

Schoolplan 2015-2019

IKC Buikslotermeer
Amsterdam

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	5
1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan	5
1.4 Bijlagen	5
1.5 Verbeterpunten	6
1.6 Integraal Kind Centrum	6
2 Schoolbeschrijving	7
2.1 Schoolgegevens	7
2.2 Kenmerken van het personeel	7
2.3 Kenmerken van de leerlingen	8
2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving	8
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	8
2.6 Landelijke ontwikkelingen	9
2.7 Verbeterpunten	9
3 Onderwijskundig beleid	10
3.1 De missie van de school	10
3.2 De visies van de school	10
3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit	11
3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling	11
3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie	12
3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod	12
3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	12
3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs	14
3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde	14
3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie	14
3.11 ICT	15
3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming	15
3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs	16
3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek	16
3.15 De kernvakken: Engelse taal	16
3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd	16
3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen	17
3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen	17
3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	17
3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement	17
3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding	18
3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming	18
3.23 Talentontwikkeling	18
3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs	19
3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken	19
3.26 De opbrengsten: Opbrengsten	20
3.27 Klik hier om de titel te wijzigen...	20
4 Personeelsbeleid	21
4.1 Integraal Personeelsbeleid	21
4.2 De organisatorische doelen van de school	21

4.3 De schoolleiding	22
4.4 Beroepshouding	22
4.5 Professionele cultuur	23
4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires	23
4.7 Werving en selectie	23
4.8 Introductie en begeleiding	23
4.9 Taakbeleid	24
4.10 Collegiale consultatie	24
4.11 Klassenbezoek	24
4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen	24
4.13 Het bekwaamheidsdossier	25
4.14 Intervisie	25
4.15 Functioneringsgesprekken	25
4.16 Beoordelingsgesprekken	26
4.17 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering	26
4.18 Teambuilding	27
4.19 Verzuimbeleid	27
4.20 Mobiliteitsbeleid	28
5 Organisatie en beleid	29
5.1 Organisatiestructuur	29
5.2 Groeperingsvormen	29
5.3 Schoolklimaat	29
5.4 Sociale en fysieke veiligheid	29
5.5 ARBO-beleid	30
5.6 Interne communicatie	30
5.7 Externe contacten	31
5.8 Contacten met ouders	31
5.9 Overgang PO-VO	32
5.10 Voor- en vroegschoolse educatie	32
5.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang (buitenschoolse opvang)	32
6 Financieel beleid	33
6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	33
6.2 Interne geldstromen	33
6.3 Externe geldstromen	33
6.4 Sponsoring	33
6.5 Begrotingen	34
6.6 Verbeterpunten	34
6.7 Klik hier om de titel te wijzigen...	34
7 Zorg voor kwaliteit	35
7.1 Kwaliteitszorg algemeen	35
7.2 Meervoudige publieke verantwoording	35
7.3 Wet- en regelgeving	35
7.4 Strategisch beleid	36
7.5 Inspectiebezoeken	36
7.6 Vragenlijst Leraren	36
7.7 Vragenlijst Leerlingen	37
7.8 Vragenlijst Ouders	38
7.9 Het evaluatieplan 2015-2019	39
7.10 Planning vragenlijsten	40
8 Verbeterpunten 2015-2019	42

9 Formulier "Instemming met schoolplan"	45
10 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	46

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van Integraal Kind Centrum Buikslotermeer.

Dit plan geeft de voorgenomen ontwikkelingen voor de periode 2015-2019 weer.

De indeling van het schoolplan 2015-2019 is afgestemd op het Strategisch Beleidsplan van de Stichting Openbaar Onderwijs Noord en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de beleidsterreinen beschrijven, periodiek beoordelen en borgen of verbeteren.

De Buikslotermeerschool is op weg om samen met de buitenschoolse opvang en de Vroeg en Voor schoolse Educatie een Integraal kind Centrum te vormen.

De onderscheiden beleidsterreinen in dit schoolplan komen (deels) overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezichtkader.

In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we de competenties (in de geest van de wet Beroepen in het onderwijs) die wij hanteren voor de persoonlijke ontwikkeling van onze werknemers. Deze competenties vormen de rode draad in ons personeelsbeleid.

1.2 Doelen en functie van het schoolplan

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

1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

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

1.4 Bijlagen

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

1. De schoolgids
2. Het zorgplan
3. Het schoolondersteuningsprofiel
4. Kenmerken leerlingen
5. Het strategisch beleidsplan van de Stichting Openbaar Onderwijs noord
6. Het inspectierapport d.d. 30-05-2012
7. De uitslagen van de Oudervragenlijst
8. De uitslagen van de Leerlingenvragenlijst
9. De uitslagen van de Lerarenvragenlijst
10. Het katern Opbrengsten

11. Het katern Kwaliteitszorg
12. Het katern Zorg en begeleiding
13. Het katern Burgerschap
14. De toetskalender
15. De lessentabel
16. De meerjarenplanning Leermiddelen
17. De notitie Personeelsbeleid
18. Regeling Functioneringsgesprekken
19. Regeling Beoordelingsgesprekken

1.5 Verbeterpunten

Verbeterpunt	Prioriteit
Invoeren van een cyclisch vergaderrooster	laag
Komen tot een samenhangend geheel van zaakvakken, techniek, handvaardigheid en burgerschapskunde. Aanzet tot thematisch onderwijs	hoog
ICT inzetten ter ondersteuning van het onderwijs	hoog
Borgen van beredeneerd aanbod in kleuterbouw	hoog

1.6 Integraal Kind Centrum

In 2014 heeft het voornemen om te komen tot een Integraal Kind Centrum vorm gekregen. Zomer 2014 is door het schoolbestuur een raamovereenkomst gesloten met kinderopvang organisatie Tinteltuin. De Buikslotermeerschool en Tinteltuin gaan de samenwerking die er al is, de komende jaren uitbreiden. Daarbij komen de peuterschool, de buitenschoolse opvang, de Vroeg en Voorschoolse educatie onder één dak. Het kinderdagverblijf van Tinteltuin, met ook een VVE groep, is in een gebouw op een paar honderd meter van de school gehuisvest.

In 2019 is het de bedoeling dat er één IKC is met een gezamenlijke visie en een duidelijk gezamenlijk pedagogisch beleid.

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Openbaar Onderwijs Noord
Algemeen directeur:	Dhr. Cor de Ruiter a.i.
Adres + nr.:	Papaverweg 34
Postcode + plaats:	1032 KJ Amsterdam
0	
E-mail adres:	info@openbaaronderwijsnoord.nl (mailto:info@openbaaronderwijsnoord.nl)
Website adres:	www.openbaaronderwijsnoord.nl (http://www.openbaaronderwijsnoord.nl)

Gegevens van de school	
Naam school:	IKC Buikslotermeer
Directeur:	Mw. Jacqueline Wetter
Adres + nr.:	Breedveld 7
Postcode + plaats:	1025 PZ Amsterdam
Telefoonnummer:	020 6371265
E-mail adres:	directie@obs-buikslotermeer.nl (mailto:directie@obs-buikslotermeer.nl)
Website adres:	www.obs-buikslotermeer.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en de adjunct-directeur. De directie vormt samen met de intern begeleider en de drie collega's die de taak bouwcoördinator op zich hebben genomen (onderbouw-middenbouw-bovenbouw) het managementteam (MT) van de school. Het team (18 FTE op 1 augustus 2015) bestaat uit:

- 6 voltijds groepsleerkrachten
- 14 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 1 intern begeleider
- 1 onderwijsassistent
- 1 administratief medewerker
- 1 adjunct directeur
- 1 directeur

Van de 28 medewerkers zijn er 3 man, de rest zijn vrouwen. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2015).

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	1	1	
Tussen 50 en 60 jaar	1	8	5
Totaal	2	21	5

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Tussen 40 en 50 jaar		3	
Tussen 30 en 40 jaar		8	
Tussen 20 en 30 jaar			
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	2	21	5

Ons team heeft een gemengde samenstelling qua leeftijd. Er is sprake van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de scholleiding. Er is een vrouwelijke adjunct en een vrouwelijke directeur op de Buikslotermeer.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt op 1 juni 2015 bezocht door 317 leerlingen. Van deze leerlingen heeft 20% een gewicht: 28 leerlingen hebben een gewicht van 0,3 en 38 leerlingen een gewicht van 1,2.

Het leerlingenaantal van de school is de afgelopen jaren sterk terug gelopen. Dat is met name veroorzaakt door grootscheepse renovatie van de buurt en het veranderen van de gezinssamenstelling. Voorheen woonden er kinderrijke gezinnen rondom de school, dit is veel minder geworden. Ook is er in de directe omgeving van de school een nieuwe school gesticht. Deze school trekt veel jonge leerlingen die potentieel naar de Buikslotermeer zouden komen. Ook heeft deze school actief geworven onder de zittende populatie van de school. Zomer 2014 is er in het gebouw van de Buikslotermeer een nieuwe school aangeschoven, de Vrije School Amsterdam Noord. De drukte in het gebouw heeft een aantal ouders doen besluiten om te vertrekken.

Veel van de kinderen die de school bezoeken komen uit gezinnen met lage inkomens en soms is er sprake van multi problematiek. De Ouder Kind Adviseur, zoals gestart in januari 2015, speelt een belangrijke rol binnen de school met betrekking tot de zorg.

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

- Extra aandacht besteden aan het vak taal
- Extra aandacht besteden aan burgerschap
- Extra aandacht besteden aan het veilig voelen in de school, de buurt

Bijlagen

1. kindkenmerken 1
2. kindkenmerken 2

2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving

Onze school staat in een wijk met veel sociale woningbouw. Het opleidingsniveau van de ouders is bekend. De kengetallen laten zien dat onze school te maken heeft met een MBO-populatie of lager (82%). De wijk wordt momenteel gerenoveerd. Dit betekent dat er veel verhuisbewegingen zijn. Er gaan veel kinderen weg, er komen veel minder kinderen voor terug. Er komen veel kinderen uit gebroken gezinnen. Een groot deel van de ouders leeft op het sociale minimum.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
* Resultaatgerichte school	* veel parttimers waardoor de formatie ingewikkeld en kwetsbaar wordt

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
* Sterke zorgstructuur	* Moeite met differentiëren op drie niveaus
* veel aandacht voor structuur	* Onze school is niet echt innovatief

KANSEN	BEDREIGINGEN
* Ontwikkeling richting IKC	* Snelle daling van het leerlingaantal
* Inzet Ouder Kind Adviseur	* Veel andere scholen in de nabije omgeving
* Meer behoefte aan brede schoolactiviteiten Implementatie van werken met beredeneerd aanbod in de onderbouw	* Kwetsbaar team. Men voelde zich onvoldoende verantwoordelijk voor de schoolorganisatie. Dit heeft gevolgen voor de kleine groep die zich wel verantwoordelijk voelde
	* Concurrerende scholen in de directe omgeving

2.6 Landelijke ontwikkelingen

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

2.7 Verbeterpunten

Verbeterpunt	Prioriteit
Verder invoeren en borgen van Handelings en Opbrengst gericht werken	hoog
Introduceren en implementeren 21th century skills	hoog
Verder verdiepen in passend onderwijs	gemiddeld
Aandacht voor scholing	hoog
Gebruik van Vensters Po intensiveren	gemiddeld

3 Onderwijskundig beleid

3.1 De missie van de school

Missie

Wij willen een school zijn waar kinderen graag komen, waar zij zich veilig en gewaardeerd voelen en waar hun cognitieve- en sociaal-emotionele mogelijkheden optimaal worden ontwikkeld.

Om nu in het klein, als buurtschool, en straks in het groot, een actieve en positieve bijdrage te kunnen leveren aan onze multi culturele samenleving leren we de kinderen respect te hebben voor elkaar en op een positieve wijze om te gaan met verschillen in kleur, ras, religie, opvattingen en sekse.

Elk kind is uniek en ontwikkelt zich op zijn eigen wijze. Wij willen daar als school zo veel mogelijk rekening mee houden.

Voor onze leerlingen willen wij een veilige leeromgeving creëren en de kinderen mede daardoor een positief zelfbeeld laten ontwikkelen. Belangrijk hierbij is om rekening te houden met de belevingswereld van de kinderen, een open schoolklimaat te bevorderen en pesten en discriminatie actief te bestrijden.

Kernwaarden

op onze school zijn alle kinderen welkom
op onze school heerst een professionele cultuur
op onze school hebben we oog voor het individuele kind
op onze school hebben we oog voor structuur, regelmaat en duidelijkheid

Missiebeleid

We voeren een actief beleid om de missie levend te houden

de missie en visie zijn opgenomen in de schoolgids

de missie en visie komen minstens twee keer per jaar ter sprake tijdens de teambijeenkomst

3.2 De visies van de school

Visie op lesgeven

Lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van het werk feitelijk niet te scheiden zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

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

Visie op leren

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie en kinderen mogen zich dat op verschillende manieren eigen maken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie aan de instructietafel.

Visie op identiteit

Onze school is een openbare basisschool. Onze school biedt plek aan alle kinderen ongeacht hun achtergrond, etniciteit of geloofsovertuiging.

Visie op 21st century skills

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

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

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

3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een openbare basisschool. Openbare basisscholen dragen zeer bij aan de ontwikkeling van de samenleving. Wij leren kinderen van jongs af aan respect te hebben voor verschillende religies, levensovertuigingen en culturen. Niet alleen in theorie maar vooral in de praktijk.

De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Wel besteden we structureel en expliciet aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving), ontwikkeling van sociale vaardigheden, actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. In relatie met de leerlingenpopulatie besteedt de school beperkt aandacht aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing. Onze ambities zijn:

1. Wij besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken
2. Wij besteden aandacht aan geestelijke stromingen
3. Wij besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
4. Wij besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
5. Wij laten leerlingen bewust kennismaken met de verschillen in de samenleving
6. Op school besteden we structureel aandacht aan religieuze feesten

3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps(leerling) bespreking besproken (leerkracht en IB'er en directie). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. Onze ambities zijn:

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (zie lessentabel)
2. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling, Leefstijl
3. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling voor kleuters, Kijk en voor groep 3-8 ZIEN

- Er zijn groepsplannen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling er per jaar in een groep uitgevoerd worden

3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie

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

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

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

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

3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod

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

Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende ambities vastgesteld:

- Onze methodes voldoen aan de kerndoelen (zie overzicht)
- Wij gebruiken voor Taal en Rekenen methodegebonden toetsen (zie overzicht)
- Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn
- Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen
- Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling
- De school besteedt aandacht aan actief (goed) burgerschap
- Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT
- Het leerstofaanbod voorziet in aandacht voor intercultureel onderwijs
- Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs

3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
-----	----------	-------------------	-----------

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal (groep 1-2)	Ik en Ko	Cito-toetsen Taal voor kleuters (1-2)	
Taal (groep 3-8)	Taal Actief	methodegebonden toetsen Cito-toetsen taal	
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen	
		Cito-toetsen DMT	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Woordenschat	Taal Actief	methodegebonden toetsen Cito-toetsen Woordenschat Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Technisch lezen	Leeshuis	Cito-DMT AVI	
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Grip op lezen	Cito-toetsen Begrijpend lezen	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
	Nieuwsbegrip XL		
Spelling	Taal Actief	Methodegebonden toetsen Cito-toetsen Spelling	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Schrijven	Pennestreken		
Engels	Groove me	Methodegebonden toetsen	
Rekenen	Alles Telt	Methodegebonden toetsen Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	
		Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (1-2)	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Geschiedenis	Speurtocht	Methodegebonden toetsen	
Aardrijkskunde	De blauwe planeet	Methodegebonden toetsen	
Natuuronderwijs	Natuniek	Methodegebonden toetsen	
Wetenschap & Techniek	Natuniek	Methodegebonden toetsen	
Verkeer	Tussen school en thuis	Methodegebonden toetsen	
Tekenen	geen		
Handvaardigheid	geen		
Muziek	Hallo muziek		
Drama	geen		

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Bewegingsonderwijs	Basislessen		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Leefstijl		
Studievaardigheden		Cito studievaardigheden	

3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt, op basis van de leerlingenpopulatie, veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken.

Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een taalbeleidsplan
2. Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator
3. De leraren werken in de groepen 1 en 2 structureel met de methode Ik en Ko, gecombineerd met de doelen uit KIJK!
4. De leraren beschikken over methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen
5. De leraren besteden meer tijd aan taal- en woordenschatonderwijs dan de gemiddelde school (zie lessentabel)
6. De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 7)
7. De school beschikt over een Protocol Dyslexiebeleid

3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde

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

Onze ambities zijn:

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

3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie

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

Onze ambities zijn:

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

3.11 ICT

ICT neemt in ons onderwijs een steeds belangrijkere plaats in. De maatschappij van nu vraagt van onze leerlingen ICT-kennis en -vaardigheden, daarom leren we onze leerlingen planmatig om te gaan met ICT-middelen. Wij zien ICT als middel om het onderwijs te optimaliseren. De leraren gebruiken ICT als ondersteuning bij hun lessen en borgen, dat de leerlingen aan de slag gaan met verschillende devices.

Onze ambities zijn:

1. De school werkt in de cloud
2. De leraren maken optimaal gebruik van het digitale bord
3. De leerlingen kunnen werken met verschillende applicaties
4. De leerlingen werken met software waar dat wenselijk en noodzakelijk is
5. We beschikken over een Internetprotocol
6. De leraren worden diverse keren per jaar bijgeschoold met betrekking tot ICT kennis
7. De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede hard- en software

3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen, in lijn met het rapport van de Onderwijsraad: Een smalle kijk op onderwijskwaliteit (2013). Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige- en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen). Onze focus ligt op muziek. De kinderen maken vanaf het moment dat zij op school komen kennis met muziek. In de vier lagere groepen krijgen de kinderen wekelijks een aanbod van brede muzikale vorming van een deskundige. In groep 5 tot en met 8 komt daar de kennismaking met verschillende instrumenten bij. Als de kinderen de school verlaten hebben ze kennismaking met onder andere viool, cello, trompet en keyboard.

Onze ambities zijn:

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

3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan bewegingsonderwijs. Opvoeding is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen. Er wordt gewerkt met een leerling volg systeem.

Sinds augustus 2014 zijn wij een Jumpin school. Er is ruimte om leerlingen die het nodig hebben extra beweging te bieden bij de "gym+lessen". Ook worden leerlingen doorgestuurd naar fysiotherapie voor een meer gerichte aanpak. Er zijn na schoolse activiteiten in het kader van meer bewegen. Er zijn contacten met sportclubs in de omgeving.

Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een speelleerlokaal voor de jongste leerlingen
2. Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding (zie rooster)
3. Een aantal leraren zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen
4. Wij beschikken over een vakdocent bewegingsonderwijs
5. Wij beschikken over een uitgewerkt curriculum bewegingsonderwijs
6. Wij gebruiken de basislessen bewegingsonderwijs
7. Er is actief beleid betreffende voeding in het kader van Jumpin

3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek

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

1. Wij beschikken over een doorgaande lijn voor wetenschap en techniek
2. Wij hanteren een methode voor wetenschap en techniek (Natuuriek)
3. Wij koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills
4. Wij beschikken in 2019 over een coördinator techniek
5. Wij beschikken in 2019 over een beleidsplan Wetenschap en techniek

3.15 De kernvakken: Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media.

In de groepen 6 tot en met 8 wordt gebruik gemaakt van de internetmethode Groove me.

In 2019 wordt er in alle groepen minimaal één keer per week een les Engels gegeven.

3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd

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

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

3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen

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

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

3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen

Wij vinden het belangrijk dat leraren op een effectieve wijze gestalte geven aan gedifferentieerd onderwijs. Dit realiseren wij door te werken met groepsplannen. We differentiëren bij de instructie en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken. Onze ambities zijn:

1. De lessen zijn goed opgebouwd
2. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
3. De leraren geven directe instructie
4. De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen
5. De leerlingen werken zelfstandig samen
6. De leraren geven ondersteuning en hulp
7. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
8. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie

3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen

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

Onze ambities zijn:

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

3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement

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

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

3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. In de eerste plaats moeten de leraren daarom de leerlingen goed kennen. Daarna moeten de leerlingen goed gevolgd worden: hoe verloopt het ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt zorg en begeleiding. Deze zorg kan gericht zijn op leerlingen die wat minder kunnen, maar ook op leerlingen die wat meer kunnen. Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren we Kijk bij de kleuters en het CITO-LVS voor groep 3-8. Leerlingen die sterk terugvallen, leerlingen die onderpresteren en leerlingen met een A-plus-score komen in aanmerking voor extra zorg. De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leraar. De intern begeleider heeft een coördinerende taak.

Onze ambities zijn:

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

Verbeterpunt	Prioriteit
implementeren en borgen KJK	hoog
ouders betrekken bij het ZBO	hoog
verbeteren zorg voor kinderen die meer aankunnen	hoog

3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We Werken Handelings Gericht(HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren vier keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, de die meer aankan dan de basisstof en de groep die extra instructie nodig heeft. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep.

Onze ambities zijn:

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

Verbeterpunt	Prioriteit
borgen HGW	hoog
borgen van het werken met groepsplannen	gemiddeld
vier keer per jaar evalueren van groepsplannen	gemiddeld

3.23 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve-, culturele-, motorische-, sociale- en onderzoekende talenten.

Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor de organisatie in de klas en voor het ICT-gebruik. Daarnaast hebben onze leerlingen de mogelijkheid om, via een naschools aanbod van Stichting Wijsneus, hun talenten verder te ontwikkelen. Onze ambities zijn:

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Implementeren en borgen 21st Century Skills	hoog
Inzetten ICT als ondersteuning	hoog
Verbeteren samenwerking externe partners	gemiddeld

3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs

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

Onze ambities zijn:

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

3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken

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

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

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Leerkrachten weer scholen in directe instructie	gemiddeld
Implementeren en borgen klasse consultaties	hoog
Implementeren en borgen collegiale consultatie	hoog

3.26 De opbrengsten: Opbrengsten

Ons onderwijs is geen vrijblijvende aangelegenheid. We streven zo hoog mogelijke opbrengsten na, met name bij taal en rekenen. Ook is de sociaal-emotionele ontwikkeling van groot belang. We vinden het belangrijk dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden. Belangrijk is ook dat de kinderen opbrengsten realiseren die leiden tot passend en succesvol vervolgonderwijs.

Onze ambities zijn:

1. De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten per leerling, met name bij rekenen en taal.
2. De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten, met name bij rekenen en taal
3. De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden op grond van hun kenmerken
4. Leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
5. De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar
6. De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
7. De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs

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

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Borgen van de huidige eindopbrengsten, nu zijn zij op landelijk gemiddeld niveau	hoog
Verbeteren tussenopbrengsten, met name op gebied woordenschat	hoog
Borgen besprekingen voor overgang kleuters, adviezen groep 7, adviezen groep 8	hoog

3.27 Klik hier om de titel te wijzigen...

4 Personeelsbeleid

4.1 Integraal Personeelsbeleid

Goed personeelsbeleid is de hoeksteen van onze organisatie. Het is belangrijk om de kwaliteiten van alle medewerkers zo veel mogelijk te benutten.

Het schoolbestuur heeft als onderdeel van de Federatie openbaar Onderwijs Noord een functieboek ontwikkeld. In het functieboek zijn de competenties voor verschillende groepen binnen de school omschreven. Er zijn omschrijvingen voor:

1. De startende leerkracht
2. De LA leerkracht
3. De LB leerkracht
4. Ondersteunend personeel
5. Vakleerkrachten
6. Directie en adjunct directie

Ook is er Integraal Personeels Beleid ontwikkeld. Het IPB heeft een cyclisch karakter. Alle medewerkers werken aan hun persoonlijke ontwikkeling. Er vinden klassenbezoeken en flitsbezoeken plaats. Er zijn jaarlijks functioneringsgesprekken. Na twee functioneringsgesprekken volgt er een beoordelingsgesprek.

Een omschrijving van alle genoemde functies is vast gelegd in het functie boek van Stichting openbaar Onderwijs Noord.

Verbeterpunt	Prioriteit
Borgen van personeelsbeleid cyclus	hoog
Implementeren POP gesprekken	laag
imp[lementeren en borgen persoonlijk bekwaamheidsdossier	hoog

4.2 De organisatorische doelen van de school

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er uit ziet. Ook is inzichtelijk wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visie(s) en afspraken. Om tot een ander personeelsbestand te komen is het noodzakelijk dat het leerlingaantal dat ruim zes jaar een dalende tendens liet zien weer gaat stijgen.

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2014-2015	Gewenste situatie 2015-2019
1	Aantal personeelsleden	26	30
2	Verhouding man/vrouw	3-23	5-21
3	LA-leraren	23	24
4	LB-leraren	3	6
5	Aantal IB'ers	2	1
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren	1	3
7	Opleiding schoolleider	2	1
8	ICT-specialisten	0	1
9	Onderwijsassistenten	2	1
10	Taalspecialist	1	1
11	Gedragsspecialist	1	1

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2014-2015	Gewenste situatie 2015-2019
12	Specialist VVE	0	1
13	Rekenspecialist	0	1

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2015-2019) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken. Voor wat betreft de LB-leraren hebben we de wens om de volgende specialisaties te creëren: een specialist ICT. Momenteel (2015) beschikken we over de drie volgende LB-functies: bouwcoördinatoren (1x), taal coördinator, en gedragspecialist.

Verbeterpunt	Prioriteit
Uitbreiden aantal LB functies	hoog
Scholen ICT specialist	hoog

4.3 De schoolleiding

De schoolleiding wordt nu nog gevormd door de directeur en de adjunct-directeur van de school. In de toekomst zal dat alleen een directeur zijn. Kenmerkend voor de schoolleiding is dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. De schoolleiding vindt ook het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze, daar waar nodig en noodzakelijk, rekening houdt met verschillen tussen leraren.

Onze ambities zijn:

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

4.4 Beroepshouding

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

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

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar	hoog
Leraren willen en kunnen samenwerken	hoog

4.5 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de IB'er, de taalcoördinator en de gedragspecialist klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. De directie heeft de intentie om beleid te formuleren met betrekking tot collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren.

Typerend voor onze school is tevens dat we leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen. En dat de leraren hun eigen ontwikkeling bijhouden in een portfolio.

De schoolleider is geregistreerd schoolleider en de leraren staan ingeschreven in het lerarenregister.

Verbeterpunt	Prioriteit
Implementeren en borgen collegiale consultatie	gemiddeld
Invoeren teamteaching	hoog
Ontwikkelen leerkracht portfolio	laag

4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom zijn wij een opleidingsschool in samenwerking met HVA in Amsterdam. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO'er in de klas wil begeleiden. Er is een teamlid met de taak coördinator opleiden in school. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met de coördinator en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt. De beoordeling van stagiaires voeren wij uit samen met de consultants van opleiden in school. Wij maken gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool.

4.7 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan. Daarnaast is de competentie set die wij hanteren van belang voor de werving en selectie. Sollicitanten ontvangen ons competentieboekje waar mogelijk kijken wij op de werkplek van de sollicitant. Bij het sollicitatiegesprek houden we een criterium gericht interview dat gebaseerd is op onze competenties en criteria. De sollicitanten moeten de mate van beheersing kunnen aantonen (via bekwaamheidsdossier en portfolio).

Verbeterpunt	Prioriteit
Ontwikkelen van een competentieboekje	hoog

4.8 Introductie en begeleiding

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

Startbekwame leraren krijgen een bijzonder budget van 40 uren per jaar. Conform het advies van de CAO-partners zullen we dit laten aanwenden voor lesgeven, voor- en nawerk en professionalisering. Startbekwame leraren krijgen een coach (niet de direct leidinggevende) en de afspraken over de ontwikkeling van start- naar basisbekwaam worden vastgelegd in het POP.

Verbeterpunt	Prioriteit
Implementeren afspraken uit de CAO	hoog

Verbeterpunt	Prioriteit
Beleid t.a.v. nieuwkomers ontwikkelen	laag

4.9 Taakbeleid

Met betrekking tot het taakbeleid heeft onze school vooralsnog gekozen voor het basismodel. Begin 2016 zullen we een keuze maken (basismodel of overlegmodel) voor de daaropvolgende jaren. In het kader van de nieuwe CAO is de voormalige jaartaak omgezet naar een 40-urige werkweek en wij hebben op basis daarvan een beschikbaarheidsregeling (zie bijlage) en een werktijdenregeling vastgesteld (8 uren per dag). Voorafgaand aan het schooljaar, voor de zomervakantie, wordt de weektaak per werknemer zo concreet mogelijk vastgelegd. Indien er sprake is van extra gewerkte uren (overwerk), worden deze in principe voor de volgende vakantie gecompenseerd.

Verbeterpunt	Prioriteit
Invoeren afspraken nieuwe CAO	hoog

4.10 Collegiale consultatie

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Invoeren collegiale consultaties	hoog
Ontwikkelen port folio, persoonlijk dossier	gemiddeld

4.11 Klassenbezoek

De directie en de IB'er leggen jaarlijks, bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt een kijkwijzer gebruikt. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatie-afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop kan de leraar een reflectieve vraag krijgen. De reflectieve vraag en het antwoord worden door de leraar gearchiveerd in het bekwaamheidsdossier.

4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Invoeren afspraken uit CAO	hoog

Verbeterpunt	Prioriteit
Ontwikkelen format voor POP	laag
Komen tot bekwaamheidsdossiers	gemiddeld

4.13 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf; het dossier is altijd op school aanwezig. De directie zorgt ervoor dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken, door het te gebruiken bij het personeelsbeleid. In dit dossier bevinden zich:

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Afspraken uit CAO implementeren en borgen	hoog
Komen tot een bekwaamheidsdossier	hoog

4.14 Intervisie

De leraren participeren bij ons op school in een professionele leergemeenschap. Deze groepen worden samengesteld door de medewerkers zelf. Ieder PLG kent een voorzitter. Aan de orde komen: schoolthema's die gezamenlijk worden uitgewerkt, de scores van zelfbeoordelingen (zelfevaluaties), het persoonlijk ontwikkelplan en meer persoonlijke leerpunten. De schoolthema's hangen samen met de schoolontwikkelpunten. In overleg worden de thema's, voorzien van concrete opdrachten, toegekend aan de groepjes.

Verbeterpunt	Prioriteit
Komen tot professionele leerteams	laag
Tijdsstructuur ontwikkelen	gemiddeld

4.15 Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. We beschikken over een regeling Functioneringsgesprekken. Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit. Tijdens de functioneringsgesprekken wordt tevens de inzet van de uren duurzame inzetbaarheid besproken en/of geëvalueerd. Het verslag van het functioneringsgesprek wordt opgenomen in het personeels- en bekwaamheidsdossier. In het functioneringsgesprek wordt door de medewerker verantwoording afgelegd over zijn ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam respectievelijk van basisbekwaam naar vakbekwaam.

Verbeterpunt	Prioriteit
Borgen cyclus functionerings en beoordelingsgesprekken	hoog
Invoeren POP	laag

4.16 Beoordelingsgesprekken

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Introductie opstellen teamfoto	hoog
Invoeren nieuwe CAO afspraken	hoog

4.17 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering

In het kader van de professionalisering beschikt iedere medewerker over 2 klokuren per week (naar rato van de werktijdfactor). Daarnaast is er voor iedere medewerker een budget beschikbaar in het kader van de duurzame inzetbaarheid (van 40 uren, naar rato). Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor persoonlijke scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentie set en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities van de school. In de regel volgt het team 4 x per jaar teamgerichte scholing. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering.

Gevolgde individuele scholing 2011-2015

Jaar

2011-2013	opbrengst gericht leiderschap
2011-2013	opbrengst gericht intern begeleider
2012-2013	mentoren training
2012-2014	taalspecialist
2012-2014	gedragsspecialist
2014-2015	bouwcoördinatoren training

Gevolgde teamscholing 2011-2015

Jaar	Thema
2011-2012	activerende directe instructie
2012-2013	handelingsgericht werken
2013-2014	activerende directe instructie
2013-2014	coöperatieve werkvormen

Jaar	Thema	
2014-2015	handelings gericht werken werken met ZIEN werken met beredeneerd aanbod scholing KIJK	

Specifieke expertise van het team:

1. Specialist taal
2. Specialist gedrag
3. Beeldcoach

Verbeterpunt	Prioriteit
Teamscholing HGW nadruk op groepsplannen	hoog
Teamscholing omgaan met ParnsSys	hoog
Teamscholing ICT als ondersteuning	hoog

4.18 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team, naast de individuele scholing, samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken 5 x per week 's morgens voor schooltijd gezamenlijk koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren (ochtendbriefing). De school organiseert een gezellig samenzijn met de kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Wij vieren van successen.

Verbeterpunt	Prioriteit
Vieren van successen	hoog

4.19 Verzuimbeleid

Ziek- en herstel meldingen worden bij de directie gedaan. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene.

Verbeterpunt	Prioriteit
Borgenvan een prettig werkklimaat	hoog

4.20 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door het bovenschools management. Aan het eind van ieder schooljaar (april) wordt geïnterviewd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast wordt in het directiebestuur omgezien naar verplichte mobiliteit.

5 Organisatie en beleid

5.1 Organisatiestructuur

Onze school is één van de 16 scholen van Stichting Openbaar Onderwijs Noord. De directie (directeur en adjunct-directeur) geeft, onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting, leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door drie bouwcoördinatoren voor de onder-, midden- en de bovenbouw, een IB'er en een ICT-coördinator. De stuurgroep wordt gevormd door de bouwcoördinatoren, de IB en de directie. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

5.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd, soms is er sprake van parallelklassen. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Er wordt gewerkt volgens de principes van Handelings Gericht Werken. Bij rekenen en lezen wordt het klassenverband, indien noodzakelijk, doorbroken.

Verbeterpunt	Prioriteit
Klasdoorbrekend instructie aanbieden	hoog
Vorming van groepen flexibel houden	gemiddeld

5.3 Schoolklimaat

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

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Vergroten ouderbetrokkenheid	hoog

5.4 Sociale en fysieke veiligheid

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

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

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format). Een

incident wordt geregistreerd als de leraar inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De IB'ers analyseren jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stellen, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenafspraken. Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling: Leefstijl. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

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

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over 10 BHV-ers.

Verbeterpunt	Prioriteit
Nauw samenwerken met alle partijen binnen het gebouw teneinde de veiligheid te waarborgen	hoog
Iedere leerkracht BHV-er maken	hoog

5.5 ARBO-beleid

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

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

Er is in 2014 een risico inventarisatie gemaakt.

Verbeterpunt	Prioriteit
Verbeterpunten RIE uitvoeren	hoog

5.6 Interne communicatie

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

1. We werken met een vergadercyclus van 1 maand:
 - o Teamvergadering
 - o Bouwvergadering
 - o Themaverzameling
 - o Studiebijeenkomst
2. De stuurgroep vergadert 6 keer per jaar
3. De OR vergadert 6 keer per jaar
4. De MR vergadert 6 keer per jaar
5. Wij gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, memobord en via e-mail

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Borgen vergaderingen	hoog
Verbeteren communicatie door verbetering ICT	hoog

5.7 Externe contacten

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

1. Voorschool
2. PABO
3. MBO opleidingen
4. logopedie
5. MOC

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Ouder Kind Adviseur
- Schoolarts

Verbeterpunt	Prioriteit
Verder implementeren inzet OKA	gemiddeld
Regelmatig contact buurscholen onderhouden	gemiddeld

5.8 Contacten met ouders

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

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Ouders nog meer betrekken bij de zorg onder andere door betrokkenheid bij ZBO	hoog
Ouders uitnodigen voor informatieochtenden	hoog
Verbeteren communicatie door betere inzet ICT	hoog

5.9 Overgang PO-VO

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

1. Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld (zie bijlage)
2. Wij overleggen systematisch met de mentoren van de VO-scholen waaraan we leerlingen leveren
3. Wij hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt
4. Wij beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden
5. Wij controleren of onze adviezen effectief zijn

5.10 Voor- en vroegschoolse educatie

De Buikslotermeerschool vormt samen met Tinteltuinen een Integraal Kind Centrum. Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Er is structureel overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen, de zorg en begeleiding. Onze school (vroegschool: groep 1 en 2) maakt gebruik van de methode Ko totaal die aansluit op de methode Uk en Puk die in de peuter groepen gebruikt wordt. Er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht. Onze ambities zijn:

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Borgen samenwerking VVE	hoog
Gebruik gemeenschappelijk registratiesysteem (KIJK)	hoog

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

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse- en naschoolse opvang. Samen met onze partner vormen we een Integraal Kind Centrum. Wij werken met een continu rooster. Kinderen eten samen met een vrijwilliger. Het is ons streven om samen te werken met instanties en verenigingen in de wijk in relatie tot de naschoolse opvang. Momenteel hebben we te maken met een aantal aanbieders van naschoolse opvang, te weten onze IKC partner Tinteltuinen, Levantjes. We onderhouden contact met een gemeentefunctionaris die als opdracht heeft de contacten tussen de school, de aanbieders van naschoolse opvang en de verschillende verenigingen en instanties te versterken.

6 Financieel beleid

6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

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

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

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

6.2 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. In 2015 is het bedrag voor een kind is € 55 per jaar. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks (op de algemene ouderavond) legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

Onze school kent een continurooster. Dit betekent dat alle kinderen overblijven. Ook kent de school vijf gelijke dagen. Dit betekent dat alle dagen om half negen starten en om kwart over twee stoppen. Ouders betalen geen bijdrage voor het overblijven. Wel wordt er toezicht gehouden door ouders. Zij doen dit als vrijwilliger en ontvangen hiervoor een vrijwilligersbijdrage.

6.3 Externe geldstromen

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

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

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

6.4 Sponsoring

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

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair

onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant.

School trekt sponsoring aan om het muziekonderwijs dat gestart is in 2014 te kunnen voortzetten. Hierbij worden de richtlijnen van het convenant aangehouden.

6.5 Begrotingen

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

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

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

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

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

6.6 Verbeterpunten

Verbeterpunt	Prioriteit
Afstoten dure contracten	hoog
Inkrimpen formatie tot normaantal medewerkers	hoog

6.7 [Klik hier om de titel te wijzigen...](#)

7 Zorg voor kwaliteit

7.1 Kwaliteitszorg algemeen

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

Onze ambities zijn:

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Benoemen coördinator sociale en fysieke veiligheid	gemiddeld
Borgen vier jaren cyclus	hoog

7.2 Meervoudige publieke verantwoording

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

- Eindopbrengsten
- Tussenopbrengsten
- Sociale opbrengsten
- Realisatie verbeterdoelen

In het kader van “verantwoording afleggen” maken we gebruik van het Schoolvenster Scholen op de kaart.

7.3 Wet- en regelgeving

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

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

7.4 Strategisch beleid

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

Gebieden	Verbeterpunten
Onderwijs	* Opstellen van een plan m.b.t. de aandacht voor 21st century skills
	* Invoer passend onderwijs
	* Streven naar het vernieuwen van methodes voor taal en rekenen
	* streven naar het schoolbreed invoeren van thematisch werken
Organisatie	* Opzetten van een plusklas
Profiel en imago	* Opstellen van een marketingplan om de positie van onze school in de wijk te verstevigen
Personeel	behouden van goede invalkrachten voor de school
Huisvesting	
Financiën	* Komen tot een gezonde bedrijfsvoering waarbij alle niet passende contracten zijn afgestoten

7.5 Inspectiebezoeken

Onze school heeft voorjaar 2012 een schoolbezoek gehad, in het kader van het vierjaarlijkse onderzoek, van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft de volgende onderdelen beoordeeld: Kwaliteitszorg, Zorg en begeleiding, Opbrengsten en Wet- en regelgeving. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op het merendeel van de onderzochte onderdelen op orde is. Er zijn nauwelijks tekortkomingen.

7.6 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor Leraren (WMK) is afgenomen in voorjaar 2012. De vragenlijst is gescoord door alle leraren. Het responspercentage was 100%. De leraren zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,41. De volgende aspecten zijn beoordeeld:

Beleidsterrein	Score
Kwaliteitszorg	3,06
Leerstofaanbod	3,16
Leertijd	3,43
Pedagogisch handelen	3,15
Didactisch handelen	3,37
Schoolklimaat	3,13
Zorg en begeleiding	3,31
Integraal personeelsbeleid	3,08
Sociale veiligheid	3,19
Incidenten	3,3
Eindcijfer	3,06

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst, team 2012 - Didactisch Handelen	3,37
Vragenlijst, team 2012 - Kwaliteitszorg	3,06
Vragenlijst, team 2012 - Leerstofaanbod	3,16
Vragenlijst, team 2012 - Leertijd	3,43
Vragenlijst, team 2012 - Pedagogisch Handelen	3,15
Vragenlijst, team 2012 - Didactisch Handelen	3,37
Vragenlijst, team 2012 - Schoolklimaat	3,13
Vragenlijst, team 2012 - Zorg en begeleiding	3,31
Vragenlijst, team 2012 - Integraal Personeelsbeleid	3,08
Vragenlijst, team 2012 - Sociale veiligheid	3,19
Vragenlijst, team 2012 - Incidenten	3,30
Vragenlijst, team 2012 - Eindcijfer	3,06

Verbeterpunt	Prioriteit
Integraal personeelsbeleid invoeren	hoog
Schoolklimaat in algemene zin verbeteren	hoog

7.7 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor Leerlingen (WMK) is afgenomen in 2014. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 7 en 8. Het responspercentage was 99%. De leerlingen zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. De volgende aspecten zijn beoordeeld:

Beleidsterrein	Score
Aanbod	2,89
Tijd	2,99
Pedagogisch handelen	3,1
Didactisch handelen	3,03
Schoolklimaat	3,03
Zorg en begeleiding	3,07
Actieve en zelfstandige rol van leerlingen	2,92
Schoolklimaat	3,03

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst leerlingen 2014 - Aanbod	2,89
Vragenlijst leerlingen 2014 - Tijd	2,99
Vragenlijst leerlingen 2014 - Pedagogisch Handelen	3,10
Vragenlijst leerlingen 2014 - Didactisch Handelen	3,07
Vragenlijst leerlingen 2014 - Afstemming	2,73
Vragenlijst leerlingen 2014 - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	2,92
Vragenlijst leerlingen 2014 - Schoolklimaat	3,03
Vragenlijst leerlingen 2014 - Zorg en begeleiding	3,07

Verbeterpunt	Prioriteit
Beter luisteren naar wensen van de kinderen	hoog
Instellen leerlingraad	hoog
Leerlingen mer verantwoordelijk maken voor hun eigen werk	hoog

7.8 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders (WMK) is afgenomen in 2012. De vragenlijst is gescoord door ouders van de school. De ouders zijn gemiddeld genomen tevreden over de school: score 2.83. De volgende aspecten zijn beoordeeld:

Beleidsterrein	Score
Kwaliteitszorg	2,86
Aanbod	3,
Tijd	3,08
Pedagogisch handelen	3,17
Didactisch handelen	3,17
Afstemming	3,22
Actieve rol leerlingen	3,2
Schoolklimaat	3,13
Zorg en begeleiding	2,79
Opbrengsten	3,05
Eindcijfer	2,83

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Oudervragenlijst februari 2012. - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,20
Oudervragenlijst februari 2012. - Kwaliteitszorg	2,86
Oudervragenlijst februari 2012. - Aanbod	3,00

Omschrijving	Resultaat
Oudervragenlijst februari 2012. - Tijd	3,08
Oudervragenlijst februari 2012. - Pedagogisch Handelen	3,17
Oudervragenlijst februari 2012. - Didactisch Handelen	3,17
Oudervragenlijst februari 2012. - Afstemming	3,27
Oudervragenlijst februari 2012. - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,20
Oudervragenlijst februari 2012. - Schoolklimaat	3,13
Oudervragenlijst februari 2012. - Zorg en begeleiding	2,79
Oudervragenlijst februari 2012. - Opbrengsten	3,05
Oudervragenlijst februari 2012. - Algemeen	2,83

Verbeterpunt	Prioriteit
Verbeteren kwaliteitszorg	hoog
Verbeteren communicatie naar ouders toe	hoog
Ouders betrekken bij zorg	hoog

7.9 Het evaluatieplan 2015-2019

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

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2016	April 2017	April 2018	April 2019
Onderwijskundig beleid	Gebruik leertijd		X		
Onderwijskundig beleid	Pedagogisch handelen	X			
Onderwijskundig beleid	Didactisch handelen		X		
Onderwijskundig beleid	Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	X			
Onderwijskundig beleid	Klassenmanagement	X			
Onderwijskundig beleid	Zorg en begeleiding			X	
Onderwijskundig beleid	Afstemming - HGW	X			
Onderwijskundig beleid	Passend onderwijs	X			
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit				X
Onderwijskundig beleid	Opbrengstgericht werken	X			
Onderwijskundig beleid	Opbrengsten	X	X	X	X
Personeelbeleid	Integraal personeelsbeleid		X		
Personeelbeleid	Schoolleiding			X	
Personeelbeleid	Beroepshouding		X		
Organisatie en beleid	Schoolklimaat		X		
Organisatie en beleid	Sociale en fysieke veiligheid		X		
Organisatie en beleid	Interne communicatie	X	X	X	X
Organisatie en beleid	Externe contacten	X	X	X	X
Organisatie en beleid	Contacten met ouders	X	X	X	X
Zorg voor kwaliteit	Kwaliteitszorg	X	X	X	X
Zorg voor kwaliteit	Wet- en regelgeving			X	

7.10 Planning vragenlijsten

		Jaar	Maand
1	Vragenlijst Ouders (compact)	2016	April
2	Vragenlijst Leraren (compact)	2016	April
3	Vragenlijst Leerlingen (compact)	2017	April

		Jaar	Maand
4	Vragenlijst Sociale Veiligheid Ouders	2016	Februari
		2018	Februari
5	Vragenlijst Sociale Veiligheid Leraren	2016	Februari
		2018	Februari
6	Vragenlijst Sociale Veiligheid Leerlingen	2017	Februari
		2019	Februari
7	Kindervragenlijst Inspectie	2016	januari

8 Verbeterpunten 2015-2019

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Verbeterpunten Inleiding	Invoeren van een cyclisch vergaderrooster	laag
	Komen tot een samenhangend geheel van zaakvakken, techniek, handvaardigheid en burgerschapskunde. Aanzet tot thematisch onderwijs	hoog
	ICT inzetten ter ondersteuning van het onderwijs	hoog
	Borgen van beredeneerd aanbod in kleuterbouw	hoog
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Verder invoeren en borgen van Handelings en Opbrengst gericht werken	hoog
	Introduceren en implementeren 21th century skills	hoog
	Verder verdiepen in passend onderwijs	gemiddeld
	Aandacht voor scholing	hoog
	Gebruik van Vensters Po intensiveren	gemiddeld
Zorg en begeleiding	implementeren en borgen KIJK	hoog
	ouders betrekken bij het ZBO	hoog
	verbeteren zorg voor kinderen die meer aankunnen	hoog
Afstemming	borgen HGW	hoog
	borgen van het werken met groepsplannen	gemiddeld
	vier keer per jaar evalueren van groepsplannen	gemiddeld
Talentontwikkeling	Implementeren en borgen 21st Century Skills	hoog
	Inzetten ICT als ondersteuning	hoog
	Verbeteren samenwerking externe partners	gemiddeld
Opbrengstgericht werken	Leerkrachten weer scholen in directe instructie	gemiddeld
	Implementeren en borgen klasse consultaties	hoog
	Implementeren en borgen collegiale consultatie	hoog
Opbrengsten	Borgen van de huidige eindopbrengsten, nu zijn zij op landelijk gemiddeld niveau	hoog
	Verbeteren tussenopbrengsten, met name op gebied woordenschat	hoog
	Borgen besprekingen voor overgang kleuters, adviezen groep 7, adviezen groep 8	hoog
Integraal Personeelsbeleid	Borgen van personeelsbeleid cyclus	hoog
	Implementeren POP gesprekken	laag
	imp[lementeren en borgen persoonlijk bekwaamheidsdossier	hoog
Organisatorische doelen	Uitbreiden aantal LB functies	hoog
	Scholen ICT specialist	hoog

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Beroepshouding	De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar	hoog
	Leraren willen en kunnen samenwerken	hoog
Professionele cultuur	Implementeren en borgen collegiale consultatie	gemiddeld
	Invoeren teamteaching	hoog
	Ontwikkelen leerkracht portfolio	laag
Werving en selectie	Ontwikkelen van een competentieboekje	hoog
Introductie en begeleiding	Implementeren afspraken uit de CAO	hoog
	Beleid t.a.v. nieuwkomers ontwikkelen	laag
Taakbeleid	Invoeren afspraken nieuwe CAO	hoog
Collegiale consultatie	Invoeren collegiale consultaties	hoog
	Ontwikkelen port folio, persoonlijk dossier	gemiddeld
Persoonlijke ontwikkelplannen	Invoeren afspraken uit CAO	hoog
	Ontwikkelen format voor POP	laag
	Komen tot bekwaamheidsdossiers	gemiddeld
Het bekwaamheidsdossier	Afspraken uit CAO implementeren en borgen	hoog
	Komen tot een bekwaamheidsdossier	hoog
Intervisie	Komen tot professionele leerteams	laag
	Tijdsstructuur ontwikkelen	gemiddeld
Functioneringsgesprekken	Borgen cyclus functionerings en beoordelingsgesprekken	hoog
	Invoeren POP	laag
Beoordelingsgesprekken	Introductie opstellen teamfoto	hoog
	Invoeren nieuwe CAO afspraken	hoog
Professionalisering	Teamscholing HGW nadruk op groepsplannen	hoog
	Teamscholing omgaan met ParnsSys	hoog
	Teamscholing ICT als ondersteuning	hoog
Teambuilding	Vieren van successen	hoog
Verzuimbeleid	Borgen van een prettig werkklimaat	hoog
Groeperingsvormen	Klasdoorbekend instructie aanbieden	hoog
	Vorming van groepen flexibel houden	gemiddeld
Schoolklimaat	Vergroten ouderbetrokkenheid	hoog
Sociale en fysieke veiligheid	Nauw samenwerken met alle partijen binnen het gebouw teneinde de veiligheid te waarborgen	hoog
	Iedere leerkracht BHV-er maken	hoog
ARBO-beleid	Verbeterpunten RIE uitvoeren	hoog

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Interne communicatie	Borgen vergaderingen	hoog
	Verbeteren communicatie door verbetering ICT	hoog
Externe contacten	Verder implementeren inzet OKA	gemiddeld
	Regelmatig contact buurscholen onderhouden	gemiddeld
Contacten met ouders	Ouders nog meer betrekken bij de zorg onder andere door betrokkenheid bij ZBO	hoog
	Ouders uitnodigen voor informatieochtenden	hoog
	Verbeteren communicatie door betere inzet ICT	hoog
VVE	Borgen samenwerking VVE	hoog
	Gebruik gemeenschappelijk registratiesysteem (KIJK)	hoog
Verbeterpunten Financieel beleid	Afstoten dure contracten	hoog
	Inkrimpen formatie tot normaal aantal medewerkers	hoog
Kwaliteitszorg	Benoemen coördinator sociale en fysieke veiligheid	gemiddeld
	Borgen vier jaren cyclus	hoog
Vragenlijst Leraren	Integraal personeelsbeleid invoeren	hoog
	Schoolklimaat in algemene zin verbeteren	hoog
Vragenlijst Leerlingen	Beter luisteren naar wensen van de kinderen	hoog
	Instellen leerlingraad	hoog
	Leerlingen mer verantwoordelijk maken voor hun eigen werk	hoog
Vragenlijst Ouders	Verbeteren kwaliteitszorg	hoog
	Verbeteren communicatie naar ouders toe	hoog
	Ouders betrekken bij zorg	hoog

9 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 20ZB
School: IKC Buikslotermeer
Adres: Breedveld 7
Postcode: 1025 PZ
Plaats: Amsterdam

VERKLARING

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

Namens de MR,

naam

naam

functie

functie

plaats

plaats

datum

datum

handtekening

handtekening

10 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 20ZB
School: IKC Buikslotermeer
Adres: Breedveld 7
Postcode: 1025 PZ
Plaats: Amsterdam

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

naam

functie

plaats

datum

handtekening

handtekening
