

Schoolplan 2019-2023

OBS de Wezeboom
RUINERWOLD

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
1.4 Verwijzingen	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Kenmerken van de ouders	7
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	7
2.6 Risico's	7
2.7 Landelijke ontwikkelingen	8
3 Grote ontwikkeldoelen	10
3.1 Grote ontwikkeldoelen	10
4 Onderwijskundig beleid	11
4.1 De missie van de school	11
4.2 De visies van de school	12
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	12
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	12
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	12
4.6 Leerstofaanbod	13
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	13
4.8 Taalleesonderwijs	14
4.9 Rekenen en wiskunde	15
4.10 Wereldoriëntatie	15
4.11 Kunstzinnige vorming	16
4.12 Bewegingsonderwijs	16
4.13 Wetenschap en Technologie	16
4.14 Engelse taal	17
4.15 Les- en leertijd	17
4.16 Pedagogisch handelen	17
4.17 Didactisch handelen	18
4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	18
4.19 Klassenmanagement	19
4.20 Zorg en begeleiding	19
4.21 Afstemming	20
4.22 Extra ondersteuning	20
4.23 Talentontwikkeling	21
4.24 Passend onderwijs	21
4.25 Opbrengstgericht werken	22
4.26 Resultaten	22
4.27 Toetsing en afsluiting	23
4.28 Vervolgsucces	23
5 Personeelsbeleid	25

5.1 Integraal Personeelsbeleid	25
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	25
5.3 Organisatorische doelen	26
5.4 De schoolleiding	26
5.5 Beroepshouding	27
5.6 Professionele cultuur	27
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	27
5.8 Werving en selectie	27
5.9 Introductie en begeleiding	28
5.10 Taakbeleid	28
5.11 Collegiale consultatie	28
5.12 Klassenbezoek	28
5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	29
5.14 Het bekwaamheidsdossier	29
5.15 Intervisie	29
5.16 Functioneringsgesprekken	29
5.17 Beoordelingsgesprekken	30
5.18 Professionalisering	30
5.19 Teambuilding	31
5.20 Verzuimbeleid	31
5.21 Mobiliteitsbeleid	31
6 Organisatiebeleid	33
6.1 Organisatiestructuur	33
6.2 Groeperingsvormen	33
6.3 Het schoolklimaat	33
6.4 Veiligheid	33
6.5 Arbobeleid	34
6.6 Interne communicatie	34
6.7 Samenwerking	35
6.8 Contacten met ouders	35
6.9 Overgang PO-VO	36
6.10 Privacybeleid	36
6.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	37
7 Financieel beleid	38
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	38
7.2 Externe geldstromen	38
7.3 Interne geldstromen	38
7.4 Sponsoring	38
7.5 Begrotingen	39
8 Zorg voor kwaliteit	40
8.1 Kwaliteitszorg	40
8.2 Kwaliteitscultuur	40
8.3 Verantwoording en dialoog	41
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	41
8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	41
8.6 Wet- en regelgeving	41
8.7 Inspectiebezoeken	42
8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie	42
8.9 Vragenlijst Leraren	42
8.10 Vragenlijst Leerlingen	43

8.11 Vragenlijst Ouders	43
8.12 Evaluatieplan 2019-2023	43
9 Strategisch beleid	44
9.1 Strategisch beleid	44
10 Aandachtspunten 2019-2023	45
11 Meerjarenplanning 2019-2020	46
12 Meerjarenplanning 2020-2021	47
13 Meerjarenplanning 2021-2022	48
14 Meerjarenplanning 2022-2023	49
15 Formulier "Instemming met schoolplan"	50
16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	51

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Koersplan van Stichting Wolderwijs en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het toezichtkader 2017. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam (Cao-PO).

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Koersplan van Stichting Wolderwijs in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2019-2023. Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door de directie van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden en ouders hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. In de planperiode 2019-2023 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 actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

1.4 Verwijzingen

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen. De bijlagen zijn opgenomen in de paragrafen waarbij ze horen.

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Wolderwijs
Bestuurder:	Martijn Mulder
Adres + nummer:	Dijkhuizen 28
Postcode + plaats:	7961 AK Ruinerwold
Telefoonnummer:	0522-820000
E-mail adres:	info@wolderwijs.nl
Website adres:	www.wolderwijs.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	De Wezeboom
Directeur:	Chantal Jurjens
Adres + nummer.:	Schoolstraat 28
Postcode + plaats:	7961 NJ Ruinerwold
Telefoonnummer:	0522-481330
E-mail adres:	directeur.wezeboom@wolderwijs.nl
Website adres:	www.dewezeboom.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en de locatie coördinator. De directie vormt samen met de intern begeleider het managementteam (MT) van de school. Het team bestaat uit:

- 01 directeur
- 01 locatiecoördinator
- 08 deeltijd groepsleerkrachten
- 01 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 01 intern begeleider
- 01 onderwijsassistent
- 02 conciërges
- 01 schoonmaakster

Alle groepsleerkrachten zijn vrouw. Vakleerkracht bewegingsonderwijs is man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2019).

Per 1-9-2019	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		1	
Tussen 50 en 60 jaar		2	3
Tussen 40 en 50 jaar	1	1	
Tussen 30 en 40 jaar	2	4	
Tussen 20 en 30 jaar			1
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	3	8	4

Onze school heeft ervaren leerkrachten; we benutten hen voor de begeleiding van de wat jongere en nieuwe leerkrachten.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 52 leerlingen. Van deze leerlingen heeft bijna 2% een gewicht van 0.3. Het leerlingenaantal daalt heel licht. Wel zitten we ruim boven de prognoses. Er zitten ook leerlingen uit de omliggende dorpen op onze school. Ruinerwold is een dorp in de provincie Drenthe. (een plattelandsgemeente)

In algemene zin hebben wij de volgende aandachtspunten; Extra aandacht voor taalonderwijs en extra aandacht voor burgerschap (IPC)

2.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat in Oosteinde, een kleine plaats bij Ruinerwold. De ouders komen uit Oosteinde zelf, buitengebieden en omliggende dorpen.

Er zijn geen nieuwkomers op onze school.

Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend. Dit resulteert in een weging van bijna 2%.

Onze school heeft te maken met een relatief laag percentage gescheiden ouders: 6%.

De ouders zijn erg betrokken bij de school en de ontwikkeling van hun kinderen.

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
IPC	Geen mannelijke groepsleerkracht
Betrokkenheid leerkracht + ouders	Uitstraling gebouw
Laagdrempelig/open	Geen opvang
Pedagogisch klimaat	Kleine klassen
Kleinschalig	
Blijven vernieuwen	

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
IPC	Krimp
opvang kinderen	Klein team
Promotie uitbreiden omliggende dorpen	Te weinig IIn in de groep
Muziekonderwijs verbeteren	KC in Ruinerwold

2.6 Risico's

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal risico's voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. Hieronder beschrijven we de risico's per beleidsterrein en de voorgenomen maatregelen.

Risicoanalyse

I M P A C T						
K A N S		Verwaarloosbaar (1)	Minimaal (2)	Gemiddeld (3)	Maximaal (4)	Catastrofaal (5)
	Zeer klein (1)	Laag	Laag	Laag	Midden	Midden
	Klein (2)	Laag	Laag	Midden	Midden	Midden
	Middel (3)	Laag	Midden	Midden	Midden	Hoog
	Groot (4)	Midden	Midden	Midden	Hoog	Hoog
	Zeer groot (5)	Midden	Midden	Hoog	Hoog	Hoog

Risicoanalyse Onderwijskundig beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Didactisch handelen	Klein (2)	Minimaal (2)	Laag
Maatregel: <i>Klassenbezoeken. Leren van en met elkaar. Bespreken in IH vergaderingen</i>			

Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Leerkrachtentekort	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Veel aandacht voor eigen personeel om zo uitval te beperken.</i>			

Risicoanalyse Organisatorisch beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Door wegvallen van de fusiegelden geen 4 groepen kunnen formeren	Groot (4)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Werkdruk gelden goed inzetten. Bespreken met het team. Het team voorbereiden op een eventuele 3-combinatie.</i>			
Geen opvangmogelijkheden op locatie	Groot (4)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Als school profileren, positieve naam, goede kwaliteit, uitstekend pedagogisch klimaat.</i>			

Risicoanalyse Financieel/materieel beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Op dit moment hebben we het materieel goed voor elkaar en zien we geen risico	Zeer klein (1)	Verwaarloosbaar (1)	Laag
Maatregel:			

Risicoanalyse Kwaliteitsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
WMK wordt ingevoerd. Dit goed wegzetten en borgen.	Zeer klein (1)	Gemiddeld (3)	Laag
Maatregel: <i>WMK regelmatig agenderen en goed doel blijven beschrijven/benoemen.</i>			

2.7 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor passend onderwijs.
2. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen.

3. Ouders steeds meer partners van de school.
4. Aandacht voor 21st century skills: binnen IPC.
5. Inzet ICT in het lesprogramma met name voor rekenen.
6. De rol van de leraar wordt steeds meer een coachende rol.
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren.
8. Aandacht voor Wetenschap en technologie (binnen IPC).

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

	Streefbeelden
1.	Op onze school werken we met IPC
2.	Op onze school geven we rekenen met een digitale, adaptieve methode vanaf groep 5
3.	Op onze school hebben we de ontwikkeling van de leerlingen goed in beeld (school-groep-individueel)

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Missie-kern

Onze school is een openbare basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij willen kinderen voorbereiden op een toekomst waarvan wij nog niet weten hoe deze eruit zal zien. Wij willen de kinderen leren leren en besteden vooral aandacht aan de ontwikkeling van vaardigheden, begrip en kennis door middel van het werken met IPC. Leerlingen werken aan hun zelfvertrouwen en ontdekken volop hun eigen talenten. Het is daarbij onmisbaar dat kinderen ook begrip hebben voor elkaar. Zij leren zich verplaatsen in de belevingswereld van hun klasgenootjes en andere mensen, dichtbij en ver weg. Leren over normen en waarden, waarde(n)vol leren is daarbij onmisbaar.

Slogan en kernwaarden

Onze slogan is: Samen Uniek




Onze kernwaarden zijn:

- Passie
- Kansen
- Betrokkenheid
- Samenwerken
- Doelgericht
- Eigenaarschap

Onze parels

Onze school levert basiskwaliteit.

Naast deze basiskwaliteit werken we ook aan onze eigen kwaliteitsaspecten. Het meest trots zijn we op onze parels.

	Parel	Standaard
	Onze school is een IPC school.	OP1 - Aanbod
	Op onze school voelen leerlingen zich veilig, zijn taakgericht, gemotiveerd en werken samen.	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]
	Op onze school staat de kwaliteit hoog in het vaandel.	KA2 - Kwaliteitscultuur

Onze kernwaarden zijn:

Passie

Wij werken vanuit passie.

Kansen

Wij werken vanuit eigen kracht.

Betrokkenheid

Wij hebben oog voor elkaar

Samenwerken

Wij werken samen

Eigenaarschap

Wij voelen ons verantwoordelijk.

Doelgericht.

Wij werken doelgericht aan onze gezamenlijke doelen en onze eigen, zelfgekozen doelen.

4.2 De visies van de school

Onze school staat voor:

Professionele leerkrachten die leerlingen coachen en begeleiden in het zelfstandig, zelfredzaam en zelfverantwoordelijk zijn voor hun eigen leerproces, zodat zij zich optimaal kunnen ontplooien. Via stimulerende interactie leren wij de leerlingen om hun eigen gedrag te sturen en het beste uit zichzelf te halen.

Je mag zijn wie je bent!

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een openbare basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Wel bieden we ouders en leerlingen de mogelijkheid Godsdienst vormend onderwijs en Humanistisch vormend onderwijs te volgen vanaf groep 5. 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. Deze vaardigheden komen aan bod tijdens IPC. (persoonlijke doelen)

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
2.	We besteden aandacht aan de sociale emotionele ontwikkeling middels persoonlijke doelen
3.	We besteden aandacht aan actief burgerschap en integratie (IPC)

Beoordeling

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

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps(leerling) bespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen.
2.	Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3.	Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling
4.	We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect, dan volgt er actie.

Aandachtspunt	Prioriteit
We willen op zoek naar een beter passend LVS voor sociaal emotionele ontwikkeling.	gemiddeld

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier voor te bereiden op het opgroeien in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. 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.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

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

Beoordeling

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

Aandachtspunt	Prioriteit
Actualiseren van het beleidsplan Burgerschap en sociale cohesie aansluitend op het nieuwe curriculum.	gemiddeld

4.6 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe beiden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. Onze school biedt een onderwijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen
2.	Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen
3.	Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling
4.	Ons aanbod richt zich op actief burgerschap
5.	Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie
6.	Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs en de maatschappij

Beoordeling

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

4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. Alle methodes die we gebruiken zijn dekkend voor de kerndoelen. Daardoor borgen we dat we de kerndoelen ook daadwerkelijk behalen. Hetzelfde geldt voor de referentieniveaus. Ons uitgangspunt is, dat we de referentieniveaus realiseren door het gebruik van onderstaande methodes en gevalideerde toetsen (Cito).

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	IPC	Onderbouwd	
	Lijn 3	Methodegebonden toetsen (groep 3) Cito-toetsen	
	Staal	Methode gebonden toetsen (gr. 4 t/m 8) Cito-toetsen	
		Eindtoets	
Technisch lezen	Lijn 3	Methodegebonden toetsen (groep 3) Cito-DMT	
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Methode gebonden toetsen Cito-toetsen Begrijpend lezen	
		Eindtoets	
Spelling	Staal (+ methodiek José Schraven)	Methodegebonden toetsen (gr 4 t/m 8) Cito-toetsen Spelling	
		Eindtoets	
Schrijven	Klinkers		
Engels	Groove me	Methodegebonden toetsen	
Rekenen	Wereld in getallen (3-7) Pluspunt (8)	Methodegebonden toetsen (gr 3 t/m 8) Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	
		Onderbouwd (gr 1/2)	
		Eindtoets	
Geschiedenis	IPC		
Aardrijkskunde	IPC		
Natuuronderwijs	IPC		
Wetenschap & Techniek	IPC		
Verkeer	Wegwijs		
Tekenen	IPC		
Handvaardigheid	IPC		
Muziek	IPC		
Drama	IPC		
Bewegingsonderwijs	Bewegen in het basisonderwijs		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kwink		

Beoordeling

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

4.8 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 goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het allereerste begin. Daar waar nodig [als de LOVS-gegevens daar aanleiding voor geven] zetten we extra taal(lees)onderwijs op het rooster. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(les)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren).

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een taalbeleidsplan
2.	Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator
3.	We hebben normen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal

Beoordeling

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

4.9 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. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken moderne methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Per groep hebben we normen voor de Cito-toetsen vastgesteld
2.	We gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
3.	De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)

Beoordeling

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

Aandachtspunt	Prioriteit
Aanstellen van een rekencoördinator op school	gemiddeld

4.10 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 IPC 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 leefomgeving 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.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een moderne methode voor wereldoriëntatie; IPC
2.	We besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs
3.	Bij wereldoriëntatie (IPC) zorgen we voor transfer naar de onderdelen van taallesonderwijs en rekenen en wiskunde

Beoordeling

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

4.11 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze 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. Kunstzinnige vorming komt bij ons aan bod binnen IPC. 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).

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een cultuurcoördinator
2.	Teken-, handvaardigheid-, muziek- en dramalessen zijn geïntegreerd in IPC.

Aandachtspunt	Prioriteit
actualiseren van het cultuurbeleidsplan	gemiddeld

4.12 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen. De lessen bewegingsonderwijs worden gegeven door een vakleerkracht bewegingsonderwijs.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een speelleerlokaal voor de jongste leerlingen
2.	We besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding
3.	We beschikken over een vakleerkracht bewegingsonderwijs

Beoordeling

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

4.13 Wetenschap en Technologie

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 onderdeel. 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. Wetenschap en techniek is geïntegreerd in IPC.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een IPC coördinator
2.	We koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills
3.	Wetenschap en techniek is geïntegreerd in IPC

Beoordeling

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

4.14 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. Voor meerbegaafde

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We bieden structureel aandacht aan de Engelse taal (Groove me)
2.	Onze school biedt aan meerbegaafde leerlingen ook andere vreemde talen aan (keuzeprogramma)

Beoordeling

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

4.15 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 1 t/m 8: we werken met een continu-rooster en starten 's morgens om 8.30 uur en lunchen tussen 12.00 en 12.15 uur. Van 12.15 tot 12.30 uur hebben de leerlingen een korte pauze op school. 's Middags is er les van 12.30 – 14.00 uur. Voor groep 1 t/m 4 geldt dezelfde lestijden, alleen op woensdag hebben zij les van 8.30 – 12.00 uur. 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 voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. We werken vanuit een weekoverzicht en een dagvoorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

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

4.16 Pedagogisch handelen

Onze leraren hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. In onze lessen besteden we dan ook gericht aandacht aan de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Onze leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Bij ons op school kun je jezelf zijn. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

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

Beoordeling

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

4.17 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht. Op basis daarvan zorgen de leraren voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel, als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model Directe Instructie. Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door: actieve leerlingen en ondersteuning door de leraar (in evenwicht met uitdaging).

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor goed opgebouwde lessen
2.	De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
3.	De leraren geven directe instructie
4.	De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen
5.	De leerlingen werken zelfstandig samen
6.	De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
7.	De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
8.	De leraren zorgen voor differentiatie op aanbod, tijd, instructie en verwerking
9.	De leraren zorgen voor taakgerichtheid
10.	De leraren zorgen voor betrokkenheid
11.	De leraren geven feedback aan de leerlingen

Beoordeling

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

Aandachtspunt	Prioriteit
Meer halen uit differentiatie op aanbod, tijd, instructie en verwerking	gemiddeld
DIM opnieuw onder de aandacht brengen	gemiddeld

4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Naast zelfstandigheid vinden we

het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Autonomie en eigen verantwoordelijkheid betekenen niet, dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat “op maat”: leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2.	De leerlingen werken met dagtaken
3.	De leraren laten de leerlingen –waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen
4.	De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen

Beoordeling

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

Aandachtspunt	Prioriteit
Dagtaken opnieuw onder de loep nemen, bespreken en eventueel aanscherpen	laag

4.19 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.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2.	De leraren hanteren heldere regels en routines
3.	De leraren zorgen ervoor, dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn

Beoordeling

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

4.20 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en het LVS Viseon (sociale ontwikkeling). Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven. Naast het zorgplan beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt. We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend. Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (zorg-basis-plus) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

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

Beoordeling

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

Aandachtspunt	Prioriteit
We willen komen tot nog diepere analyses en het nog beter nagaan wat de effecten van de zorg zijn om de zorg nog beter te laten aansluiten bij de leerlingen.	hoog

4.21 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een plan op. In het plan onderscheiden we de zorggroep, basisgroep en plusgroep. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod, de verwerking en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel. Omdat "afstemming" (differentiatie) van het onderwijs op leerlingen niet eenvoudig is, monitort de school voortdurend of de leraren voldoende in staat zijn om hun onderwijs af te stemmen op de groep, de subgroepjes en de individuele leerlingen. Dit doen we m.b.v. de Quick Scan, de Schooldiagnose, vragenlijsten (leraren, ouders en leerlingen), maar ook via ons personeelsbeleid.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
2.	De leraren zorgen voor differentiatie bij de verwerking, het aanbod, de tijd en de instructie
3.	De leraren zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling
4.	De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) groepjes leerlingen (plus, basis, zorg)
5.	De leraren stemmen hun onderwijs af waar nodig op (de behoeften van) individuele leerlingen

Beoordeling

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

4.22 Extra ondersteuning

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling afwijkt van de

leeftijdsgenoten, schrijven we een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t. de specifieke vakken en de aanpak van de leraar (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school stelt een OPP op voor leerlingen die een eigen leerlijn hebben
2.	Het OPP wordt geschreven volgens een vast format
3.	Het OPP wordt 2 x per jaar geëvalueerd en (indien nodig) bijgesteld
4.	Het SOP beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

4.23 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden. Leerlingen kunnen hun specifieke talenten inzetten tijdens de lessen (IPC).

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen
2.	Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen
3.	Onze school heeft aandacht voor de ontwikkeling van de 21st century skills (IPC)

Beoordeling

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

4.24 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 hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel (SOP)
2.	Onze school biedt basisondersteuning
3.	De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen
4.	De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel

Beoordeling

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

Aandachtspunt	Prioriteit
meer inzetten van executieve functies in de groepen.	laag

4.25 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets hebben we een norm vastgesteld. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem ParnasSys. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB-er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

- Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren)
- Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen
- Meer automatiseren
- Methode-aanbod opplussen
- Differentiatie aanpassen

De schoolleiding en de IB-er monitoren vervolgens 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.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten
2.	We beschikken over schoolnormen voor de sociale resultaten
3.	De analyse van de toetsresultaten richt zich met name op de aanpassing van het lesgedrag van de leraren

Beoordeling

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

4.26 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (ParnasSys). We monitoren of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen tijdens de groepsbesprekingen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen. In het kader van de ononderbroken ontwikkeling stellen we jaarlijks een overzicht op van het aantal verlengers, het aantal zittenblijvers en het aantal leerlingen met een OPP (eigen leerlijn).

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken)
2.	De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken)
3.	De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken)
4.	De leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
5.	De leerlingen ontwikkelen zich ononderbroken
6.	De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
7.	De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

4.27 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LVS van Cito met een dult koppeling naar ParnasSys. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften. Ouders worden op de contactmomenten geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets. Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem
2.	Onze school beschikt over een toetskalender
3.	Onze school neemt de toetsen af conform de voorschriften
4.	Onze school informeert de ouders over de toetsresultaten
5.	Onze school neemt een eindtoets af in leerjaar 8
6.	Onze school geeft ouders een VO-advies.

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

4.28 Vervolgsucces

Onze school controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. We vergelijken daartoe onze adviezen met de plaats van de leerlingen aan het begin van VO-klas 3. We gebruiken daarbij de gegevens van Scholen op de kaart (resultaten – plaats in VO na 3 jaar). Op basis van een analyse stellen we ons beleid m.b.t. advisering VO –indien nodig- bij.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een heldere procedure voor de VO-advisering
2.	Jaarlijks worden de gegeven adviezen vergeleken met de plaats van de leerlingen in VO-3
3.	De school beschikt over een overzicht van gegeven adviezen en de plaats van de leerlingen in VO-3

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van ons bestuur richt zich, naast de uitwerking van de arbeidsvoorwaarden, op de ontwikkeling van de medewerkers. De kern is een samenhangend personeelsbeleid waarbinnen de professionele ontwikkeling van de werknemers en de ontwikkelingsdoelen van de organisatie systematisch en wederzijds op elkaar worden afgestemd.

De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van het bestuur en aan de vastgestelde competenties. De competenties en criteria waarop we ons richten zijn als onderdeel van ons IPB beleid vastgelegd in het Competentiebeleid. We gaan uit van de volgende competenties:

1. Interpersoonlijk competent
2. Pedagogisch competent
3. Vakinhoudelijk en didactisch competent
4. Organisatorisch competent
5. Competent in het samenwerken met collega's
6. Competent in het samenwerken met de omgeving
7. Competent in reflectie en ontwikkeling, 'de leraar als professional'

Door middel van de WMK kaarten worden daarnaast de volgende vaardigheden van onze medewerkers op school inzichtelijk gemaakt.

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

De vastgestelde criteria bij de hier boven genoemde acht vaardigheden zijn verdeeld naar start- basis- en vakbekwaam (conform de CAO Primair Onderwijs) en daarna vormgegeven in een kijkwijzer. Deze kijkwijzer is verwerkt in het instrument Mijnschoolteam (MST), waardoor we zicht hebben op de ontwikkeling van de individuele leraar en het team als geheel. MST gebruiken we bij de groepsbezoeken. De inhoud van de kijkwijzer staat niet alleen centraal bij de diverse groepsbezoeken, maar bij alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij de werk-, functionerings- en beoordelingsgesprekken.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een functionerende gesprekkencyclus
2.	We onderhouden onze bekwaamheden op een effectieve wijze
3.	Het personeelsbeleid richt zich m.n. op de ontwikkeling van het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren
4.	We beschikken over een competentieset voor leraren

Beoordeling

We streven naar uniform beleid voor wat betreft competentiescreening en -ontwikkeling. De verwachting is dat deze in 2019-2020 gestalte krijgt.

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren; zij beschikken over een pabo-diploma en zij dragen er zorg voor dat hun kennis en kunde actueel en op niveau blijft. Wolderwijs biedt allerlei professionaliseringsactiviteiten die deze ontwikkeling ondersteunen.

Af en toe komt het voor, dat er een leraar voor de groep staat die nog in opleiding is. In die situatie is er altijd een bevoegde en bekwame leraar aangewezen om de leraar in opleiding te begeleiden en coachen. Ook is deze bevoegde en bekwame leraar eindverantwoordelijk voor de groep.

Onze schoolleiders zijn geregistreerd in het schoolleidersregister. Daarnaast zijn zij in het bezit van een diploma voor schoolleider, soms aangevuld met een master en/of andere aanvullende opleidingen.

Het ontwikkelen van de bekwaamheid van leraren verloopt via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam.

Binnen de gesprekkencyclus is speciale aandacht voor de introductie, begeleiding en ontwikkeling van de start- en basisbekwame leraar, zodat deze zich op zorgvuldige wijze tot vakbekwame leraar ontwikkelt.

In de gesprekken vanuit de gesprekkencyclus en door middel van het persoonlijk ontwikkelingsplan, werkt de medewerker vervolgens gestructureerd aan het op peil houden en doorontwikkelen van de eigen vakbekwaamheid.

5.3 Organisatorische doelen

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uitziet.

Aanwezige specifieke taken en functies:

Intern begeleider

Locatiecoördinator

Taal-/leescoördinator

Meer- en hoogbegaafdheid specialist

IPC coördinator

ICT'er

NME coördinator

Cultuurcoördinator

Onderwijsassistent (tijdelijk voor 1 jaar)

Ons personeelsbeleid richt zich enerzijds op de ontwikkeling (m.n. pedagogisch-didactisch) van de leraren, en anderzijds op ontwikkeling in een taak en/of functie.

Aandachtspunt	Prioriteit
Rekencoördinator; op dit moment hebben we geen eigen rekencoördinator. We streven er naar binnen 4 jaar een eigen rekenco op te leiden.	gemiddeld

5.4 De schoolleiding

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

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

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

5.5 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.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
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 zijn om zichzelf te ontwikkelen

5.6 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de IB-ers, IPC coördinator en de taalcoördinator klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. 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 (onderdeel van het bekwaamheidsdossier). De schoolleider is geregistreerd schoolleider.

De PLG's borgen dat de leraren een actieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid.

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

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

5.8 Werving en selectie

We gaan bij werving van nieuwe medewerkers uit van de kaders die zijn vastgelegd in het Werving en Selectiebeleid als onderdeel van ons IPB-beleid. Omdat het aanbod van nieuwe leerkrachten zeer beperkt is vindt de werving de laatste jaren voornamelijk plaats uit het aanbod van invalkrachten en LIO stagiairs. De selectie geschiedt op basis van

de vastgestelde competenties (zoals vastgelegd in ons beoordelingsformulier). Daarnaast brengt de directeur meerdere klassenbezoeken aan de sollicitant waaruit blijkt wat er wel en/of niet beheerst wordt. Bij het sollicitatiegesprek met kandidaten die niet als invaller of LIO-er op school werkzaam zijn houden we een criteriumgericht interview dat gebaseerd is op onze competenties en criteria.

5.9 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een maatje en naast de uren duurzame inzetbaarheid een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie.

De nieuwe collega wordt op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de doelen van de school. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (competentieset), en dan met name de criteria die zijn gerelateerd aan de fase 'startbekwaam'. De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De lesobservaties (zie begeleidingsplan) worden uitgevoerd door de IB-er en de directeur. Om te bepalen of de nieuwe leraar zich in voldoende mate ontwikkelt naar basisbekwaam, gebruikt de school de kijkwijzer.

5.10 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. Als onderdeel van het IPB beleid zijn de uitgangspunten voor de taakverdeling van de werknemers vastgelegd in het "kaderplan Taakbeleid".

Het taakbeleid is het realiseren van een optimale afstemming tussen:

- het werk dat op school moet gebeuren (namelijk het takenpakket) en; -
- de kwaliteiten en de beschikbare tijd van het personeel (leerkrachten, o.o.p. en directie) van de school

De kwaliteit van het onderwijs is hierbij het uitgangspunt.

De taken van de school worden, bij voldoende draagvlak door het team, vastgelegd in het werkverdelingsplan van de school.

Schoolteams hebben per 1 augustus 2019 zeggenschap over:

- De verdeling van de te geven lessen en groepen over de individuele teamleden;
- De verhouding tussen lesgevendende taken en overige taken;
- De tijd die leraren nodig hebben voor het voor- en nawerk van de lessen;
- De tijd die onderwijsondersteunend personeel nodig heeft voor het werk binnen en buiten de klas;
- Weke taken worden uitgevoerd en de tijd en verdeling daarvan binnen de gestelde kaders;
- De momenten waarop er op school door werknemers pauze wordt genomen;
- De momenten waarop het team vindt dat werknemers aanwezig moeten zijn op school;
- De besteding van de werkdrukmiddelen

Het werkverdelingsplan wordt jaarlijks ter instemming voorgelegd aan de PMR. Na verkregen instemming van de PMR wordt het werkverdelingsplan definitief vastgesteld. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lessen of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken.

5.11 Collegiale consultatie

Elke leerkracht krijgt de mogelijkheid om eens per 2 jaar op collegiale consultatie te gaan. Deze collegiale consultatie staat in het teken van de persoonlijke ontwikkeling of de schoolontwikkeling. Vaak vindt dit buiten de eigen school plaats.

Ook intern kijken collega's bij elkaar om van elkaar te leren. Na afloop vindt er een kort gesprek plaats om de bevindingen met elkaar te bespreken.

Aandachtspunt	Prioriteit
Door het lerarentekort is vervanging vinden erg moeilijk.	hoog

5.12 Klassenbezoek

De directie en de IB-er leggen jaarlijks bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt de kijkwijzer gebruikt. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte ontwikkelafspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een

reflectief gesprek waarin nieuwe ontwikkelafspraken worden gemaakt en waarin het vervolg wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar een reflectieve vraag. De reflectieve vraag en het antwoord worden door de leraar gearchiveerd in het bekwaamheidsdossier en door de observator het personeelsdossier.

Aandachtspunt	Prioriteit
We zijn binnen Wolderwijs op zoek naar een cotan genormeerde vaardigheidsmeter. De verwachting is dat deze in schooljaar 2019-2020 gerealiseerd wordt.	gemiddeld

5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

Ieder jaar wordt voor heel Wolderwijs een startbijeenkomst voorbereid; deze wordt vervolgens in teamverband in de laatste week van de zomervakantie uitgevoerd.

Het doel van de bijeenkomst (kickstart) is om samen een inspirerende en motiverende start van de ontwikkeling als team en individu te realiseren. Het is de bedoeling dat het persoonlijk ontwikkelingsplan aan het eind van de bijeenkomst (zoveel mogelijk) helder is.

In de voorbereiding en uitvoering staat verbinding centraal:

- Organisatiebrede verbinding door de centrale voorbereiding, waarbij zowel enkele directeuren alsook de personeelsgeleding van de GMR vertegenwoordigd is.
- Verbinding in de school door de gezamenlijke kickstart van teamleden en directeur en de individuele- en teamdoelen die bij voorkeur in gezamenlijkheid worden besproken.
- Tot slot wordt het scholingsprogramma van Wolderwijs en de ontwikkelingsrichting van de school (de teamscholing) meegenomen in de doelen die uiteindelijk in het persoonlijk ontwikkelingsplan gesteld worden.

Doordat in de scholingsplannen de vertaling heeft plaatsgevonden van het strategisch beleidsplan is er sprake van een doorgaande lijn van de strategische doelen van Wolderwijs naar de individuele doelen in het persoonlijk ontwikkelingsplan van de werknemer.

Iedere werknemer is zelf verantwoordelijk voor het behalen van de doelen vanuit het ontwikkelingsplan. De leidinggevende kan hierin desgevraagd ondersteunen.

Aan het eind van het schooljaar delen we de ervaringen en de opgedane kennis in het team en vieren we het behaalde succes met het team. De output vanuit deze bijeenkomst wordt meegenomen in de plannen voor het nieuwe schooljaar.

5.14 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een bekwaamheidsdossier en beheren dit zelf.

Het bekwaamheidsdossier is toegankelijk voor zowel de werknemer als de leidinggevende.

In het bekwaamheidsdossier wordt het persoonlijk ontwikkelingsplan opgenomen, evenals de formulieren van functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken, de ingevulde kijkwijzers en de certificaten en diploma's die behaald zijn voor, en tijdens, de periode bij Wolderwijs.

5.15 Intervisie

We agenderen met regelmaat punten op de agenda waarbij we d.m.v. intervisie het agendapunt doorlopen. Naast dat we dit op eigen locatie doen, wordt dit ook tijdens de themavergaderingen gedaan i.s.m. De Rozebottel.

5.16 Functioneringsgesprekken

De gesprekkencyclus bestaat uit een driejarige cyclus, waarin in de eerste twee jaar een functioneringsgesprek gevoerd wordt en in het derde jaar een beoordelingsgesprek.

Het doel van het functioneringsgesprek is om uit te spreken wat er goed gaat in het functioneren, samen te reflecteren

op de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer, de uitvoering van de werkzaamheden, de werkrelatie, de bijdrage van de werknemer aan de schoolse ontwikkeling en om de eventuele ontwikkel- of verbeterpunten door te nemen. Het functioneringsgesprek is een tweezijdig gesprek.

Ieder jaar wordt tijdens dit gesprek een andere werkwijze toegepast. Het gesprek kan aan de hand van bijvoorbeeld een instrument (kernkwadranten, werkdrukspel) worden ingevuld of vanuit een andere werkvorm. De wijze waarop dit gebeurt, wordt in het directeurenoverleg besproken.

Onder andere de bevindingen vanuit de flits- en klassenbezoeken en het persoonlijk ontwikkelingsplan worden betrokken in de gesprekken.

Het functioneringsgesprek vindt twee jaar op rij (jaarlijks) plaats en de uitkomst van het gesprek wordt vastgelegd in het functioneringsformulier.

Er zijn twee soorten gesprekken waarmee gewerkt wordt. Het ene gesprek is gericht op de competenties, het andere gesprek kent een meer vrije vorm, waarvoor een op maat verslaglegging plaatsvindt. Als er aanleiding toe is kunnen ook tussentijdse functioneringsgesprekken worden gevoerd.

Het formulier wordt na afloop ondertekend door beide gesprekspartners en toegevoegd aan het bekwaamheidsdossier.

De Regeling Gesprekkencyclus ligt onder het functioneringsgesprek.

5.17 Beoordelingsgesprekken

De gesprekkencyclus bestaat uit een driejarige cyclus, waarin in de eerste twee jaar een functioneringsgesprek gevoerd wordt en in het derde jaar een beoordelingsgesprek.

Het doel van het beoordelingsgesprek is om het functioneren te bespreken aan de hand van de competenties. Dat wat positief is wordt besproken en de eventuele ontwikkel- of verbeterpunten worden benoemd en toegelicht en hierover worden nadere afspraken gemaakt. Onder andere de bevindingen vanuit de klassenbezoeken worden betrokken in het gesprek. Daarnaast is het doel dat er rechtspositionele maatregelen getroffen kunnen worden conform de cao.

Het beoordelingsgesprek is een eenzijdig gesprek; waarbij de medewerker natuurlijk wel de mogelijkheid heeft om te reageren.

Het formulier wordt na afloop ondertekend door beide gesprekspartners en toegevoegd aan het personeelsdossier.

De Regeling Gesprekkencyclus ligt onder het beoordelingsgesprek.

5.18 Professionalisering

Bij Wolderwijs staat ontwikkeling centraal; samen vormen wij een lerende gemeenschap waarin we oog hebben voor de uniciteit en ontplooiing van zowel de kinderen als onze medewerkers.

Het doel van de professionalisering is:

- Dat onze medewerkers voldoen aan de vereisten t.a.v. kennis en kunde, volgens de laatste ontwikkelingen en met het oog op de toekomst geschoold zijn;
- Dat wij telkens gestimuleerd worden tot verdere ontwikkeling in ons vakgebied;
- Dat wij onszelf blijven uitdagen en verder blijven groeien als persoon;
- Dat wij geïnspireerd raken en/of blijven;
- Dat wij zodanig ontwikkeld en opgeleid zijn dat we breed inzetbaar blijven op zowel de interne als externe arbeidsmarkt; wij hechten waarde aan het vergroten van de employability van onze medewerkers.

Naast de individuele en organisatiedoelstellingen is het uiteindelijk doel van ons professionaliseringsbeleid, dat onze leerlingen kwalitatief hoogwaardig onderwijs ontvangen en ons onderwijs klaar is voor de toekomst.

De strategische thema's voor de aankomende jaren (2019 - 2023) zijn onder andere:

- De Wolderwijs leergemeenschap
- Ontwikkelingsgericht denken
- Verrijkte leeromgeving

Verder verwachten we dat de volgende thema's ons professionaliseringsbeleid beïnvloeden:

- Organisatie van het onderwijs en de rol van leraar
- Onderzoek naar leerstrategieën en ontwikkeling van het brein bij kinderen
- Passend Onderwijs
- IKC-ontwikkeling 0 tot 12 jarigen
- Implementatie en doorontwikkeling ICT beleidsplan
- Auditopleiding directeuren
- De nieuwe functiebeschrijvingen voor leraar in de cao
- Kennisgroepen intern begeleiders, taal- en rekencoördinatoren, ICT, de plusklas en hoogbegaafdheid
- Leiderschapsontwikkeling

De persoonlijke ontwikkeling wordt vormgegeven in een persoonlijk ontwikkelingsplan. De realisatie en evaluatie van het persoonlijk ontwikkelingsplan staat centraal in het schooljaar en wordt besproken in de gesprekkencyclus.

Wolderwijs kent verschillende soorten scholing, zoals bijvoorbeeld de Wolderwijsacademie, teamscholing, individuele scholing, begeleiding en coaching, collegiale consultatie, video-interactiebegeleiding en co-teaching.

5.19 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk Organisatie en beleid) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team –naast de individuele scholing- ook samen scholing. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken regelmatig gezamenlijk koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De school organiseert momenten waarbij we gezellig samen zijn. Denk hierbij aan een gezamenlijk etentje.

5.20 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich zelf ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging via de vervangingsmanager van Top Drenthe waarbij de poolmanager op zoek gaat naar een vervanger. De ziekmelding wordt door de directeur in het personeelsinformatiesysteem (OSS) vastgelegd. Bij langdurig verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim (3 x per jaar) wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. De directeur onderhoudt regelmatig contact met de langdurig zieke werknemer en informeert of er re-integratie mogelijkheden zijn. Met P&O wordt overleg gevoerd over eventuele (externe) hulp om het herstelproces te ondersteunen. 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. Alle contacten met de zieke werknemer worden conform de daarover gemaakte afspraken in het Verzuimbeleid en de Wet Poortwachter in de Verzuimmanager vastgelegd. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt, worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig (eens per 6 weken) wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team. Als onderdeel van het IPB beleid zijn de procedures en de begeleiding van de zieke werknemers vastgelegd in het Verzuimbeleid.

5.21 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is onderdeel van het IPB beleid. Alle medewerkers die langer dan 7 jaar op eenzelfde school hebben gewerkt komen in principe in aanmerking voor mobiliteit naar een andere school. Daarnaast wordt er jaarlijks geïnventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Alle mobiliteitskandidaten kunnen hun wensen en voorkeuren aangeven en worden daarnaast in de gelegenheid gesteld om alvast een kijkje te nemen en kennis te maken met een andere school binnen onze stichting.

Door middel van een jaarlijkse vlootshow worden de wensen en behoeftes van de schoolteams geïnventariseerd. In het directieberaad wordt de vraag van de school en het aanbod van de competenties en vaardigheden van de

mobilitetskandidaten besproken. Op basis hiervan wordt de mobiliteit (overplaatsing van medewerkers naar een andere school) voor het volgende schooljaar bepaald.

Hiervoor zijn er meerdere doelstellingen waar rekening mee wordt gehouden.

Zo moeten de aanwezige vaardigheden van de werknemers over de scholen verdeeld worden, moet de beschikbare formatie van de school en aanstellingsomvang van de leerkrachten passend zijn en moeten de L11 coördinatoren met hun specifieke competenties op goede wijze ingezet worden.

Omdat we graag willen dat de medewerkers zich blijven ontwikkelen en breed inzetbaarheid zijn is er eveneens aandacht voor interne mobiliteit binnen de eigen school.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de tien scholen van Stichting Wolderwijs. De directie geeft –onder eindverantwoordelijkheid van de bestuurder 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 meerdere coördinatoren en een IB-er. Het MT wordt gevormd door de directie, de locatiecoördinator en de intern begeleider. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

6.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. We werken in combinatiegroepen. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen op drie niveau's. Bij sommige vakken kan het groepsverband worden doorbroken en werken kinderen op een eigen niveau.

6.3 Het 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 samen werken is. Iedereen moet zichzelf kunnen zijn. 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. De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school ziet er verzorgd uit
2.	De school is een veilige omgeving
3.	iedereen kan zich zelf zijn.
4.	We gaan respectvol om met elkaar en de omgeving
5.	De ouders ontvangen 2-wekelijks een nieuwsbrief

Beoordeling

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

6.4 Veiligheid

De school waarborgt de 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). Naast de incidentenregistratie beschikt de school over een ongevallenregistratie. De school analyseert jaarlijks de gegevens en stelt in overleg met het MT mogelijke verbeterpunt vast.

De school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels. Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt over een methode sociaal emotionele ontwikkeling. We hanteren de methode Kwink. De lessen worden structureel in elke groep gegeven.

Incidenten en ongevallen worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de directie betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten en ongevallen.

De ouders en de leraren worden 1 x per twee jaar bevraagd op veiligheidsaspecten. (WMK vragenlijsten). De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gevalideerd instrument. De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt over 2 BHV'ers.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen voelen zich veilig
2.	De leraren voelen zich veilig
3.	De ouders zijn tevreden over de veiligheidssituatie
4.	De school beschikt over veiligheidsbeleid
5.	De school bevraagt leerlingen, leraren en ouders systematisch over aspecten m.b.t. veiligheid
6.	De school hanteert een incidenten- en een ongevallenregistratie
7.	De school evalueert jaarlijks de incidenten en ongevallen aan de hand van de registraties

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

Aandachtspunt	Prioriteit
Actualiseren van het veiligheidsplan (Your safety net)	hoog

6.5 Arbobeleid

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

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

6.6 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. We zijn gericht op het creëren van betrokkenheid van de medewerkers op het werk en op de school om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur.

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. We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We werken met een vergadercyclus van één maand
2.	Het MT vergadert eens in de 6 weken
3.	De MR vergadert eens in de 6 weken
4.	We gebruiken effectieve middelen voor de communicatie; email, sharepoint, postvakken, memobord
5.	De OR vergadert 6x per jaar

Beoordeling

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

6.7 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties, en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. We werken daarnaast constructief samen met de overige scholen binnen Wolderwijs. Coördinatoren op de diverse terreinen hebben met regelmaat werkoverleg en/of studiebijeenkomsten, waarbij veel kennis en kunde wordt uitgewisseld. Van de overige scholen is de samenwerking met De Rozebottel het grootst. We hebben twee maal per jaar een themavergadering met beide teams en een overleg met beide MT's.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

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

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We overleggen structureel met voorschoolse voorzieningen
2.	We overleggen structureel met VO-scholen
3.	We betrekken ouders bij de overgang van hun kind naar een andere school
4.	We werken samen met diverse ketenpartners
5.	We werken samen met het SWV

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

6.8 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. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

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

Beoordeling

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

6.9 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. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

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

Beoordeling

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

6.10 Privacybeleid

Onze school beschikt over een privacyreglement waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers. En hoelang de gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We waarborgen de privacy van leerlingen en persoonsgegevens
2.	We beschikken over een privacyreglement
3.	We beschikken over afspraken over de leerlinggegevens
4.	We hebben de rechten van de ouders m.b.t. privacy beschreven

Beoordeling

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

Aandachtspunt	Prioriteit
Your saftey net aanvullen en actualiseren	hoog

6.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school beschikt niet over voorzieningen met betrekking tot de voor- en naschoolse opvang: Wij werken nauw samen met de Kindcentra in het dorp. De overdracht tussen opvang en onderwijs is afgestemd.

Doordat wij met een continurooster werken hebben wij geen tussenschoolse opvang nodig. Dit hebben we intern geregeld.

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Voorschoolse opvang is mogelijk bij de kindcentra in het dorp. Vervoer van en naar school is goed geregeld.
2.	Naschoolse opvang is mogelijk bij de kindcentra in het dorp. Vervoer van en naar school is goed geregeld.

7 Financieel beleid

7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in de (meerjaren)begroting, als financieel beleidsplan, van de stichting (zie bijlage). De bestuurder is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de beschikbare 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 (het koersplan) van de stichting en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, waaronder de gelden die voortkomen uit specifieke bekostigingsonderdelen. De bestuurder zorgt, in samenspraak met de directeuren, voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het bestuurbureau en het voeren van de basisadministratie is ondergebracht bij Onderwijsbureau Meppel.

Periodiek (gemiddeld vier keer per jaar) bespreken de bestuurder en de directeur van de school de financiële positie van de school. Het ziekteverzuim en de personeelsuitgaven maken onderdeel uit van deze gesprekken. Tevens wordt er drie keer per jaar een financiële schoolrapportage beschikbaar gesteld aan de directeur en heeft de directeur te allen tijde actueel inzicht in de financiële stand van zaken door middel van het webbased informatie- en administratiesysteem Tobias. Maandelijks wordt tevens het formatieoverzicht ter controle naar de directeur gestuurd. Deze controleert het overzicht op juistheid en volledigheid. Verschillen worden besproken met de afdeling P&O en indien nodig gecorrigeerd.

7.2 Externe geldstromen

Het Ministerie van OCW stelt bekostiging beschikbaar aan de hand van de scholen die vallen onder het schoolbestuur. Het gaat om verschillende soorten bekostiging, zoals personele bekostiging, materiële instandhouding, personeels- en arbeidsmarktbeleid, prestatiebox primair onderwijs, aanvullende bekostiging onderwijsachterstandenbeleid, bekostiging wegens samenvoeging en gelden van het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs. De bekostigingssoorten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de specifieke bekostigingsbudgetten besteedt zijn aan welke thema's. Van de regionale overheid (gemeente en/of provincie) ontvangt de school projectsubsidies voor o.a. schoolmaatschappelijk werk, cultuureducatie en muziekeducatie. De school verantwoordt zich over de juiste besteding van de gelden via de verschillende rapportages én op afroep door middel van het informatie- en administratiesysteem Tobias. Bij het Vervangingsfonds worden de kosten door ziekte of rechtspositioneel verlof gedeclareerd.

7.3 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een jaarlijkse vrijwillige bijdrage. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks (op de algemene ouderavond) legt de ouderraad financiële verantwoording af aan de hand van een jaarverslag en een financieel overzicht. Daarnaast wordt veelal de begroting voor het nieuwe jaar gepresenteerd.

Als er geld overblijft kunnen er, in overleg met de directeur, plannen gemaakt worden om bijvoorbeeld te investeren in (ontwikkel)materiaal.

7.4 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.

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.

7.5 Begrotingen

De (meerjaren)begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de bestuurder vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de bestuurder en de directeurs van de scholen. Dat betekent dat er in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan zonder dat deze zijn begroot. Schuiven met budgetten binnen de begroting is toegestaan, mits er geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement.

De bovenschoolse beleidsmedewerker financiën stelt jaarlijks, in overleg met de directeur, een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar (exploitatiebegroting) en stemt deze af met de bestuurder. In deze begroting zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleid van de school.

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeels(school)formatieplan op. Hierin wordt de inzet van middelen verantwoord met betrekking tot basisformatie, zorgformatie, arrangementen passend onderwijs, etc. Het personeels(school)formatieplan wordt besproken met de MR (in overleg met de afdeling P&O).

Onze school beschikt vervolgens over een meerjarenbegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en wordt 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 geven inzicht in de gedane én verwachte investeringen in onderwijsleerproducten, ICT, meubilair, apparatuur, etc. en 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.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

Onze school beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg: vanuit een meerjarenplanning beoordelen en verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze. Bovenschools hebben wij voor 4 jaar een schema gemaakt: 2 kaarten per jaar worden bovenschools uitgezet, iedere school vult dit aan tot 6 kaarten per jaar. Iedere 2 jaar wordt een school een interne audit afgenomen. Hiervan wordt een verslag met aanbevelingen gemaakt, welke worden opgenomen in een verbeterplan.

Daarnaast hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. De instrumenten die we inzetten voor kwaliteitszorg en integraal personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelsbeleid) leiden vrijwel altijd tot aandachtspunten. Samen met het team –en in het perspectief van onze streefbeelden en actuele ontwikkelingen- stellen we op basis daarvan verbeterpunten vast. Daarbij gaat het altijd om keuzes; we gaan uit van het principe: niet het vele is goed, maar het goede is veel. De gekozen verbeterpunten worden daarna verwerkt in het jaarplan en uitgewerkt door een projectgroep, een PLG of een werkgroep. De directie monitort de voortgang. Aan het eind van het jaar evalueren we de verbeterplannen en verantwoorden we ons over onze werkzaamheden in het jaarverslag.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

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

Beoordeling

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

8.2 Kwaliteitscultuur

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een heldere visie
2.	Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering
3.	De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het team
4.	De schoolleiding heeft zicht op de sterke kanten en de verbeterpunten van de leraren (en het team als geheel)
5.	De schoolleiding beschikt over een professionaliseringsplan (jaarlijkse update)

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

8.3 Verantwoording en dialoog

Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Planmatig wordt onze school geauditteerd, we organiseren een ouderpanel en beschikken over een leerlingenraad. Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze verbeterdoelen. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school stelt jaarlijks een jaarplan op
2.	Onze school stelt jaarlijks een jaarverslag op
3.	Onze school betreft haar stakeholders bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)

Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

8.4 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2017 de basiskwaliteit op 17 standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan. We zijn voornemens om de basiskwaliteit 1 x per twee jaar te meten met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

Daarnaast wordt op alle scholen van Wolderwijs 1 keer in de 2 jaar een interne audit afgenomen. Op die manier krijgen wij goed zicht op de kwaliteit van ons onderwijs, waardoor wij onze ontwikkelpunten helder in beeld hebben en naar aanleiding hiervan een plan van aanpak schrijven.

Beoordeling

De basiskwaliteit wordt een keer per twee jaar beoordeeld door directie en team.

8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten

8.6 Wet- en regelgeving

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

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie;
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt;
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie;

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

Beoordeling

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

8.7 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 6 februari 2017 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende). Er zijn nauwelijks tekortkomingen, en daar waar dat wel zo is, hebben we een plan van aanpak opgesteld.

Aandachtspunt	Prioriteit
Analyse van leerproblemen verbeteren om aard van de zorg vast te stellen	gemiddeld
Evaluatie van de effecten van de zorg specifieker	gemiddeld

Bijlagen

1. Rapportage inspectiebezoek

8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie

In maart 2019 hebben we een zelfevaluatie ingevuld.

Deze is door het MT ingevuld en door het hele team bekeken en aangevuld waar nodig. We scoren op alle onderdelen voldoende. Zicht op zorg blijft een aandachtspunt omdat we vinden dat we hierin verder kunnen ontwikkelen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	(ruim) voldoende

Aandachtspunt	Prioriteit
Zicht op zorg verdiepen.	gemiddeld

Bijlagen

1. Zelfevaluatie

8.9 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor Leraren (Scholen met Succes) is afgenomen in april 2018. De vragenlijst is gescoord door alle leraren (respons = 100%). De leraren zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Men geeft De Wezeboom een 8,11. (landelijk is dit 7,63)

Beoordeling

De vragenlijst voor leerkrachten wordt eens in de 2 jaar uitgezet. In het voorjaar 2019 maken we gebruik van de WMK- vragenlijst

Aandachtspunt	Prioriteit
Netheid binnen de school	laag

8.10 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor Leerlingen (Scholen met Succes) is afgenomen in april 2018. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 5, 6, 7 en 8. Het responspercentage was 100%. De leerlingen zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Gemiddelde score: 7,38. De kwaliteit van de school wordt ten aanzien van leerlingen niet alleen gemeten met behulp van een vragenlijst. Op onze school functioneert ook een leerlingenraad. De raad komt regelmatig bijeen onder leiding van de locatiecoördinator en bespreekt allerlei schoolaangelegenheden die samenhangen met de kwaliteit van de school.

Beoordeling

De vragenlijst voor de leerlingen worden eens in de 2 jaar uitgezet. De vragenlijst van voorjaar 2019 wordt uitgezet met de vragenlijsten uit WMK.

Aandachtspunt	Prioriteit
Toetsresultaten bespreken met de leerlingen	hoog
Waardering voor de vakken taal, lezen en rekenen	hoog

8.11 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders (Scholen met Succes) is afgenomen in april 2018. De vragenlijst is gescoord door ouders van de school. Het responspercentage was 79%. De ouders zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school: rapportcijfer 8,00 (landelijk = 7,56)

Beoordeling

De vragenlijst voor de ouders wordt eens in de 2 jaar uitgezet. In het voorjaar van 2020 wordt de vragenlijst van WMK uitgezet.

Aandachtspunt	Prioriteit
Muziekonderwijs	hoog

8.12 Evaluatieplan 2019-2023

Onze school beschikt over een meerjarenplanning.
Zie de bijlage.

Aandachtspunt	Prioriteit
Veiligheidsplan	hoog
Burgerschapsdocument	hoog

Bijlagen

1. Kwaliteitszorg
2. Meerjarenplanning

9 Strategisch beleid

9.1 Strategisch beleid

Stichting Wolderwijs beschikt over een Koersplan 2019-2023 (zie bijlage). Daarin worden de onderstaande aandachtspunten voor de scholen aangegeven.

Bijlagen

1. Koersplan 2019 - 2023

10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	Op onze school werken we met IPC	hoog
	Op onze school geven we rekenen met een digitale, adaptieve methode vanaf groep 5	hoog
	Op onze school hebben we de ontwikkeling van de leerlingen goed in beeld (school-groep-individueel)	hoog
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	We willen op zoek naar een beter passend LVS voor sociaal emotionele ontwikkeling.	gemiddeld
Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	Actualiseren van het beleidsplan Burgerschap en sociale cohesie aansluitend op het nieuwe curriculum.	gemiddeld
Rekenen en wiskunde	Aanstellen van een rekencoördinator op school	gemiddeld
Kunstzinnige vorming	actualiseren van het cultuurbeleidsplan	gemiddeld
Didactisch handelen	Meer halen uit differentiatie op aanbod, tijd, instructie en verwerking	gemiddeld
	DIM opnieuw onder de aandacht brengen	gemiddeld
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	Dagtaken opnieuw onder de loep nemen, bespreken en eventueel aanscherpen	laag
Zorg en begeleiding	We willen komen tot nog diepere analyses en het nog beter nagaan wat de effecten van de zorg zijn om de zorg nog beter te laten aansluiten bij de leerlingen.	hoog
Passend onderwijs	meer inzetten van executieve functies in de groepen.	laag
Collegiale consultatie	Door het lerarentekort is vervanging vinden erg moeilijk.	hoog
Klassenbezoek	We zijn binnen Wolderwijs op zoek naar een cotan genormeerde vaardigheidsmeter. De verwachting is dat deze in schooljaar 2019-2020 gerealiseerd wordt.	gemiddeld
Veiligheid	Actualiseren van het veiligheidsplan (Your safety net)	hoog
Inspectiebezoeken	Analyse van leerproblemen verbeteren om aard van de zorg vast te stellen	gemiddeld
	Evaluatie van de effecten van de zorg specifiek	gemiddeld
Quick Scan - Zelfevaluatie	Zicht op zorg verdiepen.	gemiddeld
Vragenlijst Leraren	Netheid binnen de school	laag
Vragenlijst Leerlingen	Toetsresultaten bespreken met de leerlingen	hoog
	Waardering voor de vakken taal, lezen en rekenen	hoog
Vragenlijst Ouders	Muziekonderwijs	hoog

11 Meerjarenplanning 2019-2020

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op onze school werken we met IPC
	Op onze school geven we rekenen met een digitale, adaptieve methode vanaf groep 5
	Op onze school hebben we de ontwikkeling van de leerlingen goed in beeld (school-groep-individueel)
Didactisch handelen	DIM opnieuw onder de aandacht brengen
Zorg en begeleiding	We willen komen tot nog diepere analyses en het nog beter nagaan wat de effecten van de zorg zijn om de zorg nog beter te laten aansluiten bij de leerlingen.
Passend onderwijs	meer inzetten van executieve functies in de groepen.
Klassenbezoek	We zijn binnen Wolderwijs op zoek naar een cotan genormeerde vaardigheidsmeter. De verwachting is dat deze in schooljaar 2019-2020 gerealiseerd wordt.
Veiligheid	Actualiseren van het veiligheidsplan (Your safety net)
Inspectiebezoeken	Analyse van leerproblemen verbeteren om aard van de zorg vast te stellen
Vragenlijst Leraren	Netheid binnen de school

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

12 Meerjarenplanning 2020-2021

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op onze school werken we met IPC
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	We willen op zoek naar een beter passend LVS voor sociaal emotionele ontwikkeling.
Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	Actualiseren van het beleidsplan Burgerschap en sociale cohesie aansluitend op het nieuwe curriculum.
Kunstzinnige vorming	actualiseren van het cultuurbeleidsplan
Didactisch handelen	Meer halen uit differentiatie op aanbod, tijd, instructie en verwerking
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	Dagtaken opnieuw onder de loep nemen, bespreken en eventueel aanscherpen
Collegiale consultatie	Door het lerarentekort is vervanging vinden erg moeilijk.
Vragenlijst Leerlingen	Toetsresultaten bespreken met de leerlingen
	Waardering voor de vakken taal, lezen en rekenen
Vragenlijst Ouders	Muziekonderwijs

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

13 Meerjarenplanning 2021-2022

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op onze school werken we met IPC
Vragenlijst Leerlingen	Waardering voor de vakken taal, lezen en rekenen

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

14 Meerjarenplanning 2022-2023

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op onze school werken we met IPC
Rekenen en wiskunde	Aanstellen van een rekencoördinator op school
Vragenlijst Leerlingen	Waardering voor de vakken taal, lezen en rekenen

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

15 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 18IJ
Naam: OBS de Wezeboom
Adres: Schoolstraat 28
Postcode: 7961 NJ
Plaats: RUINERWOLD

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 18IJ
Naam: OBS de Wezeboom
Adres: Schoolstraat 28
Postcode: 7961 NJ
Plaats: RUINERWOLD

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
