

SCHOOLPLAN 2015-2019

GRAAF JAN VAN NASSAUSCHOOL

VLISSINGEN



“IEDER KIND TELT”

Indeling Schoolplan 2015-2019

Inleiding

- 1. Uitgangspunten van het bestuur**
 - 1.1. Inleiding
 - 1.2. Onze missie
 - 1.3. Onze visie
 - 1.4. Strategische keuzes
- 2. De opdracht van onze school**
 - 2.1. Inleiding
 - 2.2. Onze missie
 - 2.3. Onze visie
 - 2.4. Interne en externe analyse
 - 2.5. Visitekaartje
 - 2.6. Consequenties voor de meerjarenplanning
- 3. Onderwijskundige vormgeving**
 - 3.1. Inleiding
 - 3.2. Wettelijke opdracht van het onderwijs
 - 3.3. Kerndoelen
 - 3.4. Leerling ondersteuning
 - 3.5. Consequenties voor de meerjarenplanning
- 4. Personeelsbeleid**
 - 4.1. Inleiding
 - 4.2. Juridisch kader
 - 4.3. Colon-voorzieningen
 - 4.4. Formatiebeleid
 - 4.5. Personeelszorg
 - 4.6. Identiteitstoets en kwaliteitstoets
 - 4.7. Consequenties voor de meerjarenplanning
- 5. Kwaliteitszorg**
 - 5.1. Inleiding
 - 5.2. Voorwaarden voor onze kwaliteitszorg
 - 5.3. De inrichting van onze kwaliteitszorg
 - 5.4. Consequenties voor de meerjarenplanning
- 6. Meerjarenplanning**
 - 6.1. Inleiding
 - 6.2. Overzicht veranderingsgebieden in de schoolplanperiode 2015 - 2019
 - 6.3. Plan van aanpak
 - 6.4. Sponsoring

Inleiding

Doel schoolplan

Dit schoolplan is het beleidsdocument, waarin we aangeven welke keuzes we voor de schoolplanperiode 2015-2019 op onze school hebben gemaakt.

Het is opgesteld binnen de kaders van het strategisch beleidsplan van ons bestuur. Dit beleid is kort samengevat in hoofdstuk 1. Op basis daarvan zijn de specifieke doelen voor onze school bepaald, rekening houdend met de huidige stand van zaken van het onderwijs en de omgevingsfactoren, die van invloed zijn op het functioneren van de school.

Het schoolplan geeft aan bestuur, MR, team en ouders duidelijkheid over wat we willen bereiken met het onderwijs op deze school en hoe we dat in de praktijk vorm zullen geven.

Samenhang in het schoolplan

Dit plan bestaat uit verschillende onderdelen. Het spreekt voor zich dat die een grote mate van samenhang vertonen.

Op basis van het strategisch beleid van het bestuur formuleren wij in hoofdstuk 2 de missie en visie van de onze school. Om samenhang te waarborgen en ons niet te verliezen in details hebben we daaruit voortvloeiend een beperkt aantal strategische keuzes gemaakt.

In het hoofdstuk onderwijskundige vormgeving (hoofdstuk 3) wordt een beschrijving gegeven van het huidige onderwijs op school. Daarbij is nagegaan of we voldoen aan de wettelijke eisen. Ook is nagegaan op welke punten het huidige onderwijs op de school wel of niet overeenkomt met onze visie op onderwijs. De verbeteringen zijn opgenomen in de meerjarenplanning in hoofdstuk 6. Nieuw in dit hoofdstuk is de paragraaf over leerling ondersteuning. In het kader van de wet op passend onderwijs beschrijven wij hier hoe wij één en ander hebben ingericht.

Het personeelsbeleid op onze school heeft direct verband met het onderwijskundig beleid. In het integraal personeelsbeleidsplan wordt dit beleid uitvoerig beschreven. In dit verband geven we in hoofdstuk 4 aan welke personele consequenties verbonden zijn aan de plannen voor de periode 2015-2019.

Ontwikkelen en bewaken van de in dit plan beschreven kwaliteit van het onderwijs is een belangrijke opdracht van de school. In het betreffende hoofdstuk 5 beschrijven we een cyclische werkwijze om dit te realiseren.

Alle geplande veranderingen worden kort samengevat in hoofdstuk 6: de meerjarenplanning.

Deze meerjarenplanning en de ontwikkelingen in de loop van de tijd, zijn richtinggevend voor gedetailleerde actieplannen, die jaarlijks opgesteld worden. Uitvoering vindt plaats nadat het bestuur het plan geaccordeerd heeft.

Totstandkoming

Het schoolteam heeft onder leiding van de directeur-bestuurder gewerkt aan de totstandkoming van de nieuwe beleidsvoornemens zoals verwoord in de meerjarenplanning in hoofdstuk 6 van dit schoolplan.

Op basis van de beschrijvingen in het voorgaande schoolplan en informatie over nieuwe en/of op handen zijnde ontwikkelingen, heeft het schoolteam tijdens een teambijeenkomst besloten de bestaande missie en de visie van de school te handhaven. Op dat moment zijn ook nadrukkelijk de

eigen wensen van de personeelsleden aan bod geweest. Daarmee is door het team de richting aangegeven waarin de school zich zou moeten ontwikkelen.

Daarnaast zijn gegevens verzameld, die duidelijk maakten welke positie de school aan het eind van de vorige schoolplanperiode innam op de verschillende beleidsterreinen. Daarbij is gebruik gemaakt van de volgende gegevens:

- De evaluatie van het schoolplan van de school, dat is opgesteld in 2011
- Inspectierapport 2011
- Tevredenheidmetingen van ouders, leerlingen en medewerkers
- De jaarlijkse evaluaties van de jaar- en activiteitenplannen
- Overzichten van de leerresultaten op basis van methodeonafhankelijke toetsen

De (SWOT)analyse van deze gegevens, afgezet tegen de geformuleerde missie en visie heeft geresulteerd in een aantal strategische keuzes, die naar het oordeel van het team noodzakelijk zijn om de beoogde doelen te bereiken.

Het schoolteam stelt zich onder leiding van het management team verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan in de komende vier jaar.

Het bevoegd gezag stelt zich door middel van de akkoordverklaring verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van hetgeen in het schoolplan is beschreven.

Het bevoegd gezag stelt zich garant voor het gericht inzetten van middelen voor het ondersteunen van dit schoolplan.

De directeur-bestuurder stelt het schoolbestuur ieder kwartaal op de hoogte van de bereikte doelen door middel van een managementrapportage.

Samenhang met andere documenten

De schoolgidsen in de periode 2015-2019 worden samengesteld op basis van de inhoud van het schoolplan.

In dit schoolplan verwijzen we naar de volgende documenten, die aanwezig zijn op onze school:

- integraal personeelsbeleidsplan
- schoolgids
- schoolondersteuningsprofiel

Ieder kind telt

In de nieuwe schoolplanperiode is het opnieuw ons doel om voor ieder kind passend onderwijs te bieden en/of op zoek te gaan naar een passende school binnen ons samenwerkingsverband. Zowel onze ambities als onze grenzen hebben wij beschreven in ons schoolondersteuningsprofiel.

Onze school staat en gaat voor kwalitatief goed onderwijs, waarbij de Bijbel het uitgangspunt van ons denken en handelen is. God zegt: "Laat de kleine kinderen tot Mij komen" (Lukas 18:16a). Deze lijn willen we doortrekken naar ons onderwijs: ieder kind telt.

Vaststelling

Het schoolplan is vastgesteld in de vergadering van het schoolteam d.d. 16 april 2015



.....
H. Roubos (directeur-bestuurder)

De MR heeft instemming verleend met het schoolplan d.d. 19 mei 2015



.....
R. van der Heijde (voorzitter van de MR)

Het schoolplan is vastgesteld door het bevoegd gezag van de school d.d. 8 juli 2015



.....
J.H. Kapaan (voorzitter van het bestuur)

1. Uitgangspunten van het bestuur

1.1. Inleiding

Ter voorbereiding op de schoolplanperiode 2015-2019 heeft het bestuur de strategische keuzes op bestuursniveau bepaald voor de komende schoolplanperiode. Deze keuzes zijn kader stellend voor het op te stellen schoolplan.

Toch dienen ze voldoende ruimte te geven om als school eigen specifieke invullingen te geven, afgestemd op bijzondere omstandigheden of op vormgeving van een specifiek concept.

Alvorens het strategisch beleid definitief vast te stellen, is hierover uitvoerig overlegd met de directeur-bestuurder en het (management) team. De MR heeft instemming verleend aan dit strategisch beleidsplan voor de periode 2015-2019.

Hetgeen hierna volgt, zijn de essenties van het geformuleerde beleid vastgelegd in het strategisch bestuursbeleidsplan, versie juni 2014.

1.2. Onze missie: “Een eigen koers”

Onze missie luidt: “Een eigen koers”. We willen onze kinderen zoveel mogelijk cognitieve en sociaal-emotionele vaardigheden bijbrengen voor hun staan in de maatschappij en de kernwaarden van het christelijk geloof, in verbondenheid met het gereformeerd belijden. De liefde tot God en de naaste staat bij ons centraal.

1.3. Onze visie

Welke koers willen wij varen op de Graaf Jan van Nassauschool?

- Identiteit
Wij varen in Vlissingen de koers die de Bijbel aangeeft:
De Heere Jezus zegt: “Ik ben de Weg”.
Wie in Hem gelooft, heeft het eeuwige leven.
- Didactisch
Op onze school werken we met het Zwols Model en gaan we onderwijskundig de koers op van:
-Aangepaste leerroutes: ieder kind maakt een eigen ontwikkeling door en wordt begeleid op het eigen niveau.
-Werken met het model Effectieve Instructie: een gedifferentieerde instructie om recht te doen aan de uniciteit van het kind;
-Zelfstandig Werken: vanwege het gegeven dat onze school vooral met combinatieklassen werkt, willen we zelfstandig werken bevorderen;
-Handelings Gericht Werken: een systematische manier van werken, waarbij het aanbod afgestemd is op de onderwijsbehoeften en de basisbehoeften van de leerlingen. Aan de hand van de kind kenmerken wordt gekeken welke onderwijsbehoeften het betreffende kind heeft. Het onderwijs wordt daarop aangepast.
- Pedagogisch
Op onze school voelen kinderen, leerkrachten en ouders zich veilig.
Onze kernwaarden zijn: vertrouwen, betrouwbaarheid, respect, jezelf zijn, eerlijkheid en open sfeer.

- Organisatorisch
In de onderbouw koersen we naar zo klein mogelijke groepen, eventueel met hulp van een onderwijsassistente.
- Reflectie en ontwikkeling
Teamleden hebben een goed reflectief vermogen en zijn bereid tot zelfreflectie. Ze zijn bereid tot na- en bijscholing en werken aan een persoonlijk ontwikkelingsplan.
Zo is ook ieder kind uniek en ontwikkelt zich met de gaven en talenten die hij/zij heeft ontvangen van zijn/haar Schepper.
- Samen
Schouder aan schouder zijn we samen sterk.
D.m.v. collegiale consultaties willen we van elkaar leren.
Onze enthousiaste ouders geven ons veel hulp en begeleiding in de koers die wij willen varen. Wij zien de ouders als partners.
Ook na de bestuurlijke fusie werken wij zoveel als mogelijk en wenselijk nauw samen met andere scholen.
- Creativiteit
In ons koersen en varen zijn we creatief en roeien we met de riemen die we hebben.

1.4. Strategische keuzes

Analyse van: evaluatie van het voorgaande strategisch plan, door de school verstrekte gegevens, en rapportages van externen leverde een overzicht op van de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen van de hele organisatie. Deze gegevens werden gebruikt bij het bepalen van de strategische keuzes. Criteria bij de keuzes zijn de doelen, die het bestuur in de komende beleidsperiode wil realiseren.

Hierna volgt een opsomming van richtinggevende uitspraken uit het strategisch beleid:

1.4.1. Identiteit

- a. Alle betrokkenen (bestuur, MR, directie, leerkrachten en onderwijsassistenten) dragen de christelijke levensovertuiging actief uit;
- b. Alle leerkrachten van school zijn in het bezit zijn van het Diploma Bijbels Onderwijs (of een vergelijkbaar diploma);
- c. Ouders van leerlingen onderschrijven / respecteren doel en grondslag van de vereniging;
- d. Identiteit is een dynamisch onderwerp en dient daarom voortdurend op de agenda te staan;
- e. De leerkrachten onderschrijven doel en grondslag van de vereniging;
- f. Inspirerende personeelsleden zijn van onschatbare waarde;
- g. Aan alle betrokkenen bieden we ruimte voor eigenheid en verscheidenheid.

1.4.2. Onderwijs

- a. De school staat garant voor eigentijds onderwijs met oog voor vernieuwingen;
- b. In ons onderwijs werken we aan goede basisvaardigheden;

- c. De school stimuleert de kinderen tot een maximale prestatie;
- d. De schoolt kenmerkt zich door een sfeer van vertrouwen tussen kinderen, personeel en ouders;
- e. De school zorgt voor orde en regelmaat, opdat ieder kind de ruimte en aandacht krijgt die het nodig heeft;
- f. De school hecht waarde aan het ontwikkelen en aanleren van sociale-, emotionele-, motorische-, cognitieve-, en creatieve vaardigheden om zodoende de kinderen te begeleiden tot zelfstandige en positief denkende mensen;
- g. De school beschikt over moderne methoden, actuele toetsingsinstrumenten en systematische leerlingenzorg.

1.4.3. Personeel & organisatie

- a. Werving van personeel geschiedt op basis van onderwijskundige kwaliteit en identiteit;
- b. Er is een goede afstemming tussen de schoolontwikkeling en de individuele ontwikkeling van de personeelsleden;
- c. In het kader van goed werkgeverschap zorgt het bestuur door inzet van personeels(management)instrumenten voor het welzijn van haar personeel;
- d. Het is aantrekkelijk om op de Graaf Jan van Nassauschool te werken;
- e. Het personeel van de Graaf Jan van Nassauschool is trots om op deze school te werken;
- f. De organisatie is transparant: iedereen weet waar hij/zij aan toe is.

1.4.4. Financiën

- a. De Graaf Jan van Nassauschool is een financieel gezonde organisatie; uitgangspunt daarbij is het werken met een sluitende exploitatie, geënt op een goede financiële basis (d.w.z. een verantwoorde reservepositie);
- b. De (meerjaren) begrotingen van de school zijn taakstellend;
- c. Het rendement van het verenigingskapitaal wordt ingezet ten behoeve van de organisatie;
- d. Aanvaarding van andere gelden (o.a. sponsoring) behoeft toestemming van het bestuur en de ontvangsten van ouderbijdragen behoeven een nauwkeurige administratie;
- e. De directeur stelt jaarlijks een meerjarenbegroting op;
- f. We streven naar een gezonde solvabiliteit;
- g. Er is een duidelijke planning & en control cyclus;
- h. Er mogen geen liquiditeitstekorten ontstaan;
- i. Er vindt jaarlijks een risico-inventarisatie plaats;
- j. Er vinden structureel financiële rapportages plaats.

1.4.5. Beheer & gebouwen

- a. Het bestuur zorgt voor een adequate vertegenwoordiging in adviesorganen van de gemeentelijke overheid, teneinde evenwichtige verdeling van de geldstromen te bewerkstelligen;
- b. Het gebouw heeft een wervende uitstraling;
- c. Het gebouw geeft een positieve bijdrage tot de leerprestaties van de leerlingen;
- d. Het gebouw vormt een veilige en prettige werkomgeving;
- e. Het gebouw dient naast een onderwijskundig doel waar mogelijk ook nog een maatschappelijk doel;

- f. Het gebouw en terrein dient ten minste te voldoen aan de door de overheid gestelde criteria; er wordt gestreefd naar een meest optimale bouwkundige staat tegen de laagste kosten;
- g. Er vindt planmatig onderhoud van het schoolgebouw plaats;
- h. Het gebouw wordt afgestemd op demografische prognoses van de gemeente;
- i. We streven naar een gezond en aangenaam leef- en werkklimaat waarbij de kosten zich in alle redelijkheid dienen te verhouden;
- j. Het bestuur is financieel en juridisch verantwoordelijk voor het schoolhof;
- k. Beheer van het schoolhof dient kostenneutraal uitgevoerd te worden;
- l. Nieuwe investeringsplannen dienen via de directeur bij het bestuur ingediend te worden, inclusief onderbouwing (aanschafprijs, afschrijvingstermijn, onderhoudskosten etc.);
- m. De opbrengst van het oud papier is ten bate van het schoolhof.

1.4.6. Communicatie, ouderbetrokkenheid en kwaliteit

- a. Communicatie is niet waardenvrij;
- b. Communicatie is voorwaarde voor een goede samenwerking;
- c. Communicatie dient open, concreet en helder / transparant te zijn;
- d. Communicatie dient via duidelijk vastgelegde communicatielijnen (planmatig) te verlopen;
- e. Het bestuur ziet ouders als consument, cliënt en participant;
- f. De school stelt regelmatig de mate van tevredenheid van de ouders en de medewerkers vast;
- g. Ouders, bestuur en personeel zijn ambassadeur van de school.

2. De opdracht van onze school

2.1. Inleiding

Dit hoofdstuk is dragend voor ons werk in de komende schoolplanperiode. We verantwoorden hier vanuit welke opvattingen het onderwijs verzorgd wordt. Deze opvattingen zijn gebaseerd op de persoonlijke visies van de leerkrachten verbonden aan de school en conclusies, die als schoolteam getrokken zijn uit de verzamelde gegevens, de informatie over nieuwe en te verwachten ontwikkelingen. Dit alles binnen de kaders van het door het bestuur vastgesteld strategisch beleid (zie hoofdstuk 1).

Daarnaast is een interne en externe analyse uitgevoerd met betrekking tot het onderwijs op onze school. Dat heeft geresulteerd in een aantal sterke en zwakke kanten van onze organisatie en kansen en bedreigingen in de nabije toekomst. Dit overzicht is gebruikt om de best mogelijke strategische keuzes te maken voor de toekomst.

2.2. Onze missie

We willen de kinderen zoveel mogelijk cognitieve en sociaal-emotionele vaardigheden bijbrengen voor hun staan in de maatschappij en de kernwaarden van het christelijk geloof, in verbondenheid met het gereformeerd belijden. De liefde tot God en de naaste staat bij ons centraal.

2.3. Onze visie

In onze visie geven we aan hoe we ons onderwijs willen vormgeven. De beschreven uitgangspunten beschouwen we als kwaliteitscriteria waaraan we ons onderwijs in de komende periode willen toetsen.

Uitgangspunten en strategische keuzes:

1. Levensbeschouwelijke identiteit: De Bijbel en de daarop gegronde drie formulieren van Enigheid is de grondslag van onze school, de bron van waaruit wij handelen.
2. Onderwijskundig (waaronder didactisch handelen en pedagogisch klimaat):
 - Het verwijzingspercentage naar het speciaal basisonderwijs is minimaal gelijk aan het landelijk en Samenwerkingsverband gemiddelde;
 - De CITO scores liggen op of boven het landelijk gemiddelde;
 - Het onderkennen van hoogbegaafdheid is een afspiegeling van het landelijk beeld;
 - Voortouw nemen in onderwijsinnovaties.
3. Leerlingenzorg
 - Systematisch de kwaliteit van de opbrengsten van het onderwijs en leren evalueren;
 - Ieder kind krijgt zorg aangeboden op zijn/haar niveau.
4. Personeel en organisatie:
 - Elke vacature levert - relatief - een behoorlijk aantal sollicitanten op;
 - Er is een geaccordeerd taakbeleid, waaruit blijkt dat alle taken ondergebracht zijn bij het personeel;
 - In het kader van het Persoonlijke Ontwikkelings Plan (POP) is er ruimte voor individuele groeimogelijkheden; daartoe behoren ook de mobiliteitsmogelijkheden binnen de nieuwe fusie eenheid;
 - Voor iedere groep hanteren we het 'twee-gezichten-principe': we streven er naar om maximaal twee leerkrachten per groep te hebben.
5. Sociale veiligheid
Definitie van het begrip:

Sociale veiligheid heeft betrekking op 'het mogelijke gevaar (of dreiging daarvan) voor mens en dier dat samenhangt met het menselijk gedrag ten aanzien van andermans lichaam, persoonlijke integriteit, eerbaarheid, opvattingen, gewoonten en bezittingen.' Sociale veiligheid heeft betrekking op de dreiging die uitgaat van 'mensen'.

We achten het van groot belang dat de school de sociale veiligheid voor leerlingen en personeel bewaakt. We proberen via diverse instrumenten inzichtelijk te maken hoe de beleving van het team en de kinderen is ten aanzien van de sociale veiligheid. We proberen incidenten, die zich op het gebied van de sociale veiligheid kunnen voordoen, te voorkomen. Het veiligheidsbeleid is vooral gericht op preventie.

Instrumenten in de preventieve sfeer

Ten aanzien van het team en de ouderkring

- a. Gesprekkencyclus in het kader van IPB
- b. Tevredenheidsonderzoek personeel (periodiek)

Ten aanzien van de leerlingen

- c. Individuele gesprekken met leerlingen en hun ouders
 - d. Via de SOVA-lessen van SOEMO en Fiep Westendorp kaarten (training sociale vaardigheid)
 - e. Via godsdienstlessen, waar naastenliefde dikwijls aan de orde komt
 - f. Hanteren pestprotocol
 - g. Toezicht houden binnen het schoolgebouw en op het plein
 - h. Via oudercontacten: ouderbezoeken, contactavonden en overige contacten
 - i. Tevredenheidsonderzoek onder leerlingen en hun ouders/verzorgers(periodiek)
- Eén en ander is uitgewerkt in een op school aanwezige notitie 'Sociale veiligheid'.

6. Financiën:

- Er zijn financiële kaders ontwikkeld om een goede, gezonde financiële positie te behouden;
- Het financieel resultaat is groter dan nul, waardoor de solvabiliteit stijgt tot een aanvaardbaar niveau (eindresultaat: 40%).

7. Huisvesting en beheer:

- De school realiseert een wervende uitstraling, heeft een positieve bijdrage aan de leerprestaties van de leerlingen en voldoet aan de door de overheid gestelde eisen;
- Er is een actueel meerjaren onderhoudsplan;
- De school beschikt over een geactualiseerd ontruimingsplan.

8. Communicatie:

- Binnenkomende signalen (brieven, telefoontjes, e-mails) worden binnen redelijke termijnen afgehandeld;
- Minstens eenmaal per jaar is er contact met de plaatselijke kerkelijke gemeenten.

9. Diversen:

- Handhaven c.q. vergroten van draagvlak voor de school:
- Ieder kwartaal aandacht besteden aan nieuwe, maatschappelijke ontwikkelingen;
- Versterken en uitbreiden van samenwerkingsverbanden met verwante organisaties;
- Vergroten van netwerkwerking;
- Alle betrokkenen spreiden een goed gerucht voort over onze school; mond-tot-mond reclame in het kader van een goede pr (werving leerlingenaantal).

2.4. Interne en externe analyse.

De interne analyse heeft het volgende beeld opgeleverd:

Sterk	Zwak
Identiteit <ul style="list-style-type: none"> - We zijn een positief christelijke school met een breed toelatingsbeleid - De school heeft een duidelijk herkenbare identiteit en straalt uit waar zij voor gaat en staat - Iedereen kan zichzelf zijn en voelt zich thuis - Identiteit blijft een vast terugkerend onderwerp op de pv's - Ondanks een daling van de geboortecijfers in de reformatorische kerken, neemt ons leerlingenaantal toe als gevolg van extra aanwas uit de evangelische gezinnen 	
Schoolplan 2011-2015: compleet	Schoolplan 2011-2015: het thema "Dat werkt op onze school" is door voortschrijdend inzicht niet goed uit de verf gekomen
Strategisch beleid wordt jaarlijks geactualiseerd, hier hebben we veel steun aan gehad; duidelijke kader stellende uitspraken	
Resultaten: goede tussenopbrengsten	Resultaten: eindopbrengsten zijn over het algemeen redelijk, maar kunnen beter
Personeel: <ul style="list-style-type: none"> - Er heerst een goede teamsfeer met een professionele werkhouding - Team is bereid zich te professionaliseren - Tweejarige gesprekkencyclus verloopt goed - Er is veel kennis en expertise in huis en een goede mix tussen oud en jong - Het aantal leerkrachten met ruime ervaring neemt toe - Ons team voldoet aan de minimumnorm t.a.v. het aantal LB-ers in het kader van de functiemix. 	Personeel: <ul style="list-style-type: none"> - We zijn een klein team waardoor de werkdruk vaak hoog is - Er is geen evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen in het team - Er is geen of nauwelijks ruimte voor lesgeven in een andere klas (mobiliteit); op onze school geeft het personeel doorgaans altijd in dezelfde groep les. - Bij langdurige ziekte binnen een klein team kan de schoolontwikkeling in het geding komen
Plusklas <ul style="list-style-type: none"> - Voor excellente leerlingen wordt een extra leerlijn aangeboden 	Plusklas <ul style="list-style-type: none"> - Toelating gebeurt op grond van LVS toetsen; onderpresteerders vallen mogelijk buiten de boot - Niet alle leerkrachten hebben voldoende kennis om pluskinderen te signaleren
Leerlingenzorg: <ul style="list-style-type: none"> - Trendanalyses geven een helder beeld van de ontwikkelingen t.a.v. de hoofdvakken per groep; 	Leerlingenzorg: <ul style="list-style-type: none"> - Trendanalyses: bij wisseling van personeel is het lastig evalueren - Zwols Model: borging blijft noodzakelijk

<ul style="list-style-type: none"> - Externe audit bevestigt een uitstekende leerlingenzorg en -begeleiding en een professioneel (werk)klimaat; 'de school staat als een huis' - Pedagogische leerlingvolgsystemen zijn vervangen - Opbrengst gericht werken is een 'vanzelfsprekendheid' 	anders zakt het weg
<p>Huisvesting:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gebouw is volledig gerenoveerd en up to date 	<p>Huisvesting:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Weinig parkeergelegenheid
<p>Onderwijs:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kennis delen is kennis vermenigvuldigen - Collegiale consultaties (gebruik maken van elkaars kwaliteiten) - Er zijn doelen en visie ontwikkeld; deze leven ook duidelijk onder het personeel - Passend Onderwijs: we hebben in ons schoolondersteuningsprofiel onze grenzen en ambities duidelijk beschreven 	<p>Onderwijs:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lesgeven in combinatieklassen blijft vooralsnog onontkoombaar, maar het groeiend leerlingenaantal heeft ook een duidelijke keerzijde (volle klassen)
<p>Organisatie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sterke organisatie met duidelijke structuur 	

De externe analyse heeft het volgende beeld opgeleverd:

Kans	Bedreiging
Inspectierapport: inspectie is over het algemeen tevreden	Inspectierapport: Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school onvoldoende de aard van de zorg voor de zorgleerlingen.
Tevredenheidsonderzoek ouders: over het algemeen grote waardering en betrokkenheid van/door ouders	Tevredenheidsonderzoek ouders: Veiligheid en welbevinden op het plein is een blijvend aandachtspunt
Leerlingprognoses: actuele prognoses vertonen de komende 5 jaar een stijging van het leerlingenaantal	Een stijging van het leerlingenaantal heeft volle klassen tot gevolg. Waar ligt de grens?
Colon: krachtenbundeling; veel profijt van gezamenlijke inkoop, gezamenlijke (onderwijskundige) trajecten en beleidsdocumenten. Er zijn goede externe contacten Fusie: verminderde kwetsbaarheid	Op jaarbasis een hoge financiële bijdrage Fusie: eigen identiteit dient behouden te blijven
Overheid: <ul style="list-style-type: none"> - Scheiding bestuur-toezicht - Functiemix - Structureel extra financiële middelen als gevolg van herfstakkoord 2013 	

2.5 Visitekaartje

Door bovenstaande gegevens met elkaar te combineren en af te zetten tegen wat we op onze school willen realiseren, is uit een veelheid van mogelijkheden het volgende **VISITEKAARTJE** van onze school gekomen:

LEERLINGEN EN PUBLIC RELATION

- Als gevolg van een goede pr, mond-tot-mond reclame door alle betrokkenen en een positieve uitstraling in de buurt waar we staan, blijft ons leerlingenaantal de komende jaren stijgen;
- We hebben oog voor ieder kind waarbij het niveau van het kind voorop staat;
- Binnen de kaders van ons toelatingsbeleid zijn alle leerlingen in principe welkom; we staan ervoor open om leerlingen met een mogelijke diagnose, zo goed mogelijk op te vangen. Verwijzen gebeurt zo vroeg als nodig is, maar pas nadat in de praktijk duidelijk is geworden dat de leerling op onze school tekort komt;
- Wij zijn een voorbeeld voor onze kinderen in het leven bij Gods Woord, taalgebruik, omgang met elkaar, eerlijkheid, eerbied, uiterlijk, het staan in de wereld van vandaag;
- We zijn een fijne school waar we trots op kunnen zijn!
- Leerlingen komen graag naar school, voelen zich er thuis en weten zich er veilig.

LEERLINGENZORG

- Wij vinden onze school een voorbeeld voor anderen op leerlingenzorg en -begeleiding;
- Er is veel aandacht voor schoolontwikkeling en leerlingenzorg;
- We werken met een goed pedagogisch LVS en zijn beter in staat om ook op dit gebied te signaleren;
- Voor kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong en/of hoogbegaafdheid is een passend onderwijsaanbod;
- De school richt zich niet alleen op leerlingen die onder de norm scoren, maar richt zich evenzeer op de plusleerlingen;
- We hebben goede resultaten bereikt overeenkomstig de hoog ingezette doelen;
- Dit is een gevolg van de opbrengstgerichte cultuur die zich steeds meer heeft ontwikkeld in onze school;
- De opbrengsten bij de vakken taal en rekenen zijn structureel toegenomen;
- Wij willen een school met goede leeropbrengsten zijn;
- We voeren werkbare groepsplannen in waarin elke leerling zijn/haar eigen leerlijn mag volgen;
- Op school wordt veel (aan)geleerd, maar ook gedifferentieerd. Er wordt gestreefd naar kwaliteit waarbij het “naar aanleg en tempo” wordt gerespecteerd;
- Er is aandacht voor zorg op maat, met oog voor de expertise van het speciaal basisonderwijs;
- Passend onderwijs: onze school voldoet aan profiel 1 (de netwerkschool) en profiel 2 (de smalle zorgschool) t.a.v. speciale onderwijszorg. Ons zorgprofiel is hierop afgestemd.

ONDERWIJS

- Onze school is een school waarin steeds meer in groepen en/of op niveau gewerkt wordt;
- Er is tijd voor creatieve, kunstzinnige, culturele en niet-methodegebonden lessen;
- We zijn een veilige school waar alle leerlingen een goede basis meekrijgen op het gebied van
 - de inhoud van de Bijbel en de rijkdom van het geloof
 - het staan in de niet-christelijke wereld van vandaag
 - sociale vaardigheden
 - zelfstandigheid
 - kennis van rekenen, taal en lezen
 - algemene ontwikkeling, woordenschat
 - creativiteit

- De school stimuleert de leerlingen in hun algemene ontwikkeling door vaak in te springen op actuele gebeurtenissen in de wereld, door actief aan de vergroting van woordenschat te werken, door leerlingen doelgericht met multimedia te laten werken en door structureel gebruik te maken van literatuur/kunst/muziek;
- De school is erop gericht om de leerlingen zoveel mogelijk kennis te laten vergaren; deels door ze goede basisvaardigheden op het gebied van rekenen, taal en lezen mee te geven, deels door hun zelfstandigheid zover te laten ontwikkelen dat zij creatief naar oplossingen kunnen zoeken;
- Kleuters mogen kleuters zijn: er is een evenwichtige verhouding tussen spel en (spelend) leren;
- Als het leerlingenaantal blijft stijgen, gaan we vanuit de onderbouw meer groepen splitsen;
- De referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen zijn uitgangspunt in ons onderwijsaanbod;
- We werken doel- en opbrengstgericht in groep a t/m groep 8 waarbij een goede relatie tussen leerkracht en leerling de basis vormt voor een goede prestatie;
- Er is een doorgaande lijn voor automatiseren bij rekenen ontwikkeld; in alle groepen wordt er dagelijks 5 minuten met de kinderen hieraan gewerkt.

PERSONEEL & ORGANISATIE

- Het team maakt gebruik van elkaars kwaliteiten;
- We bewaken duidelijk onze grenzen en stellen prioriteiten zodat de sfeer ontspannen blijft;
- Zo mogelijk heeft iedere leerkracht een bevoegdheid voor bewegingsonderwijs;
- Ieder teamlid is gemotiveerd om na en bij te scholen, zowel individueel als in teamverband;
- Er is een managementteam (MT), bestaande uit de directeur-bestuurder en de IB-er.
- In onze professionele cultuur willen we draagvlak creëren bij 80% van terzake deskundigen in plaats van consensus bereiken bij allen;
- Hierbij werken we met beslissers (i.p.v. besluitvormingsprocedures), spreken elkaar aan op gedrag (i.p.v. reageren op wat iemand is), en leren van fouten door reflectie (i.p.v. op zoek gaan naar de schuldige);
- We hoeven niet alles te weten, we voelen ons niet snel gepasseerd;
- Er wordt tussen MT en overig personeel op een professionele wijze samengewerkt aan goed onderwijs, ieder met eigen verantwoordelijkheden en bekwaamheden;
- Overlegstructuren hebben plaats gemaakt voor transparante werkstructuren;
- Het MT ontwikkelt respect bij anderen (i.p.v. sympathie) en we denken in oplossingen (i.p.v. in problemen);

ICT

- De leerlijnen van ICT staan helder op papier en de visie op ICT is herijkt;
- Er is een online vacaturebank bij Colon;
- Het digitaal rapport is gebaseerd op hedendaagse methodetoetsen, LVS-toetsen en een pedagogisch LVS dat duidelijk signaleert;
- Ouders hebben op termijn de mogelijkheid om het digitale dossier van hun kind in te zien via de ouderportal van ParnasSys;
- Leerlingen, levend in een “digitale wereld”, blijven creatief zonder hulpmiddelen op ict-gebied: ze kunnen spelen, zingen, tekenen, knutselen. Creatieve vakken zijn niet verder uit het lesprogramma verdrongen;
- Educatieve software is webbased (beschikbaar via internet);
- De jaarlijkse schoolkrant wordt full colour digitaal ontwikkeld, incl. het leerlingenwerk.

EXTERNE CONTACTEN

- Er wordt door alle betrokkenen hard gewerkt. Er is sprake van grote betrokkenheid tussen de geledingen onderling.
- De school staat open voor samenwerking met externe expertise zoals bijvoorbeeld SMW, GGD, Porthos, gemeente etc.
- Er is een goede relatie met diverse kerkverbanden, waar leerlingen en personeelsleden toe behoren. In de kerken wordt vaak voor het christelijk onderwijs gebeden;
- Wij zien ouders als partners en onderhouden een goede relatie met hen en werken zoveel mogelijk samen.
- Wij zijn een school die breed gedragen wordt;

HUISVESTING EN GEBOUWEN

- Het gebouw, de speelpleinen en de inventaris verkeren in goede staat. Hiertoe wordt voortdurend onderhoud gepleegd.
- Er wordt nagedacht over betere parkeervoorzieningen rondom de school.
- Het schoolplein is uitdagend;
- Jaarlijks vindt er een veiligheidsinspectie plaats van het schoolhof.

Missie en visie bouwen op veel punten voort op ontwikkelingen in het verleden. In de school is dan ook al veel van wat we belangrijk vinden in ons onderwijs terug te vinden. Dit blijkt uit het volgende overzicht:

Onderdelen van de visie, die in de schoolplanperiode 2011-2015 gerealiseerd zijn:

Zorg voor kwaliteit (systematisch wordt de kwaliteit van de opbrengsten van onderwijs en leren geëvalueerd en er wordt gericht gewerkt aan de verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs)
Onderwijs en leren: er is voorzien in een breed aanbod wat gericht is op het verwerven van kennis, inzicht, vaardigheden en houding.
Onderwijsleerproces: leerkrachten begeleiden op systematische en stimulerende wijze de onderwijsleerprocessen, leerlingen zijn actief gericht op leren en leerkrachten zorgen dat het onderwijsleerproces is afgestemd op de onderwijsbehoeften van de leerlingen.
Zorg en begeleiding: aanschaf plusmaterialen voor meerbegaafden
Pedagogisch klimaat: diverse leerkrachten hebben nascholing gevolgd voor verschillende leer- en gedragsproblematieken.
Er is een methode voor seksuele en morele voorlichting in groep 7/8 ingevoerd (Wonderlijk gemaakt)
Het team heeft een opfriscurso voor muziek gevolgd
In groep 5 t/m 8 is een nieuwe aardrijkskundemethode (Argus Clou) en een nieuwe geschiedenis methode (Venster op Nederland) ingevoerd
We werken in groep 3 t/m 8 drie keer per jaar rond een thema
Bij rekenen is voor automatiseren een doorgaande lijn ontwikkeld in alle groepen
Voor taal is in groep 3 t/m 8 de methode Taalfontein geïmplementeerd
We maken vanaf 2012 gebruik van een digitaal rapport in alle klassen
Groep a t/m 4 werkt met Engels met de methode 'My name is Tom'
We werken met een plusklas waar kinderen vanaf groep 5 een excellente lijn wordt aangeboden
Er zijn twee nieuwe observatiesystemen ingevoerd. SEO (groep 3 t/m 8) is vervangen door ZIEN! en GOVK (groep a/1/2) is vervangen door Leerlijnen Jonge Kind.
Bekwaamheidsdossier: alle teamleden houden hun portfolio digitaal up to date.
Bestuur en directie hebben actief deel genomen in stuur- en werkgroepen i.v.m. de fusie. Acht

schoolbesturen (9 scholen, waaronder onze school) participeren in het implementatietraject met als doel een bestuurlijke fusie per 1 januari 2016.

In onderstaand overzicht geven we aan hoe we op dit moment de stand van zaken ten aanzien van de hoofdpunten van de missie en visie inschatten die nog niet gerealiseerd zijn:

<i>Aspecten van de missie/visie</i>	<i>Actie</i>
Rekenen: nieuwe methode groep 3 t/m 8	Opnemen in meerjarenplanning 2015-2019
Lezen: methode groep 3 vervangen	Besluit is in 2014-2015 genomen: vervangen door Lijn 3; invoering in 2015-2016.
Communicatieplan opstellen	Komt via implementatietraject fusie aan de orde.

2.6. Consequenties voor de meerjarenplanning

Zie hoofdstuk 6

3. Onderwijskundige vormgeving

3.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt aangegeven hoe het onderwijs op de school vormgegeven wordt. In de beschrijving van dit hoofdstuk wordt duidelijk gemaakt, hoe invulling gegeven wordt aan de wettelijke opdracht van het onderwijs rekening houdend met de missie van de school en hetgeen in de komende schoolplanperiode gerealiseerd wordt gezien de visie. Beide zijn beschreven in het vorige hoofdstuk.

3.2. Wettelijke opdracht van het onderwijs

In de wet op het primair onderwijs staat in een aantal artikelen beschreven aan welke eisen het onderwijs moet voldoen. In de hierna volgende paragrafen wordt aangegeven op welke wijze wij invulling geven aan deze wettelijke eisen.

3.2.1. Ononderbroken ontwikkeling

Artikel 8 lid 1 van de WPO geeft aan: Het onderwijs wordt zodanig ingericht, dat de leerlingen een **ononderbroken ontwikkelingsproces** kunnen doorlopen. Het wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.

Op onze school werken we volgens de principes van het 'Zwols Model'. Zie hiervoor het op school aanwezige borgingsdocument.

3.2.2. Brede ontwikkeling

Artikel 8 lid 2 WPO geeft aan: Het onderwijs richt zich in elk geval op de emotionele en de verstandelijke ontwikkeling, en op het ontwikkelen van creativiteit, op het verwerven van noodzakelijke kennis en van sociale, culturele en lichamelijke vaardigheden (brede ontwikkeling). Zie verder 3.3. hoe wij daar verder vorm aan geven.

3.2.3. Multiculturele samenleving

Artikel 8 lid 3 WPO geeft aan: Het onderwijs:

- a. gaat er mede van uit dat leerlingen opgroeien in een pluriforme samenleving,
- b. is mede gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie, en
- c. is er mede op gericht dat leerlingen kennis hebben van en kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten.

Het onderwijs wordt zodanig ingericht dat daarbij op structurele en herkenbare wijze aandacht wordt besteed aan het bestrijden van achterstanden in het bijzonder in de beheersing van de Nederlandse taal.

Zie verder 3.3. burgerschap en sociale integratie.

3.3. Kerndoelen

Artikel 9 lid 5 WPO geeft aan: Ten aanzien van de onderwijsactiviteiten, genoemd in het eerste tot en met vierde lid, worden bij algemene maatregel van bestuur **kerndoelen** vastgesteld.

En in artikel 9 lid 6: Voor de school geldt de eis dat zij tenminste de kerndoelen bij haar onderwijsactiviteiten als aan het eind van het basisonderwijs **te bereiken doelstellingen** hanteert.

Hierna volgt een beschrijving van de leerstofgebieden waarvoor kerndoelen geformuleerd zijn en hoe deze op onze school aan de orde komen.

<i>Ontwikkelings-en Leerstofgebied</i>	<i>Methode</i>	<i>Groep</i>	<i>Gemiddelde tijd per week per groep</i>
Godsdienstige vorming	Hoor het Woord	a t/m 8	150 min.
Lezen	Lijn 3	3	250 min.
Nederlandse Taal	Taalfontein	3 t/m 8	435 min.
Rekenen / wiskunde	Pluspunt	3 t/m 8	255 min.
Schrijven	De schrijfsleutel	3 t/m 6	90 min.
Oriëntatie op mens en maatschappij:			
• Geschiedenis	- Venster op Nederland	5 t/m 8	75 min.
• Aardrijkskunde	- Argus Clou	5 t/m 8	75 min.
Oriëntatie op natuur en techniek:			
• Biologie	- Natuurlijk	5 t/m 8	60 min.
• Techniek	- Ontdekkasteel	a t/m 8	30 min.
Kunstzinnige oriëntatie:			
• Expressie	Uit de kunst	a t/m 8	75 min.
Bewegingsonderwijs en spel	ZAPP	a t/m 8	90 min.
Sociale vorming	Soemo Fiep Westendorp	a t/m 8	30 min.
ICT	- Zoveel als mogelijk geïnte- greerd - Ambrasoft	a t/m 8 a t/m 8	120 min.
EHBO	Jeugd EHBO	8	60 min.
Verkeer	Verkeerskrant	3 t/m 8	30 min.
Engels	My name is Tom Hello world	a t/m 4 5 t/m 8	30 min. 45 min.

Bovenstaande leerstofgebieden, die op grond van de wet onderwezen moeten worden, dragen er zorg voor dat de verschillende terreinen van de ontwikkeling aan de orde komen.

Binnen deze leerstofgebieden krijgen de kinderen kansen op verschillende wijze zich de stof eigen te maken door o.a. variatie in didactische werkvormen en werkwijzen. Zodoende wordt hun ontwikkeling breed ondersteund.

Burgerschap en sociale integratie

Actief burgerschap en sociale integratie houdt in:

- Deelname van burgers aan de samenleving, in de vorm van sociale participatie (dus van alle groepen burgers, ongeachte huidskleur, geloof of afkomst)
- Deelname aan de ordening van onze maatschappij en haar instituties
- Bekendheid met en betrokkenheid bij uitingen van de Nederlandse cultuur

Daarbij dienen kinderen zich de waarden en normen eigen te maken die kenmerkend zijn voor ons land en van onze cultuur, mede in Europees verband.

Standpunt

Juist christenen weten dat ze deel uitmaken van een groter geheel. Christenen hebben een opdracht in deze wereld. De opdracht om te bouwen en te bewaren. De opdracht om in gerechtigheid te leven. De naaste mag ons nooit onverschillig laten. Wie belijdt een zondaar te zijn, kan nooit op een ander neerkijken, van welk geloof of ras hij of zij ook is.

Burgerschap staat op onze school in het teken van christen zijn. Dat betekent dat wij alle nadruk leggen op bekering van het hart en dat we onze kinderen willen voorgaan in de christelijke waarden en normen, die ons de Bijbel aanreikt. De Bijbel wijst ons een koers ten aanzien van burgerschap die zegenrijk is voor onze maatschappij. Dat is waar ten aanzien van de grondhouding die een christen inneemt (de naaste liefhebben als zichzelf) en dat is waar ten aanzien van de praktische uitwerking die de Bijbel ons daarin geeft.

Afbakening

We bieden burgerschapskunde op onze school geïntegreerd aan, dat wil zeggen dat er geen apart rooster uur burgerschapskunde is, maar dat kinderen tot burgers worden gevormd door de thema's en onderwerpen die in de reguliere lessen aan de orde zijn. De school is daarbij een oefenplaats voor het maatschappelijk verkeer.

De nodige vorming van de leerlingen vindt plaats van groep a t/m 8, de kennisoverdracht zal zich voornamelijk op de bovenbouw concentreren.

We geven hier op school als volgt vorm en inhoud aan:

- We hebben een voorbeeldfunctie in het goed omgaan met elkaar, en met anderen:
 - Investeren in de houding van de leerkracht. Hoe gaat hij/zij om met voorkomende situaties in de groep, met collega's, ouders, buitenstaanders etc.
 - Respect hebben / grenzen van respect hebben voor elkaar.
- Leerkrachten hebben voorbeeldfunctie voor de kinderen.
- Directieoverleg op gemeenteniveau.
- Wijkwerkers overleg.
- Participatie vanuit kerkelijke kring in het kader van WMO.
- Weerbaarheid aanleren: positief → tegen de stroom.
- Communicatie in wijkbladen.
- Actief zijn in zaken waaraan onze kinderen mee kunnen doen: sportactiviteiten, buurtactiviteiten.
- We bidden op school voor 'anderen'.
- Sova-training voor leerlingen.
- Geen eigen kinderopvang regelen, maar onze mensen in de besturen positioneren.
- Aandacht geven aan vreemdelingen en verdrukten.
- Meewerken aan paas- en kerstvieringen in verzorgingstehuizen.
- Bijbelse thema's meer in een kader zetten.
- Mediamaatje: bewust maken van moderne media en hoe hier (verantwoord) mee om te gaan?

Bovenstaande aspecten komen met name ter sprake tijdens de lessen Bijbelse - en vaderlandse geschiedenis, aardrijkskunde, biologie, ICT en sociale vaardigheden.

Activiteiten in kleutergroepen

In de onderbouw wordt het onderwijs vormgegeven vanuit ontwikkelingsgebieden, waaronder zintuiglijke ontwikkeling, taalactiviteiten, werken met ontwikkelingsmateriaal, muzikale vorming, bewegingsactiviteiten, expressie activiteiten en sociale ontwikkeling.

De dagactiviteiten zijn in grote lijnen als volgt: ontvangstgesprek, Bijbelverhaal of verwerking, planbordles, fruit eten, taalles, bewegingsonderwijs, middagpauze, muzikales, planbordles, spelles en dagsluiting.

Uiteraard kan de volgorde per dag variëren. Daarnaast is er ook evenwichtig aandacht voor oriëntatie op mens en maatschappij en oriëntatie op natuur en techniek

Basisvaardigheden (lezen, rekenen, taal en schrijven)

Nadat in groep twee gewerkt is aan de voorbereiding voor de basisvaardigheden, wordt in groep drie begonnen met het leren lezen, schrijven, taal en rekenen.

Voor voorbereidend lezen wordt in groep 2 gebruik gemaakt van elementen uit “Flexibel Leren Lezen”. Werkstukjes in dit kader worden verzameld in een ordner. De basisvaardigheden hebben een centrale plaats in het onderwijs op onze school.

Visie op ICT

Wij zien ICT als een hulpmiddel in plaats van een doel. Bij dit hulpmiddel hebben we drie uitgangspunten geformuleerd:

1. ICT integreren we in ons onderwijs (open en gesloten software, IRT).
2. ICT helpt ons bij het geven van betekenisvol onderwijs.
3. ICT is nodig voor een professionele werkomgeving.

De eerste twee uitgangspunten zijn bedoeld voor het primaire proces (programma gericht onderwijs) en het derde uitgangspunt richt zich op het secundaire proces.

Visie op meerbegaafdheid

Omdat we het belangrijk vinden dat alle leerlingen passend onderwijs krijgen, biedt de school voor de leerlingen die meer begaafd zijn een extra mogelijkheid voor verdiepende en verrijkende opdrachten. Het is onze visie om ons onderwijs zodanig in te richten dat ook meer begaafde leerlingen op hun eigen niveau uitgedaagd en gestimuleerd worden. Waar mogelijk gebeurt dat binnen de klas, waar in niveaugroepen wordt gewerkt, maar voor sommige leerlingen is dat nog onvoldoende. Voor deze leerlingen vindt extra uitdaging plaats in de vorm van een plusklas. Het doel daarvan is enerzijds om meer uitdaging te bieden op het cognitieve vlak, anderzijds om getalenteerde leerlingen met elkaar in contact te brengen en met elkaar samen te laten werken, zodat er ook aan sociale, emotionele en reflectieve vaardigheden gewerkt kan worden.

3.4. Leerling ondersteuning

Onze school is aangesloten bij het reformatorische samenwerkingsverband passend onderwijs Berseba. Alle reformatorische scholen in Nederland zijn aangesloten bij dit samenwerkingsverband. Samen hebben die scholen de opdracht voor alle leerlingen een passende onderwijsplaats te vinden. Het samenwerkingsverband is opgedeeld in vier regio's. Onze school ligt in de regio Zeeland. Als basis voor de inrichting van onze leerling ondersteuning is het ondersteuningsplan van Berseba mede een basis.

Onze school heeft zorgplicht voor alle kinderen uit onze achterban. Dit betekent dat we in principe geen kind uitsluiten. Dit houdt in: met ouders in gesprek gaan op welke manier het kind binnen de school de passende ondersteuning kan krijgen.

Randvoorwaarden

Basisondersteuning-basiskwaliteit

Nieuwe leerkrachten zijn bereid zich te verdiepen in het Zwols Model en/of nascholing hierover te volgen.

Basisondersteuning-preventieve en licht-curatieve ondersteuning

Bij de afstemming op de onderwijsbehoeften en de basisbehoeften van de leerlingen nemen wij de volgende grenzen in overweging:

- Redelijkerwijs valt te verwachten dat het onderwijs op onze school ten goede komt aan de ontwikkeling/welbevinden van de leerling.
- Redelijkerwijs valt te verwachten dat de aandacht voor deze leerling niet ten koste gaat van de ontwikkeling/welbevinden van de overige leerlingen in de groep.
Namelijk: rust en orde, gevoel van veiligheid, aandacht van de leerkracht.
- Er is voldoende kennis van de problematiek binnen de school aanwezig of er zijn financiële mogelijkheden om bepaalde expertise in te kopen.
- De leerling heeft een zekere mate van zelfstandigheid. Zo wordt van de leerling verwacht dat hij/zij vanaf groep a zindelijk is en zelf kan eten en drinken, vanaf groep 3 zichzelf kan aan/uitkleden bij gymlessen en dat de leerling redelijk zelfstandig kan functioneren in een combinatiegroep.
- Redelijkerwijs valt te verwachten dat de leerling een gemiddeld IQ van minimaal 75 heeft. Wanneer hierover twijfels bestaan, kan een intelligentietest worden aangevraagd.
- Op korte termijn (na uiterlijk 3 maanden) vindt een eerste evaluatie plaats, waarin opnieuw overwogen wordt of de instroom op onze school de beste keuze is voor alle betrokkenen. De leerkracht van de betreffende leerling heeft daarin een belangrijke stem.

Uitgangspunten/visie

Uitgangspunt voor onze visie is dat God de mens goed en naar Zijn Beeld geschapen heeft, maar dat wij door de zondeval verdorven en onvolkomen zijn. Verlossing is alleen mogelijk uit genade, door het lijden en sterven van de Heere Jezus.

Het Woord van God laat in het eerste hoofdstuk al de verscheidenheid van de schepping zien. In die veelvormigheid was volmaakte harmonie. Door de zondeval is de harmonie echter verstoord en heeft verscheidenheid soms een negatieve inhoud.

Ook bij onze leerlingen herkennen we die verscheidenheid. Om daarbij aan te sluiten is een gedifferentieerd onderwijsaanbod nodig, waarin de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van de individuele leerling centraal staat.

- In samenspraak en samenwerking met de ouders willen we zoveel mogelijk kinderen binnen de basisschool helpen. Thuis nabij en op de reguliere school heeft onze voorkeur. Heel vaak kan begeleiding door de school zelf georganiseerd en gegeven worden. Soms lukt het ons niet voldoende begeleiding te bieden. Om er dan toch voor te zorgen, dat een leerling op onze school of op een andere school de juiste begeleiding krijgt, is onze school aangesloten bij het samenwerkingsverband Berséba voor reformatische basisscholen en speciale scholen. Waar dat niet (meer) mogelijk is, bieden andere voorzieningen kwalitatieve ondersteuning. Verwijzing naar instellingen buiten Berseba zijn alleen aan de orde bij zeer complexe zorgvragen en bij uitzondering.
- Op school- en samenwerkingsverbandniveau zijn er afspraken/ is er afstemming met de gemeentelijke (jeugd)zorgstructuur.
- Onze school wil tegemoetkomen aan de ontwikkelbehoeften van kinderen. We gaan hierbij uit van de principes van Handelings Gericht Werken (HGW). Dit betekent kort gezegd: als een kind extra ondersteuning nodig heeft, wordt niet in de eerste plaats gekeken naar wat het kind niet kan, maar naar wat het kind nodig heeft en welke sterke kanten van het kind daarbij kunnen helpen.
- Op onze school is de leerkracht als eerste verantwoordelijk voor de begeleiding van de leerlingen. Als hij/zij er zelf niet uitkomt, wordt advies gevraagd aan de intern begeleider.

- De leerkrachten zijn de spil in het omgaan met verschillen tussen leerlingen. Het is belangrijk dat leerkrachten over voldoende vaardigheden beschikken om differentiatie in de klassenpraktijk toe te passen. Professionalisering, individueel en in teamverband is daarbij structureel nodig.
- Preventief werken is voor ons belangrijk: de inrichting van ons onderwijs is erop gericht problemen te voorkomen. Dit komt ondermeer naar voren in een goed differentiatiesysteem, goede methoden en doelgericht werken aan hoge en bij de leerling passende opbrengsten.

Ondersteuningsteam

Onze school heeft een ondersteuningsteam. Het ondersteuningsteam bestaat uit de intern begeleider van de school, de orthopedagoog, die de geplande consultaties op de school doet, en een schoolmaatschappelijk werker (SMW). Het ondersteuningsteam bespreekt de vragen waarin raakvlakken tussen opvoed- en kindproblematiek aan de orde zijn. In het ondersteuningsteam wordt in samenspraak met de ouders bepaald welke begeleiding een leerling nodig heeft en hoe dit het beste plaats kan vinden.

De orthopedagoog en de JGZ/SMW zijn de sleutelfiguren naar resp. het onderwijs-zorgloket van Berseba en het Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG).

In het OT kan de hulp ingeroepen worden van de zorgmakelaar of iemand vanuit het CJG. Deze personen hebben mandaat om de noodzakelijk interventies zelf uit te voeren of (bij complexe problematiek) op te schalen naar het Onderwijszorgloket of het CJG.

Ondersteuningsstructuur

We kennen een opbouw in basis- en extra ondersteuning:

Basisondersteuning

Als een leerling een ondersteuningsbehoefte heeft, wordt zo snel mogelijk ondersteuning gegeven *in de groep*. De onderwijsbehoefte van het kind staat centraal bij het vinden van een passend onderwijsaanbod, niet het probleem. Ook de ondersteuningsbehoefte van de leerkracht speelt een rol. Tijdens de *groepsbespreking* bespreken intern begeleider, leerkracht(en) en waar nodig onderwijsassistenten de ontwikkeling van de groep als geheel. Heeft het onderwijsproces in het afgesloten cursusjaar bijgedragen aan optimale ontwikkeling van de groep? Wat hebben de groep en leerkracht qua onderwijsproces nodig voor de komende periode? Ook wordt geïnventariseerd welke leerlingen individueel besproken moeten worden in een leerlingbespreking, omdat de basisaanpak in de groep niet toereikend is voor hun optimale ontwikkeling. De leerkracht is eigenaar van de groepsbespreking en speelt een belangrijke rol in de vormgeving.

Als de gegeven ondersteuning in de groep niet het gewenste resultaat oplevert, wordt op *schoolniveau* gezocht naar de juiste ondersteuning. Hierbij is de intern begeleider 'spin in het web'. De ondersteuning kan bestaan uit leerling- en groepsbespreking, collegiale consultatie, maatjeswerk of hulp van ketenpartners (bijvoorbeeld geplande consultaties van de schoolbegeleidingsdienst). De *leerlingbespreking* wordt gevoerd tussen intern begeleider en leerkracht(en). Naast de input van de leerkracht wordt informatie van de ouder(s) meegenomen, zodat vanuit verschillende invalshoeken een beeld ontstaat van het functioneren van de leerling binnen en buiten de school. Afhankelijk van de situatie kan een onderwijsspecialist bij de bespreking gevraagd worden. Tijdens de leerlingbespreking wordt gezocht naar adequate onderwijsondersteuning. Afhankelijk van de behoefte van leerling en leerkracht kan gebruik gemaakt worden van externe professionals uit het onderwijs, zoals orthopedagogen en ambulante begeleiders.

Blijkt uit de leerlingbespreking dat er ook sprake is van gezinsgerelateerde problematiek, dan vindt bespreking plaats in het *ondersteuningsteam* van de school. Hier wordt bepaald wie de regie heeft

in de ondersteuning van de leerling en welke professionals nodig zijn voor een goede begeleiding, vanuit het perspectief één kind, één gezin, één plan.

Afhankelijk van inrichting van de *gemeentelijke zorgstructuur* kan bij gezinsgerelateerde problematiek opgeschaald worden naar de gemeentelijke zorgstructuur.

Extra ondersteuning

Is de geboden ondersteuning op schoolniveau niet toereikend, dan wordt *bovenschools* gezocht naar ondersteuning. Deze kan bestaan uit nader onderzoek, ambulante begeleiding, expertise van naburige basisscholen binnen Berséba, of verwijzing naar een school voor s(b)o. Het loket speelt hier een belangrijke rol.

Als uit de leerlingbespreking blijkt dat de problematiek vooral onderwijsgerelateerd is en de mogelijkheden van de school ontoereikend zijn, wordt opgeschaald naar het loket van Berséba. Afhankelijk van de onderwijsbehoeften van de leerling kan een scala aan ondersteuningsarrangementen worden toegekend, waar nodig ook een toelaatbaarheidsverklaring voor het s(b)o.

Voor leerlingen die een extra ondersteuningsarrangement hebben maken we het (wettelijk verplichte) ontwikkelperspectiefplan (OPP).

Onderstaand schema geeft op hoofdlijnen aan welke stappen normaliter genomen worden bij de leerling ondersteuning. Evaluatie en monitoring hebben bij elke stap een belangrijke plaats. Waar mogelijk is er ook overleg met de leerling.

Schema: de stappen in de leerling ondersteuning

Leerkracht en school	Interactie met externen
Stap 1 basisondersteuning De groepsleerkracht werkt handelingsgericht in zijn groep. Hij geeft kwalitatief goed onderwijs vanuit preventief perspectief. Hij observeert, signaleert en analyseert resultaten.	De leerkracht communiceert met ouders middels bijv. nieuwsbrieven. Hij voert gesprekken met de ouders over de ontwikkeling van hun kind. Afstemming.
Stap 2 basisondersteuning De leerkracht geeft zo nodig ondersteuning op het niveau van individu, subgroep (gebruik van instructietafel) of groep.	De leerkracht spreekt met ouders over de ondersteuning die geboden wordt en benut daarbij de expertise en ervaring van ouders. Waar mogelijk worden ouders ingeschakeld en dragen medeverantwoordelijkheid voor die ondersteuning.
Stap 3 basisondersteuning Als de ondersteuning binnen de groep niet voldoende blijkt, overlegt de leerkracht met collega's via maatjeswerk en/of collegiale consultatie.	De leerkracht spreekt met ouders over de ondersteuning die geboden wordt en benut daarbij de expertise en ervaring van ouders. Waar mogelijk worden ouders ingeschakeld en dragen medeverantwoordelijkheid voor die ondersteuning.
Stap 4 basisondersteuning Bespreking van de leerling met de IB'er tijdens de leerlingbespreking.	De leerkracht informeert ouders over gegeven ondersteuning. Zij worden zo mogelijk betrokken bij de ondersteuning.

<p>Stap 5 basisondersteuning Bespreking in een deel van het ondersteuningsteam van de school in aanwezigheid van externe deskundigen. Eventueel kan opgeschaald worden naar loket of CJG. Ook kan een onderzoek worden aangevraagd/ingekocht.</p>	<p>De leerkracht informeert de ouders over de gegeven ondersteuning. Zo nodig wordt toestemming gevraagd voor opschaling. Ouders hebben recht op inzage in het volledige dossier.</p>
<p>Stap 6 extra ondersteuning De leerling wordt besproken in het loket. Vanuit het loket wordt: advies gegeven, onderzoek toegekend, een arrangement toegekend (waaronder AB), een toelaatbaarheidsverklaring afgegeven. Opstellen en werken met een ontwikkelperspectief.</p>	<p>In gesprek met ouders informatie en uitleg geven, en ondersteunen bij te nemen beslissingen. Bij het aanvragen van onderzoek is de toestemming van ouders gewenst. Als ouders deze weigeren, heeft de school “doorzettingsmacht”.</p>
<p>Stap 7 extra ondersteuning De leerling ontvangt een onderwijs- of zorgarrangement op een andere school. Opstellen en werken met een ontwikkelperspectief.</p>	<p>Ondersteuning ouders bij te nemen stappen (toelaatbaarheidsverklaring, aanmelding e.d.)</p>

Onderwijs aan langdurig zieke kinderen

Artikel 9a WPO gaat over: Ondersteuning bij het onderwijs aan zieke leerlingen.

1. Bij het geven van onderwijs aan een leerling die is opgenomen in een ziekenhuis of die in verband met ziekte thuis verblijft, kan het bevoegd gezag van een school worden ondersteund.
2. De ondersteuning bedoeld in het eerste lid, wordt verzorgd door:
 - a. een educatieve voorziening bij een academisch ziekenhuis of
 - b. een schoolbegeleidingsdienst als bedoeld in artikel 179, indien de leerling is opgenomen in een ziekenhuis niet zijnde een academisch ziekenhuis dan wel indien de leerling in verband met ziekte thuis verblijft.

De school is dus verantwoordelijk voor de begeleiding van langdurig zieke kinderen. We vinden het van groot belang, om tijdens het ziek zijn contacten te organiseren met het zieke kind. Het is belangrijk ervoor te zorgen dat het leerproces zo goed mogelijk door loopt. Nog belangrijker is het gevoel van het zieke kind “erbij te blijven horen”. Dat kan op allerlei manieren plaatsvinden. Het zieke kind kan worden bezocht door de groepsleiding en medeleerlingen en/of op bepaalde tijden volgens afspraak de school bezoeken. Als dit om medische redenen niet mogelijk is, kan er gebruik gemaakt worden van bv. foto’s en/of video-opnamen in de klas en/of thuis, telefonisch contact met klasgenootjes en evt. contact met behulp van e-mail en webcam.

Het spreekt vanzelf, dat brieven, kaartjes en tekeningen een belangrijke rol spelen in het onderhouden van het contact tussen school en het zieke kind. Per situatie wordt bekeken wat de mogelijkheden zijn. Veel hangt af van de medische behandeling en de draagkracht van kind, ouders en school. De procedure, die wij binnen onze school volgen om in zo’n geval beslissingen te kunnen nemen is als volgt:

1. Als duidelijk is, dat een leerling van onze school langer dan 2 weken in een ziekenhuis wordt opgenomen of ziek thuis is, neemt de groepsleerkracht en/of de intern begeleider van de school contact op met de ouders om de situatie door te spreken.

2. De groepsleerkracht(en) en de intern begeleider nemen in overleg met de directie en de ouders van het zieke kind het besluit wel of geen externe hulp van de schoolbegeleidingsdienst in te schakelen.
3. De school ontwikkelt in overleg met de ouders een planmatige aanpak (wel of niet met externe begeleiding).
4. De school blijft verantwoordelijk voor de te ontwikkelen en uit te voeren aanpak. Tijdens het uitvoeren van de aanpak vindt regelmatig overleg met de ouders plaats.

We kunnen gebruik maken van consultants, vaak is dat via de regionale SBD (RPCZ). Driestar-Educatief en Kerstencentrum zijn niet toegelaten (omdat ze landelijk werken). Medewerkers daarvan kunnen scholen helpen bij het zo goed mogelijk begeleiden van het onderwijsproces tijdens de periode van ziekte.

Zie de website voor meer informatie: <http://www.ziezon.nl/>

Deskundigheid binnen het team

Master SEN leraar speciaal onderwijs/dyslexiespecialist (juf Petra/juf Tamara)

Fysieke voorzieningen van de school

Onze school is rolstoeltoegankelijk en heeft een apart invalidetoilet.

Organisatorische voorzieningen van de school

Voor excellente leerlingen in groep 5 t/m 8 is een plusgroep aanwezig.

Conclusie en ambities

Basisondersteuning-basiskwaliteit

Gezien de positieve leeropbrengsten van de afgelopen jaren vinden het we belangrijk om het Zwols Model blijvend te borgen.

Basisondersteuning-preventieve en licht-curatieve ondersteuning

In verband met de huidige leerlingpopulatie willen wij ook kinderen die meer- en hoogbegaafd zijn voldoende ondersteuning bieden.

D.m.v. Handelings Gericht Werken (HGW) willen wij de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding van alle leerlingen verbeteren. Het is een systematische manier van werken, waarbij het aanbod afgestemd is op de onderwijsbehoeften en de basisbehoeften van de leerlingen. Aan de hand van de kind kenmerken wordt gekeken welke onderwijsbehoeften het betreffende kind heeft. Het onderwijs wordt hierop aangepast.

Bij de kleuters willen we HGW toepassen door de ontwikkeling van jonge kinderen te observeren, daarbij doelen te stellen en registreren d.m.v. Leerlijnen jonge kind.

3.5. Consequenties voor de meerjarenplanning

Zie hoofdstuk 6

4. Personeelsbeleid

4.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt het domein *personeel* beschreven. In deze inleiding wordt kort aangegeven vanuit welke visie op personeel dit hoofdstuk ingevuld wordt. De medewerkers van de school zijn bevoegde en bekwame professionals die weten wat ervan hen verwacht wordt. Het zijn medewerkers die openstaan voor ontwikkeling, verbetering en zoeken naar kwaliteit en rendement in hun onderwijs. Ze zijn gedreven in hun werk, door hun liefde voor het vak, maar ook omdat ze weten dat ze met hun werkzaamheden een hoger doel dienen, namelijk: bijdragen aan de vorming van de leerling tot een zelfstandige, God dienende persoonlijkheid, geschikt en bereid om de ontvangen gaven te besteden tot Gods eer en tot heil van de medemensen in alle levensverbanden (kerk, gezin en maatschappij) waarin God hem plaatst. In dit hoofdstuk beschrijven we eerst het juridisch kader waarbinnen de school gestalte geeft aan het personeelsbeleid. Vervolgens wordt aandacht besteed aan de faciliteiten die Colon op het gebied van Personeel aanbiedt. Daarna zal stilgestaan worden bij het formatiebeleid. Tot slot komen onder personeelszorg, de volgende onderwerpen aan bod: duurzame inzetbaarheid, taakbeleid en werkdruk, professionalisering en verzuim.

4.2. Juridisch kader

De school is verplicht zich te houden aan de landelijke en sectorale wet- en regelgeving. De school zal voor zover mogelijk de kansen die wet- en regelgeving geeft, optimaal benutten. Het juridisch kader omvat in ieder geval de cao PO, het lerarenregister, het schoolleidersregister, de medezeggenschapsraad en de algemene arbeidswetgeving.

4.2.1. Cao PO

Intro - De cao biedt een vaststaand kader waardoor rechten en plichten van werkgever en werknemer gewaarborgd zijn. De cao PO 2014-2015 biedt meer ruimte voor gesprek tussen directeur, MR en teams en biedt ook meer ruimte voor het ontwikkelen van schoolspecifiek HRM-beleid. Medezeggenschap heeft de grootste meerwaarde voor de school wanneer de MR in een vroeg stadium bij het beleid betrokken wordt. De nieuwe cao biedt kansen en die moeten in gezamenlijkheid verzilverd worden. Onder *personeelszorg* wordt nader ingegaan op de hoofdthema's uit de cao, namelijk: duurzame inzetbaarheid, werkdruk en professionalisering.

Doel - Naleving en implementatie van de cao PO ten dienste van de onderwijskwaliteit en het welbevinden van de medewerkers.

Werkwijze:

- De directeur, de MR en de personeelsleden maken zich op hoofdlijnen de inhoud van de nieuwe cao eigen, door actief gebruik te maken van de informatievoorziening vanuit Colon en externen.
- De directeur zorgt dat de cao op een vrij toegankelijke plaats aanwezig is.
- De cao wordt door elke partij nageleefd. Wanneer nodig, kan informatieverstrekking, verheldering of advies omtrent een specifieke cao-kwestie aan de beleidsmedewerker HRM van Colon gevraagd worden.
- Het Colon-beleid dat past binnen de nieuwe cao en de visie van de school op onderwijs en personeel wordt geïmplementeerd en toegepast.
- School specifiek beleid wordt tot stand gebracht door middel van gesprek en overleg tussen directeur, MT, MR en personeelsleden. Vervolgens wordt dit beleid geïmplementeerd en toegepast.

4.2.2. Schoolleidersregister

Intro - De Onderwijsinspectie heeft onderzoek gedaan naar de kwaliteit en effectiviteit van schoolleiders in het basisonderwijs. De uitkomst van dit onderzoek laat onder andere zien dat hoe beter de schoolleiders zijn, des te beter de lessen zijn. Deze bevindingen onderstrepen het belang van investeren in de professionalisering van schoolleiders.

Doel - Blijvende ontwikkeling van directeuren ten dienste van een optimale werk- en leeromgeving van leerkrachten en leerlingen.

Werkwijze:

- De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister.
- De directeur blijft zich professionaliseren en toont dit aan door iedere vier jaar toe te werken naar herregistratie.
- Om de professionalisering van de directeur te faciliteren, is er een professionaliseringsbudget van €2.000,- per jaar. Dit budget wordt in overleg met het bestuur ingezet.
- De directeur kan in overleg met het bestuur het professionaliseringsbudget gedurende maximaal drie jaar sparen. Is het professionaliseringsbudget binnen vier jaar niet besteed dan zal dit worden toegevoegd aan het algemene scholingsbudget.
- In het jaarlijkse functioneringsgesprek en/of beoordelingsgesprek tussen het bestuur en de directeur worden de besteding van het scholingsbudget en de opgedane kennis en vaardigheden besproken.

4.2.3. Lerarenregister

Intro - Door in het lerarenregister te staan laten leerkrachten zien dat ze zich blijven ontwikkelen en dat de kwaliteit van het onderwijs bij hen in goede handen is.

Doel - Het behoud en bevorderen van bevoegde en bekwame leerkrachten.

Werkwijze:

- Vóór 2017 staat iedere leerkracht geregistreerd in het lerarenregister.
- Leerkrachten professionaliseren zich op zo'n wijze dat zij voldoen aan de herregistratie-eisen.
- Professionalisering van leerkrachten wordt in tijd en middelen ondersteunt door de school, binnen de kaders van de cao en de middelen van de school, zie verder onder 'professionalisering'.

4.2.4. Medezeggenschapsraad

Intro - Medezeggenschap is een investering in de kwaliteit van het onderwijs die niet ervaren wordt als een wettelijke dwang, maar als een ondersteuning van het streven naar beter onderwijs. De medezeggenschapsraad op de school bestaat uit ouders en personeelsleden.

Doel - Medezeggenschap die de kwaliteit van het onderwijs bewaakt en bevordert.

Werkwijze:

- De medezeggenschapspartners bespreken het advies 'Goede medezeggenschap' van de PO-raad (en een aantal andere organisaties) en bezien welke mogelijkheden tot verbetering er zijn.
- In de taken, verantwoordelijkheden en ondersteunende middelen conformeert de school zich aan wat de cao en de Wet medezeggenschap op scholen (Wms) hierover voorschrijft.

4.2.5. Algemene arbeidswetgeving

Intro - Ook de onderwijssector dient zich te houden aan de algemene arbeidswetgeving. De Wet Verbetering Poortwachter is hier een voorbeeld van. De Wet Werk en Zekerheid zal de organisatie van het onderwijs de komende jaren aanzienlijk beïnvloeden.

Doel - Naleven van wet- en regelgeving.

Werkwijze:

- Op de hoogte zijn van wet- en regelgeving. Colon heeft hierin de rol van signaleren, informeren en ondersteunen.
- Het naleven van wet- en regelgeving.

4.3. Colon-voorzieningen

Colon stelt zich tot doel, daar waar mogelijk en wenselijk, de kwaliteit van het onderwijs te bevorderen door het ontwikkelen van personeelsbeleid en personeelsinstrumenten. Het gaat dan om het ondersteunen en bevorderen van de professionele ontwikkeling van de school en de individuele medewerkers. Dit kan zowel, afhankelijk van het thema, gerealiseerd worden voor alle scholen als een deel daarvan. In de organisatie is de beleidsmedewerker HRM beschikbaar.

4.3.1. Vervangerspool, vacature- en profielenbank

Intro - Vervangingen worden sinds 2011 grotendeels door de Vervangerspool van Colon georganiseerd. Daarnaast beschikt Colon over een digitale vacaturebank en een profielenbank. De vacaturebank zorgt ervoor dat het voor werkzoekenden aantrekkelijk is om in één oogopslag een overzicht te hebben van alle vacatures op de Colon-scholen. Voor de school biedt het de mogelijkheid om formatieve ruimte bij andere scholen in beeld te krijgen. Deze formatieve ruimte kan mogelijk ingevuld worden met boventallig personeel. Met de profielenbank wordt beoogd om werkzoekenden een profiel te bieden waarin zij zich beschikbaar stellen en zichtbaar zijn voor de Colon-scholen.

Doelen - Het vervullen van vervangingsbehoefte op de school; het minimaliseren van de regeldruk die het invullen van vervangingen met zich meeneemt; het begeleiden van boventallig personeel naar ander werk; het vinden van een optimale match tussen een vacature en kandidaat.

Werkwijze:

- Vervangingsverzoeken indienen bij de coördinator van de Vervangerspool.
- Boventallig personeel wijzen op de Vervangerspool.
- Vacatures doorgeven aan de beleidsmedewerker HRM van Colon.
- Bij het invullen van de vacature geschikte kandidaten zoeken in de profielenbank.

4.3.2. Scholing

Intro - Professionalisering wordt door de overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties, en andere instellingen die zich verbonden weten met het primair onderwijs steeds nadrukkelijker op de agenda geplaatst. Professionalisering vindt voor een groot deel tijdens de dagelijkse werkzaamheden van de medewerker plaats. Professionalisering vraagt echter ook om gepland, begeleid en gestructureerd professionaliseren in de vorm van scholing. Colon onderzoekt en voorziet in de mogelijkheden voor gezamenlijke scholing.

Doel - Verdere professionalisering door middel van scholing.

Werkwijze:

- Colon zoekt naar mogelijkheden om (modulaire) studies in Zeeland of blended (een combinatie van online leren en contactonderwijs) aan te bieden.
- Binnen Colon werken een groot deel van de scholen met het concept SAM in samenwerking met Driestar educatief.
- Een werkplaats startende leerkracht wordt in de regio ingericht in samenwerking met Driestar educatief en wordt mede geleid door schoolopleiders vanuit Colon.
- Colon biedt leernetwerken aan waar leerkrachten en directeuren van verschillende scholen kennis en ervaring uitwisselen.
- Colon biedt cursussen aan, aan alle doelgroepen binnen Colon. E-learning modules worden waar mogelijk beschikbaar gesteld.
- Colon geeft op verzoek advies over op maat-trajecten aan medewerkers die passende scholing nodig hebben op basis van hun persoonlijk ontwikkelingsplan.

- In samenwerking met ViaVinci worden op-maat-trajecten in de regio aangeboden voor directeuren.
- De directeur stimuleert medewerkers om scholing te volgen.

4.4. Formatiebeleid

Intro - Zowel in groei- als in krimpsituatie moet er doordacht formatiebeleid gevoerd worden. In tijden van krimp zal kritisch omgegaan en een goede afweging gemaakt moeten worden in het continueren van tijdelijke contracten. Daarnaast kan bedrijfseconomisch ontslag noodzakelijk zijn. Financiële analyses zijn belangrijk om goede beslissingen te kunnen nemen met het oog op de lange termijn. Vanuit de school zal met het oog op kwaliteit een afweging gemaakt moeten worden welke keuzes in het formatiebeleid de belangen van leerlingen en school het best dienen. In tijden van groei zal extra aandacht besteed moeten worden aan het vinden en binden van personeel.

Doel - In het formatiebeleid wordt gestreefd naar continuïteit en kwaliteit van het onderwijsproces.

Werkwijze:

- De school beschikt in zijn formatie over de volgende functies: directeur, leerkracht LA, leerkracht LB, IB'er, onderwijsassistent en schoolassistente. De functieprofielen binnen de school zijn gebaseerd op de voorbeeldfuncties die ontwikkeld zijn door Fuwa PO.
- De school hanteert het tweegezichtenbeleid, dit beleid is vastgelegd in het document 'regeling deeltijdbeleid' (versie november 2010).
- De directie stelt vierjaarlijks een meerjarenformatiebeleid op en stelt dit jaarlijks bij. Dit wordt ter toetsing aan het bestuur voorgelegd.
- De directie stelt jaarlijks het formatieplan op. De begroting is leidend voor het op te stellen formatieplan.
- Op aanvraag wordt vanuit Colon ondersteuning gegeven in het voorbereiden van keuzes in krimpsituaties. Tevens adviseert Colon in mogelijke routes en de uitvoering van procedures bij krimp. Ook kan gebruik gemaakt worden van de expertise van BWGS.
- Voor het vervullen van vacatures kan de Vervangerspool, vacaturebank en profielenbank van Colon ondersteunen.
- Werving en Selectie is een onderdeel dat op schoolniveau geregeld wordt. In het proces heeft de directeur in de voorbereiding een belangrijke rol voor wat betreft het maken van een inschatting van de functionele geschiktheid. De directeur adviseert het bestuur bij een te benoemen persoon. Het bestuur benoemt de medewerker.
- Voor het behoud en het stimuleren van professionele leerkrachten, moet bijzondere aandacht zijn voor personeelszorg. Zie hieronder bij 'personeelszorg'.
- Op functie- en individueel niveau is er aandacht voor een passend taakbeleid. Zie verder: taakbeleid en werkdruk.

4.5. Personeelszorg

4.5.1. Duurzame inzetbaarheid

Intro - Het grote belang voor duurzaam inzetbare werknemers is onomstreden. Duurzame inzetbaarheid is een van de hoofdthema's uit de nieuwe cao. Elke werknemer heeft jaarlijks recht op een basisbudget van 40 klokuren voor duurzame inzetbaarheid. De startende leerkracht wordt een bijzonder duurzaamheidsbudget toegekend van 40 uur per jaar voor verlichting van de werkdruk of professionalisering. De werknemer van 57 jaar en ouder heeft recht op een aanvullend budget van maximaal 130 klokuren per jaar en draagt bij in de kosten van dat budget. Buitenom de mogelijkheden die de cao biedt, bevordert een effectief levensfasebewust personeelsbeleid ook de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Doel - Het verbeteren van de duurzaam inzetbaarheid van medewerkers.

Werkwijze:

- Duurzame inzetbaarheidsuren worden opgenomen in de jaartaak van personeelsleden.

- In het jaarlijks planningsgesprek worden afspraken gemaakt over de invulling van de duurzame inzetbaarheidsuren en het tijdstip van opname in het komende jaar en wordt verantwoording afgelegd van de invulling van de uren van het afgelopen jaar.
- De directeur in samenspraak met de MR ontwikkelt en implementeert beleid voor de begeleiding van startende leerkrachten.
- Tijdens de gesprekkencyclus is aandacht voor de wensen van en mogelijkheden voor medewerkers behorend bij de leeftijdsfase.
- De directeur heeft aandacht voor de ontwikkelmogelijkheden en ontwikkelkansen van de medewerker.
- Op het gebied van arbeidsomstandigheden wordt de school in het veiligheids- en welzijnsonderzoek en de risico inventarisatie en evaluatie ondersteund door de arbocoördinator vanuit Colon. Één keer per vier jaar wordt een uitgebreid onderzoek gedaan. Daarnaast wordt in cycli van een jaar gewerkt met plannen van aanpak.
- In samenwerking met andere scholen worden jaarlijks BHV-cursussen ingekocht om de arbocoördinatoren en BHV'ers te trainen en hun kennis op peil te houden.
- De directeur draagt zorg voor goede arbeidsomstandigheden, een prettig sociaal klimaat, een gepaste wijze van leidinggeven en voldoende aandacht voor de individuele werknemer;
- De medewerker draagt zorg voor een gezonde levensstijl en maakt problemen tijdig kenbaar.
- De directeur is alert op signalen van de werknemers.
- Tijdens teamvergaderingen komt met regelmaat verzuim, welzijn en arbeidsomstandigheden aan bod.
- Aan medewerkers wordt een arbeidsomstandighedenconsult bij de arbodienstverlener aangeboden.

4.5.2. Werkdruk en taakbeleid

Intro - Taakbeleid is een belangrijk element in het voeren van goed personeelsbeleid. Verantwoorde werkdruk en belasting, efficiëntie en doeltreffendheid zijn belangrijke begrippen. Met het taakbeleid wordt gestreefd naar optimale afstemming tussen het takenpakket van de school enerzijds en de beschikbare tijd en capaciteiten van het personeel anderzijds. In het voeren van het taakbeleid wordt onderscheid gemaakt tussen de verschillen in personeelsleden. Het terugdringen van de werkdruk is ook een van de thema's die in de cao naar voren komt. Onder andere de invoering van de 40-urige werkweek, het voeren van een planningsgesprek over taken, werkdagen en lesdagen en het kunnen kiezen voor het overlegmodel, worden als middelen genoemd om de werkdruk van medewerkers in het onderwijs terug te dringen.

Doel - Afstemming tussen het takenpakket van de school en de beschikbare tijd en capaciteiten van het personeel anderzijds; en het managen van de werkdruk van personeelsleden.

Werkwijze:

- In het taakbeleid is aandacht voor levensfasen, wisseling in jaargroepen en kerntalenten. Op basis van consensus worden de taken verdeeld.
- Het invoeren van een 40-urige werkweek wordt ondersteund door het jaarrooster en de jaartaken.
- Op de eerste PV van ieder cursusjaar wordt met het team het jaarrooster en alle overige niet-lesgebonden taken vastgesteld.
- Er wordt een keuze gemaakt tussen overlegmodel en basismodel.
- Colon ondersteunt scholen bij het maken van keuzes in het voeren van taakbeleid en de inbedding van taakbeleid in de schoolorganisatie.

4.5.3. Professionalisering

Intro - De kwaliteit van het onderwijs staat of valt met de kwaliteit van de leerkracht voor de klas. Voor iedere medewerker op school is er ruimte om aan professionalisering te werken. Hiervoor

wordt in de jaartaak ruimte gemaakt, maar ook in het dagelijks functioneren is er aandacht voor leer- en ontwikkelprocessen.

Doel - Blijvende professionalisering van leerkrachten ten dienste van de schooldoelen en persoonlijke doelen.

Werkwijze:

- Een werknemer heeft per schooljaar ten minste 2 klokuren per werkweek voor professionalisering.
- Er vindt collegiale consultatie plaats.
- Leerkrachten die kwalitatief goed zijn, worden extra beloond door promotie naar een hogere schaal. Deze afspraken zijn vastgelegd in 'besluiten invoering functiemix'.
- Scholing wordt ondermeer aangeboden via Colon.
- De school biedt de medewerker de lerarenbeurs aan.
- Iedere medewerker werkt met een persoonlijk ontwikkelingsplan en deze wordt frequent geëvalueerd.
- Leerkrachten worden d.m.v. een observatie-instrument gekwalificeerd als basisbekwaam of vakbekwaam.
- In gesprek tussen directeur en medewerker kunnen financiële middelen ter beschikking gesteld worden ter bevordering van de professionalisering.
- Iedere leerkracht heeft een bekwaamheidsdossier, waarin hij zijn ontwikkeling verantwoord.
- Het beleid rondom ontwikkeling en gesprekkencyclus is vastgelegd in het document 'Gesprekkencyclus' en wordt de komende periode geoptimaliseerd en aangepast aan de nieuwe cao en ontwikkelingen binnen het onderwijs.
- Doelgerichte ontwikkeling, autonomie en resultaatverantwoordelijkheid van de professional krijgen in de gesprekkencyclus meer aandacht. De mogelijkheid voor 360 graden feedback wordt onderzocht.
- Op school wordt gewerkt met een gesprekkencyclus, die de kwaliteit van het onderwijs en het welzijn en de ontwikkeling van de medewerkers beoogd te waarborgen en te stimuleren. De gesprekkencyclus bestaat uit functionerings- en beoordelings-/doelstellingengesprekken.
- De directeur moedigt medewerkers aan om te blijven werken aan de persoonlijke en functionele ontwikkeling.

4.5.4. Verzuim

Intro - Aandacht voor duurzame inzetbaarheid kan verzuim voorkomen. In gevallen waar verzuim onvermijdelijk is, moet verzuimbegeleiding de re-integratie bevorderen. De medewerker en de leidinggevende moeten zich beiden maximaal inspannen om de re-integratie te bevorderen.

Doel - Re-integratietrajecten effectief laten verlopen.

Werkwijze:

- Naleving van het ziekteverzuimbeleidsplan van de school.
- Het verzuim wordt geregistreerd en een re-integratiedossier wordt opgebouwd in een verzuimregistratieprogramma. Signalen vanuit het programma in het kader van naleving van de Wet Verbetering Poortwachter, worden nageleefd.
- Minstens eenmaal per jaar wordt een verzuimrapportage opgesteld.
- In verzuimbegeleiding wordt met name samengewerkt met de bedrijfsarts en verzuimconsulent van Arbo Unie en wordt de school bij langdurige verzuim ondersteund door de beleidsmedewerker HRM van Colon en evt. andere re-integratiedeskundigen.

4.6. Identiteitstoets en kwaliteitstoets

Identiteitstoets

- Het te benoemen personeel dient te passen binnen de eigen identiteit van onze school;

- Er dient een evenwichtige verdeling te zijn naar de diverse kerkelijke denominaties, zonder daar krampachtig mee om te gaan;

Kwaliteitstoets

- Er is een overzicht van aanwezige competenties en expertises binnen het team;
- Groeimogelijkheden voor individuele personeelsleden worden mede getoetst aan het schoolbelang;

4.7. Consequenties voor de meerjarenplanning

Zie hoofdstuk 6

5. Kwaliteitszorg

5.1. Inleiding

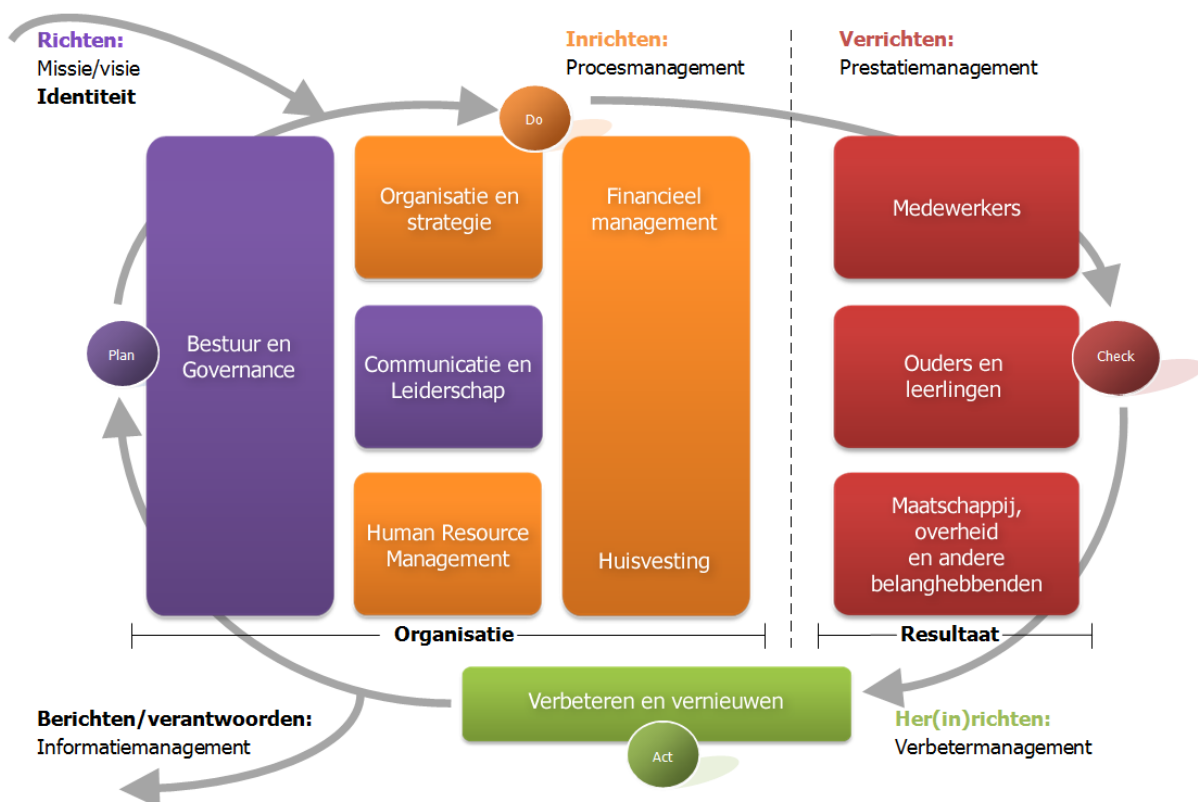
Kwaliteitszorg is de basis van waaruit we het onderwijs op onze school vormgeven.

In dit hoofdstuk beschrijven we op welke wijze wij onze kwaliteit bewaken, borgen en verbeteren. Eerst geven we aan welke aspecten deel uitmaken van onze zorg voor kwaliteit. Vervolgens wordt uiteengezet op welke wijze we ervoor zorgen dat al deze aspecten in onderlinge samenhang een compleet en evenwichtig kwaliteitssysteem vormen.

5.2. Voorwaarden van onze kwaliteitszorg

Onze kwaliteitszorg baseren we op het INK-model. In dit model (aangepast voor het onderwijs), is een onderverdeling gemaakt in organisatie (leiding, personeelsbeleid, doelen en strategie, middelen en processen) en resultaten (waardering personeel, ouders/leerlingen, personeel en leeropbrengsten). Door systematisch na te gaan of de gewenste effecten en resultaten gehaald worden, wordt het mogelijk het beleid waar nodig bij te sturen.

In die zin maken we gebruik van de 'plan-do-check-act cyclus' (of nog beter: de 'plan-do-study-act cyclus')



De directeur is verantwoordelijk voor de uitvoering van het hierna beschreven kwaliteitszorgsysteem. De werkzaamheden zijn onder andere:

- het systematisch doorlopen van de kwaliteitscyclus bij de activiteiten m.b.t. kwaliteitszorg
- het vastleggen van taken en het bewaken van de samenhang
- het vastleggen en bewaken van teamafspraken
- het creëren van draagvlak
- het bevorderen van professionele kennis en vaardigheden bij de leraren

- het organiseren van een op kwaliteitsverbetering gerichte samenwerking (w.o. het systematisch geven van feedback).

Voor de leerkrachten geldt, dat zij betrokken zijn op en zich medeverantwoordelijk weten voor de kwaliteit van het onderwijs op de school als geheel. Dit vanuit de opvatting, dat ontwikkelend onderwijs slechts mogelijk is, als er sprake is van een professionele cultuur.

Kenmerkend daarvoor zijn: ontwikkelend vakmanschap; betrokkenheid; verantwoordelijkheid, niet alleen voor de eigen taak, maar voor het onderwijs op de school als totaliteit; bereidheid tot reflecteren op eigen handelen.

Onze school maakt zijn maatschappelijke taak waar door goede contacten te onderhouden met voor ons onderwijs relevante collega scholen, instanties, verenigingen en overige organisaties. Over de activiteiten die we in dit kader doen en de effecten die dat ons inziens oplevert, leggen we verantwoording af naar de betreffende instanties en ons bestuur en de ouders.

Het voorgaande schetst het kader en de sfeer van waaruit wij kwaliteitszorg vorm geven.

5.3. De inrichting van onze kwaliteitszorg

Bij de inrichting van onze kwaliteitszorg is het schoolplan het richtinggevend document bij de kwaliteitsverbetering. Daarnaast gebruiken we het jaarlijks op te stellen jaar- en activiteitenplan om vinger aan de pols te houden en het schoolontwikkelingsplan bij te stellen.

Beide documenten hangen nauw met elkaar samen en zijn een belangrijk hulpmiddel bij het systematisch doorlopen van de kwaliteitscyclus.

Schoolplancycclus

Voor het samenstellen van het schoolplan hanteren wij de volgende werkwijze:

We starten met een nauwgezette bepaling van hoe de stand van zaken met betrekking tot alle beleidsaspecten van de school is. Een aantal onderdelen die bij deze zogenaamde positionering gebruikt worden, zijn onderdeel van een kortere cyclus dan de schoolplancycclus die 4 jaar beslaat. Waar dat het geval is geven we dat aan.

Voor de positionering gebruiken we de volgende middelen/werkwijzen:

Analyse van de leerlingenpopulatie

Ieder jaar stellen we vast welke leerlingen bij ons op school speciale onderwijsbehoeften hebben.

Overzicht van de positie in de wijk/regio

- Tevredenheid en verwachtingen van ouders (eens per drie jaar houden we een oudertevredenheidsonderzoek)
- Tevredenheidsonderzoek (welbevinden) bij kinderen) - eens per drie jaar
- Kwalitatieve en kwantitatieve ontwikkeling van de leerlingenpopulatie ook in relatie met de ontwikkeling op de collega-scholen (eens per vier jaar)
- Een SWOT-analyse (eens per vier jaar)
- Zicht op contacten met instellingen, verenigingen, collega scholen. We gaan na wat deze contacten voor effecten hebben binnen de school en hoe de betreffende instellingen de contacten waarderen. Op basis daarvan bepalen we op welke wijze het contact voortgezet wordt.

Rapportage aan: het bevoegd gezag, de medezeggenschapsraad, het team en de betrokken instanties.

Te gebruiken bij: evaluatie, opstellen en bijstellen van het schoolontwikkelingsplan en het jaar- en activiteitenplan.

Het bepalen van de doelen van de school

Eens in de vier jaar stelt het team, op initiatief van de directeur, doelen voor het onderwijs vast (op basis van de analyse van de uitgangspositie). Deze doelen worden vastgelegd in de missie en visie. Bij de beschrijving komen de volgende onderdelen aan de orde:

- Te bereiken doelen op het gebied van onderwijs en leren;
- Te bereiken leeropbrengsten; deze worden ieder jaar vastgesteld (tussen- en eindresultaten, rekening houdend met onze populatie);
- Te bereiken doelen op gebied van school specifieke aspecten. Het gaat hier om doelen waarmee we ons willen profileren.

Rapportage aan: het bevoegd gezag, de medezeggenschapsraad.

Te gebruiken bij: jaarlijkse analyse van de huidige situatie (wat is er van de doelen al gerealiseerd en wat moet nog worden nagestreefd).

Analyse van de huidige situatie aan de hand van de doelstellingen

Eens per 4 jaar gaat de directeur na in hoeverre de schooldoelstellingen zijn gerealiseerd. Daarbij worden de volgende instrumenten ingezet:

Voor doelen op het gebied van onderwijs en leren en school specifieke aspecten:

De in te zetten instrumenten zijn afhankelijk van de gekozen doelen. Het kan gaan om:

- Klassenbezoeken
- Functionerings- en beoordelingsgesprekken
- Gesprekken met ouders, kinderen en personeelsleden
- Tevredenheidsonderzoeken bij ouders en leerlingen (om de 3 jaar)

Voor doelen op het gebied van te bereiken leerresultaten:

Overzicht van de gebruikte toetsen en observatiesystemen:

Groep 2

- Cito taal voor kleuters
- Cito rekenen voor kleuters
- Kleuterobservatiesysteem Leerlijnen jonge kind

Groep 3 t/m 8

- AVI groep 3 t/m 8
- DMT groep 3 t/m 8
- Cito LOVS rekenen en wiskunde
- Cito LOVS spelling
- Cito LOVS begrijpend lezen
- Cito Me2! (Engels groep 7/8)
- Cito entreetoets 7
- Cito eindtoets groep 8
- Pedagogisch LVS (Zien!)

Het MT neemt het initiatief voor de uitvoering van de analyse. Daartoe wordt jaarlijks, in overleg met het team, een plan van aanpak gemaakt.

Rapportage aan: het bevoegd gezag, de medezeggenschapsraad, het team.

Te gebruiken bij: het jaar- en activiteitenplan en de bijstelling van het meerjarenplan.

Evaluatie schoolplan

In het vierde uitvoeringsjaar wordt de balans opgemaakt van de resultaten van de afgelopen schoolplanperiode. Naast de eigen gegevens, wordt ook gebruik gemaakt van de gegevens van de inspectierapporten om inhoudelijk vast te stellen waar de school zich ten aanzien van onderwijskundige ontwikkeling op dit moment bevindt.

Alle gegevens uit deze en hiervoor genoemde acties worden door de directeur geanalyseerd op sterke en zwakke punten (SWOT-analyse). Deze wordt gepresenteerd op een studiedag of personeelsvergadering voor het team, waarbij ook informatie verstrekt wordt over relevante ontwikkelingen van dat moment en in de nabije toekomst.

Op basis van deze informatie en gebruik makend van de inzichten en ideeën van de leerkrachten, worden missie en visie van de school waar nodig geactualiseerd en bijgesteld en worden strategische doelen geformuleerd voor de nieuwe schoolplanperiode.

Deze visie en de daarop gebaseerde strategische doelen vormen de basis voor de verdere invulling van het schoolplan.

Gezien de formele status van dit document wordt dit vastgesteld door MR en bestuur van de school. Ouders worden middels de schoolgids op de hoogte gesteld van de hoofdlijnen van beleid, zoals dat vastgesteld is in het schoolplan.

Jaarplancycclus

Er vindt een systematische evaluatie van beoogde beleidsresultaten en de kwaliteit van onderwijs en leren plaats.

De directeur stelt jaarlijks een evaluatie van het jaar- en activiteitenplan op (als onderdeel van het actieplan) voor evaluatie van de beleidsdoelen. Evaluatie van de leerresultaten zijn een vast onderdeel van dit plan.

De evaluatie van de beleidsresultaten die m.b.v. het jaar- en activiteitenplan worden nagestreefd gebeurt aan de hand van de volgende instrumenten (afhankelijk van de aard van het na te streven resultaat):

- Klassenbezoeken om na te gaan in hoeverre beleidsvoornemens en schooldoelstellingen worden gerealiseerd. Daarnaast vinden klassenbezoeken plaats in het kader van het geven van feedback op het onderwijsgedrag.
- Functionerings- en beoordelingsgesprekken waarin ook de leeropbrengsten van de betreffende groep aan de orde komen.
- Gesprekken met ouders, leerlingen en leden van het bevoegd gezag.
- Evaluaties (bijvoorbeeld door middel van korte vragenlijstjes) van oudercontacten en ouderavonden.
- Toetsinstrumenten om leerresultaten vast te stellen.

Het jaar- en activiteitenplan wordt ieder jaar opgesteld met behulp van onderstaand schema:

Nr.	Onderwerp	Doelstelling	Actiepunten	Start	Verantwoordelijken	Bespreken met	Afronding gepland	Gereed	Evaluatie

Rapportage aan: het bevoegd gezag, de medezeggenschapsraad en het team.

Te gebruiken bij: opstellen jaar- en activiteitenplan en bijstellen en/of opstellen schoolontwikkelingsplan tijdens een jaarlijkse studiedag of personeelsvergadering waarin de voortgang van het vierjarig beleidsplan wordt geëvalueerd.

Doel van deze bijeenkomst is verder:

- Conclusies trekken uit de resultaten van het evaluatieplan en op basis hiervan jaarlijkse acties vaststellen (met per actie beoogde resultaten) ten behoeve van de voortgang van het vierjarig beleidsplan.
- Het jaarlijks opstellen van een scholingsbeleid. Het scholingsbeleid sluit aan op de schoolontwikkeling zoals die is omschreven in het schoolontwikkelingsplan. Daarnaast blijft er in het scholingsbudget ruimte voor persoonlijke ontwikkeling van leraren op basis van de afspraken in de persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP's).

5.4. Consequenties voor de meerjarenplanning

Zie hoofdstuk 6

6. Meerjarenplanning

6.1. Inleiding

In dit hoofdstuk starten we met een overzicht van de veranderingsonderwerpen in de komende schoolplanperiode. Daarbij wordt zo concreet mogelijk aangegeven welke resultaten we ten aanzien van deze onderwerpen in de komende vier jaar nastreven. Waar dat relevant is, zullen we een inschatting maken van de materiële kosten en indien van toepassing personele kosten, die een bepaalde verandering met zich mee zullen brengen.

Vervolgens geven we in een globale planning aan wanneer deze onderwerpen aan de orde zullen komen.

Op basis van dit meerjarenplan wordt jaarlijks een gedetailleerd jaar- en activiteitenplan opgesteld. Bij de opstelling van zo'n actieplan zal rekening gehouden worden met de resultaten van het voorgaande schooljaar.

6.2. Overzicht veranderingsgebieden in de schoolplanperiode 2011-2015

1) Onderwijs

	Onderwerp	Acties	Kosten- begroting	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019
1.	Visie op (doelgericht) kleuteronderwijs	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Visie beschrijven ➤ Expertise inhuren 	€ 900	X X			
2.	Leerlijnen jonge kind	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vervolg nascholing ➤ Borgingsdocument opstellen 	€ 1.300	X X	X		
3.	Rapport kleuters	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Doorontwikkelen kleuterrapport 	€ 700		X		
4.	Rekenen gr. 3 t/m 8	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Oriëntatie op andere methodes ➤ Objectieve voorlichting regelen ➤ Vervangen huidige methode ➤ Implementatietraject organiseren ➤ Tussenevaluatie 	€ 10.000 € 2.000 € 700		X X X		X
5.	Natuur gr. 3 t/m 8	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Oriëntatie op andere methodes ➤ Objectieve voorlichting regelen ➤ Vervangen huidige methode ➤ Implementatietraject organiseren ➤ Tussenevaluatie 	€ 8.000 € 2.000 € 700			X X X	X

6.	Visie op ICT	➤ Herijking huidige visie		X			
7.	Talentontwikkeling	➤ Participatie in Colontraject		X	X		
8.	Handelings Gericht Werken	➤ Vervolg nascholing	€ 3.600	X	X		
9.	Gedrag en sociale veiligheid	➤ Participatie in Colontraject		X			
10.	Begrijpend lezen	➤ Herbezinning op aanpak en methodiek		X			
11.	Creatieve werkvormen	➤ Visie ontwikkelen				X	
TOTALE KOSTEN				€5800	€18500	€10700	€ 700

2) Personeel en organisatie

	Onderwerp	acties	Kosten-begroting	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
1.	Identiteit	➤ Blijvend agendapunt (zo breed mogelijk) ➤ Bezinningsdag(deel) personeel		X X	X X	X X	X X
2.	Leerlingenzorg	➤ Plusklas ➤ Opbrengstgericht werken ➤ Trendanalyses		X X X	X X X	X X X	X X X
6.	Didaktiek en pedagogiek	➤ Gebruik maken van elkaars kwaliteiten ➤ Collegiale consultaties		X X	X X	X X	X X
7.	IPB	➤ Onderhouden bekwaamheidsdossier/portfolio ➤ Registratie in leraarregister		X	X X	X	X

3) Communicatie

	Onderwerp	acties	Kosten-begroting	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
1.	PR - leerlingenaantal	➤ Alle betrokkenen uitnodigen zich positief over de school (mond-tot-mond reclame) en zoeken pro-actief naar mogelijk nieuwe gezinnen		X	X	X	X

4) Bestuur, directie en MR

	Onderwerp	acties	Kosten- begroting	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019
1.	Jaaragenda	➤ Jaarlijks opstellen		X	X	X	X
2.	Strategisch beleidsplan	➤ Jaarlijks actualiseren		X	X	X	X
3.	Fusie	➤ Deelname aan implementatie- traject	€ 2600	X			

Op grond van het voorgaande zullen jaarlijks gedetailleerde jaar- en activiteitenplan opgesteld worden, waarin opgenomen zijn:

- Doelen en tussendoelen
- Acties om deze doelen te realiseren
- Verantwoordelijke persoon binnen de school voor de uitvoering
- Welke externe ondersteuning gewenst is
- In welke periode van het schooljaar de acties uitgevoerd worden
- Welke financiële middelen door de school ingezet moeten worden om de verandering uit te voeren.

6.3 Plan van aanpak

1. De verbeteractiviteiten vormen ons uitgangspunt om te veranderen
2. De verbeteractiviteiten worden vervolgens vertaald in een resultaatgebied: beoogd eindresultaat/doelen
 - Op welke plaatsen moet er effect gemeten worden als onze verbeteractiviteit succes heeft?
3. Vaststellen van een meetinstrument
4. Vaststellen van de norm:
 - Wanneer zijn we tevreden?
 - Welk niveau willen we halen?

Onderwijs	Verbeteractiviteit	Beoogd eindresultaat	Aandachtspunten en acties	Meetinstrument	Norm	Noodzakelijke deskundigheid	Jaar
Visie op (doelgericht) kleuteronderwijs	Visie beschrijven	We hebben een visie ontwikkeld en beschreven over (doelgericht) kleuteronderwijs.	<ul style="list-style-type: none"> - Individuele meningen in kaart brengen - Gezamenlijke visie onder woorden brengen - Externe expertise raadplegen 	Er is een visie document aanwezig	100% van de collega's in groep a/1/2 én het MT zijn akkoord	Externe expertise bij DE	2015-2016
Leerlijnen jonge kind	Implementatie van alle leerlijnen	Leerlijnen in geïmplementeerd	Nascholing inkopen	Er is een borgingsdocument aanwezig	100% van de collega's in groep a/1/2 én het MT zijn akkoord	Hetty Berkhout (DE)	2015-2016-2017
Kleuterrapport	Door ontwikkelen huidig rapport	Het huidig rapport wordt aangepast aan de Leerlijnen	Agenderen op bouwvergadering	Nieuw rapport is aanwezig	100% van de collega's in groep a/1/2 én het MT zijn akkoord	ICT-ers Leon van Dalen (DE)	2016-2017
Rekenonderwijs	Methode vernieuwen	We hebben voor groep 3 t/m 8 een nieuwe methode aangeschaft	<ul style="list-style-type: none"> - Oriënteren op nieuwe methodes - Nascholingsmogelijkheden onderzoeken 	Methode is aanwezig	100% van het team in gr. 5 t/m 8 kan zich vinden in de nieuwe methode	Objectieve voorlichting door Heutink Implementatie nascholing door DE	2016-2017
Natuuronderwijs	Methode vernieuwen	We hebben voor groep 3 t/m 8 een nieuwe methode aangeschaft	<ul style="list-style-type: none"> - Oriënteren op nieuwe methodes - Nascholingsmogelijkheden onderzoeken 	Methode is aanwezig	100% van het team in gr. 5 t/m 8 kan zich vinden in de nieuwe methode	Objectieve voorlichting door Heutink Implementatie nascholing door DE	2017-2018
ICT	Visie op ICT herijken	We hebben een nieuwe visie op ICT ontwikkeld	<ul style="list-style-type: none"> - Bepreken met ICT-ers en team - Input ICT netwerk 	Er is een visie document aanwezig	100% van het team is akkoord	ICT-ers + Harrie	2015-2016

Vervolg onderwijs	Verbeteractiviteit	Beoogd eindresultaat	Aandachtspunten en acties	Meetinstrument	Norm	Noodzakelijke deskundigheid	Jaar
Talentontwikkeling	Er is een leerlijn voor excellente kinderen ontwikkeld	- Er is een visie op hoogbegaafdheid ontwikkeld - Er is een talentcoach op onze school aanwezig	Nascholing/POP Tamara en Elles	Er is een borgingsdocument aanwezig	Minimaal 75% van het team gaat akkoord met het borgingsdoc.	Via Colon	2015-2016-2017
Handelings Gericht Werken	Het hele team heeft de benodigde nascholing gevolgd	Op onze school werken we volgens de principes van HGW	Nascholing plannen	Er is een borgingsdocument aanwezig	100% van het team staat achter de principes van HGW	DE	2015-2016-2017
Gedrag en sociale veiligheid	Het hele team heeft de benodigde nascholing gevolgd	Op onze school worden eenduidige en uniforme regels gehanteerd	Contact opnemen met RPCZ	Er is een borgingsdocument aanwezig	100% van het team is akkoord met de gemaakte afspraken	RPCZ	2015-2016
Begrijpend lezen	Herbezinning op aanpak en methodiek	BL is geïntegreerd in alle vakken	Onderzoek Hanna	Er is een borgingsdocument aanwezig	Minimaal 75% van het team gaat akkoord met het borgingsdoc.	Contact met MT	2015-2016
Creatieve werkvormen	Visie ontwikkelen	We hebben een visie ontwikkeld op creatieve werkvormen	Plannen in PV	Er is een borgingsdocument aanwezig	Minimaal 75% van het team gaat akkoord met het borgingsdoc.	nvt	2017-2018

Personeel en organisatie	Verbeteractiviteit	Beoogd eindresultaat	Aandachtspunten en acties	Meetinstrument	Norm	Noodzakelijke deskundigheid	Jaar
Identiteit	Blijvend agendapunt	Het personeel voelt zich qua identiteit thuis op onze school en levert een actieve bijdrage hieraan	-Jaarlijkse agenderen op PV -Jaarlijks bezinningsdag(deel) organiseren	Strategisch bestuursbeleidsplan	100% van het team staat achter de missie en visie	Aansturing door directeur	2015-2019
Leerlingenzorg	Plusklas	Criteria zijn up to date	Agenderen op PV	Via PV evaluatiemomenten inbouwen	1000 euro per jaar beschikbaar	Aansturing door IB-er	2015-2019

Vervolg personeel en organisatie	Verbeteractiviteit	Beoogd eindresultaat	Aandachtspunten en acties	Meetinstrument	Norm	Noodzakelijke deskundigheid	Jaar
Leerlingenzorg	Opbrengstgericht werken (OGW)	We focussen ons in het bijzonder op leeropbrengsten. Toetsresultaten spelen daarin een rol, maar ook de dagelijkse praktijk van observeren van leerlingen, nakijken van werk en dergelijke.	-Doelstellingen- en analysegesprekken tussen IB-er en leerkracht -Agenderen op PV	Gesprekkencyclus	- max.10% D of E II -min. 75% A en B II	Aansturing door MT	2015-2019
	Trendanalyses	Iedere 4 jaar worden er trendanalyses opgesteld	-Overleg MT -Agenderen op PV	ParnasSys	rekenen, taal, spelling,lezen	Aansturing door MT	2015-2019
Didactiek en pedagogiek	Leren van elkaar	We maken gebruik van elkaars kwaliteiten	-kennis delen is kennis vermenigvuldigen -collegiale consultaties -specifieke lessen van elkaar overnemen	Formulier coco	Collega's die hier behoefte aan hebben, nemen zelf het initiatief	Aansturing door MT	2015-2019
IPB	Onderhouden van een bekwaamheidsdossier en digitaal portfolio	Iedere collega is zelf verantwoordelijk voor het onderhouden van zijn/haar eigen bekwaamheidsdossier	Agenderen op PV	Vanuit wet- en regelgeving	Alle personeelsleden hebben een bekw. Dossier	PBM-er Colon	2015-2019
	Registratie in leraarregister	Per 01-01-2017 staat iedere leerkracht geregistreerd in het leraarregister	Agenderen op PV	Vanuit wet- en regelgeving	Alle leerkrachten staan geregistreerd	MT	2016-2017

<i>Communicatie</i>	Verbeteractiviteit	Beoogd eindresultaat	Aandachtspunten en acties	Meetinstrument	Norm	Noodzakelijke deskundigheid	Jaar
PR	Op peil houden leerlingen aantal	Op 1-10-2019 telt onze school 135 leerlingen	Alle betrokkenen uiten zich positief over de school (mond-tot-mond reclame) en zoeken pro-actief naar mogelijk nieuwe gezinnen	Leerlingprognoses	Minimum van 125 leerlingen op 1-10-2019	n.v.t.	2015-2019

<i>Bestuur, directie en MR</i>	Verbeteractiviteit	Beoogd eindresultaat	Aandachtspunten en acties	Meetinstrument	Norm	Noodzakelijke deskundigheid	Jaar
Jaaragenda	Opstellen bestuurlijke jaaragenda	Geïntegreerde jaaragenda vergaderingen bestuur, FC en MR	Planning maken	Agenda's betrokkenen en jaarplanning school	Akkoord betrokkenen	Initiatief directeur	2015-2019
Strategisch beleidsplan	Actualiseren van kaderstellende uitspraken	Aan het eind van ieder cursusjaar worden de kaderstellende uitspraken geëvalueerd en waar nodig geactualiseerd	Opnemen in bestuurlijke jaaragenda	Jaarplanning bestuursvergadering	Akkoord bestuur	Initiatief directeur	2015-2019
Fusie	Deelname aan implementatietraject	Op 01-01-2016 is onze school bestuurlijk gefuseerd met 8 andere scholen binnen Colon	Deelname aan fusie stuur- en werkgroepen	Fusie is operationeel per 01-01-2016	Opheffing leden-vergadering	DE en Colon	2015-2016

6.4. Sponsoring

Onze school onderschrijft het convenant uit 2009. Dit convenant is te vinden via:

<http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/convenanten/2009/02/24/convenant-scholen-voor-primair-en-voortgezet-onderwijs-en-sponsoring.html>

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 kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.
- De MR heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring.

Tevens zijn de volgende principes van kracht:

- Nieuwe sponsorcontracten moeten zich richten op een gezonde levensstijl van leerlingen.
- Bedrijven mogen alleen met scholen samenwerken vanuit een maatschappelijke betrokkenheid.

