

Schoolplan 2019-2023

OBS De Vliegerdt
Abbenbroek

openbare basisschool

De Vliegerdt



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	9
3.1 Grote ontwikkeldoelen	9
4 Onderwijskundig beleid	10
4.1 De missie van de school	10
4.2 De visies van de school	11
4.3 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	13
4.4 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	13
4.5 Leerstofaanbod	14
4.6 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	14
4.7 Taalleesonderwijs	15
4.8 Rekenen en wiskunde	16
4.9 Wereldoriëntatie	17
4.10 Kunstzinnige vorming	17
4.11 Bewegingsonderwijs	18
4.12 Wetenschap en Technologie	18
4.13 Engelse taal	18
4.14 Les- en leertijd	19
4.15 Pedagogisch handelen	19
4.16 Didactisch handelen	19
4.17 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	20
4.18 Klassenmanagement	21
4.19 Zorg en begeleiding	21
4.20 Afstemming	22
4.21 Extra ondersteuning	22
4.22 Talentontwikkeling	23
4.23 Passend onderwijs	23
4.24 Opbrengstgericht werken	24
4.25 Resultaten	24
4.26 Toetsing en afsluiting	25
4.27 Vervolgsucces	25
5 Personeelsbeleid	27
5.1 Integraal Personeelsbeleid	27

5.2 Bevoegde en bekwame leraren	27
5.3 Organisatorische doelen	28
5.4 De schoolleiding	28
5.5 Beroepshouding	29
5.6 Professionele cultuur	29
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	30
5.8 Werving en selectie	30
5.9 Introductie en begeleiding	30
5.10 Taakbeleid	30
5.11 Collegiale consultatie	30
5.12 Klassenbezoek	30
5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	31
5.14 Het bekwaamheidsdossier	31
5.15 Intervisie	31
5.16 Functioneringsgesprekken	31
5.17 Beoordelingsgesprekken	32
5.18 Professionalisering	32
5.19 Teambuilding	32
5.20 Verzuimbeleid	32
5.21 Mobiliteitsbeleid	32
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	36
6.9 Overgang PO-VO	36
6.10 Privacybeleid	37
6.11 Voor- en vroegschoolse educatie	37
6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	37
7 Financieel beleid	39
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	39
7.2 Externe geldstromen	39
7.3 Interne geldstromen	39
7.4 Sponsoring	39
7.5 Begrotingen	39
8 Zorg voor kwaliteit	41
8.1 Kwaliteitszorg	41
8.2 Kwaliteitscultuur	41
8.3 Verantwoording en dialoog	42
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	42
8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	43
8.6 Wet- en regelgeving	43
8.7 Inspectiebezoeken	43
8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie	43
8.9 Vragenlijst Leraren	44
8.10 Vragenlijst Leerlingen	44

8.11 Vragenlijst Ouders	44
8.12 Evaluatieplan 2019-2023	44
9 Strategisch beleid	46
9.1 Strategisch beleid	46
10 Aandachtspunten 2019-2023	47
11 Formulier "Instemming met schoolplan"	49
12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	50

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de PRIMOVpr en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de beleidsterreinen beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act).

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

1.2 Doelen en functie

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

1.3 Procedures

Het schoolplan is opgesteld door de directeur van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie/visie(s) van de school en een bijdrage geleverd bij de nulmeting (via Quick Scan en vragenlijsten). 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 en hebben we verzameld in een groslijst (bijlage bij het schoolplan)

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	PRIMOVpr
Algemeen directeur:	Ingrid van Doesburg
Adres + nr.:	Gemeenlandsedijk Noord 26 a
Postcode + plaats:	3216 AG Abbenbroek
Telefoonnummer:	0181-391 044
E-mail adres:	info@primovpr.nl
Website adres:	www.primovpr.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Obs de Vliegerdt
Directeur:	Dhr. G.H.Heijden
Adres + nr.:	Achterweg zz 2c
Postcode + plaats:	3216 AB Abbenbroek
Telefoonnummer:	0181-662 559
E-mail adres:	vliegerdt@primovpr.nl
Website adres:	www.devliegerdt.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur. De directie vormt samen met de ib'er het managementteam (MT) van de school. Het team (n=11) bestaat uit:

- 6 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 intern begeleider
- 1 onderwijsondersteuner
- 1 administratief medewerker
- 1 conciërge
- 1 directeur

Alle medewerkers op de directeur na zijn vrouw. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-5-2019).

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	1	1	
Tussen 50 en 60 jaar	1	4	1
Tussen 40 en 50 jaar		1	1
Tussen 30 en 40 jaar			
Tussen 20 en 30 jaar		1	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	2	7	2

Op onze school werken louter ervaren leraren. Voor oudere leerkrachten zijn we bezig met het ontwikkelen van senioren beleid.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 58 leerlingen. Van deze leerlingen heeft 8% een gewicht: 1 leerling heeft een gewicht van 0,3 en 3 leerlingen een gewicht van 1,2. De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs hebben we beschreven in het document Kenmerken Leerlingen (zie bijlage). In dit document staan de kenmerken per groep beschreven en de consequenties voor de groep(en) en de school. Het leerlingenaantal van de school stijgt per 2018-2019. In algemene zin hebben wij, op grond van de kenmerken van de leerlingen, de volgende aandachtspunten:

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

2.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat in een klein dorp met onder andere sociale woningbouw, maar ook met koopwoningen. Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend (via intakegesprekken). De kengetallen laten zien dat onze school te maken heeft met een MBO-populatie of lager (84%). Ongeveer 3% van onze ouders is lid van een kerk. Een belangrijk kenmerk van de ouders is ook het percentage leerlingen met gescheiden ouders: 22%

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
* Resultaatgerichte school	* specifieke deskundigheid is lastig te organiseren in klein team
* Sterke zorgstructuur	*Leerkrachten moeite om passend onderwijs vorm te geven/zorgplicht/toenemende werkdruk
* Betrokken ouders	* Weinig aandacht voor burgerschap en sociale competentie
* Plichtsgetrouw en sterk team	* Te weinig leerlingen/leerkrachten

KANSEN	BEDREIGINGEN
* Ruimte over in ons pand	* Te kleine groepen
* Toenemende aandacht voor sociale ontwikkeling en eigenaarschap bij leerlingen	* Leeftijd personeel
* Team is bereid samen te werken met andere teams	* Oud gebouw
* Financiële positie van de stichting	* Ontwikkeling specifieke deskundigheid team

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
Hoge onderwijskwaliteit	Middel (3)	Catastrofaal (5)	Hoog
Maatregel: <i>Focus op lesgeven</i>			

Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Leerkrachten tekort	Groot (4)	Catastrofaal (5)	Hoog
Maatregel: <i>Scheppen van prettig werkklimaat</i>			

Risicoanalyse Organisatorisch beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Specifieke deskundigheid vergroten bij leerkrachten	Middel (3)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>Opleiden</i>			

Risicoanalyse Financieel/materieel beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Onderhoudskosten oud gebouw	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Zorgen voor goed en tijdig onderhoud</i>			

2.7 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor passend onderwijs en relatief hoog verwijzingspercentage SO/SBO binnen ons samenwerkingsverband Kindkracht
2. Leerkrachtentekort
3. Vergrijzing van het personeelsbestand
4. Veranderende arbeidsmarkt (en arbeidsethos)
5. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen en de sociale veiligheid
6. Ouders als partners van de school
7. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
8. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
9. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
10. Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen
11. IKC ontwikkeling
12. Aandacht voor Wetenschap en technologie
13. Aandacht voor duurzaamheid
14. Wetgeving m.b.t. privacy (AVG)

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

Voor de komende vier jaar hebben we een aantal grote ontwikkeldoelen (streefbeelden) vastgesteld. Deze ontwikkeldoelen (streefbeelden) vormen de focus voor ons handelen in de jaren 2019-2023.

Streefbeelden	
1.	Over 4 jaar kunnen de leerlingen aangeven welke eigen doelen ze willen halen
2.	Over 4 jaar zijn al onze leerlingen goed in rekenen en taal en halen ze de referentieniveaus 1F
3.	Over 4 jaar kunnen alle leerlingen gebruik maken van een kwalitatief buitenschools programma in het kader van de verlengde schooldag
4.	Over 4 jaar geven al onze leerkrachten expliciete directe instructies voor taal en rekenen





4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Op De Vliegerdt zijn we trots op ons pedagogisch klimaat en onze cultuur, waardoor kinderen op onze school zich veilig en vertrouwd voelen. In een sfeer van veiligheid, betrokkenheid, duidelijkheid en rust krijgt elk kind de ruimte om zich te ontwikkelen in de richting van drie doelen, te weten het aanleren van kennis en vaardigheden, burgerschapsvorming en persoonsvorming. We streven daarbij naar evenwicht tussen deze drie onderwijsdoelen om kinderen te kunnen begeleiden in hun ontwikkeling tot zelfstandige personen. Je thuis voelen, goede omgangsvormen, je best doen voor je eigen toekomst en leren van en met elkaar zijn onze basisprincipes.

Onze slogan is:

Obs De Vliegerdt; 'Een brede basis voor je toekomst!'

	Parel	Standaard
	Op de samenwerking met ouders	OP6 - Samenwerking
	De binding met de buurt	OP6 - Samenwerking
	De goede sfeer	SK1 - Veiligheid
	Hoe onze leraren onderling samenwerken	OP6 - Samenwerking

Onze kernwaarden zijn:

Betrokkenheid



We hebben hart voor de zaak

Openheid



We zijn gericht op onze omgeving

Respect



We zijn gericht op de ander

Zelfreflectie



We reflecteren op onszelf

Ambitie



We willen uitblinken

4.2 De visies van de school

Visie op leren

Op onze school wordt door de leerkracht heel gericht gestuurd op hoe kinderen kennis en vaardigheden verwerven, verwerken en toepassen in het dagelijks leven. Het betreft kennis en vaardigheden die kinderen nodig hebben in het voortgezet onderwijs en hun latere (werkende) volwassen leven. Ons onderwijs streeft drie doelen na, te weten het aanleren van kennis en vaardigheden, burgerschapsvorming en persoonsvorming. Tevens richten we ons op een goed evenwicht tussen deze drie onderwijsdoelen om kinderen te kunnen begeleiden in hun ontwikkeling tot zelfstandige volwassenen die vaardig, waardig en aardig zijn. Voor zichzelf, voor anderen en voor hun omgeving.

De hierboven genoemde uitgangspunten worden als volgt uitgewerkt:

- De leerkracht staat centraal.
- Kinderen komen op school om gemotiveerd te worden en te blijven om te leren en ontwikkelen.
- Instructie wordt gegeven volgens het model Explicite Directe Instructie (EDI)
- Kennis gaat vooraf aan vaardigheden.
- Kennis en vaardigheden worden doelgericht, herhaald en veelvuldig ingeoeft.
- Kennis en vaardigheden worden aangeboden in een betekenisvolle omgeving.
- Actuele strategieën worden toegepast door leerkrachten om aan te sluiten bij hoe kinderen leren en hoe het geheugen en de aandacht van kinderen werkt.
- Er wordt geleerd in een doorgaande leerlijn.
- Alle kinderen leren in een doorgaande lijn en halen de minimale einddoelen.
- We dagen leerlingen uit met behulp van "scaffolding". We bieden ondersteuning die steeds net boven het niveau van een leerling ligt, waardoor de leerling een hoger niveau kan bereiken.

Kwaliteitsindicatoren:

1. Het onderwijskundig concept van onze school past binnen de visie op leren.
2. De leraren werken vanuit het onderwijskundig concept van onze school.
3. We realiseren sociale opbrengsten die op of boven de gestelde doelen liggen.
4. Onze school scoort bij de interne jaarlijkse audit ten minste 3 van de 7 indicatoren van de inspectie goed. De andere 4 indicatoren zijn voldoende.
5. We realiseren leerwinst volgens de door ons gestelde doelen.
6. Onze school scoort bij de tweejaarlijkse externe audit ten minste 3 van de 7 indicatoren goed, de overige vier voldoende.

Visie op professionaliteit

Onze school is een lerende organisatie en teamleden zijn georganiseerd in plg's (professionele leergemeenschappen). In de plg's wordt voortdurend gewerkt aan het verbeteren van ons onderwijs, o.a. door gerichte feedback op het dagelijks handelen in de klas, gezamenlijk voorbereiden van lessen, gericht onderzoek om herkende problematiek op te lossen. Leerkrachten staan open voor het geven en ontvangen van feedback. Elke leerkracht werkt aan een jaarlijks persoonlijk ontwikkelingsplan (pop). Dit 'pop' wordt gemaakt op basis van de schoolontwikkeling en georganiseerde feedback van collega's en directie.

Teamleden zijn op de hoogte van de actuele ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en delen deze kennis met collega's. Teamleden zijn allemaal medeverantwoordelijk voor de doelstellingen van de school. De school verantwoordt zich regelmatig naar stakeholders (ouders, bestuur, gemeente, voortgezet onderwijs, voorschool).

Wij verwachten van onze leerkrachten dat:

- Zij werken volgens de visie op leren van PRIMOVpr.
- Focus ligt altijd op de verbetering van het onderwijs voor de leerlingen.
- Ontwikkeling is evidence-based en evidence-informed.
- Zij actief participeren in de professionele leerteams, waarin (wetenschappelijk) onderzoek het uitgangspunt is.
- Zij gericht onderzoek doen.
- Zij feedback en collegiale consultatie binnen en buiten de school organiseren.
- Zij werken aan gezamenlijke lesontwerp.
- Zij continu werken aan eigen ontwikkeling.
- Op de hoogte zijn van actuele ontwikkelingen binnen het onderwijs.
- Zij medeverantwoordelijk zijn voor het onderwijs binnen de hele organisatie.

- Zij verantwoording afleggen en verantwoordelijkheid nemen over werkwijze, keuzes, voortgang en resultaten.

Kwaliteitsindicatoren:

1. De professionals werken (samen) vanuit onderwijskundig leiderschap.
2. Er is een leer- en ontwikkelcultuur binnen de school.
3. De schoolleider heeft zicht op de kwaliteiten van individuele medewerkers en het team als geheel en stuurt hier bewust op.

Visie op organiseren

Op onze school wordt alles in het werk gesteld om de leerkrachten goed les te laten geven. Dat doe je met elkaar.

Scholen zijn opgebouwd uit PLG's

We zien we de school als plg. Alle plg's van PRIMOVpr werken gezamenlijk aan het verbeteren van onderwijs en hebben de integrale verantwoordelijkheid voor het succes van alle leerlingen. Lesgeven is de kern van ons werk. Het werk van de leerkrachten bepaalt immers in grote mate de leerprestaties van de kinderen. Instructie wordt dan ook altijd gegeven door leerkrachten. Doelen zijn de basis voor elke les, activiteiten vloeien voort uit de doelen. Ondersteunend personeel wordt ingezet voor begeleid inoefenen en verwerking. Ons curriculum is gebaseerd op de kerndoelen. Het gaat daarbij om het aanleren van kennis om de wereld om ons heen te begrijpen en om verder te kunnen leren, maar ook om de vaardigheden waarmee leerlingen die kennis in de praktijk kunnen toepassen. We besteden veel tijd aan het oefenen en automatiseren van de opgedane kennis. We ondersteunen kinderen om het stapje naar de zone van de naaste ontwikkeling te maken. Sommige kinderen hebben veel ondersteuning nodig, andere minder. Naarmate kinderen meer kennis en vaardigheden hebben, kunnen ze meer zelfstandig werken (scaffolding). ICT wordt ingezet als één van de hulpmiddelen bij het leren van kinderen. Leerkrachten leren kinderen samen te werken met name bij verwerkingsopdrachten (coöperatieve werkvormen).

Scholen maken onderdeel uit van een lokale community en dragen bij aan de regionale ontwikkeling

Alle scholen op Voorne-Putten zijn in het verleden binnen het samenwerkingsverband Kindkracht (geografisch) ingedeeld in zogenaamde ROK's, waarin de scholen van verschillende denominaties intensief samenwerken ten behoeve van passend onderwijs. De indeling in deze ROK's sluit naadloos aan bij de gezamenlijke samenwerkingsvisie van de vier schoolbesturen.

Scholen worden geleid door een meerkoppige directie

Goede schoolleiders zijn in de ogen van onze bestuurders cruciaal voor het inzetten en bewaken van de richting waarin de school zich ontwikkelt. Oog voor de wisselwerking tussen processen binnen en buiten de organisatie is daarbij essentieel. Voor onze besturen is de dialoog met schoolleiders over de visie op onderwijskwaliteit en de strategische koers van de organisatie vanzelfsprekend. Schoolleiders vervullen in hun visie een cruciale rol bij het realiseren van de onderwijskwaliteit en zijn verantwoordelijk voor de vertaling van het strategisch beleid binnen hun school of scholen.

De laatste jaren hebben wij onze visie op leiderschap verder verdiept onder meer door het onderzoek van Zenger & Folkman en Laker & Hill. Daarnaast verscheen er een uitgebreide studie van de Onderwijsraad met belangrijke aanbevelingen voor goed leiderschap op de scholen. Dit advies, genaamd "Een krachtige rol voor schoolleiders van de Onderwijsraad" opent als volgt: "Schoolleiders zijn van groot belang voor de onderwijskwaliteit. Over de jaren heen is het vak van schoolleider veranderd. De nadruk is steeds meer komen te liggen op het ontwikkelen en verbeteren van het onderwijs en het bieden van een goede werk- en leeromgeving aan leraren. Ook is de samenwerking met partijen buiten de school belangrijker geworden. De dagelijkse praktijk vraagt van schoolleiders meer aandacht voor leiderschap en minder voor management taken. Schoolleiders moeten daarbij in staat zijn tot strategisch denken en handelen."

Naast dit advies hebben we de volgende zaken in overweging genomen:

- positieve ervaringen met gedeeld leiderschap in de vorm van het meerschoolse directiemodel (senior directeur met locatieleiders);
- strategische personeelsplanning binnen een krappe arbeidsmarkt;
- belang van het binden (behouden) van onze goed gekwalificeerde directeuren en het ontwikkelen van jong talent binnen onze organisatie.

Dit heeft ertoe geleid dat we gedurende de komende periode de managementstructuur van de scholen verder zullen

aanpassen met als doel het effectief leiderschap te vergroten door onze ervaren directeuren zo strategisch mogelijk in te zetten en (jonge) talenten te herkennen en (in de praktijk) op te leiden. Hierdoor verwachten we twee belangrijke aanbevelingen uit het advies van de Onderwijsraad te kunnen realiseren: Het realiseren van een integraal systeem voor leiderschapsontwikkeling en schoolleiders gelegenheid bieden om de strategische rol vorm te kunnen geven.

De scholen worden ondersteund door het Onderwijskantoor VPR

Het Onderwijskantoor is erop gericht de scholen zo goed mogelijk te ontzorgen. Door intensieve samenwerking op alle gebieden willen we bereiken dat de bedrijfsvoering zo efficiënt en effectief mogelijk functioneert. We denken dan aan een sterker lerend vermogen door samenwerking (zowel horizontaal als verticaal), verhogen van de kwaliteit van processen, beperken van de kwetsbaarheid, efficiency door uniformiteit en schaalvoordelen, door specialisatie grotere innovatiekracht en deskundigheid, waardoor er nog beter ingespeeld kan worden op het ontzorgen van de scholen.

4.3 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

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

Onze ambities zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school heeft doelen vastgesteld voor de sociale competenties
2.	De leerlingen behalen sociale resultaten die ten minste in overeenstemming zijn met de gestelde doelen

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	3

4.4 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Onze visie luidt: leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden.

Goed burgerschap is hierbij essentieel. Burgerschap is het vermogen adequaat te handelen in een samenleving. Bij burgerschap heeft iemand het vermogen om bij te dragen aan de samenleving of aan sociale groepen. Dit doet hij door in verschillende situaties niet alleen zijn eigen belang en waarden, maar ook een algemener belang en algemene waarden na te streven. Burgerschap is dus eigenlijk sociaal competent gedrag in de samenleving. Het gaat om verantwoordelijkheid willen nemen.

Onze ambities zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school bevordert deelname aan en betrokkenheid op de samenleving
2.	De school bevordert kennis, houdingen en vaardigheden die nodig zijn voor participatie in de democratische rechtsstaat
3.	De school heeft een aanbod gericht op bevordering van sociale integratie en burgerschap, met inbegrip van het overdragen van kennis over en kennismaking met de diversiteit in de samenleving
4.	In het aanbod wordt een relatie gelegd met belangrijke maatschappelijke en actuele thema's

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
QS 15-16 team - Aanbod (actief) burgerschap en (sociale) integratie (Themaonderzoek)	3,28

Bijlagen

1. Burgerschap Obs De Vliegerdt

4.5 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden 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.	De aangeboden leerinhouden voor Nederlandse taal en Rekenen en wiskunde zijn dekkend voor de kerndoelen
2.	De leerinhouden voor Nederlandse taal en Rekenen en wiskunde worden aan voldoende leerlingen aangeboden tot en met het niveau van leerjaar 8
3.	De leerinhouden in de verschillende leerjaren sluiten op elkaar aan
4.	De leerinhouden voor Nederlandse taal en Rekenen en wiskunde zijn afgestemd op de onderwijsbehoeften van individuele leerlingen
5.	De school met een substantieel aantal leerlingen met een leerlingengewicht biedt leerinhouden aan die passen bij de onderwijsbehoeften van leerlingen met een taalachterstand

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3,07
QS 15-16 team - Activerende directe instructie	3,72
zomer 2014 2015 - Aanbod	3,28

Aandachtspunt	Prioriteit
De school met een substantieel aantal leerlingen met een leerlingengewicht biedt leerinhouden aan die passen bij de onderwijsbehoeften van leerlingen met een taalachterstand	hoog

4.6 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Schatkist	Cito-toetsen Taal voor kleuters (1-2)	
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)	
	Taal Actief	Cito-toetsen DMT groep 3/tm 8	
		Cito-eindtoets	
Technisch lezen	Veilig leren lezen Estafette	Veilig en vlot Vloeiend en vlot Cito-DMT AVI	
	Protocol Leesproblemen - Dyslexie		
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip XL	Toetsen Nieuwsbegrip Cito-toetsen Begrijpend lezen	
		Cito-eindtoets	
Spelling	Taal actief	Dictee taalactief Cito-toetsen Spelling	
		Cito-eindtoets	
Schrijven	Pennenstreken		
Engels	Our discovery island	Methodegebonden toetsen	
Rekenen	Alles Telt via Snappet 3.0	Methode toetsen Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	
		Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (1-2)	
		Cito-eindtoets	
Geschiedenis	Brandaan	Methodegebonden toetsen	
Aardrijkskunde	Meander	Methodegebonden toetsen	
Natuuronderwijs	Naut	Methodegebonden toetsen	
Wetenschap & Techniek	Techniek Torens Naut		
Verkeer	Jeugverkeerskrant	Methodegebonden toetsen Verkeersexamen	
Tekenen	Uit de kunst		
Handvaardigheid	Uit de kunst		
Muziek	Moet je doen		
Drama	Moet je doen		
Bewegingsonderwijs	Basislessen		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Goed gedaan	Scol signalering	
Woordenschat	Op woordenjacht	Cito woordenschat	

4.7 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het allereerste begin. Daartoe hebben we contact met voorschoolse voorzieningen. Op basis van informatie kunnen de leraren direct aan de slag met kinderen met een taalachterstand. Daar waar nodig [als de LOVS-gegevens daar aanleiding voor geven] zetten we extra taal(les)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.	De school is sterk gericht op de taalleesontwikkeling van de leerlingen
2.	In de groepen 1 en 2 wordt veel aandacht besteed aan geletterdheid, mondelinge taalvaardigheid en woordenschatonderwijs
3.	In de groepen 1 en 2 werken de leraren methodisch (gestructureerd) aan de taalontwikkeling
4.	In groep 3 wordt een goede methode voor aanvankelijk lezen gebruikt
5.	De leraren van groep 3 signaleren en interveniëren tijdig
6.	De school volgt de taalleesontwikkeling van de leerlingen met adequate middelen
7.	Het onderwijs in technisch lezen wordt gegeven tot en met groep 8
8.	De leraren besteden veel aandacht aan woordenschatonderwijs
9.	De taalleesontwikkeling wordt gevolgd op schoolniveau
10.	De leraren beschikken over voldoende expertise op het gebied van taal en lezen

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
QS Team 2018 - Taalleesonderwijs (Themaonderzoek)	3,81

4.8 Rekenen en wiskunde

Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS. Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken de toetsen in Snappet 3.0 (Alles telt en leerlijn) en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. Op basis van de uitslagen maken we (groeps)plannen.

Onze ambities zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school evalueert de leerresultaten
2.	De school werkt planmatig aan verbeteractiviteiten
3.	De school zorgt voor een opbrengstgerichte cultuur
4.	Het leerstofaanbod wordt aangeboden tot en met groep 8
5.	De school zorgt voor afstemming van de onderwijstijd op de leerling(en) en de groep als geheel
6.	De leraren zorgen voor een duidelijke uitleg
7.	De leraren geven blijk van hoge verwachtingen
8.	De leraren zorgen voor afstemming tussen leerresultaten en hun didactisch handelen
9.	De leraren zorgen voor actieve betrokkenheid van de leerlingen
10.	De leraren geven de leerlingen eigen verantwoordelijkheid voor hun leerproces
11.	De school zorgt voor een deugdelijke analyse van de resultaten van zorgleerlingen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
QS team 2017 - Rekenen en Wiskunde (Themaonderzoek)	3,63
QS team 2017 - Automatiseren Rekenen en Wiskunde (Themaonderzoek)	3,53
QS team 2017 - Opbrengstgericht werken (Rekenen en wiskunde) (Themaonderzoek)	3,8

4.9 Wereldoriëntatie

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

Onze ambities zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij beschikken over Naut, Meander en Brandaan, moderne methodes voor aardrijkskunde, geschiedenis, natuur, biologie en techniek
2.	Wij besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs
3.	De lessentabel verheldert hoeveel tijd er per groep besteed wordt aan de verschillende onderdelen van wereldoriëntatie
4.	Bij wereldoriëntatie zorgen we voor transfer naar de onderdelen van taallesonderwijs en rekenen en wiskunde

4.10 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. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderen 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.	Wij bieden onze leerlingen een compleet en samenhangend programma kijkkunst wat leerlingen in acht jaar kennis laat maken met alle aspecten van podiumkunst.
2.	We bieden onze leerlingen een compleet en samenhangend programma Doe Kunst dat voldoet aan de kerndoelen kunstzinnige oriëntatie. Door deelname aan dit programma ontwikkelen leerlingen hun creativiteit en leren zij zichzelf en de wereld beter kennen.

4.11 Bewegingsonderwijs

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

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs

4.12 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 vakgebied. Bij de activiteiten wetenschap en techniek leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen.

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij hanteren 'techniektorens', een methode voor wetenschap en techniek
2.	Wij koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills
3.	We beschikken over een techniekcoördinator

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
QS Team 2018 - Wetenschap en Techniek (Themaonderzoek)	3,01

Aandachtspunt	Prioriteit
De school waarborgt de kwaliteit van de toetsing aan het einde van het primair onderwijs t.a.v. Techniek (kwaliteitszorg)	hoog
De zorg voor kwaliteit van het vak Techniek is systematisch (kwaliteitszorg)	hoog
De school waarborgt de kwaliteit van de toetsing gedurende de schoolloopbaan van de leerlingen t.a.v. Techniek (kwaliteitszorg)	hoog

4.13 Engelse taal

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

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	In groep 1 t/m 8 besteden we structureel aandacht aan de Engelse taal (Our discovery island)

4.14 Les- en leertijd

Binnen onze stichtingen hebben alle leerlingen gemiddeld 950 uur les per schooljaar.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school stemt bij Nederlandse taal en Rekenen en wiskunde de hoeveelheid tijd voor leren en onderwijzen af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen
2.	Leraren werken doelgericht, ze weten wat ze willen bereiken.
3.	Leraren werken planmatig.
4.	Het rooster is zichtbaar voor de leerlingen, ze weten wat en wanneer.

4.15 Pedagogisch handelen

De basis van het pedagogisch handelen van onze leraren ligt in de volgende drie overlappende domeinen:

1. Kwalificatie, betreft het verwerven van kennis, vaardigheden en houding.
 2. Socialisatie (burgerschapsvorming), voorbereiden op een leven van een gemeenschap en kennismaken met tradities en praktijken.
 3. Subrectificatie (persoonsvorming), de vorming van de persoon (autonomie, verantwoordelijkheid, inhibitie, etc.).
- De balans tussen deze drie domeinen is belangrijk om kinderen te begeleiden in hun ontwikkeling tot zelfstandige volwassenen die vaardig, waardig en aardig zijn.

Onze leraren tonen pedagogisch begrip op de volgende terreinen:

1. Begrip door niet te (ver) oordelen, zodat de relatie overeind blijft en proberen te begrijpen wat er aan de hand is.
2. Begrip voor ontwikkeling: de leraren hebben kennis van de ontwikkeling van hun leerlingen en weten dat elke leerling uniek is.
3. Educatief begrip: de leraren kennen de motivatie van hun leerlingen, weten hoe ze tegenover het vak staan, wat ze kunnen en hoe ze erbij aan kunnen sluiten.
4. Opvoedkundig begrip: de leraren beseffen dat ze te maken hebben met leerlingen die aan het groeien zijn richting volwassenheid.

Uitgangspunten hierbij zijn: erkenning, jezelf zijn en de ander binnenlaten, vertrouwen, accepteren zonder (ver)oordelen.

Onze leraren geven voldoende ruimte aan autonomie, maar sturen ook bij waar en wanneer dat nodig is. Ze zorgen voor duidelijkheid, maken afspraken en geven duidelijke grenzen aan.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren geven de leerlingen positieve persoonlijke aandacht
2.	De leraren hebben vertrouwen in de wil van leerlingen om te groeien

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	3

4.16 Didactisch handelen

Lesgeven is de kern van ons werk. Doelen zijn de basis voor elke les, activiteiten vloeien voort uit de doelen. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model Expliciete Directie Instructie.

In dit model zijn de volgende principes verwerkt:

1. Dagelijkse herhaling van eerder geleerde.
2. Nieuwe stof wordt in kleine stapjes gepresenteerd en het oefenen wordt ondersteund.
3. Er worden veel vragen gesteld.
4. Leraren geen het goede voorbeeld en zijn model.
5. Scaffold worden geboden bij moeilijke taken, tijdelijke cognitieve ondersteuning.
6. Leerlingen worden begeleid bij het inoefenen van nieuw leermateriaal.
7. Er wordt gecontroleerd of leerlingen het echt begrepen hebben.
8. Leerlingen ervaren en tonen succes.
9. Leerlingen hebben ruimte om zelfstandig te oefenen.
10. De geleerde kennis wordt regelmatig geactiveerd.

Onze leraren hebben goed zicht op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Op basis van de onderwijsbehoeften zorgen de leraren voor gestructureerd onderwijs waarbinnen het aanleren van kennis en vaardigheden, burgerschapsvorming en persoonsvorming centraal staan.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren hebben hoge verwachtingen van de leerlingen en dragen dit uit
2.	De leraren zorgen voor een leeromgeving die functioneel, uitdagend en authentiek is (betekenisvol)
3.	Leraren zijn begeleider van leerprocessen en dagen leerlingen uit verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces
4.	De leraren motiveren de leerlingen goed voor hun werk
5.	De leraren hebben veel aandacht voor de basisvaardigheden
6.	De leraren besteden veel aandacht aan evaluatie en reflectie

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3
QS 15-16 team - Didactisch Handelen	3,42

Aandachtspunt	Prioriteit
Organiseren van scholing mbt expliciete directe instructie	hoog

4.17 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

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

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen hebben verantwoordelijkheid voor de organisatie van hun eigen leerproces die past bij hun ontwikkelingsniveau
2.	De leerlingen zijn actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
QS 15-16 team - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,39

Aandachtspunt	Prioriteit
Leerlingen leren verantwoordelijkheid te nemen voor de organisatie van hun eigen leerproces, passend bij hun ontwikkelingsniveau	hoog

4.18 Klassenmanagement

Klassenmanagement is de manier waarop de leraar zijn onderwijs organiseert.

Goede vakkennis is de basis voor goed klassenmanagement.

De leraren organiseren het onderwijs zo dat alle leerlingen actief en betrokken zijn en succesvol leren en ontwikkelen. De leraren zijn duidelijk, consequent en evenwichtig.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerkracht zorgt voor een opgewekte en betrokken houding
2.	De leerkracht zorgt dat leerlingen heldere afspraken en regels nakomen
3.	De leerkracht stelt heldere kwaliteitseisen aan het werk
4.	De leerkracht stelt veelvuldig controle van begrip vragen
5.	De leerkracht heeft overzicht over de groep
6.	De leerkracht spreekt bij ordeverstoringen in een vroegtijdig stadium de leerlingen aan

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Klassenmanagement 2016 - Klassenmanagement 2016	3,58

4.19 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 SCOL (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 (zie bijlage).

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 (zie bijlage).

We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen

(2x per jaar, na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (basis-meer-weer) 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 school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
2.	Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens, bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen
3.	De school voert de zorg planmatig uit
4.	De school gaat de effecten van de zorg na
5.	De school gebruikt de informatie van scholen en instellingen waar de leerlingen vandaan komen voor de begeleiding van de leerlingen
6.	De school maakt beredeneerde afwegingen bij de doorstroom van leerlingen binnen de school
7.	De school begeleidt de ouders/verzorgers en de leerlingen bij de keuze voor het vervolgonderwijs
8.	De school signaleert vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben
9.	De school betreft de ouders/verzorgers van leerlingen bij de zorg van hun kind
10.	De school waarborgt de structurele samenwerking met ketenpartners waar noodzakelijke interventies op leerlingniveau haar eigen kerntaak overschrijden

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3,3

Bijlagen

1. School ondersteunings profiel

4.20 Afstemming

Afstemming vindt plaats binnen het pedagogisch en didactisch handelen van onze leraren. Binnen ieder leerdoel wordt steeds opnieuw afgestemd en de mate van ondersteuning bepaald.

Naast afstemming met leerlingen vinden wij afstemming met ouders erg belangrijk. Er is wat dat betreft sprake van een educatief partnerschap.

Naast afstemming met leerlingen en ouders stemmen wij ook af met het voortgezet onderwijs en de voorschoolse educatie.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren stemmen de instructie en verwerking af op de verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen
2.	De leraren analyseren de vorderingen van de leerlingen om vast te stellen wat de aanpassingen van het aanbod en/of het onderwijsleerproces moeten zijn voor de groep

4.21 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.	et OPP wordt 2 x per jaar geëvalueerd en (indien nodig) bijgesteld
3.	Het SOP beschrijft wat we verstaan onder extra ondersteuning

4.22 Talentontwikkeling

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

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school beschikt over kennis met betrekking tot het onderwijs aan de best presterende leerlingen
2.	De school zorgt voor groepsoverstijgende manieren om tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften van de best presterende leerlingen
3.	De school volgt en analyseert de ontwikkeling van de best presterende leerlingen
4.	De schoolleiding heeft zicht op de competenties van de leraren met betrekking tot de omgang met de best presterende leerlingen
5.	De school besteedt aandacht (extra) zorg en begeleiding met betrekking tot de best presterende leerlingen
6.	De school pleegt kwaliteitszorg met betrekking tot de best presterende leerlingen

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
QS Team 2018 - De best presterende leerlingen - Talentontwikkeling	3,63

4.23 Passend onderwijs

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

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

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

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	3

4.24 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 (zie Bijlage Toetsen en Normen). 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 voeren vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren, of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leraren worden ook gekoppeld (collegiale consultatie) om good practice op te doen.

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 is normgerelateerd
4.	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)

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit team 2018 - OP2: Zicht op ontwikkeling	3,81
QS team 2017 - Opbrengstgericht werken (Rekenen en wiskunde) (Themaonderzoek)	3,8

4.25 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). Met betrekking tot verlengen en zittenblijven hebben we normen opgesteld. Voor verlengen is dit 12% (groep 1 en 2) en voor zittenblijven 3% (groep 3 t/m 8).

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De resultaten van de leerlingen aan het eind van de basisschoolperiode liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht
2.	De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat mag worden verwacht
3.	De resultaten van de leerlingen voor Nederlandse taal en Rekenen en wiskunde liggen op tussenmomenten tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht
4.	Leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
5.	De leerlingen doorlopen in beginsel de school binnen de verwachte periode van acht jaar
6.	De adviezen van de leerlingen voor het vervolgonderwijs zijn in overeenstemming met de verwachtingen op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	3,75
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	3

4.26 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 de LVS ParnasSys. Voor een toetsoverzicht: zie vakkenoverzicht. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden op de rapportenavonden geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (Route 8). Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids.

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

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

4.27 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.	De school beschikt over een overzicht van gegeven adviezen en de plaats van de leerlingen in VO-3

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen] (OR3)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
De school analyseert of de eindresultaten en de eerder gegeven schooladviezen in overeenstemming zijn met de loopbaan van de leerlingen	hoog

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

PRIMOvpr en Stichting Samenwerkingsscholen Voorne-Putten zijn verantwoordelijk voor het best mogelijke onderwijs met adequate opbrengsten. Daar hoort bij dat medewerkers zich optimaal kunnen ontwikkelen en onder optimale omstandigheden bijdragen aan deze processen kunnen leveren. De beschikbare middelen moeten op een effectieve en verantwoorde wijze worden ingezet ter realisatie van deze opdracht.

Goed werkgeverschap krijgt vorm in het personeelsbeleid en staat in dienst van de onderwijskwaliteit. Het is de taak van het bestuur om de voortdurende ontwikkeling van de organisatie richting te geven.

In een organisatie speelt personeelsbeleid op verschillende niveaus een rol. Binnen de visie en de strategie van onze stichtingen is dit in grote lijnen vorm gegeven. Uiteindelijk wordt deze visie concreet gemaakt en in samenspraak met directeuren toegepast binnen de organisatie. De inspanning van alle partijen in de organisatie, bestuurder, directeur, leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel, is belangrijk om te komen tot een goede inrichting en uitvoering van personeelsbeleid.

Integraal personeelsbeleid is de afstemming van de competenties van de personeelsleden met de doelen van de school. Onder die competenties vallen kennis, houding en vaardigheden.

Voor de school moet eerst duidelijk zijn welke kennis, houding en vaardigheden noodzakelijk zijn om de doelen te bereiken. Die noodzakelijke competenties moeten dan gekoppeld worden aan de kwaliteiten, mogelijkheden en wensen van de medewerkers. De doelstellingen van de school zijn dus het kader voor het personeelsbeleid.

Integraal personeelsbeleid is gericht op resultaten en op de toekomst. Het effectief benutten van de kwaliteiten heeft een positief effect op het onderwijskundig proces en draagt zo bij aan kwaliteitsverbetering van het onderwijs.

De algemene arbeidsduur van de werknemer, die is benoemd of is aangesteld in een voltijd normbetrekking, bedraagt 1659 uur op jaarbasis, uitgedrukt in de werktijdfactor 1. Met het in acht nemen van de CAO-PO 2018-2019 is er afgesproken dat de leerkrachten 940 lesgebonden uren per schooljaar werken, de overige uren zijn niet-lesgebonden.

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

Omschrijving	Resultaat
QS MT 2017 - Integraal Personeelsbeleid	3,55

Bijlagen

1. IPB handboek A
2. IPB handboek B
3. IPB handboek C

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Het is uitgesloten dat een leraar op onze school werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders. Ten aanzien van het bijhouden van de

bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering. Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld (zie hoofdstuk Personeelsbeleid). Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. De grote kijkwijzer geeft ons inzicht in de mate van bekwaamheid van de leraar. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister. Tenslotte werken alle betrokkenen met een bekwaamheidsdossier. Zie de paragraaf Bekwaamheidsdossier voor de inhoud daarvan.

5.3 Organisatorische doelen

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

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2018-2019	Gewenste situatie 2022-2023
1	Aantal personeelsleden	10	12
2	Verhouding man/vrouw	1-9	3-9
3	LA-leraren	5	5
4	LB-leraren	1	2
5	Aantal IB'ers	1	1
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren	0	0
7	Opleiding schoolleider	0	0
8	ICT-specialisten	1	1
9	Onderwijsondersteuners	1	0
10	Taalspecialisten	1	1
11	Gedragsspecialist	0	1
12	Specialist Wereldoriëntatie	0	0
13	Techniek coördinator	0	1

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2019-2023) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken. Voor wat betreft de LB-leraren hebben we de wens om de volgende specialisatie te creëren: een gedragsspecialist (Master SEN). Momenteel (2019) beschikken we over de volgende LB-functie: lb'er (1x)

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 ontwikkelt (innovatief) beleid op grond van strategische keuzes
2.	De schoolleiding kan beleid operationaliseren en implementeren
3.	De schoolleiding geeft teamleden voldoende ruimte
4.	De schoolleiding communiceert in voldoende mate en op een goede wijze met het team
5.	De schoolleiding stimuleert eigen initiatieven van teamleden
6.	De schoolleiding heeft vertrouwen in het kunnen van de teamleden
7.	De schoolleiding heeft een doelmatig systeem voor beheer en organisatie opgezet
8.	De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken adequaat

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
QS Team 2018 - De schoolleiding	3,91

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.	Leraren handelen conform de missie en de visie van de school
2.	Leraren voeren genomen besluiten loyaal uit
3.	Leraren stellen zich collegiaal op
4.	Leraren voelen zich (mede)verantwoordelijk voor de school als geheel
5.	Leraren werken met anderen samen
6.	Leraren zijn actief betrokken op de vergaderingen
7.	Leraren zijn bereid zich (voortdurend) te ontwikkelen
8.	Leraren zijn in staat te reflecteren op hun handelen

5.6 Professionele cultuur

Onze school is een plg. De plg's werken gezamenlijk aan het verbeteren van onderwijs en hebben de integrale verantwoordelijkheid voor het succes van onze leerlingen.

Gerichte feedback op het dagelijks handelen in de klas, gezamenlijk voorbereiden van de lessen, gericht onderzoek om herkende problematiek op te lossen staan centraal de plg's.

Iedere leraar maakt jaarlijks een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Deze pop wordt gemaakt op basis van de schoolontwikkeling en georganiseerde feedback van collega's en directie.

Onze leraren zijn op de hoogte van de actuele ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en delen deze kennis met collega's. Ieder teamlid is medeverantwoordelijk voor (het behalen van) de doelstellingen van de school.

Wij verwachten van onze leerkrachten dat:

- Zij werken volgens de visie op leren van de onderwijsgroep.
- De focus altijd op de verbetering van het onderwijs voor de leerlingen ligt.

- Ontwikkeling evidence-informed is en gericht op de taxonomie van Dufour.
- Zij actief participeren in professionele leerteams, waarin (wetenschappelijk)onderzoek het uitgangspunt is.
- Zij gericht onderzoek doen.
- Zij feedback en collegiale consultatie binnen en buiten de school organiseren.
- Zij werken aan gezamenlijk lesontwerp.
- Zij continu werken aan de eigen ontwikkeling.
- Zij op de hoogte zijn van actuele ontwikkelingen binnen het onderwijs.
- Zij medeverantwoordelijk zijn voor het onderwijs binnen de hele organisatie.
- Accountability.

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de pabo HRO de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïventariseerd welke leerkracht een stagiaire of eventueel een LIO'er in de klas wil begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de pabo's. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van het MT en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel (zie de grote kijkwijzer). Oud leerlingen die een maatschappelijke stage (30 uren) moeten vervullen kunnen bij ons aankloppen voor een stageplek. In overleg met de teamleden kijken we wat de meest geschikte plek/groep is voor de stagiair.

5.8 Werving en selectie

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

5.9 Introductie en begeleiding

Nieuwe startende leraren krijgen een mentor en naast de uren duurzame inzetbaarheid een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie. De mentor voert het introductiebeleid (zie Regeling Introductie en begeleiding) uit, waarbij het speerpunt ligt op de bespreking van de competentieset. Daarmee wordt de nieuwe collega 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 mentor, de IB-er en de directeur. Om te bepalen of de nieuwe leraar zich in voldoende mate ontwikkelt naar basisbekwaam, gebruikt de school het instrument 'grote kijkwijzer'.

5.10 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. We hebben daarbij gekozen voor het overlegmodel. 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. Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden.

5.11 Collegiale consultatie

Collega's komen bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde doelen van de school (c.q. de competenties en criteria) worden waargemaakt. In vergaderingen wordt een rooster opgesteld voor deze consultaties. Per jaar wordt beslist welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden. De consultaties worden gevoerd aan de hand van (onderdelen) van de grote kijkwijzer of de kijkwijzer effectieve instructie.

5.12 Klassenbezoek

De directie en de IB-er leggen jaarlijks –conform een opgesteld rooster, zie bijlage- 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 prestatie-afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar een reflectieve vraag. De reflectieve vraag en het antwoord worden door de leraar gearchiveerd in het bekwaamheidsdossier en door de observator in het personeelsdossier in de map van de betreffende leerkracht.

5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op de grote kijkwijzer. Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, voert een doelstellingengesprek met collega's en vult daarna het POP (volgens format) in. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's. Naast het POP werken we met persoonlijke actieplannen (kort lopende plannen) en prestatie-afspraken: "smart" geformuleerde doelstellingen voor de korte termijn. POP's, PAP's en prestatie-afspraken worden gearchiveerd in het bekwaamheidsdossier van de leraar en komen aan de orde bij de klassenbezoeken en de flitsbezoeken.

5.14 Het bekwaamheidsdossier

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

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

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

Aandachtspunt	Prioriteit
Ontwikkelen portfolio, als bijlage bij het bekwaamheidsdossier	gemiddeld

5.15 Intervisie

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

5.16 Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. We beschikken over een Regeling Functioneringsgesprekken (zie bijlage). Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker (met daarin de competentieset) centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, mobiliteit en de mate van bekwaamheid (start-, basis- of vakbekwaam) van de leraar.

5.17 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een Regeling Beoordelingsgesprekken (zie bijlage). De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een T- naar een V-benoeming. Ook wordt er 1 x per 3 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel (grote kijkwijzer) gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders, en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. De directie geeft tevens een oordeel over de mate van bekwaamheid van de leraar: start-, basis- of vakbekwaam. Op basis van alle beoordelingen stelt de directie een teamfoto op. Na bespreking en analyse daarvan worden er schoolverbeterpunten vastgesteld.

5.18 Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentie set en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team 2 x per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering.

Gevolgde teamscholing 2015-2019

Jaar	Thema	Organisatie
2015-2019	BHV	112-BHV
2015	Handelingsgericht werken - Woordenschat	Animaz

Gevolgde persoonlijke scholing 2015-2019

Thema	Organisatie	Aantal medewerkers
Kwaliteitszorg		2
Opleiding schoolleider	Via Vinci	1

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. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken elke ochtend voor schooltijd gezamenlijk koffie of thee en tussen de middag lunchen we zo mogelijk gezamenlijk en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren (briefing). Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje aan het eind van het jaar.

5.20 Verzuimbeleid

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

5.21 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door het bovenschools management (zie bijlage). Aan het eind van ieder schooljaar (april) wordt geïventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de 22 scholen van de stichting PRIMOVpr. De directeur geeft, onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting, leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid en wordt bijgestaan door een IB'er. 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. Er worden altijd combinatieklassen gevormd. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij Rekenen en Lezen wordt in incidentele gevallen het klassenverband, indien noodzakelijk, doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau rekenen of lezen.

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 samenwerken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken.

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen en het personeel voelen zich aantoonbaar veilig op school
2.	De leerlingen tonen zich betrokken bij de school
3.	Het personeel voelt zich betrokken bij de school
4.	De leerlingen en het personeel tonen in gedrag en taal ook buiten de lessen respect voor elkaar
5.	De leerlingen, het personeel en de ouders/verzorgers ervaren dat de schoolleiding positief bijdraagt aan het schoolklimaat
6.	De school heeft inzicht in de veiligheidsbeleving van leerlingen en personeel en in de incidenten die zich op het gebied van sociale veiligheid op school voordoen
7.	De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op het voorkomen van incidenten in en om de school

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
schoolklimaat 2017 - Schoolklimaat	3,53

6.4 Veiligheid

PRIMOVpr en Stichting Samenwerkingscholen Voorne-Putten beschikken over een Handboek behorende bij het Veiligheidsplan (bestaande uit protocollen) en het Arbobeidsplan.

Één keer per drie jaar worden leerlingen, ouders en personeel bevroegd op veiligheidsaspecten. De veiligheid van leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gevalideerd instrument, waarna de gegevens aangeleverd worden bij de Inspectie van het Onderwijs.

Beide organisaties beschikken over een klachtenregeling en een externe vertrouwenspersoon. Op de scholen zijn interne vertrouwenspersonen actief, deze krijgen jaarlijks een korte training over de werkzaamheden van een vertrouwenspersoon.

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 evalueert jaarlijks de incidenten en ongevallen aan de hand van de registraties
6.	De school bevraagt leerlingen, leraren en ouders systematisch over aspecten m.b.t. veiligheid
7.	De school beschikt over een aanspreekpunt

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3

Bijlagen

1. Protocol pestgedrag op de werkvloer
2. Protocol discriminatie op de werkvloer
3. Protocol opvang slachtoffers na traumatische gebeurtenis
4. Protocol overlijden gezinslid leerling of medewerker
5. Protocol overlijden leerling of leerkracht
6. Protocol melding agressie of geweld
7. Protocol opvang leerlingen bij ernstige incidenten van agressie en geweld
8. Protocol opvang personeel bij ernstige incidenten van agressie en geweld
9. Draaiboek bij calamiteiten
10. onderuimingsplan bij brandalarm
11. Mediabeleid bij klachten
12. Concept integriteitscode
13. Model klachtenregeling PO en VO

6.5 Arbobeleid

Onderwijsgroep PRIMOVpr en de Stichting Samenwerkingsscholen hebben een arbo-contract afgesloten met Perspectief Groep bv. Met de afdeling HRM en de verzuimconsulent en bedrijfsarts van Perspectief wordt samengewerkt om uitval van medewerkers te voorkomen. De afdeling HMR voert de regie over de uitvoering van de Wet Verbetering Poortwachter en bewaakt de termijnen hierin. Deskundigen zoals arbeidsdeskundigen, psychologen, tweede spoor reïntegratie e.d. worden, indien nodig, ingeschakeld.

Er is een Risico-inventarisatie en -evaluatie aanwezig en er wordt gewerkt met het Veiligheid Volg Systeem. Hiermee wordt de RI&E (inclusief het plan van aanpak) continu actueel gehouden.

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 en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

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.	Het overleg binnen het team is gericht op optimalisering van de kwaliteit van het onderwijs
2.	Het overleg tussen de school en de medezeggenschapsraad is gericht op beleidsmatige en onderwijsinhoudelijke ontwikkelingen
3.	Het overleg tussen de school en de ouderraad is gericht op organisatorische (huishoudelijke) zaken
4.	De school hanteert hulpmiddelen ter ondersteuning van de interne communicatie
5.	De personeelsleden communiceren op een correcte wijze met elkaar
6.	We werken met een vergadercyclus van 1 maand
7.	De MR en OV vergaderen 6 x per jaar

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
zomer 2014 2015 - Interne communicatie	3,7

Aandachtspunt	Prioriteit
Teamleden vinden overleg in de middagpauze belangrijk bijdragen aan kwalitatieve interne communicatie en wil dit graag behouden	hoog

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 samenwerkings-verband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we loyaal uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

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

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school onderhoudt contacten met toeleverende instellingen (peuterspeelzalen, kinderdagverblijven)
2.	De school onderhoudt contacten met scholen voor voortgezet onderwijs
3.	De school onderhoudt functionele contacten met begeleidingsdiensten, hogescholen (opleidingen voor leraren) en pedagogische centra
4.	De school participeert actief binnen een samenwerkingsverband en andere netwerken in de regio
5.	De school onderhoudt functionele contacten met de (lokale) overheid

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3,25

Aandachtspunt	Prioriteit
De school voert afspraken uit de Lokale Educatieve Agenda uit	laag
De school voert afspraken ten aanzien van vroegschoolse educatie uit	laag

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.	De school betreft de ouders bij schoolactiviteiten
2.	De school stelt zich op de hoogte van de opvattingen en de verwachtingen van ouders over het onderwijs en houdt daar rekening mee
3.	De school informeert ouders op een functionele wijze (schoolgids) over de kenmerken van de school
4.	De school informeert ouders regelmatig over de actuele gang van zaken op school
5.	De leraren laten zich informeren over de opvattingen en bevindingen van ouders over de ontwikkeling van hun kind op school en thuis
6.	De leraren informeren ouders regelmatig over de voortgang in de ontwikkeling van hun kind
7.	De leraren stimuleren onderwijsondersteunend gedrag van ouders in de thuissituatie

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
QS Team 2018 - Contacten met ouders	3,88

Aandachtspunt	Prioriteit
Systematisch inzetten van ouders voor wat betreft ondersteuning in de thuissituatie	hoog

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.	De school begeleidt de ouders/verzorgers en de leerlingen bij de keuze voor het vervolgonderwijs
2.	Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld
3.	We overleggen systematisch met de mentoren van de VO-scholen waaraan we leerlingen leveren
4.	We beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden
5.	We controleren of onze adviezen effectief zijn

Aandachtspunt	Prioriteit
Jaarlijks gebruik maken van systeem waarmee we bijhouden of onze adviezen effectief zijn	hoog

6.10 Privacybeleid

PRIMOvpr en Stichting Samenwerkingsscholen Voorne-Putten beschikken over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers en hoe lang de gegevens worden bewaard. De informatie, die wij in de schooladministratie (Parnassys) vastleggen, is juist, nauwkeurig en volledig up-to-date. Het reglement staat op de website van de besturen en in de schoolgidsen en op de websites van de scholen wordt hiernaar verwezen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een privacyreglement
2.	We waarborgen de privacy van leerlingen en persoonsgegevens

Bijlagen

1. Beleidsplan Privacy PRIMOVpr
2. Privacy reglement PRIMOVpr
3. Toelichting privacy regl PRIMO

6.11 Voor- en vroegschoolse educatie

We werken nauw samenwerken met de peuterspeelzaal en Villa kinderkresj in de buurt van onze school. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. Onze school maakt gebruik van de methode Schatkist die redelijk aansluit op de methode die op de peuterspeelzalen gebruikt wordt. We onderhouden een zeer goede relatie met de voorscholen en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht.

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij beschikken over doorgaande leerlijnen qua aanbod (wat)
2.	Het educatief handelen is op elkaar afgestemd (hoe)
3.	Er is in alle gevallen sprake van een warme overdracht
4.	De zorg en begeleiding is op elkaar afgestemd

Aandachtspunt	Prioriteit
De school voert afspraken uit de Lokale Educatieve Agenda uit	laag
De school voert afspraken ten aanzien van vroegschoolse educatie uit	laag

6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school beschikt niet over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang. De tussenschoolse opvang

is uitbesteed aan de Bonte Vlinder. Het is ons streven om intensief samen te werken met instanties en verenigingen in de wijk in relatie tot de naschoolse opvang. Ook werken we nauw samen met de aanbieder van naschoolse opvang, te weten De Bonte Vlinder. Ook onderhouden we contact met een gemeentefunctionaris (combifunctiionaris) die als opdracht heeft de contacten tussen de school, de aanbieders van naschoolse opvang en de verschillende verenigingen en instanties te versterken.

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op onze school is tussenschoolse opvang gratis voor elk kind en dienen ouders het aan te geven als leerlingen geen gebruik maken van de opvang

Aandachtspunt	Prioriteit
Kwaliteit van tussenschoolse opvang hoog houden	hoog

7 Financieel beleid

7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de stichting en het schoolplan van de school te realiseren.

De bekostiging wordt bovenschools beheerd. De allocatie van de bekostiging wordt beschreven in het financiële beleid en de kadernota met daarin de uitgangspunten.

De directeur van de school beschikt over relevante managementinformatie waardoor tijdig inzicht is in uitputting van financiën, personele lasten en ziekteverzuim.

7.2 Externe geldstromen

De school ontvangt naast de reguliere rijksbijdragen geoordeelde subsidies en een bekostiging vanuit het samenwerkingsverband. De geldstromen worden bovenschools beheerd en verantwoord.

7.3 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is € 55,00 per jaar. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting aan de MR en aan alle ouders via de nieuwsbrief.

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. Dit ligt ter inzage op school.

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

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

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

7.5 Begrotingen

De schoolbegroting maakt deel uit van de bestuursbegroting en wordt jaarlijks vastgesteld. Deze begroting is taakstellend en een belangrijk sturingselement.

De begrotingsmethodiek rust op drie belangrijke pijlers:

Transparantie:

- Iedere school heeft volledig inzicht in de bekostiging van de school.
- Iedere school heeft volledig inzicht wat er bovenschools/ centraal wordt afgedragen.
- Iedere school heeft volledig inzicht wat er met centrale budgetten gebeurt.

Relevantie:

- Directeuren sturen op kosten die samenhangen met de onderwijskundige verantwoordelijkheid.
- Scholen zijn niet budgetverantwoordelijk voor bovenschoolse/ centrale kosten.

Tijdigheid:

- Het administratieve systeem is zodanig aangepast zodat facturen digitaal afgehandeld kunnen worden, waardoor er volledig inzicht bestaat in de status van facturen en er dus tijdig inzicht is in verplichtingen.
- Er is een realtime digitaal dashboard beschikbaar zodat de school beschikt over de relevante informatie om tijdig te sturen/ bij te sturen.

De personele begroting is onderdeel van de schoolbegroting en vormt de basis voor het personeelsformatieplan.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

De scholen van onze stichting plegen systematisch kwaliteitszorg. Ze beschikken over een systeem voor kwaliteitszorg (WMK) en ze werken vanuit een meerjarenplanning aan de continue ontwikkeling van de kwaliteit van de school en de medewerkers. We beschouwen kwaliteitszorg en personeelsbeleid als onlosmakelijk, omdat ons personeel de kern van kwaliteit vormt. In beginsel werken alle scholen vanuit de PDCA-cyclus. Ze hebben hun kwaliteit beschreven (zie ook de schoolplannen) en handelen daarnaar. Vervolgens beoordelen ze door middel van zelfevaluatie regelmatig –conform de meerjarenplanning- of de kwaliteit van de school in orde is. Ook laten ze hun kwaliteit systematisch door ouders, leerkrachten en leerlingen beoordelen met behulp van vragenlijsten. Deze algemene vragenlijsten worden in principe één keer per vier jaar ingevuld (voorafgaand aan een nieuw schoolplan). Aanvullend kunnen scholen facultatief jaarlijks gerichte (tevredenheids)onderzoeken uitzetten onder ouders, leerkrachten en/of leerlingen over verbeterthema's uit het jaarplan.

Tenslotte willen we graag naar een systeem waarin de scholen elkaar jaarlijks via een systeem voor collegiale consultatie (interne audit) beoordelen. De komende planperiode zijn we voornemens dit te ontwikkelen en te implementeren. Gedurende deze periode zullen we ten minste één keer per twee jaar door een "frisse blik van buiten" naar de kwaliteit van onze scholen laten kijken in de vorm van een externe audit. Zodra het systeem van interne audits naar tevredenheid is geïmplementeerd zal de frequentie van externe audits aangepast worden.

Op basis van de verschillende beoordelingen worden er verbeterpunten gekozen en nader uitgewerkt (zie daarvoor de jaarplannen van de scholen). Gelet op de documenten die een rol spelen bij kwaliteitszorg geldt: alle scholen werken met een schoolplan, een jaarplan en een jaarverslag.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school heeft inzicht in de verschillen in de onderwijsbehoeften van haar leerlingpopulatie
2.	De school evalueert jaarlijks systematisch de kwaliteit van haar opbrengsten
3.	De school evalueert regelmatig het leren en onderwijzen
4.	De school werkt planmatig aan verbeteractiviteiten
5.	De school borgt de kwaliteit van haar leren en onderwijzen
6.	De school rapporteert aan belanghebbenden inzichtelijk over de gerealiseerde kwaliteit van het onderwijs
7.	De school waarborgt de sociale veiligheid voor leerlingen en personeel
8.	De schoolleiding stuurt de kwaliteitszorg aan

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
Het systeem voor kwaliteitszorg is uitgewerkt in het schoolplan	hoog

8.2 Kwaliteitscultuur

We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen behaalde resultaten door leerlingen een rol
2.	Het team krijgt voldoende gelegenheid voor professionalisering
3.	De school geeft de leraren voldoende zeggenschap waar het gaat om het vakdidactische proces in de school
4.	De school geeft de leraren voldoende zeggenschap waar het gaat om het pedagogische proces in de school
5.	De schoolleiding werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit
6.	Het team werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
Het team werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit	hoog

8.3 Verantwoording en dialoog

Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Planmatig wordt onze school geauditeerd, we organiseren een ouderpanel, 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.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
Het interne toezicht wordt betrokken bij de beleids- en besluitvorming	hoog

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.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit team 2018 - OP1: Aanbod	3,64
Basiskwaliteit team 2018 - OP2: Zicht op ontwikkeling	3,81
Basiskwaliteit team 2018 - OP3: Didactisch handelen	3,62
Basiskwaliteit team 2018 - OP4: (Extra) ondersteuning	3,62
Basiskwaliteit team 2018 - OP6: Samenwerking	3,58
Basiskwaliteit team 2018 - OP8: Toetsing en afsluiting	3,95
Basiskwaliteit team 2018 - SK2: Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]	3,5

Aandachtspunt	Prioriteit
De school voert afspraken uit de Lokale Educatieve Agenda uit	hoog
De school voert afspraken ten aanzien van vroegschoolse educatie uit	hoog

8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten (eigen ambities). We hebben per paragraaf steeds aangegeven wat de "kenmerken" zijn van onze school, geformuleerd als kwaliteitsindicatoren. Sommige kenmerken hebben we geormerkt als "eigen kwaliteitsaspecten". Het gaat daarbij om kenmerken (kwaliteitsindicatoren) waarvan we vinden dat we daarbij toegevoegde waarde leveren ten opzichte van de basiskwaliteit. De verzameling van de eigen kwaliteitsaspecten is opgenomen in een bijlage. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we "parels". Onze parels staan vermeld in het hoofdstuk Onderwijskundig beleid (zie paragraaf Missie)

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

8.7 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 16 mei 2013 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.

Bijlagen

1. Inspectie rapport 2013

8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie

De Quick Scan (WMK-PO) is conform onze meerjarenplanning (zie schoolplan 2015-2019) afgenomen in november 2018. Het aantal deelnemers bedroeg 7 (responspercentage: 78%). De gemiddelde score was: 3,67. Naast de Quick Scan nemen we jaarlijks een schooldiagnose af (zie onze meerjarenplanning). Op basis van de uitslagen stellen we

actiepunten vast.

8.9 Vragenlijst Leraren

8.10 Vragenlijst Leerlingen

8.11 Vragenlijst Ouders

8.12 Evaluatieplan 2019-2023

Onze school beschikt over een meerjarenplanning voor de kwaliteitszorg. Daarin zijn opgenomen de Quick Scan, de Schooldiagnoses en de vragenlijsten (zie bijlage). De diverse paragrafen komen als volgt terug in de meerjarenplanning:

Hoofdstuk	Beleidsterreinen	April 2020	April 2021	April 2022	April 2023
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit		X		
Onderwijskundig beleid	Sociaal-emotionele ontwikkeling	X			
Onderwijskundig beleid	Actief Burgerschap en Sociale Cohesie			X	
Onderwijskundig beleid	Leerstofaanbod		X		
Onderwijskundig beleid	Taalleesonderwijs	X			
Onderwijskundig beleid	Rekenen en wiskunde		X		
Onderwijskundig beleid	Wereldoriëntatie				X
Onderwijskundig beleid	Kunstzinnige vorming	X			
Onderwijskundig beleid	Bewegingsonderwijs			X	
Onderwijskundig beleid	Wetenschap en Techniek		X		
Onderwijskundig beleid	Engelse taal			X	
Onderwijskundig beleid	Gebruik leertijd			X	
Onderwijskundig beleid	Pedagogisch handelen	X			
Onderwijskundig beleid	Didactisch handelen				X
Onderwijskundig beleid	Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen			X	
Onderwijskundig beleid	Klassenmanagement		X		

Hoofdstuk	Beleidsterreinen	April 2020	April 2021	April 2022	April 2023
Onderwijskundig beleid	Zorg en begeleiding				X
Onderwijskundig beleid	Afstemming - HGW		X		
Onderwijskundig beleid	Passend onderwijs				X
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit		X		
Onderwijskundig beleid	Opbrengstgericht werken	X			
Onderwijskundig beleid	Opbrengsten	X	X	X	X
Personeelbeleid	Integraal personeelsbeleid		X		
Personeelbeleid	Schoolleiding	X			
Personeelbeleid	Beroepshouding				X
Organisatie en beleid	Schoolklimaat	X			
Organisatie en beleid	Sociale en fysieke veiligheid		X		X
Organisatie en beleid	Interne communicatie				X
Organisatie en beleid	Externe contacten			X	
Organisatie en beleid	Contacten met ouders	X			
Zorg voor kwaliteit	Kwaliteitszorg				X
Zorg voor kwaliteit	Wet- en regelgeving			X	
		9	9	8	9

9 Strategisch beleid

9.1 Strategisch beleid

Onze stichtingen beschikken over een strategisch beleidsplan. Daarin worden de bijgaande aandachtspunten voor de scholen aangegeven.

Domein	Aandachtspunten beleidsplan 2018-2022	Prioriteit
Organisatie: visie op leren organiseren	Implementeren van de PLG gedachte gedurende de komende vier jaar	hoog
Organisatie: visie op leren organiseren	Samenwerking binnen de ROK's (zie ook de uitgangspunten intentieverklaring directeuren)	hoog
Personeel: visie op professionaliteit	Leerkrachten zijn gericht op het continu verbeteren van onderwijs en de ontwikkeling van leerlingen	hoog
Personeel: visie op professionaliteit	Binnen de ROKs is een aantal leerkrachten expert in ten minste 1 vakgebied en beschikken op dit gebied over een hoog niveau van domeinkennis	gemiddeld
Personeel: visie op professionaliteit	Leerkrachten hebben actuele kennis van didactiek en passen relevant onderzoek in de dagelijkse praktijk toe	gemiddeld
Onderwijs: visie op leren	Gebruik maken van een coherent en cumulatief kenniscurriculum, waarin hoge, gelijkwaardige verwachtingen van alle leerlingen centraal staat	gemiddeld
Onderwijs: visie op leren	Focus op de klas en lesgeven	hoog
Kwaliteitszorg	Op basis van analyse worden waar nodig doelgericht verbeteringen doorgevoerd.	hoog
Kwaliteitszorg	Bij de ontwikkeling van professionaliteit spelen de behaalde resultaten door leerlingen een rol.	gemiddeld
De SWOT-analyse: de matrix	Uitvoeren van de gesprekkencyclus	gemiddeld
De SWOT-analyse: de matrix	Vergroten van kennis van medewerkers door scholing, lesson study, gedeeld leiderschap (PLG)	gemiddeld
Financiën en beheer	Het schoolplan en de jaarplannen vormen de basis voor de (meerjaren-)begroting van de school.	gemiddeld
Personeel: visie op professionaliteit	Leerkrachten geven instructie volgens een model dat aantoonbaar het meest effectief is.	hoog
Samenwerken met leerlingen	Organiseren van een leerlingenraad per school	gemiddeld
Cultuur en structuur: visie op veranderen	Besteed in het schoolplan expliciet aandacht aan het veranderplan van de school	hoog

Bijlagen

1. Aandachtspunten voor de scholen

10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	Over 4 jaar kunnen de leerlingen aangeven welke eigen doelen ze willen halen	hoog
Beleidsplan 2018-2022: Organisatie: visie op leren organiseren	Implementeren van de PLG gedachte gedurende de komende vier jaar	hoog
	Samenwerking binnen de ROK's (zie ook de uitgangspunten intentieverklaring directeuren)	hoog
Beleidsplan 2018-2022: Personeel: visie op professionaliteit	Leerkrachten zijn gericht op het continu verbeteren van onderwijs en de ontwikkeling van leerlingen	hoog
	Binnen de ROKs is een aantal leerkrachten expert in ten minste 1 vakgebied en beschikken op dit gebied over een hoog niveau van domeinkennis	gemiddeld
	Leerkrachten hebben actuele kennis van didactiek en passen relevant onderzoek in de dagelijkse praktijk toe	gemiddeld
Beleidsplan 2018-2022: Onderwijs: visie op leren	Gebruik maken van een coherent en cumulatief kenniscurriculum, waarin hoge, gelijkwaardige verwachtingen van alle leerlingen centraal staat	gemiddeld
	Focus op de klas en lesgeven	hoog
Beleidsplan 2018-2022: Kwaliteitszorg	Op basis van analyse worden waar nodig doelgericht verbeteringen doorgevoerd.	hoog
	Bij de ontwikkeling van professionaliteit spelen de behaalde resultaten door leerlingen een rol.	gemiddeld
Beleidsplan 2018-2022: De SWOT-analyse: de matrix	Uitvoeren van de gesprekkencyclus	gemiddeld
	Vergroten van kennis van medewerkers door scholing, lesson study, gedeeld leiderschap (PLG)	gemiddeld
Beleidsplan 2018-2022: Financiën en beheer	Het schoolplan en de jaarplannen vormen de basis voor de (meerjaren-)begroting van de school.	gemiddeld
Beleidsplan 2018-2022: Personeel: visie op professionaliteit	Leerkrachten geven instructie volgens een model dat aantoonbaar het meest effectief is.	hoog
Beleidsplan 2018-2022: Samenwerken met leerlingen	Organiseren van een leerlingenraad per school	gemiddeld
Beleidsplan 2018-2022: Cultuur en structuur: visie op veranderen	Besteed in het schoolplan expliciet aandacht aan het veranderplan van de school	hoog
Streefbeeld	Over 4 jaar zijn al onze leerlingen goed in rekenen en taal en halen ze de referentieniveaus 1F	hoog
	Over 4 jaar kunnen alle leerlingen gebruik maken van een kwalitatief buitenschools programma in het kader van de verlengde schooldag	hoog

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
	Over 4 jaar geven al onze leerkrachten expliciete directe instructies voor taal en rekenen	hoog
Leerstofaanbod	De school met een substantieel aantal leerlingen met een leerlingengewicht biedt leerinhouden aan die passen bij de onderwijsbehoeften van leerlingen met een taalachterstand	hoog
Wetenschap en Technologie	De school waarborgt de kwaliteit van de toetsing aan het einde van het primair onderwijs t.a.v. Techniek (kwaliteitszorg)	hoog
	De zorg voor kwaliteit van het vak Techniek is systematisch (kwaliteitszorg)	hoog
	De school waarborgt de kwaliteit van de toetsing gedurende de schoolloopbaan van de leerlingen t.a.v. Techniek (kwaliteitszorg)	hoog
Didactisch handelen	Organiseren van scholing mbt expliciete directe instructie	hoog
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	Leerlingen leren verantwoordelijkheid te nemen voor de organisatie van hun eigen leerproces, passend bij hun ontwikkelingsniveau	hoog
Vervolgsucces	De school analyseert of de eindresultaten en de eerder gegeven schooladviezen in overeenstemming zijn met de loopbaan van de leerlingen	hoog
Het bekwaamheidsdossier	Ontwikkelen portfolio, als bijlage bij het bekwaamheidsdossier	gemiddeld
Interne communicatie	Teamleden vinden overleg in de middagpauze belangrijk bijdragen aan kwalitatieve interne communicatie en wil dit graag behouden	hoog
Samenwerking	De school voert afspraken uit de Lokale Educatieve Agenda uit	laag
	De school voert afspraken ten aanzien van vroegschoolse educatie uit	laag
Contacten met ouders	Systematisch inzetten van ouders voor wat betreft ondersteuning in de thuissituatie	hoog
Overgang PO-VO	Jaarlijks gebruik maken van systeem waarmee we bijhouden of onze adviezen effectief zijn	hoog
Voor- en vroegschoolse educatie	De school voert afspraken uit de Lokale Educatieve Agenda uit	laag
	De school voert afspraken ten aanzien van vroegschoolse educatie uit	laag
Voor-, tussen- en naschoolse opvang	Kwaliteit van tussenschoolse opvang hoog houden	hoog
Kwaliteitszorg	Het systeem voor kwaliteitszorg is uitgewerkt in het schoolplan	hoog
Kwaliteitscultuur	Het team werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit	hoog
Verantwoording en dialoog	Het interne toezicht wordt betrokken bij de beleids- en besluitvorming	hoog
Het meten van de basiskwaliteit	De school voert afspraken uit de Lokale Educatieve Agenda uit	hoog
	De school voert afspraken ten aanzien van vroegschoolse educatie uit	hoog

11 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 13JH
Naam: OBS De Vliegerdt
Adres: Achterweg ZZ 2 C
Postcode: 3216 AB
Plaats: Abbenbroek

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

12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 13JH
Naam: OBS De Vliegerdt
Adres: Achterweg ZZ 2 C
Postcode: 3216 AB
Plaats: Abbenbroek

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
