoses worden vergeleken met de teldatumgegevens 1 okt. '14.	
e.	Gebruik schoolgebouwen is mogelijk door meerdere gebruikers (IKC)	School is onderdeel van de wijk/dorp.	Bijv. aantal uren medegebruik in jaarverslag	

5. Visie op profilering scholen (organisatie en communicatie)

WE GAAN VOOR:

		Succesfactoren	Hoe te meten?	Opmerkingen:
A.	Autonome scholen binnen de kaders van de vereniging			
B.	Effectief en efficiënt werkend management	Kennis hebben van elkaars schooljaarplannen	Intervisiemomenten	Opmerking: De directeuren kunnen meer effectief werken. Hoe meten we dit?
C.	Zichtbare kwaliteit voor onszelf en anderen	Duidelijk positioneren waarvoor de school staat en waaraan het specifiek in een schooljaar aan werkt, c.q. waarin het bijzonder/excellent wil zijn.	Jaarverslag Aantal persberichten/publicaties in plaatselijke kranten/vakbladen Face-book	Wat vinden wij kwaliteit, en wat vinden anderen?
D.	Dat scholen opereren in het belang van de vereniging en dat daardoor de onderlinge samenhang van de vereniging herkenbaar is	VPCBO-stroom Elkaar de nieuwsbrieven toesturen Duidelijke lijn aanbrengen tussen: <ul style="list-style-type: none"> • Strategisch beleid Ver.; • Schoolplan • schooljaarplan 	Jaarverslag	De naam van de Vereniging ligt niet gemakkelijk in het gehoord. Voordelen duidelijk maken bij ouders van verbondenheid VPCBO;

6. Visie op ouders

WE GAAN VOOR:

		Succesfactoren	Hoe te meten?	Opmerkingen:
A.	Ouders die als kindexpert betrokken worden bij het onderwijs voor hun kind(eren)	Samenwerkingscontract met ouder en/of Intentieverklaring met ouders	Vraag hierover opnemen in de vragenlijst ouder/kindgesprekken	
B.	Per school een proces dat gaat van ouderparticipatie via ouderbetrokkenheid naar onderwijsco-creatie			
C.	leerlingtevredenheid	leerlingenraad	Enquêtes interviews	

7. Visie op buurt - partners

WE GAAN VOOR:

		Succesfactoren	Hoe te meten?	Opmerkingen:
A.	De school als wezenlijk onderdeel van de wijk/buurt	Medegebruik van de school (IKC gericht) Gastdocenten worden ingezet	Beschreven in jaarverslag	
B.	Actieve betrokkenheid vanuit de school in de wijk op het gebied van 'ontwikkeling' en de pedagogische kwaliteit van de buurt			
C.				