

Schoolplan 2019-2023

Basisschool Franciscus Bunde



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 Landelijke ontwikkelingen	9
3 Grote ontwikkeldoelen	12
3.1 Streefbeelden	12
3.2 1. Project Maatwerk(t)	12
3.3 2. Eigenaarschap	12
3.4 3. Didactisch handelen	13
3.5 4. Onderzoekend en ontdekkend leren	13
3.6 5. Onderwijs Anders Organiseren	14
3.7 6. Professionele cultuur	14
4 Onderwijskundig beleid	16
4.1 De missie van de school	16
4.2 De visie van de school	17
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	17
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	17
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	18
4.6 Leerstofaanbod	18
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	19
4.8 Taalleesonderwijs	20
4.9 Rekenen en wiskunde	21
4.10 Wereldoriëntatie	21
4.11 Kunstzinnige vorming	22
4.12 Bewegingsonderwijs	22
4.13 Wetenschap en Technologie	22
4.14 Engelse taal	23
4.15 Les- en leertijd	23
4.16 Pedagogisch handelen	23
4.17 Didactisch handelen	24
4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	25
4.19 Klassenmanagement	26
4.20 Zorg en begeleiding	26
4.21 Afstemming	27
4.22 Extra ondersteuning	27
4.23 Talentontwikkeling	28
4.24 Passend onderwijs	28
4.25 Opbrengstgericht werken	28

4.26 Resultaten	29
4.27 Toetsing en afsluiting	29
4.28 Vervolgsucces	30
4.29 ICT	30
5 Personeelsbeleid	32
5.1 Integraal Personeelsbeleid	32
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	32
5.3 Organisatorische doelen	32
5.4 De schoolleiding	33
5.5 Beroepshouding	34
5.6 Professionele cultuur	34
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	34
5.8 Werving en selectie	35
5.9 Introductie en begeleiding	35
5.10 Taakbeleid	35
5.11 Collegiale consultatie	35
5.12 Klassenbezoek	35
5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	36
5.14 Het bekwaamheidsdossier	36
5.15 Intervisie	36
5.16 Functioneringsgesprekken	36
5.17 Beoordelingsgesprekken	36
5.18 Professionalisering 2015-2019	36
5.19 Professionalisering 2019-2023	38
5.20 Verzuimbeleid	39
5.21 Mobiliteitsbeleid	39
5.22 Gesprekkencyclus	39
6 Organisatiebeleid	41
6.1 Organisatiestructuur	41
6.2 Groeperingsvormen	41
6.3 Het schoolklimaat	41
6.4 Veiligheid	41
6.5 Arbobeleid	42
6.6 Interne communicatie	42
6.7 Samenwerking	43
6.8 Contacten met ouders	43
6.9 Overgang PO-VO	44
6.10 Privacybeleid	44
6.11 Voor- en vroegschoolse educatie	44
6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	45
7 Financieel beleid	46
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	46
7.2 Externe geldstromen	46
7.3 Interne geldstromen	46
7.4 Sponsoring	46
7.5 Begrotingen	46
8 Zorg voor kwaliteit	48
8.1 Kwaliteitszorg	48
8.2 Kwaliteitscultuur	49
8.3 Verantwoording en dialoog	49

8.4 Het meten van de basiskwaliteit	50
8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	51
8.6 Wet- en regelgeving	51
8.7 Inspectiebezoeken	52
8.8 Vragenlijst Leraren	52
8.9 Vragenlijst Leerlingen	52
8.10 Vragenlijst Ouders	52
8.11 Evaluatieplan 2019-2023	53
8.12 Werkprocessen	53
9 Strategisch beleid	55
9.1 Strategisch beleid	55
10 Aandachtspunten 2019-2023	56
11 Meerjarenplanning 2019-2023	58
12 Formulier "Instemming met schoolplan"	60
13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	61

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

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

Op basis van ontwikkelingen van het afgelopen schoolplan 2015-2019 en de rapportage interne audit schooljaar 2018-2019, zetten we verder koers op het anders inrichten van ons onderwijs om beter tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften van onze leerlingen.

De betrokkenheid van allen is aanwezig om dit schoolplan dynamisch tot een goede uitvoering te brengen. Wij hopen met dit plan een gedegen basis te hebben gelegd voor het onderwijs voor de komende vier jaren dat recht doet aan onze opdracht voor onze kinderen.

Ron Winkens

Directeur

1.2 Doelen en functie

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

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam en team van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar.

In de planperiode 2019-2023 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd (DUS-proef)? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan. Ook de tweejaarlijkse Quick Scan is een goed middel om bij de evaluatie in te zetten.

1.4 Verwijzingen

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijbehorende documenten. Deze documenten zijn opgenomen in ons schoolarchief.

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	INNOVO
Algemeen directeur:	Dhr. Nelissen
Adres + nr.:	Ruys de Beerenbroucklaan 29A
Postcode + plaats:	6417 CC Heerlen
Telefoonnummer:	045-5447144
E-mail adres:	mail@innovo.nl
Website adres:	www.innovo.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Basisschool Franciscus
Directeur:	Dhr. Ron Winkens
Adres + nr.:	Schoollaan 2
Postcode + plaats:	6241BM Bunde
Telefoonnummer:	043-3641508
E-mail adres:	info.franciscusbu@innovo.nl
Website adres:	www.bsfranciscusbunde.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en de adjunct-directeur. De directie vormt samen met de zorgcoördinatoren en de onderwijscoördinator het MT. Daarnaast kent de school twee bouwen (onderbouw; groep 1 t/m 4 en bovenbouw; groep 5 t/m 8). Het MT vergadert gemiddeld 1x per 2 weken. Iedere bouw heeft een eigen intern begeleider. Het team (het aantal FTE = 23,9) bestaat uit:

- 1 directeur
- 1 adjunct directeur
- 2 intern begeleiders
- 2 fulltime groepsleerkrachten
- 24 parttime groepsleerkrachten
- 1 parttime vakleerkracht gymnastiek
- 5 onderwijsondersteuners (waarvan 3 fulltime)
- 1 administratief medewerker
- 1 conciërge (ingehuurd extern)
- 1 schoonmaakster in eigen dienst

Van de 39 medewerkers zijn er 32 vrouw en 7 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2019).

Per 1-9-2019	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	1	4	2
Tussen 50 en 60 jaar	2	5	1
Tussen 40 en 50 jaar	2	7	3
Tussen 30 en 40 jaar	0	4	1
Tussen 20 en 30 jaar		6	1
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	5	26	8

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren; waarvan 9 leerkrachten een LB-functie hebben (gespecialiseerde leerkracht) We zetten hen in als coördinator van een werkgroep. De gemiddelde leeftijd van het team is 45,7 jaar. Er is sprake van een redelijke evenwichtige leeftijdsopbouw. Er zullen de komende jaren nog enkele leerkrachten uitstromen. De school wil de formatieve ruimte graag herbezetten met jongere leerkrachten, maar of hiervan sprake kan zijn zal onder meer afhangen van de ontwikkeling van de leerlingenaantallen (krimp) en de marktaanbod. Daarnaast constateren wij dat het aantal mannelijke leerkrachten laag is en de komende jaren verder zal afnemen. Herbezetting zal dan ook bij voorkeur plaatsvinden met mannelijke leerkrachten.

Gezien het dreigend tekort aan leraren zal er ook gekeken worden naar inzet van andere functies. Er is al een start gemaakt met de inzet van onderwijsondersteuners.

Een vakleerkracht gymnastiek zal met ingang van schooljaar 2019-2020 de lessen bewegingsonderwijs gaan verzorgen.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze schoolpopulatie bestaat uit ca. 373 leerlingen, afkomstig uit Bunde zelf (75%) en omliggende dorpen/kernen (25%). Het schoolgewicht = 0. Slechts 3 leerlingen hebben een gewicht niet zijnde 0.

Onze school verzamelt een keer per twee jaar de leerlingkenmerken en aan de hand van deze gegevens worden conclusies getrokken op school- en groepsniveau.

De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs hebben we beschreven in het document Kenmerken Leerlingen. In dit document staan de kenmerken per groep beschreven en de consequenties voor de groep(en) en de school.

Het leerlingenaantal van de school loopt terug, dit is een gevolg van het teruglopende aantal geboortes in de gemeente.

Tevens hebben wij als school het volgende aandachtspunt:

- Extra aandacht besteden aan gedragsregulering (sociaal-emotionele ontwikkeling)

2.4 Kenmerken van de ouders

Onze school beschouwd zich als integraal onderdeel van de gemeenschap Bunde, die ca. 6000 inwoners kent. Van oudsher wordt Basisschool Franciscus gezien als de dorpsschool waar opeenvolgende generaties hun schooltijd hebben doorgebracht. Er is een sterke verbondenheid met o.a. de verenigingen en andere instanties in Bunde.

Nagenoeg alle ouders hebben een opleidingsniveau hoger dan 2e klas voortgezet onderwijs. De meeste ouders van onze leerlingen hebben hun onderwijsloopbaan afgerond met een diploma op een hoger niveau (MBO-HBO-Universitair)

De ouders zijn graag betrokken bij de school. Zowel bij de activiteiten als bij de leerontwikkelingen van hun kind(eren). Wanneer mogelijk kunnen wij rekenen op veel hulp.

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
Modern gebouw; met veel mogelijkheden (transparant, bieb, ICT, technieklokaal, mf, enz)	Werkdruk (grenzen aangeven)
Sterk en hecht team met veel kwaliteiten en kennis	Opgeruimd en overzichtelijk houden van het gebouw
Structuur en rust	Effectief overleggen
Populatie leerlingen	Professionele cultuur (afspraken borgen, nakomen en elkaar aanspreken)
Bereidwilligheid van het team, toekomstgericht bezig met het onderwijs	Gebruik maken van elkaars kwaliteiten en ideeën, dit meer met elkaar delen
	Methodes die niet (meer) aansluiten op de nieuwe manier van verwerken

KANSEN	BEDREIGINGEN
Samenwerking met de omgeving (ouders, instanties)	Te hoge verwachtingen ouders
Visitaties bij collega's en andere scholen (brengen en halen)	Werkdruk; teveel tegelijk willen beginnen
Knowhow van externen gebruiken (bijv. ICT, zorg, enz.)	Team; lerarentekort
Expertise van leerkrachten meer benutten	Alles komt op het bordje onderwijs (eisen die van bovenaf gesteld worden)
Meer inspelen op het vak techniek i.v.m. werkgelegenheid in de toekomst	Social media

Met welke trends en ontwikkelingen moeten we de komende jaren rekening houden?
Social media
Ontwikkelingen ICT (verder digitalisering)
Lerarentekort
Van leidend naar coachend onderwijs
Veranderende inzichten op het gebied van kennis vergaren (21 century skills, oao)
Verandering mens en maatschappij (nieuw curriculum)
Kinderen gaan minder naar buiten en bewegen minder

Sterke kanten team	Zwakke kanten team
Enthousiast en vriendelijk team	Niet teveel in een keer
Expertise; (vak)kennis, deskundigheid	Administratie
Duidelijke en kritische denkers	Kennis delen/ afstemmen cursussen
Organisatietalent	Vooraan beginnen en afmaken
Bereidwillig, betrokkenheid, inzet	Tijd krijgen voor creativiteit in het bedenken van activiteiten

Kansen	Bedreigingen
Meer gebruik maken van elkaars expertise	Werkdruk
Meer meesters	Vervangers tekort
Inzet vakleerkrachten	Groepsvorming
Efficiënter werken door kleinere werkgroepen	Ja-cultuur; niet zeggen wat we willen
Gedeelde verantwoordelijkheid	Ontevreden ouders
Kans om toekomstige collega's op te leiden	

2.6 Landelijke ontwikkelingen

In het primair onderwijs zien we de volgende trends:

Kinderen:

- De leerlingpopulatie wordt heterogener
- Veel aandacht voor passend onderwijs
- Er is sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen

Werknemers:

- Leraren worden schaarser
- De samenstelling van het personeel verandert
- De houding en capaciteiten van leraren veranderen
- Leraren hebben behoefte aan meer ruimte voor eigen professionaliteit
- De rol van de leraar komt steeds centraler te staan

Inhoud:

- De kwaliteit van het lesmateriaal neemt toe
- De behoefte aan variatie in lesmateriaal neemt toe
- Scholen passen organisatie aan om tegemoet te komen aan de grote diversiteit
- Scholen passen organisatie aan om lerarentekort op te vangen
- Meer aandacht voor wetenschap en technologie

Beleid:

- Scholen hebben te maken met veranderend toezicht
- De overheid vraagt meer van het primair onderwijs
- Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Vensters PO)

Resultaten:

- De resultaten staan steeds meer onder druk

Ouders:

- Ouders hebben hogere verwachtingen van de kwaliteit
- Ouders als partners van de school
- De samenleving stelt hogere eisen aan ouders

Daarnaast zien we de volgende trends in de maatschappij:

Demografie:

- Er zijn relatief meer oude mensen en minder jonge mensen; zeker in Limburg
- De migratiestromen veranderen

Milieu:

- Milieu en duurzaamheid zijn belangrijke thema's

Sociaal:

- Het opvoedende netwerk rond kinderen professionaliseert
- De segregatie in de samenleving neemt toe
- De samenleving wordt steeds informeler

Zorg:

- De diagnostisering neemt toe

Arbeidsmarkt:

- De arbeidsmarkt vraagt om flexibele inzetbaarheid

Technologie:

- De toepassingen van ICT nemen toe
- ICT helpt mensen sneller aan informatie en aan contact

Externe beïnvloeding door de onderwijsagenda overheid

1. Terugdringen lerarentekort
2. Verlaging werkdruk
3. Afspraken over personeelsbeleid (bijv. werkverdelingsplan)
4. Gelijke kansen voor iedereen, te weten:

Een investering van € 130 miljoen voor kinderen met een risico op een achterstand. Het idee is dat peuters hierdoor wekelijks 6 uur langer voorschoolse educatie kunnen krijgen om taal te leren (van 10 naar 16 uur per week). Het beter verdelen van het landelijk budget voor onderwijsachterstanden. Het kabinet wil hiervoor een door het CBS ontwikkeld model gebruiken waarmee de risico's op achterstanden nauwkeuriger worden voorspeld en de middelen beter en gericht kunnen worden verdeeld.

De behaalde referentieniveaus: de resultaten van de laatste drie leerjaren 8 tellen mee. De gemiddelde eindtoetscore vervalt als uitgangspunt voor de beoordeling. Het model bevat twee indicatoren:

1. Behalen voldoende leerlingen het fundamenteel niveau 1F?
2. Behalen voldoende leerlingen het streefniveau 1S/2F (1S voor rekenen en 2F voor lezen en taalverzorging)?

Het stimuleren van de ontwikkeling van talenten via een subsidieregeling (hoog)begaafdheid. Met deze subsidie kunnen samenwerkingsverbanden passend onderwijs en scholen een dekkend onderwijs- en ondersteuningsaanbod voor (hoog)begaafde leerlingen in de regio opzetten.

Het bevorderen van lokale projecten die kansengelijkheid promoten. Eerder is hiervoor de Gelijke Kansen Alliantie (GKA) opgericht waarbij in 28 gemeenten lokale initiatieven zijn gestart met hulp van OCW. OCW wil deze trajecten blijven steunen, zowel in stedelijke als landelijke gebieden. Ook noemt het kabinet in dit kader het opzetten van een

algemene database van vijftig bewezen effectieve interventies op kansengelijkheid.

Het aanpassen van het curriculum voor het po en vo om zo te komen tot een toekomstgericht, samenhangend en scherp afgebakend curriculum (curriculum.nu). De herijking bevindt zich nu in de ontwikkelingsfase. In 2019 wordt een eerste uitwerking (bouwstenen) opgeleverd, waarna politieke besluitvorming plaatsvindt over het vervolg.

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Streefbeelden

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. De aandachtspunten hebben wij gekoppeld aan de streefbeelden.

Streefbeelden	
1.	Maatwerk(t): Onze school werkt binnen het cluster Meerssen samen met vier andere Meerssense scholen van INNOVO aan het project Maatwerk(t).
2.	Eigenaarschap: Op onze school maken we werk van eigenaarschap voor zowel leerlingen, medewerkers en ouders.
3.	Didactisch handelen: Op onze school motiveren, inspireren en enthousiasmeren de leerkrachten de leerlingen.
4.	Onderzoekend en Ontdekkend leren: Op onze school dagen we de leerlingen uit om de wereld actief te onderzoeken.
5.	Onderwijs Anders Organiseren: Op onze school passen we de organisatie dusdanig aan zodat we beter tegemoet komen aan de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen.
6.	Professionele Cultuur: Op onze school zetten we de specifieke deskundigheid van leerkrachten in kennis en vaardigheden breder in.

3.2 1. Project Maatwerk(t)

Binnen stichting INNOVO werken we op maat. Door de samenwerking met andere scholen te zoeken, versterk je de kwaliteit van elkaar en ben je beter in staat duurzaam onderwijs te geven.

In 2018/2019 hebben de INNOVO-scholen van Meerssen besloten een intensieve samenwerking met elkaar aan te gaan.

Dit betreffen:

1. Basisschool Franciscus
2. Basisschool De Lindegaard
3. Basisschool Ondersteboven
4. Basisschool De Triangel
5. Basisschool De WereldSter

Aanleiding voor deze samenwerking:

- Er zijn complexere en meer specialistische onderwijsvragen van kinderen;
- Maatwerk vraagt om meer & sneller expertise naar het kind, i.p.v. het kind naar de expertise; Leerkrachten zijn geen duizendpoten; samenwerking versterkt elkaar en verlaagt mogelijk de werkdrukbeleving;
- Maatwerk is ook voor medewerkers van belang voor duurzame vitaliteit;
- Er is weliswaar meer geld, maar er zijn steeds minder gekwalificeerde leerkrachten.

De reden om dit nu te doen:

- Basiskwaliteit scholen is in orde, onze kinderen verdienen meer; Er is financiële ruimte om andere keuzes te maken;
- Personele capaciteit nu nog op peil, in de nabije toekomst steeds lastiger;
- Door sluiting en fusie van zeer kleine scholen, hebben overige scholen meer massa

Binnen cluster Meerssen ontwikkelen wij de komende jaren in:

- Het flexibiliseren 'basisleerkrachten' naar vrijspelen 'specialisten'
- Permanente toevoeging extra basiscapaciteit aan scholen
- Het vervangen van functies naar vervangen van taken Verbreding werving soorten medewerkers
- Verdieping en verbreding samenwerking scholen

3.3 2. Eigenaarschap

We focussen ons op eigenaarschap voor zowel leerlingen, medewerkers en ouders.

Voor de leerlingen:

- het eigenaarschap voor het eigen leerproces komt steeds meer bij de leerling te liggen.
- Leerlingen leren reflecteren over hun eigen werk.
- Leerlingen maken gebruik van digitale leermethodes en van software die zich aanpast op het niveau van de leerling.
- Leerlingen leren hierdoor op hun eigen niveau en op maat, zodat ze hun talenten kunnen ontplooiën.
- Leerlingen leren reflecteren op eigen gestelde doelen / werk.
- Leerlingen geven feedback op de directie instructie van de leerkracht (wat heb ik van deze les geleerd?)
- Leerlingen zijn medeverantwoordelijk voor het opruimen van het gebouw.
- Leerlingen plannen hun werk en werken met een takenkaart / zelfstandig-werkenkaart.
- Leerlingen geven hun eigen ontwikkeling aan in hun eigen portfolio.

Voor de leerkrachten:

- Leerkrachten zijn medeverantwoordelijk voor het opruimen van het gebouw.
- Leerkrachten geven hun eigen ontwikkeling aan in hun eigen personeelsdossier (digitaal).
- Leerkrachten leren reflecteren op eigen gestelde doelen / werk.

Voor de ouders:

- Ouders nemen deel aan het praatcafé
- Ouders hebben de regie bij het oudervertelgesprek (begin schooljaar)
- Ouders kunnen gebruik maken van een meeloopmoment
- Ouders geven feedback n.a.v. dit meeloopmoment
- Ouders participeren bij diverse schoolactiviteiten

3.4 3. Didactisch handelen

Didactiek is onderdeel van de pedagogiek en behandelt de regels en de kunst van het onderwijzen. Het geeft handvatten voor het motiveren van leerlingen en het goed opbouwen van lessen. Om dit goed te kunnen doen zijn natuurlijk bepaalde vaardigheden nodig. En het gaat om best ingewikkelde vaardigheden, want voor een leraar is geen dag hetzelfde. Ze moeten inspireren en enthousiasmeren, maar ook omgaan met altijd weer andere vragen en reacties van leerlingen. Om daarmee om te kunnen gaan moet een docent dus heel creatief zijn.

Voorbeelden van didactische vaardigheden:

- Inspireren en enthousiasmeren
- Omgaan met vragen en reacties
- Omgaan met weerstand
- Leerkrachtgedrag coachen en begeleiden (o.a. uitgestelde aandacht bij zelfstandig werken)

Didactische werkvormen

Om didactische vaardigheden te ondersteunen zijn er didactische werkvormen. Die werkvormen zijn activerend en maken de lessen interactiever. Omdat het daardoor leuker en prikkelender wordt, onthouden de leerlingen de stof ook beter. Enkele voorbeelden van didactische werkvormen zijn:

- Instructievormen ; directe instructiemodel - effectieve les (de 4 sleutels)
- Gespreksvormen
- Opdrachten
- Spelvormen

Keuzes voor onze school

- Op onze school is het uitgangspunt bij het onderwijsaanbod in unit 1-2 "Leren spelen en spelend leren" (spel als doel en spel als middel).
- Op onze school zijn de leerkrachten meer en meer de leerlingen aan het begeleiden bij het maken van keuzes en stellen van doelen, het verwerken van leerstof en in de samenwerking. De leerkracht als coach d.m.v. feedback.

3.5 4. Onderzoekend en ontdekkend leren

21e Eeuwse vaardigheden, ook wet 21st century skills genoemd, zijn competenties die leerlingen nodig hebben in de toekomst. Leerlingen onderzoeken en ontdekken de wereld voortdurend. Het van de uitknop afblijven hoeft niet te betekenen: laat maar gaan, doe maar wat. Het betekent wel: fascinaties en nieuwsgierigheid van leerlingen zien, faciliteren en alle vragen serieus nemen.

Op onze school dagen we de leerlingen uit om de wereld actief te onderzoeken zodat ze met hun eigen leervragen aan de slag gaan.

Met een onderzoekende houding voor leerlingen wordt bedoeld:

- nieuwsgierig zijn;
- een open houding hebben;
- kritisch zijn;
- willen begrijpen;
- bereid zijn tot perspectiefwisseling;
- distantie nemen van routines;
- gerichtheid op bronnen;
- gerichtheid op zeker weten;
- willen delen met anderen

Leerkrachten spelen een belangrijke rol en kunnen:

- open kijken;
- interpreteren;
- aanhaken;
- inspelen;
- toevoegen;
- vragen opwerpen.

Vanuit een nieuwsgierige, onderzoekende pedagogische grondhouding kunnen ze kinderen begeleiden in het ontwikkelen van een onderzoekende houding.

3.6 5. Onderwijs Anders Organiseren

Waarom?

Tegen de achtergrond van het lerarentekort, werkdruk in het onderwijs, maatschappelijke ontwikkelingen en wensen vanuit de samenleving wordt het steeds belangrijker om het onderwijs anders te gaan organiseren.

Hoe kunnen we onderwijs 'slim' anders gaan organiseren zodanig dat we het beste uit kinderen en onszelf naar boven halen? Hoe brengen we talenten van leerlingen en medewerkers tot ontwikkeling. Hoe laten we onderwijsprofessionals die dingen doen, die er toe doen waar ze goed in zijn en kunnen excelleren.

Om deze vragen te beantwoorden kiezen we op onze school voor diverse organisatorische verbeteringen; gemengde leeftijdsgroepen, werken in units (groepsoverstijgend en leerjaardoorbekend, inzet onderwijsondersteuners, inzet ICT, nieuw concept kleuteronderwijs (leren spelen is spelend leren), inzet vakleerkracht en nieuwe overlegstructuren.

Deze verbeteringen vragen een andere manier van werken van het schoolteam: meer aandacht voor de doorgaande leerlijn van 0 tot 12 jaar, meer aandacht voor onderlinge samenwerking bijvoorbeeld, of gedeelde verantwoordelijkheid en professionele ontwikkeling.

3.7 6. Professionele cultuur

De schoolcultuur bestaat uit het onbewuste gedrag dat teamleden met elkaar delen en de overtuigingen die daaraan ten grondslag liggen.

Door cultuur terug te brengen tot het (zichtbare en hoorbare) gedrag in de school – inclusief de effecten hiervan op collega's, leerlingen en ouders – hebben we een instrument in handen om de schoolcultuur te professionaliseren.

Professioneel gedrag is gedrag dat:

- Bijdraagt aan de doelen van de school
- Leidt tot toename van welbevinden van jezelf
- Leidt tot toename van welbevinden van anderen

Op onze school hebben de leerkrachten steeds meer een gedeelde verantwoordelijkheid voor een grotere groep leerlingen. Daarnaast kunnen we, door het anders organiseren, de specifieke deskundigheid in kennis en vaardigheden van leerkrachten breder inzetten.

Om onze school willen we dit vormgeven door:

- omslag van werkgroepen naar professionele leergroepen (PLG's)

- nieuwe vorm van de gesprekkencyclus medewerkers
- gedeelde verantwoordelijkheid bij lesbezoeken
- inzet werkdrukmiddelen (onderwijsondersteuners)
- elkaar heldere feedback geven
- eerlijk benoemen tegen een collega wat zijn gedrag met jou doet
- praten in ik-boodschappen en niet in wij-boodschappen.
- zicht op ontwikkeling van leerlingen met daaraan gekoppeld interventies (data-duiden-doelen-doen) .

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Missie

Op basisschool Franciscus werken we vanuit onze slogan 'bouwen aan de basis, gericht op de toekomst' en kernwaarden 'respect, balans, toekomstgericht, verbinding, eigenaarschap', hierbij uitgaande van "eerst het kind, dan de leerling".

De kernwaarden hebben een directe relatie met het onderwijskundig profiel van onze school, waarbij een veilig schoolklimaat, de basisvaardigheden op maat, oriëntatie op jezelf en de wereld en zelfverantwoordelijkheid de pijlers betreffen waarop ons onderwijs gestoeld is.

Wij zijn van mening dat goed onderwijs alleen plaats kan vinden binnen een goede sfeer. Leerlingen ontplooiën zich optimaal in een omgeving waarin veiligheid, vertrouwen, openheid, saamhorigheid, duidelijkheid en betrokkenheid gewaarborgd is. Van belang is dat zowel team als leerlingen en ouders deze omgeving ondersteunen.

We formuleren de missie in algemene doelstellingen. Deze zijn op te vatten als richtinggevende uitspraken die in dit schoolplan nader worden uitgewerkt.

- * De school heeft samen met de ouders een opvoedende taak, die gericht is op de persoonlijkheidsvorming van het individuele kind en op de omgang met anderen. We besteden bewust aandacht aan een respectvolle relatie met elkaar. De relatie tussen leerling, leerkracht en ouders is een belangrijk fundament voor het creëren van een optimale en veilige leeromgeving. De school draagt zorg voor een leer-en werkomgeving waarin leerlingen, leerkrachten en educatieve partners zich veilig en prettig voelen.
- * De leerstof, vaardigheden en houdingen die op onze school worden overgedragen, staan ten dienste van deze persoonlijkheidsvorming.
- * De school stelt het kind in de gelegenheid om zich naar eigen aard en aanleg zo volledig mogelijk te ontwikkelen op het sociaal-emotionele, cognitieve, creatieve, motorische en zintuiglijke vlak.
- * De school werkt effectief en opbrengstgericht.
- * Wij spelen in op verschillen tussen kinderen en komen maximaal (binnen onze mogelijkheden) tegemoet aan de drie basisbehoeften van kinderen: geloof in eigen kunnen (competentie), de drang zelfstandig te willen handelen (autonomie) en de behoefte aan waardering van anderen (relatie).
- * Tevens leren wij de kinderen bewust te worden van zichzelf, opdat zij beseffen dat zij zelf keuzes kunnen en moeten maken en invloed kunnen uitoefenen op het verloop van hun leven. Omdat waar te kunnen maken, streven wij naar een krachtige leeromgeving, waarin kinderen uitgedaagd worden, leren van en met elkaar en leren in een passende zelfstandigheid te werken

Slogan en kernwaarden

Onze slogan is:

SAMEN BOUWEN AAN DE BASIS, G ERICHT OP DE TOEKOMST.

Onze kernwaarden zijn:

- Respect
- Eigenaarschap
- Balans
- Toekomstgericht
- Verbinding

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

Missiebeleid

Beleid om de missie levend te houden:

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

- Zijn ook terug te vinden in de uitwerking van onze actiepunten

4.2 De visie van de school



4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is van oorsprong een basisschool met een katholieke identiteit, met ruimte voor mensen met een andere geloofsopvatting. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving), ontwikkeling van sociale vaardigheden, actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen.

Enkele keren per jaar, veelal gekoppeld aan de kerkelijke feesten, houden we vieringen in de MultiFunctionele ruimte van de school waarbij de kinderen in voorbereiding en uitvoering actief worden betrokken.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
★	Wij besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving). <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]</i>
3.	Wij besteden aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
4.	Wij laten leerlingen kennismaken met de verschillen in de samenleving
5.	Op school besteden we structureel aandacht aan religieuze feesten via een eigen invulling

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
2.	Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3.	We houden bij hoeveel individuele handelingsplannen er per jaar in een groep uitgevoerd worden
4.	We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect (IV/V), dan volgt er actie (groepsplan)
5.	In de zorgflap houden we de sociaal-emotionele ontwikkeling per groep bij die worden uitgevoerd
6.	Onze school beschikt over twee anti-pestcoördinatoren
7.	De schoolafspraken en regels zijn geborgen in ons schoolarchief
★	Onze school beschikt een rijk ingerichte speelomgeving die dient als een sociale oefenplaats. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	4

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale cohesie hebben we de leerlingenkenmerken in kaart gebracht. Voor de sociaal-emotionele ontwikkeling/Sociale Redzaamheid maken we gebruik van het volgsysteem SCOL. Vanuit deze gegevens kunnen we niet spreken van risico's, maar willen we als school inzetten op preventieve doelen.

Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving.

Binnen onze aanwezige methodes wordt aan aspecten van het Actief Burgerschap aandacht besteed, maar ook bij projecten, excursies, solidariteitsactie, enz.

Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over, en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving.

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

4.6 Leerstofaanbod

Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren en daar waar nodig aangevuld met extra stof. Voor de toetsing van de

leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke (Cito) en methodegebonden toetsen. Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de onderstaande ambities/kwaliteitsindicatoren vastgesteld.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze methodes voldoen aan de kerndoelen
2.	Wij gebruiken een deel van de methodegebonden toetsen
3.	Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn
4.	Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen
5.	Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling
6.	De school besteedt aandacht aan actief (goed) burgerschap
7.	Het leerstofaanbod ondersteunt het gebruik maken van ICT-middelen en vanaf leerjaar 1
8.	Het leerstofaanbod voorziet in aandacht voor intercultureel onderwijs
9.	Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3,79


4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Kleuterplein	PRAVOO (leerlingvolgsysteem) Screening beginnend geletterdheid Cito-taal (incidenteel) Taaltoets voor Alle Kinderen	
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen (groep 3)	
	Taalverhaal Nu "Taal	Methodegebonden toetsen (groep 4 t/m 8)	
		Cito-eindtoets	
Technisch lezen	Veilig leren lezen	Methodegebonden toetsen	
	Estafette	AVI - toetsen	
		Cito DMT	
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Methodegebonden toetsen	
		Cito-toetsen Begrijpend lezen	
		Cito-eindtoets	
Spelling	Taalverhaal Nu "Spelling"	Methodegebonden toetsen	
		Cito-toetsen Spelling	
		Cito-eindtoets	
Schrijven	Pennenstreken		

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Engels	Groove me (groepen 1 t/m 4) Take it easy (groepen 5 t/m 8)		
Rekenen	Pluspunt groepen 3 t/m 8	Methode gebonden toetsen	
		Cito-toetsen Rekenen voor kleuters Leerjaar 2 en leerjaar 1 incidenteel Utrechtse GetalBegriptoets (incidenteel)	
		Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	
		Cito-eindtoets	
Geschiedenis	Brandaan Groepen 4 t/m 8	Methodegebonden toetsen	x
Aardrijkskunde	Meander Groepen 4 t/m 8	Methodegebonden toetsen	x
Natuuronderwijs	Naut Groepen 4 t/m 8	Methodegebonden toetsen	x
Wetenschap & Techniek			
Verkeer	Stap Vooruit (groep 4)	Methodegebonden toetsen	
	Op Voeten En Fietsen (groepen 5-6)	Methodegebonden toetsen	
	Jeugd VerkeersKrant (groepen 7-8)	Methodegebonden toetsen	
Tekenen	Uit de kunst		
Handvaardigheid	Uit de kunst		
Muziek	Project "DOOR"		x
Drama	Moet je doen "Drama"		
Bewegingsonderwijs	Methode basislessen bewegingsonderwijs (groepen 1 t/m 8)		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Sociale talenten (groepen 1 t/m 8)		X

4.8 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt, op basis van de leerlingenpopulatie, veel aandacht in ons curriculum. Ons taalonderwijs is erop gericht effectief met anderen te leren 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.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator
2.	De leraren werken in de groepen 1 en 2 structureel met de methode Kleuterplein
3.	De leraren beschikken over goede methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen
4.	We hebben normen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal
5.	De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8)
6.	De school beschikt over een Protocol Dyslexiebeleid
	De school beschikt over een groot aanbod kinderboeken verzameld in de uitnodigende schoolbibliotheek <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>

Aandachtspunt	Prioriteit
1 á 2 teamleden zullen een opleiding tot taalcoördinator gaan volgen in het schooljaar 19-20 (streefbeeld 6)	laag

4.9 Rekenen en wiskunde

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij beschikken over een eigentijdse methode; Pluspunt(groep 3 t/m 8)
2.	In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van leerlijnen (Kleuterplein)
3.	Er wordt consequente aandacht besteed aan automatiseren
4.	Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. methodegebonden toetsen en het Cito-LVS
5.	De leraren werken bij rekenen en wiskunde met de zorgflap (HGW)

Aandachtspunt	Prioriteit
Implementatie nieuwe rekenmethode Pluspunt voor de leerjaren 3 t/m 8 (streefbeeld 3)	hoog
Cursus "Met sprongen vooruit" voor de leerjaren 7-8 (streefbeeld 3)	laag
Verdiepingscursus "Met sprongen vooruit" voor de leden van de werkgroep (streefbeeld 6)	laag

4.10 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij 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 leefomgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

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

4.11 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Vandaar dat wij onze leerlingen kunstzinnige vorming aanbieden, zodat ze zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Vanuit de crea-werkgroep is er een jaarplanning gemaakt voor de teken- en handvaardigheidslessen per leerjaar. (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie)
2.	Wij beschikken over een methode voor het vak muziek
3.	Wij besteden aandacht aan dramatische expressie. Voor de les-ideeën, drama-oefeningen en spelvormen gebruiken we een methode of andere bronnen.
4.	Per unit is er een samenwerken op gebied van crea (creamiddag)

Aandachtspunt	Prioriteit
Uitzoeken en implementeren van een nieuwe muziekmethode (streefbeeld 6)	gemiddeld

4.12 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.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen
2.	Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding
3.	Bijna alle leraren zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen
4.	We beschikken over een vakleerkracht Bewegingsonderwijs voor de leerjaren 1 t/m 8
5.	Wij beschikken over een uitgewerkt curriculum Lichamelijke opvoeding
6.	Wij gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs

Aandachtspunt	Prioriteit
Nieuwe opzet gym vanaf schooljaar 19-20 door vakleerkracht (streefdoel 5)	laag

4.13 Wetenschap en Technologie

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Ons doel is het vak wetenschap en techniek te integreren in de andere vakken. Bij de lessen die opgezet zijn door STEM leren onze

leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij hebben een professionele leergroep wetenschap en techniek
2.	Wij integreren wetenschap en techniek aan de andere vakken
3.	Wij koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills
4.	Samenwerking STEM-II voor programmeren en Coderen

Aandachtspunt	Prioriteit
Techniekmiddagen organiseren in het technieklokaal; minimaal 4 per unit (streefdoel 4)	gemiddeld
Realiseren van een kookeiland in het technieklokaal (streefdoel 4)	laag

4.14 Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. Vandaar dat wij van leerjaar 1 t/m 8 aandacht wekelijks aan het vak Engels besteden.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	In de groepen 1 t/m 4 wordt de methode 'Groove Me' gebruikt.
2.	In de groep 5 t/m 8 wordt de methode 'Take it easy' gebruikt.
3.	In alle groepen staat Engels op het rooster.

4.15 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 1 t/m 8: we starten 's morgens om 8.30 uur en lunchen tussen 12.00 en 13.00 uur. 's Middags is er les van 13.00 – 15.00 uur. Op woensdag zijn de tijden: 08.30 – 12.30 uur. Voor de kleuters gelden dezelfde lestijden, alleen op woensdag hebben zij vrij. Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. We werken vanuit een lesrooster, een weekoverzicht en een dagvoorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

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

4.16 Pedagogisch handelen

Onze leraren zijn van cruciaal belang. Zij hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. Leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen

zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen. Daarbij hanteren we duidelijke regels en onderstaande ambities:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een ordelijke klas
2.	De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
3.	De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om [kennens de leerlingen]
4.	De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen
5.	De leraren bieden de leerlingen structuur
6.	De leraren zorgen voor veiligheid
7.	De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken
8.	De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken
9.	Inzetten van coöperatieve werkvormen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	3,88

Aandachtspunt	Prioriteit
Leerlingen zijn dagelijks eigenaar van hun eigen leerproces (streefdoel 5)	hoog

4.17 Didactisch handelen

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De lessen zijn opgebouwd volgens het Activerende Directe Instructie-model
2.	De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen
3.	De leerlingen werken zelfstandig samen
4.	De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
5.	De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
6.	De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
7.	De leraren zorgen voor leerstofdifferentiatie
8.	De leraren zorgen voor tempodifferentiatie
9.	De leraren zorgen dat leerlingen eigenaar zijn van hun eigen leerproces
10.	De leraren zorgen ervoor dat leerlingen hun eigen werk goed kunnen reflecteren
11.	De leraren zorgen voor betrokkenheid en taakgerichtheid
12.	De leraren variëren de onderwijstijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften
13.	De leraren geven feedback aan de leerlingen

Beoordeling

Tijdens de lesbezoeken wordt gebruik gemaakt van het instrument Ontwikkelenster in combinatie met het gedachten van de vier sleutels van de effectieve les.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3,69

Aandachtspunt	Prioriteit
Leerlingen reflecteren op hun eigen leerproces m.b.v. een schoolbreed format (streefdoel 2)	gemiddeld

4.18 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 betekenen 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.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2.	De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken
3.	De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie)
4.	De taken bevatten keuze-opdrachten
★	De leraren laten de leerlingen, waar mogelijk, samenwerken en elkaar ondersteunen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>
6.	D.m.v. een ZW-blokje geven leerlingen aan als ze een vraag hebben voor de leerkracht, op deze manier kunnen leerlingen verder gaan met een andere taak zonder dat ze leertijd verliezen
7.	De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen
8.	Leerlingen kunnen hun eigen werk reflecteren

4.19 Klassenmanagement

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal en unit
2.	De leraren hanteren heldere (school)regels en routines
3.	De leraren voorkomen probleemgedrag
4.	De leraren zorgen ervoor dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn

Beoordeling

We maken gebruik van het instrument 'het Ontwikkelenster'.

4.20 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LVS Eduscope en CITO (cognitieve ontwikkeling) en het 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 UNIT-besprekingen (2x per jaar, na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de UNIT-besprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van het leerjaar 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.

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren vergelijken de behaalde resultaten met de verwachte ontwikkeling	gemiddeld
De school zoekt naar mogelijke verklaringen van stagnatie van de ontwikkeling van (een groep) leerlingen	hoog
De school stelt vast wat er moet gebeuren om eventuele achterstanden bij leerlingen te verhelpen	hoog
De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer de leerlingen onvoldoende profiteren van het onderwijs	hoog

4.21 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met zorgflappen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een zorgflap op. In het de zorgflap onderscheiden we de basisgroep, de meergroep (verdiept arrangement) en de weergroep (intensief arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
2.	De leraren geven directe instructie
3.	De leerlingen werken zelfstandig samen
4.	De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
5.	De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
6.	De leraren zorgen voor differentiatie bij de verwerking
7.	De leraren zorgen voor tempodifferentiatie
8.	De leraren zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling
9.	De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) groepjes leerlingen (basis-meer-weer)
10.	De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) individuele leerlingen

4.22 Extra ondersteuning

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling afwijkt van de leeftijdsgenoten, is er de mogelijkheid om een ontwikkelingsperspectief (OPP) op te stellen. 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.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De school stelt een OPP op voor leerlingen die een eigen leerlijn hebben
2.	Het OPP wordt geschreven volgens een vast format
3.	Het OPP wordt 2 x per jaar geëvalueerd en (indien nodig) b
4.	Het SOP beschrijft wat we verstaan onder extra ondersteuning
5.	Het SOP beschrijft welke extra voorzieningen we hebben voor leerlingen met een extra ondersteunings-behoefte

4.23 Talentontwikkeling

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen
2.	De leraren laten leerlingen kennismaken met verschillende disciplines om hun eigen talent te ontdekken.
3.	De leraren zetten ICT in bij het ontwikkelen van talenten
4.	Op onze school besteden we gericht aandacht aan wetenschap -en techniekonderwijs, cultuureducatie en Engels.

4.24 Passend onderwijs

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel
2.	Onze school biedt basisondersteuning zoals gesteld door het SWV
3.	Onze school biedt extra ondersteuning zoals gesteld door het SWV
4.	Onze school beschikt over een strategisch beleid om de extra ondersteuning uit te breiden
5.	De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel
6.	De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	3,56

Aandachtspunt	Prioriteit
De school evalueert periodiek of het aanbod het gewenste effect heeft	laag
De school stelt –op basis van de evaluatie- interventies vast (bij) als dat nodig is	laag

4.25 Opbrengstgericht werken

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

1. Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren)
2. Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen

3. Meer automatiseren
4. Methode-aanbod uitbreiden
5. Differentiatie aanpassen

De IB'ers 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.

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

4.26 Resultaten

Ons onderwijs is geen vrijblijvende aangelegenheid. We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name taal, rekenen, begrijpend lezen 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.

Voor een overzicht van de kengetallen verwijzen we naar:

- Overzicht scores eindtoets (PO-vensters)
- Overzicht kengetallen doorstroming (PO-ve)
- Overzicht kengetallen adviezen VO
- Overzicht ononderbroken ontwikkeling; aantal verlengers, zittenblijvers en OPP leerlingen

Onze kengetallen geven we jaarlijks weer in de schoolgids.

Beoordeling

Bij de beoordeling maken we gebruik van de managementrapportages vanuit PO-vensters.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
De schoolgids geeft een een overzicht van de wettelijke verplichte resultaten (streefdoel 6)	gemiddeld

4.27 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LVS Eduscope en CITO. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde afspraken binnen de school (schoolarchief) en de Cito-voorschriften (zorgkalender). Ouders worden op de ouder-kindavond(en) geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (Cito). Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. In leerjaar 6 krijgen ze per vakgebied een VO advies en in leerjaar 7 een voorlopig VO advies. De adviesprocedure hebben we beschreven in het protocol "Advisering VO".

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	4

4.28 Vervolgsucces

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

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

Beoordeling

Hierbij maken wij gebruik van de managementrapportages uit PO-vensters.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen] (OR3)	3,33

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

4.29 ICT

Ieder kind heeft recht op eigentijds, uitdagend onderwijs. Onderwijs dat aansluit bij de eigen talenten en dat een goede voorbereiding is op leven en werken in de 21e eeuw. Dergelijk onderwijs vraagt om les op maat en de juiste ICT toepassingen en digitale vaardigheden kunnen daarbij helpen. Zo maken leerlingen steeds meer gebruik van digitale leermethoden en van software die zich aanpast op het niveau van de leerling. Kinderen leren hierdoor op hun eigen niveau en op maat, zodat ze hun talenten kunnen ontplooiën. Dit vraagt van leraren dat ze blijven werken aan hun eigen digitale geletterdheid en digitale vaardigheden en aan die van hun leerlingen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school beschikt over digitale borden in elk leslokaal
2.	Vanaf leerjaar beschikt iedere leerling over een eigen Chromebook
3.	De school beschikt over een zeer goed functionerend draadloos netwerk
★	De school ontwikkelt zich voortdurend op ICT-gebied <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>

Aandachtspunt	Prioriteit
Invoeren digitale typecursus laatste helft van leerjaar 5 en eerste helft leerjaar 6 (streefdoel 2)	laag
Invoeren leerlijnen ICT; methode Delta de Draak (streefdoel 3)	gemiddeld

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school en aan de vastgestelde competenties.

Beroepscompetenties zijn een mengeling van kennis, houding en vaardigheden. We gaan uit van de competenties voortkomend uit de wet BIO:

- Interpersoonlijk competent
- Pedagogisch competent
- Vak- en didactisch competent
- Organisatorisch competent
- Samenwerken met collega's
- Samenwerken met de omgeving
- Reflectie en professionele ontwikkeling

De competenties zijn verwerkt in AFAS Insite, een digitaal personeelsdossier. Ook werken wij met de vier sleutels van het ontwikkelvenster. Hierbij wordt de focus gelegd op de pedagogische en didactische competentie. Met het ontwikkelvenster hebben leidinggevenden en leerkrachten eenzelfde kijkwijzer in handen om met elkaar in gesprek te gaan over hun ontwikkeling. Als daar een ontwikkelvraag uit volgt, is er binnen de INNOVO Academie vaak al direct een cursus beschikbaar. Alle 1000 medewerkers van INNOVO hebben in schooljaar 2018/2019 onbeperkt toegang gekregen tot het volledige scholingsaanbod en kunnen direct aan de slag.

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. Het instrument Ontwikkelvenster 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 (AFAS digitaal dossier).

5.3 Organisatorische doelen

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uit ziet, 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.

	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2019-2020	Gewenste, c.q. verwachte situatie 2019-2024
1	Aantal personeelsleden	38	35
2	Verhouding man/vrouw	7-31	6-29
3	LA-leraren	8	10
4	LB-leraren	16	13
5	Aantal IB'ers	2	2
6	Bouwcoördinatoren	2	2
7	Opleiding schoolleider	1	1
8	ICT-specialist	1	1
9	Onderwijsondersteuners	5	5
10	Taalspecialisten	1	2
11	Gedragsspecialist	4	4
12	Specialist Wereldoriëntatie	0	1
13	Specialist Hoogbegaafdheid	1	2
14	Rekenspecialist	1	1
15	Specialist Het Jonge Kind	1	1

De consequenties van onze organisatorische doelen komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de persoonlijke ontwikkelgesprekken. We hebben de wens om binnen ons team collega's op te leiden tot specialist rekenen (master niveau) en Wereldoriëntatie. Momenteel (2019) beschikken we over de volgende viertien LB-functies: specialist jonge kind (1x), gedragsspecialisten (4X), taalspecialisten (1x), rekenspecialist (1x) specialist hoogbegaafdheid (1x), intern begeleiders (4x), remedial teachers (2x). Twee collega's hebben de opleiding tot adjunct-directeur succesvol afgerond; een collega is ook in de functie adjunct- directeur benoemd.

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

5.4 De schoolleiding

De managementteam (schoolleiding) wordt gevormd door de directeur, adjunct-directeur en intern begeleiders van de school. De beleidsterreinen van het managementteam zijn:

- Personeel beleid
- Onderwijskundig beleid
- Financieel beleid
- Facilitair beleid
- Zorg beleid

De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze, daar waar nodig en noodzakelijk, rekening houdt met verschillen tussen leraren.

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

Beoordeling

D.m.v. het vierjaarlijkse tevredenheidsonderzoek wordt gepeild of bovenstaande kwaliteitsindicatoren in voldoende mate gerealiseerd worden.

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.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De werknemers handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2.	De werknemers voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
3.	De werknemers werken samen
4.	De werknemers bereiden zich adequaat voor op overlegmomenten
5.	De werknemers voeren genomen besluiten loyaal uit
6.	De werknemers zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
7.	De werknemers zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen

5.6 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de MT leden ook klassenbezoeken af en worden er evaluatiegesprekken gevoerd. Ook wordt ingezet op collegiale visitatie waarvoor o.a. de uren duurzame inzetbaarheid gebruikt kunnen worden. Dit om leraren van elkaar te laten leren. Als kernwoorden van een professionele cultuur kunnen we het volgende noemen: verantwoordelijkheid nemen, vertrouwen geven, aanspreekbaarheid en respect. Er wordt van de leerkrachten verwacht dat ze hun eigen ontwikkeling bijhouden in een portfolio. De directeur is geregistreerd schoolleider.

In het bekwaamheidsdossier borgen dat de leraren een actieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid. Daarnaast participeren ze in stuur-werkgroepen die gestalte geven aan de realisatie van de actiepunten zoals deze zijn opgenomen in het schoolplan en het schooljaarplan

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Een vak leer je het beste in de praktijk. Dat geldt ook voor het vak van leraar of onderwijsondersteuner. Het is daarom voor studenten belangrijk dat ze naast hun studie aan de PABO / MBO ook als stagiaire ervaring kunnen opdoen op de werkplek: de basisschool. Omdat onze school het belangrijk vindt bij te dragen aan de opleiding van onze toekomstige leraren / onderwijsondersteuners én denkt ook van hen te kunnen leren, hebben we ons aangemeld als Opleidingsschool voor de PABO studenten en onderwijsondersteuners.

Doelen, resultaten en voorwaarden van Opleiden in School:

- Mentoren zijn deskundig in het begeleiden van stagiaires die op de stagedagen merendeels meewerken in de groep. Mentoren krijgen ondersteuning van een schoolopleider.
- De opleidingsschool moet de student de gelegenheid bieden gevarieerde werkervaring op te doen.
- De schoolopleider beoordeelt maximaal 12 studenten van pabo 1 en 2. Dit hangt af van het aantal leerlingen van de school.
- PABO-studenten moeten voldoen aan gestelde normen (deficiëntietoetsen voor spelling en rekenen).
- Opleidingsschool en lerarenopleiding werken intensief samen.
- Taken van mentoren en schoolopleiders staan beschreven in het handboek "Werkplek leren" dat jaarlijks wordt geëvalueerd en bijgesteld.
- Mentoren worden door de schoolopleider regelmatig geïnformeerd over de inhoud van het opleidingsprogramma.
- Mentoren wisselen twee keer per jaar hun ervaring als mentor uit met elkaar en leren van elkaar.

5.8 Werving en selectie

Het invullen van vacatures binnen onze organisatie verloopt centraal binnen de stichting INNOVO via RTC baandomein. INNOVO heeft voor al het personeel een werkgelegenheidsgarantie afgegeven. De specifieke schoolvacatures worden d.m.v. klikgesprek ingevuld. Uiteraard wordt daarbij gekeken naar zo goed mogelijk passende oplossingen voor zowel de school als de medewerker.

5.9 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren worden door de duopartner en collega's van de unit ingewerkt en begeleidt binnen de organisatie.

Tijdens de introductie wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, visie en doelen van de school door een management teamlid. Ook wordt er gewezen op het gebruik van het schoolarchief.

Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria, en dan met name de criteria die zijn gerelateerd aan de fase 'basisbekwaam'. De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De les observaties (zie Ontwikkelenster) worden uitgevoerd door de unitcollega's of management teamleden. Om te bepalen of de nieuwe leraar zich in voldoende mate ontwikkelt naar basisbekwaam/vakbekwaam, gebruikt de school het instrument Ontwikkelenster.

5.10 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. De normjaartaak heeft de school vastgelegd in het werkverdelingsplan. (zie bijlage)

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. We maken gebruik van het programma Cupella.

5.11 Collegiale consultatie

Collega's komen binnen de unit bij elkaar in de les om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde ambities worden waargemaakt. Degene die een collegiale consultatie uitvoert, doet dit op een tijdstip als de onderwijsondersteuner haar/zijn taken overneemt op dat tijdstip. Binnen de unit wordt een rooster opgesteld voor deze consultaties. Per jaar wordt beslist het team welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden. De consultaties worden gevoerd aan de hand van het Ontwikkelenster en de ontwikkelvraag.

Aandachtspunt	Prioriteit
leder teamlid heeft een collegiale visitatie gedaan bij het vak rekenen volgens het principe van de 4 sleutels (streefdoel 6)	gemiddeld

5.12 Klassenbezoek

Ieder teamlid krijgt minimaal jaarlijks een lesbezoek. Dit lesbezoek wordt jaarlijks wisselend door een van de

managementleden uitgevoerd. Bij het lesbezoek wordt het observatie-instrument Ontwikkelenster i.c.m. de vier sleutels 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 lesbezoek 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.

5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op het verslag vanuit het Ontwikkelenster i.c.m. Cupella (taakbeleid). Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, voert een ontwikkelgesprek met een managementlid en vult daarna het POP (volgens format) in. Ook de individuele scholing maakt hiervan deel uit. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het ontwikkelgesprek. POP's, en verslagen van het ontwikkelgesprek worden gearhiveerd in het bekwaamheidsdossier in AFAS-insite en komen aan de orde bij de volgende lesbezoeken.

Gedurende het jaar kunnen er ook flitsbezoeken plaatsvinden.

5.14 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier (Afas). Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf; het dossier is digitaal van aard en altijd beschikbaar voor betrokkenen en leidinggevende. De directie zorgt ervoor dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken en door het te gebruiken bij het personeelsbeleid. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De gespreksverslagen behorende bij de gesprekkencyclus

5.15 Intervisie

De leraren participeren bij ons op school in stuur-werkgroepen. Deze stuur-werkgroepen worden samengesteld door het MT in samenspraak met het team. Ieder stuur-werkgroep kent een voorzitter. Iedere stuur-werkgroep krijgt een concrete opdracht, door het MT toegekend. Een opdracht kan zijn een schoolactiviteit organiseren of een verbeterpunt van de school uitwerken.

5.16 Functioneringsgesprekken

Het MT voert jaarlijks tenminste één gesprek met iedere medewerker, passend binnen de regeling "gesprekkencyclus", zoals deze binnen INNOVO wordt gehanteerd. Tijdens het functioneringsgesprek staat het functioneren van de medewerker in algemene zin centraal. De agenda wordt door het MT lid en medewerker samen vastgesteld. Aan de orde komen bijvoorbeeld: ontwikkelvenster, werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit. De bespreking van het POP van de medewerker (met daarin de competentie set) komt in een apart POP-gesprek aan de orde. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Tijdens de gesprekken wordt tevens de inzet van de uren duurzame inzetbaarheid besproken en/of geëvalueerd. De verslagen van de gesprekken uit de gesprekkencyclus worden opgenomen in het personeels- en bekwaamheidsdossier. In het functioneringsgesprek wordt door de medewerker verantwoording afgelegd over zijn ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam respectievelijk van basisbekwaam naar vakbekwaam.

5.17 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een regeling Beoordelingsgesprekken. De directeur voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een T- naar een V-benoeming, als dit aan de orde is. Ook wordt er 1 x per 4 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. De directeur geeft tevens een oordeel over de mate van bekwaamheid van de leraar: start-, basis- of vakbekwaam.

5.18 Professionalisering 2015-2019

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 ieder jaar teamgerichte scholing (overige taken), in ieder geval tijdens de gezamenlijke studiedagen. Iedereen is daarbij aanwezig. De individuele scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering.

Gevolgdde scholing 2015-2019 (team en individueel)

Jaar	Thema	
2015-2016	Communicatie	team
	Herhalingstraining BHV / EHBO	10 pp
	Innovo Jubileumdag; Vertrouwen-verbinding-vakmanschap.	team
	Pravoo; leerlingvolgsysteem leerjaar 1 & 2	7 pp
	Mindfulness	3 pp
	Dyslexie, lees- en spellingproblemen in de klas	3 pp
	Effectief rekenen in groep 3-4-5	1 pp
	Klaar voor Passend Onderwijs	2 pp
	Mindfulness; coach (train de trainer)	2 pp
	Beelddenken; coach (train de trainer)	2 pp
	Begrijpend lezen; 'begrijp je me nu?'	3 pp
	Specialisten bijeenkomsten INNOVO (div. disciplines)	10 pp
	Vitale Medewerker; 'Stop het drama!'	1 pp
	Ziekteverzuim, vervangingen en PSA (INNOVO)	3 pp
	Vitale Medewerker; Duurzaam presteren in het onderwijs	1 pp
	ICT; leren in de 21e eeuw	3 pp
	De verwijsindex; signaleren en verwijzen	2 pp
	Bewegend leren	2 pp
	Lezen; Hoe lezen leuk wordt	2 pp
	Rekenen; automatiseren kun je leren	2 pp
Executieve functies en gedrag	2 pp	
Executieve functie en begrijpend lezen	1 pp	
Stimuleren van verschillende denkstijlen in de klas	1 pp	
2016-2017	Onderzoekend en Ontdekkend leren (wetenschap en techniek)	team
	Pravoo: leerlingvolgsysteem leerjaar 1 & 2	7 pp
	Relaties en sexualiteit	team
	Werken met een meldcode	team
	Boeiend Onderwijs	1 pp
	Mentortraining opleidingschool	2 pp
	Executieve functies in de klas	2 pp
	Coöperatief vergaderen	2 pp
	Leestraject aanvankelijk leesproces	5 pp
	Herhalingstraining BHV / EHBO	8 pp
	Kennisdeling STEM-II	2 pp
	Aandachtsfunctionaris Kindermishandeling	2 pp
	Passend Onderwijs	2 pp
	Specialisten bijeenkomst INNOVO (div. disciplines)	11 pp
	Ziekteverzuim, vervangingen en PSA (INNOVO)	2 pp
	Vitale Medewerker	1 pp
	Verzuim	2 pp
	Kennisdeling ICT	2 pp
	Als tellen niet lukt! (rekenen)	1 pp
	Kindermishandeling	2 pp

Jaar	Thema	
2017-2018	Onderwijs Anders Organiseren	team
	Herhalingstraining BHV / EHBO	8 pp
	Innovo studiedag; scholen geven kleur!	team
	Boeiend Onderwijs	1 pp
	21e eeuwse vaardigheden. Module 1 Samenwerken en Coöperatief leren	team
	21e eeuwse vaardigheden. Module 2 Creativiteit	team
	Onderwijs Anders Organiseren	team
	Specialisten bijeenkomst INNOVO (div. disciplines)	10 pp
	Herregistratie schoolleider	1 pp
	Kennisdeling STEM-II	2 pp
	Lezen; taal in blokjes	1 pp
	Basistraining Visualiseren kun je leren	2 pp
	Meer- en hoogbegaafde leerlingen	1 pp
	Verzuim, vervangingen en PSA (INNOVO)	1 pp
	Vitale Medewerker; het ontwikkelenvenster, de 4 sleutels	1 pp
	Verzuim (vervolgtraining)	2 pp
	Kennisdeling ICT	1 pp
	Lezen; Haal alles uit de DMT-oefenmap!	1 pp
	Vitale Medewerker; Talenten Motivatie Analyse (TMA)	1 pp
	Onderwijsdag Verkeerseducatie	1 pp
Opleiding Bewegingsonderwijs (leerjaar 1)	1 pp	
2018-2019	Herhalingstraining BHV / EHBO	8 pp
	Rekenen	team
	21e eeuwse vaardigheden. Module 3 Probleemoplossend vermogen en kritisch denken	team
	21e eeuwse vaardigheden. Module 4 ICT en Mediawijsheid	team
	Rekenen: Met Sprongen Vooruit	8 pp
	Onderwijs Anders Organiseren	team
	Kunstkijken	1 pp
	Verdiepingsdag; gewoon goed onderwijs	1 pp
	Module Didactiek OWO	2 pp
	Opleiding Bewegingsonderwijs (leerjaar 2)	1 pp
	Herhalingsbijeenkomst LIO-beoordeling	1 pp
Verzuim, vervangingen en PSA	3 pp	

Aandachtspunt	Prioriteit
Professionaliseren in data-duiden-doelen-doen (OP2)	hoog
Voeren van leer- en ontwikkelingsgesprekken met alle leerlingen (E-learning) (streefdoel 2)	gemiddeld

5.19 Professionalisering 2019-2023

Voor de komende jaren staan de volgende cursussen op de agenda;

2019-2020	BHV- herhalingstraining Leerlingenzorg: Data-Duiden-Doelen-Doen Vaardigheidsmeter (Ontwikkelenster) / de 4 sleutels Met Sprongen Vooruit (basistraining en vervolstraining) Kenniskring specialisten INNOVO (div. disciplines) Mindset bij leerlingen; van vast naar groei	10 pp team team 8 pp 10 pp 1 pp
2020-2021	BHV-herhalingstraining Kenniskring specialisten INNOVO (div. disciplines)	10 pp 10 pp
2021-2022	BHV -herhalingstraining Kenniskring specialisten INNOVO (div. disciplines)	10 pp 10 pp
2022-2023	BHV -herhalingstraining Kenniskring specialisten INNOVO (div. disciplines)	10 pp 10 pp

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 veelvuldig kort 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 kaartje of bloemetje gestuurd namens het team.

5.21 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door stichting INNOVO en stimuleert de collega's. Aan het eind van ieder schooljaar (april) wordt geïventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Zodra alles is geïventariseerd worden de medewerkers op de hoogte gebracht van de interne vacatures. Daarnaast wordt in het directieboard omgezien naar verplichte mobiliteit.

5.22 Gesprekkencyclus

Samen op weg naar continu ontwikkelen in het belang van het kind.

Het jasje van de traditionele gesprekkencyclus met functionerings- en beoordelingsgesprekken past ons niet meer. Het evalueren van gedrag en de resultaten van medewerkers raakt onze waarden te weinig.

De hoofddoelstelling van de vernieuwing is dat medewerkers zich continu moeten kunnen ontwikkelen in het belang van goed onderwijs voor leerling, leerkracht en omgeving. Hiervoor is een gezonde werkrelatie en dialoog tussen leidinggevende en medewerker nodig gebaseerd op een Rijnlandse inslag waarbij de INNOVO waarden verbinding, vertrouwen en vakmanschap de onderlegger vormen.

- Van klassiek functioneringsgesprek naar persoonlijk ontwikkelgesprek
- Van het eigenaarschap ligt bij de leidinggevende naar het eigenaarschap ligt bij de medewerker
- Van de vraag: Wat hoort hier? naar de vraag: Wat helpt hier?
- Van het voeden en vullen van het systeem naar het voeden en vullen van de professionaliteit van de medewerker

Bij de gemoderniseerde gesprekkencyclus staat het persoonlijke ontwikkelgesprek centraal. Dit ontwikkelgesprek gaat over de competenties waarop ontwikkeling moet plaatsvinden. Het kan over competenties gaan uit de wet BIO dan wel een nog bredere set die voor de vakbekwaamheid belangrijk is. Die vakbekwaamheid staat in het teken van het zich continu ontwikkelen in het belang van het kind. Persoonlijke ontwikkelgesprekken zijn bij normaal functioneren de enige gesprekken die in het kader van de gesprekkencyclus gehouden worden tussen leidinggevende en medewerker. Binnen het technische systeem (AFAS) is een inspiratiebox opgenomen waaruit de leidinggevende en/of de medewerker kunnen kiezen. Dit zijn tools om te komen tot dialoog. Deze tools kunnen naar behoefte worden ingezet.

Als het functioneren onvoldoende is kan er opgeschaald worden naar andere soorten gesprekken. We onderscheiden de volgende niveaus met bijbehorende gesprekken:

- 1 Ontwikkelniveau (tweezijdig, ontwikkelgesprek, frequentie jaarlijks).

2 Zorgelijk niveau (tweezijdig, functioneringsgesprek gericht op een of meerdere competenties die niet aan de maat zijn, frequentie bepaald door leidinggevende).

3 Escalationiveau (eenzijdig; beoordelingsgesprek, frequentie bepaald door leidinggevende). Er dienen twee gesprekken vóórafgaand aan dit niveau te hebben plaatsgevonden.

De leidinggevende moet in het geval het functioneren van de medewerker onvoldoende bevonden wordt, deze duidelijk hierop aanspreken en verbetering nastreven.

De medewerker moet naar redelijkheid en billijkheid voldoende handvatten en tijd aangereikt krijgen om het functioneren op peil te brengen.

De gemoderniseerde gesprekkencyclus start in schooljaar 2019-2020.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de vijftig scholen van de stichting INNOVO. De directie (directeur en adjunct-directeur) geven, onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van INNOVO, leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door de vier unitcoördinatoren, twee IB'ers. Het MT wordt gevormd door de directie en zorgcoördinator. De school heeft de beschikking over een ouderraad, leerlingenraad en een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

6.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. Per leerjaar zijn er twee groepen. De indeling van groepen vindt plaats op basis van leerlingenzorg, verhouding jongen - meisje en sociale aspecten. De verdeling van de leerlingen is de eerste verantwoordelijkheid van de leerkrachten die rekening houden met bovengenoemde aspecten en alle beschikbare informatie. De school plaatst kinderen dus tactisch. De lessen worden in het algemeen in de groep of unit aangeboden aan de leerlingen. Bij rekenen, spelling, begrijpend lezen en technisch lezen wordt het klassenverband, doorbroken. Kinderen kunnen dan elders in het gebouw op eigen niveau werken.

Bij de leerjaren 1 en 2 kiezen we bewust voor gemengde kleutergroepen. Naast de pedagogische (sociale) en didactische argumenten zijn er ook organisatorische aspecten die een rol spelen bij dit besluit.

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.

Kwaliteitsindicatoren	
★	De school ziet er verzorgd uit <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK1 - Veiligheid</i>
2.	De school is een veilige school
3.	Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
4.	Ouders worden op de hoogte gebracht van schoolse zaken via ISY
5.	De school organiseert jaarlijks een aantal bijeenkomsten waar ouders worden geïnformeerd
6.	Ouders participeren bij diverse activiteiten
7.	De leraren zijn altijd bereid tot een gesprek

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de RI&E en de quickscan (2-jaarlijks)

6.4 Veiligheid

Wij willen een sociaal veilige school zijn, waar leerlingen, personeel en ouders zich thuis voelen. Daarom willen wij geen pestgedrag, agressie, geweld, discriminatie of seksuele intimidatie op onze school. Om een veilig klimaat te waarborgen hebben we contactpersonen en is er een klachtenregeling.

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten en ongevallen in de **agenda en incidentenklapper**. De IB'ers en de werkgroepen "gedrag" en "preventie" analyseren jaarlijks de gegevens en stellen, in overleg met de directie, verbeterpunten vast.

Incidenten en ongevallen worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt een MT lid betrokken bij de afhandeling. Indien incidenten blijven aanhouden kan de leerling hulp inschakelen van twee leerkrachten en 3 leerlingen en gaat het pestprotocol inwerking.

De school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (**klapper pedagogisch klimaat**) w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om? Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd door leerlingen en team. Incidenteel wordt er aan een groep een sociale training gegeven. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

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

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt over een preventiecoördinator. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten m.b.t. veiligheid. De school beschikt over 7 BHV'ers.

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	4

6.5 Arbobeleid

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

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

6.6 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. Het gaat erom betrokkenheid te creëren van de medewerkers op het werk en op het schoolgebeuren om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt het MT 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. Tijdens vergaderingen is sprake van actieve deelname
4. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf

5. Wij geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We werken met een vergadercyclus: team/bouw/zorg vergadering studiedagen werkmiddagen werkgroepen scrum leerjaaroverleg
2.	Het MT vergadert maandelijks
3.	De MR vergadert 1 x per 6 weken
4.	Leerlingenraad komt 4 x per jaar bij elkaar
5.	Wij gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, memobord en e-mail

6.7 Samenwerking

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

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin
- GGD
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts
- Logopediste
- Gemeente
- Cluster scholen INNOVO gemeente Meerssen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3,92

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.

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

6.9 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij hen past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij 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.

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

Beoordeling

Wij gebruiken bij onze beoordeling van onze kwaliteitsindicatoren managementinformatie vanuit PO-vensters

Bijlagen

1. Protocol advisering PO-->VO

6.10 Privacybeleid

Onze school beschikt 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 hoelang de gegevens worden bewaard. In het reglement garandeert we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

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

6.11 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school is geen VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Wel werken we nauw samen met zowel een peuterspeelzaal alsook een kinderdagverblijf in de buurt van onze school. De samenwerking bestaat uit twee keer per jaar overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. Onze school (vroegschool: groep 1 en 2) maakt gebruik van de methode Kleuterplein die redelijk aansluit op de methode 'Speelplezier' die op de peuterspeelzaal gebruikt wordt. We onderhouden een zeer goede relatie met de peuterspeelzaal en kinderdagverblijf en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht.

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

6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school beschikt niet over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang. De school heeft wel een inloophoudmoment tussen 8.20 u en 08.30 u. De tussenschoolse opvang is uitbesteed aan Stichting Overblijven. Het is ons streven om intensief samen te werken met instanties en verenigingen in de wijk in relatie tot de naschoolse opvang. Momenteel hebben we te maken met een aanbieder van naschoolse opvang, te weten MIK. We onderhouden contact met een gemeentefunctionaris die als opdracht heeft de contacten tussen de school, de aanbieders van naschoolse opvang en de verschillende verenigingen en instanties te versterken

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op onze school is tussenschoolse opvang mogelijk
2.	Op onze school is naschoolse opvang mogelijk

7 Financieel beleid

7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn terug te vinden in de Kadernota van INNOVO. Het College van Bestuur (CvB) is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting INNOVO en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. Het CvB zorgt, in samenspraak met de directeuren, voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld (zie Kadernota) met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het servicebureau. Zowel de personele als financiële administratie worden door INNOVO in eigen beheer uitgevoerd.

De directeur van de school volgt de financiële positie van de school via de periodieke managementrapportage en voert hierover, indien gewenst, overleg met de financieel consultant. Twee keer per jaar voert de directeur a.d.h.v. de monitorrapportage een gesprek met het CvB en komen o.a. de uitgaven voor personeel en het ziekteverzuim aan de orde. Te allen tijde is het mogelijk om tussentijds met elkaar te overleggen en/of aanpassingen te doen.

7.2 Externe geldstromen

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

Van de lokale overheid ontvangt de school middelen voor cultuureducatie en Vebo (verkeer). De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de financiële administratie die wordt gecontroleerd door de accountant.

7.3 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is € 30,00 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.

Onze school kent ook een overblijfgeregeling. Leerlingen die willen overblijven tussen de middag moeten hiervoor een vastgesteld bedrag betalen (€ 1,00). Dit geldt wordt beheerd door de overblijfcoördinator. Van het geld krijgen de overblijfouders een kleine vergoeding, daarnaast wordt er speelmateriaal van aangeschaft.

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. Ons bestuur onderschrijft dit convenant.

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

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

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant. Op onze school is sprake van (zeer) beperkte sponsoring en voor zover dit aan de orde is, gebeurt dit binnen de van toepassing zijnde kaders.

7.5 Begrotingen

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

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

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basis-formatie, zorggelden en impuls-gelden verantwoord. Het personeels-formatieplan wordt besproken met de MR (in samenspraak met de afdeling P&O). Periodiek wordt het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Verschillen worden direct besproken met de afdeling P&O en Financiën.

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

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

brinnr	03WE					
school	bs Franciscus, Bunde					
Aantal leerlingen incl 3% regeling	407	384	371	357	361	
Normatief aantal groepen		16	15	15	15	
		basisschool Franciscus, Bunde				
		2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Baten						
(Rijks)bijdrage OCW	1.967.798	2.048.245	1.982.271	1.930.157	1.953.792	
Overige overheidsbijdragen	2.510	3.090	3.090	3.090	3.090	
Overige baten	12.996	14.427	-	-	-	
Totaal baten (A)	1.983.304	2.065.762	1.985.361	1.933.247	1.956.882	
Afschrijvingen	68.894	70.014	62.865	54.429	54.211	
Huisvestingslasten	143.197	115.060	111.893	111.272	113.367	
Overige instellingslasten	240.587	111.139	107.082	106.026	105.849	
Leermiddelen (PO)	57.250	57.900	57.900	57.900	57.900	
Totaal lasten (B)	509.928	354.113	339.740	329.627	331.327	
beschikbaar budget voor personeel	1.473.376	1.711.649	1.645.621	1.603.620	1.625.555	
Personele lasten (C)	1.472.651	1.759.837	1.643.511	1.591.087	1.633.506	
exploitatieresultaat	725	48.188-	2.110	12.533	7.951-	
Exploitatiesaldo (= A-B-C)	725	48.188-	2.110	12.533	7.951-	
controle	0-	0-	0-	0-	0-	

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

'Kwaliteit' is geen absoluut gegeven, zeker niet als het gaat om onderwijs. Van belang is om met elkaar afspraken te maken over wat goede kwaliteit is, zodat kwaliteit zo goed als mogelijk 'gemeten' kan worden. Als school hebben wij als primaire opdracht het verzorgen van onderwijs aan onze leerlingen (het primaire proces). De bedrijfsvoering (personeelsbeleid, kwaliteitszorg, financiën, huisvesting, ICT- beleid, onderwijsbeleid) heeft als doel dit primaire proces optimaal te laten verlopen. Kwaliteit en kwaliteitszorg betreffen zowel de primaire opdracht als de secundaire processen daar omheen.

Bij kwaliteitszorg gaat het om wat we doen om kwaliteit te leveren. Het is het totaal van activiteiten, procedures en instrumenten, die bedoeld zijn om op een permanente, systematische en cyclische wijze de kwaliteit van het onderwijs te bepalen, te bewaken, te borgen en te verbeteren.

Dit komt concreet neer op het beantwoorden van de volgende vijf vragen:

- 1 Doet de school de goede dingen?
- 2 Doet de school de dingen goed?
- 3 Hoe weten we dat als school?
- 4 Vinden anderen dat ook?
- 5 Wat doen we als school met die kennis en informatie?

We werken met de 11 werkprocessen van Innovo. De werkprocessen worden tweejaarlijks opnieuw geactualiseerd. Het vertrekpunt voor beslissingen en acties is de analyse van de leerlingenpopulatie. Indien nodig worden vanuit de evaluatie van werkprocessen prioriteiten gesteld t.a.v. schoolontwikkeling. Aan de werkprocessen zijn protocollen en afspraken verbonden die voor leerkrachten makkelijk toegankelijk zijn. Nieuwe leerkrachten vinden alle benodigde informatie over bs Franciscus in het schoolarchief. In het schooljaarverslag wordt de kwaliteit van het onderwijsleerproces beschreven.

In zijn algemeenheid kan gesteld worden dat de school een uitgebreid en samenhangend systeem van kwaliteitszorg hanteert, dat duidelijk ten dienste staan van richting en inrichting van het onderwijs.

We werken heel duidelijk in een PDCA-cyclus waarbij we de focus houden op GOED onderwijs. Hiertoe wordt een strakke strategische financiële planning gehanteerd.

In een borging en controlcyclus monitoren we de kwaliteit. Hieronder vallen o.a. het nakomen van werkafspraken, logboeken, klassenbezoeken, actualisering werkprocessen, levend houden van werkprocessen en nascholing. 1x per twee jaar worden tevredenheidsenquêtes afgenomen. Deze worden als een 'check' ingezet op het onderwijs van basisschool Franciscus.

Bijbehorende documenten:

Begroting, jaarverslagen, jaarplannen, schoolplan, 11 werkprocessen, monitoring met CvB, interne audit.

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3,3

Aandachtspunt	Prioriteit
De school pleegt systematisch kwaliteitszorg	hoog
De school heeft zicht op de kwaliteit van het onderwijs	hoog
De oorzaken van tekortschietende onderwijskwaliteit worden geanalyseerd	hoog

8.2 Kwaliteitscultuur

Al onze medewerkers zijn bekwaam. Ieder jaar volgen wij nascholing. De keuze voor nascholingen ontstaat door preventief in te spelen op ontwikkelingen, maar ook door evaluaties –dus curatief- (PDCA-cyclus). Tevens volgen leerkrachten ook nascholing op basis van hun specialisaties.

Samen zijn we verantwoordelijk. We zijn doeners en doen wat er gedaan moet worden. In een notendop is onze cultuur zo te omschrijven. Wij verwachten van de kinderen dat er hard gewerkt wordt en dat verwachten wij ook van onszelf. Wij staan allen achter onze gezamenlijke visie. Wanneer er iets niet gaat, zoals wij dat wensen, pakken wij dit direct gezamenlijk op. Daarin zijn wij ook zelfsturend. We werken met het vertrouwen van de directie. Rijnlands, maar wel met veel structuur. Wij zijn samen en ieder individueel onderwijskundig leiders. Zorgen voor dit concept, is zorgen voor de kinderen, maar ook zorgen voor onszelf. Wij hebben graag nascholing waarbij wij veel kennis ontvangen. Dit doen wij in teamverband, maar ook individueel. Wanneer het individueel gebeurt, verzorgen wij presentaties aan elkaar om kennis te delen. Onze vergaderingen zijn doelgericht en doelmatig.

Op onze school werken wij met vakinhoudelijke werk-/stuurgroepen. In deze groepen staan de volgende items centraal:

- Focus op leren: Het leren van de leerling is het fundamentele doel en daarom willen wij alle praktijken en hun resultaat op het gebied van leren onderzoeken en verbeteren.
- Focus op gezamenlijkheid: Wij werken gezamenlijk om dit fundamentele doel te bereiken.
- Focus op resultaat: Wij onderzoeken onze effectiviteit op basis van de behaalde resultaten.

M.i.v. schooljaar 2019-2020 willen we deze werk-/stuurgroepen omvormen naar Professionele Leergroepen (PLG's) Het doet recht aan ieders professionaliteit en het gaat over datgene wat ons echt raakt: ONDERWIJS.

Bijbehorende documenten:

11 werkprocessen, agenda's, notulen, nascholing, klassenbezoeken, gedragsindicatoren kernwaarden, schooljaarplan.

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3,73

Bijlagen

1. Gedragsindicatoren kernwaarden

8.3 Verantwoording en dialoog

In de monitorgesprekken met het CvB leggen wij verantwoording af over onze resultaten en voeren wij dialoog over de schoolontwikkelingen. Bij de interne audit laten wij ons collegiaal beïnvloeden en beoordelen door het auditteam van Innovo. De medezeggenschapsraad heeft een jaarplanning. Zij vergaderen 6x per jaar, waarin zij ook verantwoording afleggen. Tevens vragen wij hen om mee te denken bij voorgenomen ontwikkelingen. Het schooljaarverslag is voorafgaand aan een jaarplan, zodat de kwaliteitslijn duidelijk zichtbaar is.

Op Vensters PO verantwoorden wij ons over resultaten.

Wij nemen deel aan de interne audits van INNOVO. Zij bekijken op basis van een aantal werkprocessen de kwaliteit op school. Dit doen zij o.a. door het afleggen van klassenbezoeken en documentenanalyse.

Wij nemen ouders mee in schoolontwikkelingen, onderwijsprocessen, onderwijsresultaten en onderwijsontwikkelingen, door hen te informeren d.m.v. ouder-kind-gesprekken, portfoliogesprekken, informatie-avonden, ISY, schoolgids.

Ouders mogen zich 1x per schooljaar opgeven voor een kijkochtend. Hierdoor krijgen de ouders een goed beeld van ons onderwijs.

Schoolbreed organiseren we 2x per jaar het praatcafé waar we samen met ouders brainstormen over onze ontwikkelingen.

Onze leerlingen informeren wij d.m.v. de leerlingenraad die wij 6x per jaar organiseren met twee afgevaardigden uit de leerjaren 6-7-8.

Onze kwaliteit

Bijbehorende documenten:

Schooljaarverslag, Leerlingenraadverslagen, notulen MR, notulen monitorgesprekken, ISY, Vensters PO.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school stelt jaarlijks een schooljaarplan op
2.	Onze school stelt jaarlijks een schooljaarverslag op
3.	Onze school betreft haar stakeholders bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)
4.	Onze school betreft externen bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3,7

Aandachtspunt	Prioriteit
De school heeft "tegenspraak" georganiseerd	laag

8.4 Het meten van de basiskwaliteit

'Kwaliteit' is geen absoluut gegeven, zeker niet als het gaat om onderwijs. Van belang is om met elkaar afspraken te maken over wat goede kwaliteit is, zodat kwaliteit zo goed als mogelijk 'gemeten' kan worden. Als school hebben wij als primaire opdracht het verzorgen van onderwijs aan onze leerlingen (het primaire proces). De bedrijfsvoering (personeelsbeleid, kwaliteitszorg, financiën, huisvesting, ICT- beleid, onderwijsbeleid) heeft als doel dit primaire proces optimaal te laten verlopen. Kwaliteit en kwaliteitszorg betreffen zowel de primaire opdracht als de secundaire processen daar omheen.

Bij kwaliteitszorg gaat het om wat we doen om kwaliteit te leveren. Het is het totaal van activiteiten, procedures en instrumenten, die bedoeld zijn om op een permanente, systematische en cyclische wijze de kwaliteit van het onderwijs te bepalen, te bewaken, te borgen en te verbeteren.

Dit komt concreet neer op het beantwoorden van de volgende vijf vragen:

1 Doet de school de goede dingen?

2 Doet de school de dingen goed?

3 Hoe weten we dat als school?

4 Vinden anderen dat ook?

5 Wat doen we als school met die kennis en informatie?

We werken met de 11 werkprocessen van Innovo. De werkprocessen worden periodiek opnieuw geactualiseerd. Het vertrekpunt voor beslissingen en acties is de analyse van de leerlingenpopulatie. Indien nodig worden vanuit de evaluatie van werkprocessen prioriteiten gesteld t.a.v. schoolontwikkeling. Aan de werkprocessen zijn protocollen en afspraken verbonden die voor leerkrachten makkelijk toegankelijk zijn. Voor nieuwe leerkrachten en vervangers is het schoolarchief de bron van alle informatie ter ondersteuning voor (nieuwe) medewerkers. Verder staat in het logboek (aanwezig in de klas) de belangrijkste informatie om direct aan de slag te kunnen.

In het schooljaarverslag wordt de kwaliteit van het onderwijsleerproces beschreven.

In zijn algemeenheid kan gesteld worden dat de school een uitgebreid en samenhangend systeem van kwaliteitszorg hanteert, dat duidelijk ten dienste staan van richting en inrichting van het onderwijs.

We werken heel duidelijk in een PDCA-cyclus waarbij we de focus houden op GOED onderwijs. Hiertoe wordt een strakke strategische financiële planning gehanteerd.

In een borging en controlecyclus monitoren we de kwaliteit. Hieronder vallen o.a. het nakomen van werkafspraken, logboeken, klassenbezoeken, actualisering werkprocessen, levend houden van werkprocessen en nascholing. 1x per twee jaar worden tevredenheidsenquêtes afgenomen. Deze worden als een 'check' ingezet op het onderwijs van basisschool Franciscus.

Onze kwaliteitsindicatoren:

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

Bijbehorende documenten:

Begroting, jaarverslagen, jaarplannen, schoolplan, 11 werkprocessen, monitoring met CvB, interne audit.

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 geoormd als "eigen kwaliteitsaspecten". Het gaat daarbij om kenmerken (kwaliteitsindicatoren) waarvan we vinden dat we daarbij toegevoegde waarde leveren ten opzichte van de basiskwaliteit. 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

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

8.8 Vragenlijst Leraren

De tevredenheidsenquête (Van Beekveld & Terpstra) voor de medewerkers is afgenomen in mei 2018. Het responspercentage van de medewerkers was 79%. De medewerkers zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Gemiddeld rapportcijfer: 8,0. Dit beeld is overeenkomstig met Innovo als geheel. De volgende aspecten zijn beoordeeld:

Beleidsterrein	Scorebereik 1 t/m 10
Schoolgebouw	9.0
Werkklimaat	8.0
Onderwijsleerproces	8.0
Groepering, leerstof en leermiddelen	8.0
Persoonlijke ontwikkeling	7.5
Schoolleiding	8.0

Aandachtspunten zijn:

- werkdruk
- klimaat

8.9 Vragenlijst Leerlingen

De tevredenheidsenquête (Van Beekveld & Terpstra) voor de leerlingen is afgenomen in mei 2018. Het responspercentage van de leerlingen was 96%. De leerlingen zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Gemiddeld rapportcijfer: 8.0. Dit beeld is overeenkomstig met Innovo als geheel. Er zijn geen significante aandachtspunten uit deze enquête naar voren gekomen.

8.10 Vragenlijst Ouders

De tevredenheidsenquête (Van Beekveld & Terpstra) voor de ouders is afgenomen in mei 2018. Het responspercentage van de ouders was 36%. De ouders zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Gemiddeld rapportcijfer: 7.7. Dit beeld is overeenkomstig met Innovo als geheel. Geconstateerde aandachtspunten:

- Veilige verkeerssituatie rondom de school

8.11 Evaluatieplan 2019-2023

We volgen systematisch de uitvoering van de maatregelen en brengen periodiek de resultaten in kaart. Wij rapporteren periodiek aan het College van Bestuur via voortgangsberichten over onze vorderingen. Die voortgangsberichten bespreken we ook met de geledingen binnen onze school. De adviezen die wij van de geledingen ontvangen, gebruiken we om de uitvoering waar nodig bij te stellen, en/of om het volgende schooljaarplan / schoolplan mee op te stellen. De werkprocessen zijn ons instrument om de kwaliteit te bewaken en efficiënt te evalueren:

Nr	Status	Werkproces	Inhoud	Evaluatiemoment
01	2.0.	Kwaliteitszorg	Gesprekkencyclus medewerkers Klassenbezoeken MR Leerlingenraad	1x per jaar 1x per jaar 6x per jaar 6x per jaar
02	2.0.	Veilige omgeving	Enquêtes Risico inventarisatie	1x per 2 jaar Januari
03	2.0.	Afstemming leerstofaanbod	Stuur/werkgroepen per vakgebied	1x per jaar
04	2.0.	Differentiatie instructie en verwerking	CITO analyse	jan/feb - mei/juni
05	1.0.	Samenwerkend leren	Portfolio	dec- juli
06	2.0.	Afstemming leertijd	Lesroosters/jaarplanning nieuw schooljaar	juli
07	1.0.	Zelfverantwoordelijk leren		
08	1.0.	Planmatig handelen		
09	2.0.	Toetsen, waarderen en rapporteren	Methodegebonden toetsen Leerling-volg-systeem	per toets: 2x VCB per toets: 2x VCB
10	2.0.	Aannamebeleid, in- en uitschrijving		
11	1.0.	Afstemming met educatieve partners	kind-oudergesprekken portfoliogesprekken	sept-okt maart - (juli)
		Monitorgesprek Exploitatieoverzichten	Werkprocessen	jaarlijks maandelijks

8.12 Werkprocessen

Binnen Innovo werken we met een elftal werkprocessen. Wanneer we deze omzetten naar scores in percentages zien we het volgende beeld:

Werkprocessen	Percentage
Kwaliteitszorg	75-100
Veilige en sociale omgeving	75-100
Afstemming leerstofaanbod	75-100
Differentiatie in instructie en verwerking	75-100
Samenwerkend leren	50-75
Afstemming leertijd	50-75
Zelfverantwoordelijk leren	50-75
Planmatig handelen	75-100
Toetsen, waarderen, rapporteren	75-100
Aannamebeleid; in- en uitschrijving	75-100
Afstemming met educatieve partners	50-75

9 Strategisch beleid

9.1 Strategisch beleid

De uitgangspunten van het schoolplan vinden hun oorsprong in het Strategisch Beleidsplan 2015-2020, waarin de meerjarige speerpunten en strategische doelen van INNOVO met de bijbehorende prestatie-indicatoren/normen zijn opgenomen. INNOVO houdt ook na 2020 vast aan dezelfde missie, visie en kernwaarden. Het strategisch beleidsplan is te vinden op www.innovo.nl.

Onze missie = inspireren om te leren

Onze missie luidt: `inspireren om te leren` en vloeit voort uit onze diepgewortelde overtuiging, dat iedereen het liefst zelf aan de slag wil met zijn eigen ontwikkeling. Het gaat dan om van 'moeten leren' naar 'willen leren', om open staan voor nieuwe dingen en het koesteren van nieuwsgierigheid, maar ook over steeds zelf blijven nadenken en veel werkplezier. Onderwijs op maat en persoonlijk leren lukt het beste in een omgeving met veel ruimte en daarbij passende controle.

Wie het weet, mag het zeggen

Onze missie, onderwijsvisie en besturingsfilosofie is gebaseerd op vertrouwen, verbinding en vakmanschap. Wij creëren met elkaar een omgeving waarin eigenaarschap wordt gevoeld en zichtbaar is in gedrag. Iedere leerling en medewerker kan binnen INNOVO zichzelf zijn en zich verbonden voelen met anderen. Binnen (en ook buiten) helder gestelde kaders is er alle ruimte om eigenaarschap te laten groeien. Wij leren graag samen met elkaar en van elkaar. Onze kernwaarden

- solidariteit: iedereen telt mee en iedereen doet ertoe, ook buiten INNOVO
- eigenaarschap: eigen initiatief en verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie
- professionaliteit: keuze voor vakmanschap, vertrouwen en verbinding
- zingeving: onderwijs is betekenisvol en kiest lokaal een eigen accent.

Daarnaast nodigt Innovo de scholen uit om het volgende te realiseren:

- geef zelf kleur aan je onderwijs
- afkijken mag ... (be)proef nieuwe concepten in de praktijk en ga op bezoek bij de burens ...
- investeer in kindgesprekken
- geef vorm aan ouderbetrokkenheid
- denk na over antwoord op kansenongelijkheid; maak gebruik van evidence
- één taal is geen taal
- ontwerpend & onderzoekend leren = toekomst
- cultuur, gezondheid en burgerschap horen erbij.

10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	Maatwerk(t): Onze school werkt binnen het cluster Meerssen samen met vier andere Meerssense scholen van INNOVO aan het project Maatwerk(t).	gemiddeld
	Eigenaarschap: Op onze school maken we werk van eigenaarschap voor zowel leerlingen, medewerkers en ouders.	gemiddeld
	Didactisch handelen: Op onze school motiveren, inspireren en enthousiasmeren de leerkrachten de leerlingen.	hoog
	Onderzoekend en Ontdekkend leren: Op onze school dagen we de leerlingen uit om de wereld actief te onderzoeken.	gemiddeld
	Onderwijs Anders Organiseren: Op onze school passen we de organisatie dusdanig aan zodat we beter tegemoet komen aan de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen.	gemiddeld
	Professionele Cultuur: Op onze school zetten we de specifieke deskundigheid van leerkrachten in kennis en vaardigheden breder in.	gemiddeld
Kwaliteitszorg	De school pleegt systematisch kwaliteitszorg	hoog
	De school heeft zicht op de kwaliteit van het onderwijs	hoog
	De oorzaken van tekortschietende onderwijskwaliteit worden geanalyseerd	hoog
Taalleesonderwijs	1 á 2 teamleden zullen een opleiding tot taalcoördinator gaan volgen in het schooljaar 19-20 (streefbeeld 6)	laag
Rekenen en wiskunde	Implementatie nieuwe rekenmethode Pluspunt voor de leerjaren 3 t/m 8 (streefbeeld 3)	hoog
	Cursus "Met sprongen vooruit" voor de leerjaren 7-8 (streefbeeld 3)	laag
	Verdiepingscursus "Met sprongen vooruit" voor de leden van de werkgroep (streefbeeld 6)	laag
Kunstzinnige vorming	Uitzoeken en implementeren van een nieuwe muziekmethode (streefbeeld 6)	gemiddeld
Bewegingsonderwijs	Nieuwe opzet gym vanaf schooljaar 19-20 door vakleerkracht (streefdoel 5)	laag
Wetenschap en Technologie	Techniekmiddagen organiseren in het technieklokaal; minimaal 4 per unit (streefdoel 4)	gemiddeld
	Realiseren van een kookeiland in het technieklokaal (streefdoel 4)	laag
Pedagogisch handelen	Leerlingen zijn dagelijks eigenaar van hun eigen leerproces (streefdoel 5)	hoog
Didactisch handelen	Leerlingen reflecteren op hun eigen leerproces m.b.v. een schoolbreed format (streefdoel 2)	gemiddeld
Resultaten	De schoolgids geeft een overzicht van de wettelijke verplichte resultaten (streefdoel 6)	gemiddeld
ICT	Invoeren digitale typecursus laatste helft van leerjaar 5 en eerste helft leerjaar 6 (streefdoel 2)	laag
	Invoeren leerlijnen ICT; methode Delta de Draak (streefdoel 3)	gemiddeld

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Collegiale consultatie	Ieder teamlid heeft een collegiale visitatie gedaan bij het vak rekenen volgens het principe van de 4 sleutels (streefdoel 6)	gemiddeld
Professionalisering 2015-2019	Professionaliseren in data-duiden-doelen-doen (OP2)	hoog
	Voeren van leer- en ontwikkelingsgesprekken met alle leerlingen (E-learning) (streefdoel 2)	gemiddeld
Zorg en begeleiding	De leraren vergelijken de behaalde resultaten met de verwachte ontwikkeling	gemiddeld
	De school zoekt naar mogelijke verklaringen van stagnatie van de ontwikkeling van (een groep) leerlingen	hoog
	De school stelt vast wat er moet gebeuren om eventuele achterstanden bij leerlingen te verhelpen	hoog
	De school analyseert waar de ontwikkeling stagneert wanneer de leerlingen onvoldoende profiteren van het onderwijs	hoog
Passend onderwijs	De school evalueert periodiek of het aanbod het gewenste effect heeft	laag
	De school stelt –op basis van de evaluatie- interventies vast (bij) als dat nodig is	laag
Vervolgsucces	De school analyseert of de eindresultaten en de eerder gegeven schooladviezen in overeenstemming zijn met de loopbaan van de leerlingen	gemiddeld
Verantwoording en dialoog	De school heeft “tegenspraak” georganiseerd	laag

11 Meerjarenplanning 2019-2023

Thema	Aandachtspunt	'19-'20	'20-'21	'21-'22	'22-'23
Kwaliteitszorg	De school pleegt systematisch kwaliteitszorg				
	De school heeft zicht op de kwaliteit van het onderwijs				
	De oorzaken van tekortschietende onderwijskwaliteit worden geanalyseerd				
Taallesonderwijs	1 á 2 teamleden zullen een opleiding tot taalcoördinator gaan volgen in het schooljaar 19-20 (streefbeeld 6)				
Rekenen en wiskunde	Implementatie nieuwe rekenmethode Pluspunt voor de leerjaren 3 t/m 8 (streefbeeld 3)				
	Cursus "Met sprongen vooruit" voor de leerjaren 7-8 (streefbeeld 3)				
	Verdiepingscursus "Met sprongen vooruit" voor de leden van de werkgroep (streefbeeld 6)				
Kunstzinnige vorming	Uitzoeken en implementeren van een nieuwe muziekmethode (streefbeeld 6)				
Bewegingsonderwijs	Nieuwe opzet gym vanaf schooljaar 19-20 door vakleerkracht (streefdoel 5)				
Wetenschap en Technologie	Techniekmiddagen organiseren in het technieklokaal; minimaal 4 per unit (streefdoel 4)				
	Realiseren van een kookeiland in het technieklokaal (streefdoel 4)				
Pedagogisch handelen	Leerlingen zijn dagelijks eigenaar van hun eigen leerproces (streefdoel 5)				
Didactisch handelen	Leerlingen reflecteren op hun eigen leerproces m.b.v. een schoolbreed format (streefdoel 2)				
Resultaten	De schoolgids geeft een overzicht van de wettelijke verplichte resultaten (streefdoel 6)				
ICT	Invoeren digitale typecursus laatste helft van leerjaar 5 en eerste helft leerjaar 6 (streefdoel 2)				
	Invoeren leerlijnen ICT; methode Delta de Draak (streefdoel 3)				
Collegiale consultatie	Ieder teamlid heeft een collegiale visitatie gedaan bij het vak rekenen volgens het principe van de 4 sleutels (streefdoel 6)				
Professionalisering 2015-2019	Professionaliseren in data-duiden-doelen-doen (OP2)				
	Voeren van leer- en ontwikkelingsgesprekken met alle leerlingen (E-learning) (streefdoel 2)				
Zorg en begeleiding	De leraren vergelijken de behaalde resultaten met de verwachte ontwikkeling				
Passend onderwijs	De school evalueert periodiek of het aanbod het gewenste effect heeft				

Thema	Aandachtspunt	'19-'20	'20-'21	'21-'22	'22-'23
	De school stelt –op basis van de evaluatie- interventies vast (bij) als dat nodig is				
Vervolgsucces	De school analyseert of de eindresultaten en de eerder gegeven schooladviezen in overeenstemming zijn met de loopbaan van de leerlingen				
Verantwoording en dialoog	De school heeft “tegenspraak” georganiseerd				

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

12 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 03WE
Naam: Basisschool Franciscus
Adres: Schoollaan 2
Postcode: 6241 BM
Plaats: Bunde

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

naam

functie

functie

plaats

plaats

datum

datum

handtekening

handtekening

13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 03WE
Naam: Basisschool Franciscus
Adres: Schoollaan 2
Postcode: 6241 BM
Plaats: Bunde

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
