

Schoolplan 2015-2019

OBS Klimop Bovenkarspel



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	5
1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan	5
1.4 Bijlagen	5
1.5 Verbeterpunten	5
1.6 Klik hier om de titel te wijzigen...	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 en de omgeving	7
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	7
2.6 Landelijke ontwikkelingen	7
2.7 Verbeterpunten	8
3 Onderwijskundig beleid	9
3.1 De missie van de school	9
3.2 De visies van de school	9
3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit	10
3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling	11
3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie	11
3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod	12
3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	12
3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs	13
3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde	14
3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie	14
3.11 ICT	14
3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming	15
3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs	15
3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek	15
3.15 De kernvakken: Engelse taal	15
3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd	16
3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen	16
3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen	16
3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	17
3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement	17
3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding	17
3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming	18
3.23 Talentontwikkeling	18
3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs	18
3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken	19
3.26 De opbrengsten: Opbrengsten	19
4 Personeelsbeleid	20
4.1 Integraal Personeelsbeleid	20
4.2 De organisatorische doelen van de school	20
4.3 De schoolleiding	21

4.4 Beroepshouding	21
4.5 Professionele cultuur	21
4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires	21
4.7 Werving en selectie	22
4.8 Introductie en begeleiding	22
4.9 Taakbeleid	22
4.10 Collegiale consultatie	22
4.11 Klassenbezoek	22
4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen	22
4.13 Het bekwaamheidsdossier	22
4.14 Intervisie	23
4.15 Functioneringsgesprekken	23
4.16 Beoordelingsgesprekken	23
4.17 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering	23
4.18 Teambuilding	23
4.19 Verzuimbeleid	24
4.20 Mobiliteitsbeleid	24
5 Organisatie en beleid	25
5.1 Organisatiestructuur	25
5.2 Groeperingsvormen	25
5.3 Schoolklimaat	25
5.4 Sociale en fysieke veiligheid	25
5.5 ARBO-beleid	26
5.6 Interne communicatie	26
5.7 Externe contacten	26
5.8 Contacten met ouders	27
5.9 Overgang PO-VO	27
5.10 Voor- en vroegschoolse educatie	27
5.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang (buitenschoolse opvang)	27
6 Financieel beleid	29
6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	29
6.2 Interne geldstromen	29
6.3 Externe geldstromen	29
6.4 Sponsoring	29
6.5 Begrotingen	30
6.6 Verbeterpunten	30
7 Zorg voor kwaliteit	31
7.1 Kwaliteitszorg algemeen	31
7.2 Meervoudige publieke verantwoording	31
7.3 Wet- en regelgeving	31
7.4 Strategisch beleid	31
7.5 Inspectiebezoeken	32
7.6 Quick Scan - Zelfevaluatie	32
7.7 Vragenlijst Leraren	33
7.8 Vragenlijst Leerlingen	33
7.9 Vragenlijst Ouders	33
7.10 Het evaluatieplan 2015-2019	33
7.11 Planning vragenlijsten	35
8 Verbeterpunten 2015-2019	36

9 Meerjarenplanning 2015-2016	37
10 Meerjarenplanning 2016-2017	39
11 Meerjarenplanning 2017-2018	41
12 Meerjarenplanning 2018-2019	42
13 13 Formulier 'Instemming met schoolplan', ondertekend	43
14 14 Formulier 'Vaststelling van schoolplan', ondertekend	44
15 Bijlagen	45

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2015-2019 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Stichting Openbaar Onderwijs Present en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de beleidsterreinen beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act).

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

Bijlagen

1. Strategisch beleidsplan Stichting Present 2014 2018

1.2 Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van Stichting Openbaar Onderwijs Present, in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van ambities (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie zijn instrumenten ingezet waarmee grip is verkregen op onze sterke en zwakke punten en daarmee op onze verbeterdoelen (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2015-2019. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak (zie hoofdstuk Jaarplannen 2015-2019) wordt jaarlijks een jaarplan opstellen. In een jaarverslag wordt teruggeblikt of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze wordt vormgegeven aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan is opgesteld door de directeur van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school. In de schoolplanperiode worden de hoofdstukken van het schoolplan planmatig met elkaar besproken. Daarnaast wordt aan het einde van ieder schooljaar met de teamleden het jaarplan voor het komend jaar samen vastgesteld. Ieder jaar wordt met het team ook terug gekeken: zijn de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte wordt zorg gedragen voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan. Met behulp van de jaarlijkse Quick Scan wordt met de teamleden per jaar vastgesteld wat er (niet) goed gaat en worden verbeterdoelen bepaald in relatie met het schoolplan en de voorgenomen verbeterpunten (zie hoofdstuk Jaarplannen 2015-2019).

1.4 Bijlagen

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

1. De schoolgids
2. Het intern zorgplan
3. Het schoolondersteuningsprofiel
4. Het strategisch beleidsplan van de Stichting Openbaar Onderwijs Present
5. Het inspectierapport d.d. 10 september 2012
6. De uitslagen van de Oudervragenlijst
7. De uitslagen van de Lerarenvragenlijst

Bijlagen

1. Het inspectierapport d.d. 10 september 2012

1.5 Verbeterpunten

1.6 Klik hier om de titel te wijzigen...

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Openbaar Onderwijs Present
Algemeen directeur:	Dhr. R. Bijlsma
Adres + nr.:	Middend 104-108
Postcode + plaats:	1613 KZ, Bovenkarspel
Telefoonnummer:	0228-523857
E-mail adres:	info@openbaaronderwijspresent.nl
Website adres:	www.openbaaronderwijspresent.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	o.b.s. De Klim-Op
Directeur:	Dhr. T.H. Velkers
Adres + nr.:	De Bouw 60
Postcode + plaats:	1611 JH Bovenkarspel
Telefoonnummer:	0228-513147
E-mail adres:	dir@klim-op.info
Website adres:	www.klim-op.info

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur. Het team (n=15) bestaat verder uit:

- 11 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 1 intern begeleider
- 1 administratief medewerker
- 1 conciërge

Van de 17 medewerkers zijn er 16 vrouw en 2 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2015).

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		1	
Tussen 50 en 60 jaar	1	4	2
Tussen 40 en 50 jaar		3	
Tussen 30 en 40 jaar		3	
Tussen 20 en 30 jaar		1	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	1	12	1

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school werd op 1 oktober 2014 bezocht door 143 leerlingen. Van deze leerlingen had 1,5% een gewicht: 2 leerlingen hebben een gewicht van 0,3. Het leerlingenaantal van de school loopt terug. Dat wordt veroorzaakt door het geringe aanbod van leerlingen. In algemene zin besteden wij, op grond van de kenmerken van de leerlingen, extra aandacht aan het vak taal/lezen.

2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving

Onze school staat in een oudere nieuwbouwwijk wijk met koop- en huurwoningen (80-20%). Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend (via het aanmeldingsformulier). De kengetallen laten zien dat onze school te maken heeft met een gemengde populatie: HBO of hoger (29%), MBO of lager (71%). Ongeveer 36% van onze ouders is lid van een kerk. Het percentage leerlingen met gescheiden ouders is in vergelijking met het landelijke percentage laag: 14% (bron CBS, 12 december 2014).

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
* Pedagogisch klimaat; basisrust, sociaal emotionele ontwikkeling (HVO)	* Naamsbekendheid
* Resultaatgerichte school, aandacht voor talenten	* Differentiëren in diverse instructieniveaus per combinatiegroep
* Team dat zich optimaal inzet	* Opbrengstgericht werken verbinden met werken met talenten van kinderen
* Fraai, goed onderhouden (net) schoolgebouw	
* Omgaan met gedragsproblemen	

KANSEN	BEDREIGINGEN
* Partnerschap met ouders	* Belangstellingspercentage op peil houden
* Passend Onderwijs	* Ervaren taakbelasting
* leerlingen denken mee over ons onderwijs	* Krimp, afname financiële/formatieve mogelijkheden
* ontwikkelingen 21st Century skills	

Bijlagen

1. bronnen swot analyse schoolplan 2015-2019 De Klim-Op Bovenkarspel

2.6 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor opbrengstgericht werken
2. Veel aandacht voor handelingsgericht werken (differentiatie-model)
3. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. Invoer passend onderwijs
6. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
8. Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen

9. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)

2.7 Verbeterpunten

Verbeterpunt
Doorontwikkeling van OGW/HGW
Opstellen kwaliteitskaarten (volgens planning wmkpo)

3 Onderwijskundig beleid

3.1 De missie van de school

Missie-kern

Onze school is een openbare basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem met veel aandacht voor het individuele kind. Onze school staat open voor alle leerlingen [alle religies] die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers (tenzij het schoolondersteuningsprofiel verheldert dat wij een kind de juiste ondersteuning c.q. het juiste onderwijs niet kunnen bieden). Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Gelet op het eerste vinden we met name de vakken Taal en Rekenen van belang en gezien het tweede besteden we veel aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers. We zetten in op een brede ontwikkeling van de leerlingen; naast kennisoverdracht besteden we aandacht aan de culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen.

Missie en kernwaarden

Onze missie is: De klim-Op, de school met talent, voor talent

Onze kernwaarden zijn:

- Op onze school heerst een professionele cultuur
- Op onze school hebben we oog voor het individuele kind
- Op onze school hebben we oog voor de ouders/verzorgers (klantgericht – ouders als partners)
- Op onze school hebben we oog voor rust, reinheid en regelmaat

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

Missiebeleid

Beleid om de missie levend te houden:

- Missie en kernwaarden komen een keer per jaar aan bod in een personeelsvergadering
- Missie en visie zijn opgenomen in de schoolgids

Streefbeelden

Voor de komende vier jaar is een aantal richtinggevende uitspraken van belang voor onze activiteiten en prioritering: onze streefbeelden.

Streefbeelden
1. In 2019 behoren de Present-scholen tot de best-presterende basisscholen in Nederland, zowel op basis van sociaal welbevinden, als ook de brede ontwikkeling van kinderen en ook op het vlak van resultaten.
2. We hebben in 2019 op alle scholen een peuterspeelzaal en verregaande samenwerking met andere organisaties rondom het kind. Wij zijn leidend in de doorgaande pedagogische lijn.
3. Op basis van een externe audit blijkt dat we in 2019 op alle scholen succesvol een traject hebben afgesloten waarbij leerkrachten en ouders samenwerken rondom de ontwikkeling van kinderen.
4. In 2019 werkt De Klim-Op opbrengstgericht/handlungsgericht
5. Op onze school is veel aandacht voor de ontwikkeling van talenten

3.2 De visies van de school

Visie op lesgeven

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

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren

- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

Visie op leren

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

Visie op identiteit

Onze school is een openbare basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Omdat we het belangrijk vinden dat onze kinderen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen, besteden we expliciet aandacht aan geestelijke stromingen en aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing of -overtuiging.

Visie op excellentie

Onze school streeft ernaar zich binnen de schoolplanperiode 2015-2019 te ontwikkelen als een excellente school. Wij willen uitblinken omdat excellent onderwijs goed is voor onze leerlingen en onszelf (nieuw elan brengt), maar ook voor onze marktpositie. We zullen ons bij onze strategie richten op brede resultaten en een excellentie profiel dat geldt voor de scholen van onze stichting Present. (waarin blinken we uit? Wat is er uniek aan ons schoolconcept?)

Visie op vaardigheden in een kennissamenleving

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

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

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

Bijlagen

1. werkwijze zelfstandig werken op De Klim-Op Bovenkarspel

3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit

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

1. Wij besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
2. Wij geven Humanistisch Vormings Onderwijs (HVO)

3. Wij besteden expliciet aandacht aan geestelijke stromingen
4. Wij besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
5. Wij besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
6. Wij laten leerlingen bewust kennismaken met de verschillen in de samenleving

Beoordeling

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

3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling

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

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling
2. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling (Kanjertaining)
3. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling (Viseon)
4. We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect (D/E), dan volgt er actie (groepsplan)

Beoordeling

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

Verbeterpunt
Borgen doorgaande lijn lesmethode Kanjertraining

3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie

Onze visie luidt: leerlingen groeien op in een complexe, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over, en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. Onze ambities (doelen) zijn:

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 op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
4. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect 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.

Onze pijlers zijn de basiswaarden, te weten:

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

- afwijzen van discriminatie

Beoordeling

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

3.6 De kernvakken: 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 volgende ambities vastgesteld

1. Onze methodes voldoen aan de kerndoelen (zie overzicht)
2. Wij gebruiken voor Taal en Rekenen methodegebonden toetsen (zie overzicht)
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 voorziet in het gebruik leren maken van ICT
8. Het leerstofaanbod voorziet in aandacht voor intercultureel onderwijs
9. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs

Beoordeling

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

3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten
Taal	Schatkist Projecten Thema's	Cito-toetsen Taal voor kleuters (1-2)
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen (groep 3)
	Taal op Maat Spelling op Maat	Methodegebonden toetsen (groep 4 t/m 8) Cito-toetsen DMT groep 3/tm 8
		eindtoets
Technisch lezen	Veilig leren lezen	Methodegebonden toetsen (groep 3) Cito-DMT
Voortgezet Technisch Lezen	Leesparade	Methodegebonden toetsen (groep 4 t/m 8) Cito Avi
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Methodegebonden toetsen (groep 5 t/m 8) Cito-toetsen Begrijpend lezen
		eindtoets
Spelling	Spelling op Maat	Methodegebonden toetsen (groep 4 t/m 8) Cito-toetsen Spelling
		eindtoets
Schrijven	Pennenstreken	
Engels	Take it easy	Methodegebonden toetsen

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten
Rekenen	Pluspunt3	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde
		TTR
		Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (1-2)
		Methodegebonden toetsen, Ambrasoft, TTR
		eindtoets
Geschiedenis	Bij de tijd	Methodegebonden toetsen
Aardrijkskunde	De blauwe Planeet	Methodegebonden toetsen
Natuuronderwijs	Leefwereld	Methodegebonden toetsen
Wetenschap & Techniek	- De Techniektorens - Leefwereld	Methodegebonden toetsen
Verkeer	Op voeten en fietsen De Jeugdverkeerskrant	Methodegebonden digitale toetsen
Tekenen	Laat maar Leren	
Handvaardigheid	Laat maat Leren	
Muziek	Muziek moet je doen	
Drama	Drama moet je doen	
Bewegingsonderwijs	Basislessen	
Sociaal-emotionele ontwikkeling	- Bino, groep 1/2 - Kanjertraining	Viseon
Humanistisch Vormingsonderwijs (HVO)	HVO groep 5 t/m 8	
Talentedonderwijs	Team Talento	

3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs

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

1. De leraren werken in de groepen 1 en 2 structureel met de methode Schatkist
2. De leraren beschikken over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen
3. De leraren besteden meer tijd aan taal- en woordenschatonderwijs dan de gemiddelde school (zie lessentabel)
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

Beoordeling

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

Verbeterpunt
De schoolafspraken (Voortgezet) Technisch Lezen (2015) worden geborgd
De methode Schatkist wordt geïmplementeerd

Verbeterpunt
De methode Veilig Leren Lezen wordt geïmplementeerd
De methode Taal op Maat, Spelling op Maat wordt geïmplementeerd
NieuwsbegripXL wordt geïmplementeerd
Implementatie dyslexieprotocol

3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde

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

1. Wij beschikken over een moderne, eigentijdse methode (groep 1 t/m 8)
2. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van leerlijnen en Schatkist
3. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS
4. Wij gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
5. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek
6. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen (OGW/HGW)

Beoordeling

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

3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie

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

1. Wij besteden gericht aandacht aan gezond gedrag
2. Wij besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs
3. De lessentabel verheldert hoeveel tijd er per groep besteed wordt aan de verschillende onderdelen van wereldoriëntatie

Beoordeling

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

3.11 ICT

De maatschappij van nu vraagt van onze leerlingen ICT-kennis en -vaardigheden, daarom leren we onze leerlingen planmatig om te gaan met ICT-middelen. De leraren gebruiken ICT in hun lessen en borgen dat de leerlingen aan de slag (kunnen) gaan met de computer(s), de ICT-programma's en de bijbehorende software. Onze ambities zijn:

1. De leraren maken adequaat gebruik van het digitale bord
2. De leerlingen kunnen werken met Internet, Word en PowerPoint
3. De leerlingen werken met software bij taal, rekenen en lezen
4. De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en -vaardigheden
5. De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software

Beoordeling

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

Verbeterpunt

Opstellen van een ict-plan.

3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Wij vinden het bovendien van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen). Onze ambities zijn:

1. Wij geven teken- en handvaardigheidslessen
2. Wij geven muzieklessen en besteden aandacht aan dramatische expressie
3. Onze school beschikt over een gekwalificeerde cultuurcoördinator

Beoordeling

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

Verbeterpunt

Borgen van het cultuurplan

3.13 De kernvakken: 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. Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen
2. Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding
3. Wij beschikken over een vakdocent Lichamelijke opvoeding
4. Wij gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs

Beoordeling

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

3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek

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

1. Wij beschikken over een doorgaande lijn voor wetenschap en techniek
2. Wij hanteren een methode voor wetenschap en techniek (Techniektorens)

Beoordeling

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

3.15 De kernvakken: Engelse taal

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

1. In groep 6, 7 en 8 besteden we structureel aandacht aan de Engelse taal (Take it easy).

Beoordeling

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

Verbeterpunt
Oriëntatie op tweetalig onderwijs

3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd

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

1. Leraren werken doelgericht-ze weten wat ze willen bereiken
2. Leraren besteden de geplande lestijd aan het lesdoel
3. Het rooster is zichtbaar voor de leerlingen - ze weten wat en wanneer
4. Leraren beginnen op tijd-houden zich aan begintijden en pauzetijden
5. Leerlingen weten wat ze moeten doen als ze klaar zijn

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Leertijd december 2014 - Leertijd De Klim-Op, november/december 2014	3,14

Verbeterpunt
Leraren werken doelgericht-ze weten wat ze willen bereiken

3.17 Het lesgeven: 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 ambities:

1. De leraren zorgen voor een ordelijke klas
2. De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
3. De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om, kennen 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

Beoordeling

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

3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs (werken met groepsplannen). We differentiëren bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken. Onze ambities zijn:

1. Lessen zijn goed opgebouwd
2. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
3. De leraren geven directe instructie
4. De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen

5. De leerlingen werken zelfstandig samen
6. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
7. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
8. De leraren zorgen voor leerstofdifferentiatie
9. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie

Beoordeling

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

Verbeterpunt
Doorontwikkeling vaardigheden groepsleerkrachten volgens bekwaamheidseisen Lerarenregister/Present: naar vakbekwaam.

3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen

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

1. De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2. De leerlingen werken met dag(deel)taken
3. De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie)
4. De taken bevatten keuze-opdrachten
5. De leraren laten de leerlingen, waar mogelijk, samenwerken en elkaar ondersteunen
6. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen

Beoordeling

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

3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement

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

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

Beoordeling

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

3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding

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

1. De leraren kennen de leerlingen
2. De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben

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

Beoordeling

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

3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken opbrengst-, handelingsgericht (OGW/HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen.

Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, de instructie-afhankelijke groep en de instructie-onafhankelijke groep. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Onze ambities zijn:

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

Beoordeling

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

3.23 Talentontwikkeling

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

1. De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen
2. De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen
3. Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen

Beoordeling

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

3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs

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

1. Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel
2. Onze school biedt basisondersteuning
3. De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen

Beoordeling

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

3.25 De opbrengsten: 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 (zie Bijlage Toetsen en Normen). 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 de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB en de leraar 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 schoolleiding en de IB volgen de leraar door observaties en gesprekken om vast te stellen of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Er vindt ook collegiale consultatie plaats.

Beoordeling

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

3.26 De opbrengsten: Opbrengsten

Ons onderwijs is geen vrijblijvende aangelegenheid. We streven zo hoog mogelijke opbrengsten na m.b.t. met name Taal/Lezen, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Onze ambities zijn:

1. De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
2. De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
3. De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken)
4. Leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
5. De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar
6. De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
7. De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs

Onze kengetallen geven we twee keer per schooljaar weer in het kwaliteitsinstrument van Present 'Present in beeld':

- scores eindtoetsen
- kengetallen sociaal-emotionele ontwikkeling
- tussentoetsen (kerntoetsen)
- kengetallen doorstroming
- kengetallen adviezen VO

Beoordeling

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

4 Personeelsbeleid

4.1 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. We gaan uit van de volgende competenties:

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

Het is van belang om zo spoedig mogelijk om te zien naar competenties en criteria - op basis van de toekomstige driedeling vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische bekwaamheid - die het onderscheid verhelderen tussen de bekwaamheid van de startbekwame, de basisbekwame en de vakbekwame leraar. Totdat deze competenties en de criteria zijn verwerkt in de Cao wordt gebruik gemaakt van de zeven competenties in de wet BIO. Deze zijn richtinggevend bij groepsbezoeken staan verder centraal bij vrijwel alle instrumenten voor personeelsbeleid, zoals bij het persoonlijk ontwikkelingsplan en bij de gesprekkencyclus van Present (zie bijlage, Professionalisering van de leerkrachten van Present, juni 2015). Daarmee borgen we dat de professionele ontwikkeling van de medewerkers een standaard onderdeel vormt van de gesprekkencyclus.

(juni 2015)

Beoordeling

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

Verbeterpunt
Uitvoeren Professionalisering leerkrachten Present (juni 2015) volgens bekwaamheidseisen Lerarenregister

Bijlagen

1. Professionalisering leerkrachten Present, juni 2015

4.2 De organisatorische doelen van de school

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

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2014-2015	Gewenste situatie 2015-2019
1	Aantal personeelsleden	12	12
2	Verhouding man/vrouw	2/10	3/9
3	LA-leraren	11	8
4	LB-leraren	1	4
5	Aantal IB'ers	1	1
6	Opleiding schoolleider	0	1
7	Taalspecialist	0	1
8	Rekenspecialist	0	1
9	Intern cultuurcoördinator	1	1

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2015-2019) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de voortgangs- en beoordelingsgesprekken. Voor wat betreft de LB-leraren hebben we de wens om de volgende specialisaties te creëren: een taalspecialist een rekenspecialist en een specialist cultuureducatie. Momenteel (2015) is er een LB-functie: intern begeleider.

4.3 De schoolleiding

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

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

Beoordeling

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

4.4 Beroepshouding

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

1. De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2. De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
3. De leraren kunnen willen met anderen samenwerken
4. De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
5. De leraren zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
De beroepshouding is ruim voldoende	(ruim) voldoende

Verbeterpunt
De leraren kunnen en willen met elkaar samenwerken

4.5 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de IB'er en de leescoördinator klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. De directie heeft de intentie om beleid te formuleren met betrekking tot collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren. Typerend voor onze school is dat de leraren hun eigen ontwikkeling bijhouden in een portfolio. De schoolleider is geregistreerd schoolleider en de leraren staan ingeschreven in het lerarenregister.

4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

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

4.7 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan.

4.8 Introductie en begeleiding

Bij nieuwe leraren wordt het introductiebeleid van Present uitgevoerd. Daarbij wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de ambities van de school. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (competentieset). De plaatsing in een groep is mede afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega.

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

4.9 Taakbeleid

Met betrekking tot het taakbeleid heeft onze school in 2015 gekozen voor het basismodel. In het kader van de nieuwe CAO (2014) is de voormalige jaartaak omgezet naar een 40-urige werkweek en wij hebben op basis daarvan een beschikbaarheidsregeling en een werktijdenregeling vastgesteld (8 uren per dag). Voorafgaand aan het schooljaar, voor de zomervakantie, wordt de weektaak per werknemer zo concreet mogelijk vastgelegd.

4.10 Collegiale consultatie

Collega's komen binnen de bouw bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde ambities (c.q. de competenties en criteria) worden waargemaakt. Per jaar wordt vastgesteld hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden.

4.11 Klassenbezoek

De directie en de IB'er leggen bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt de werkwijze 'Zelfstandig werken op de Klim-Op' als kijkwijzer gebruikt. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatie-afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. De afspraken worden vastgelegd in het bekwaamheidsdossier.

4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze competentie set. Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, voert een doelstellingengesprek met de directeur en vult daarna het POP (volgens format) in. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het voortgangsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's. POP's worden gearchiveerd in het bekwaamheidsdossier en komen aan de orde bij de klassenbezoeken. Het uitgangspunt is dat alle medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor de eigen professionalisering. Jaarlijks worden er afspraken gemaakt met de directie over de professionalisering en deze worden vastgelegd in het POP. Bij de bedoelde afspraken wordt in ieder geval vastgelegd wat de leraar gaat doen om zich te ontwikkelen van startbekwaam naar basisbekwaam c.q. van basisbekwaam naar vakbekwaam.

4.13 Het bekwaamheidsdossier

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

dossier bevinden zich:

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

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

4.14 Intervisie

De leraren van onze school vormen een professionele leergemeenschap. Aan de orde komen: schoolthema's die gezamenlijk worden uitgewerkt, de scores van zelfbeoordelingen (zelfevaluaties), het persoonlijk ontwikkelplan en meer persoonlijke leerpunten. De schoolthema's hangen samen met de schoolontwikkelpunten. In overleg worden de thema's door de directie voorzien van concrete opdrachten.

4.15 Functioneringsgesprekken

De directie voert tweejaarlijks een voortgangsgesprek met alle medewerkers. Tijdens dit gesprek staat het POP van de medewerker (met daarin de competentie set) centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit. Tijdens de voortgangsgesprekken wordt tevens de inzet van de uren duurzame inzetbaarheid besproken en/of geëvalueerd. Het verslag van het gesprek wordt opgenomen in het personeels- en bekwaamheidsdossier. In het gesprek wordt door de medewerker verantwoording afgelegd over zijn ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam respectievelijk van basisbekwaam naar vakbekwaam.

4.16 Beoordelingsgesprekken

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

4.17 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering

In het kader van de professionalisering beschikt iedere medewerker over 2 klokuren per week (naar rato van de werktijdfactor). Daarnaast is er voor iedere medewerker een budget beschikbaar in het kader van de duurzame inzetbaarheid (van 40 uren, naar rato). Scholing komt aan de orde bij de voortgangsgesprekken. 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 3 x per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering.

4.18 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk Organisatie en beleid) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team, naast de individuele scholing, samen teamscholing. We onderscheiden in het kader van teambuilding

ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken dagelijks 's morgens voor schooltijd gezamenlijk koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren. 's Middags lunchen we met elkaar. De school organiseert een gezellig samenzijn met de kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje.

4.19 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich voor 08.00 uur ziek bij de administratief medewerker. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de administratief medewerker. De administratief medewerker geeft de ziekmelding door het aan het bestuursbureau. De directeur meldt zich ziek bij het bestuursbureau. Bij verzuim dat langer duurt dan twee weken wordt de werknemer opgeroepen voor het spreekuur van de bedrijfsarts.

Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Als een werknemer zich binnen één schooljaar 5 of meer keer ziek meldt, krijgt de werknemer een oproep voor het spreekuur van de bedrijfsarts. De werknemer is verplicht daaraan gehoor te geven.

Ook bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de bedrijfsarts ingeschakeld, in overleg met het bestuursbureau.

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, twee wekelijks formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig (eens per 6-8 weken) wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

Het verzuimcijfer wordt geregistreerd in de kwaliteitsrapportage van Present en is onderwerp van gesprek tijdens de managementrapportage tussen College van Bestuur en directeur.

4.20 Mobiliteitsbeleid

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

5 Organisatie en beleid

5.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de elf scholen van de Stichting openbaar onderwijs Present. De directeur geeft, onder eindverantwoordelijkheid van het CvB, leiding aan de school. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directeur wordt bijgestaan door een IB'er, een lees- en een ICC-coördinator. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

5.2 Groepeeringsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. Er worden combinatieklassen gevormd. De indeling in de groepen vindt plaats in overleg tussen de groepsleerkrachten. De school plaatst kinderen dus tactisch. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij Rekenen en Lezen wordt het klassenverband, indien noodzakelijk, doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau rekenen of lezen.

5.3 Schoolklimaat

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

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

Beoordeling

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

5.4 Sociale en fysieke veiligheid

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

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

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten. Een incident wordt geregistreerd als de leraar inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. In overleg tussen de directeur en de IB worden jaarlijks de gegevens geanalyseerd die aangeleverd worden. Op basis daarvan worden verbeterpunten vastgesteld.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten (de school beschikt over een protocol 'Rust in de school').

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt niet over een specifieke veiligheidscoördinator. In de schoolgids worden ouders geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over voldoende BHV'ers.

Beoordeling

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

Bijlagen

1. Plan Rust in de School, De Klim-Op, Bovenkarspel

5.5 ARBO-beleid

Stichting Present heeft een contract gesloten met een bedrijfsarts die periodiek spreekuur houdt op het bestuursbureau.

Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Als een personeelslid twee weken ziek is, wordt een afspraak bij de bedrijfsarts gemaakt, tenzij er omstandigheden zijn, waardoor er een eerder bezoek aan de bedrijfsarts noodzakelijk is.

Na zes weken ziekte stelt de bedrijfsarts een probleemanalyse op in overleg met de zieke leerkracht.

Op basis hiervan wordt door de casemanager (de personeelsfunctionaris van het stafbureau) in overleg met de directeur een plan van aanpak opgesteld.

De ziekteverzuimprocedure is vastgelegd in een protocol.

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) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

5.6 Interne communicatie

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

1. Er is wekelijks een teamvergadering
2. Dir./ib vergaderen tweewekelijks
3. De OR vergadert 6 x per jaar
4. De MR vergadert 6 x per jaar
5. We gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: e-mail, postvakken en memobord

Met betrekking tot communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

Beoordeling

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

5.7 Externe contacten

Onze school staat midden in de gemeenschap. Wij streven naar samenwerking met instanties in de wijk. Onze school onderhoudt daarom structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen

waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. We dragen daarvoor, als school, ouders en omgeving, een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school systematische en gereguleerde contacten met:

1. Voorschoolse voorzieningen
2. Pabo

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

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

Beoordeling

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

5.8 Contacten met ouders

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

1. Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
2. Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders
3. Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken
4. Ouders worden betrokken bij (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
7. Leraren stimuleren ouders tot onderwijsondersteunend gedrag in de thuissituatie

Beoordeling

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

Verbeterpunt

Opstellen en uitvoeren Present-visie op ouderbetrokkenheid

5.9 Overgang PO-VO

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

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

5.10 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school onderhoudt contacten met de peuterspeelzalen in de buurt van onze school met betrekking tot overleg over de organisatie van de zorg en begeleiding.

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

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

opvang wordt op school georganiseerd. Momenteel (2015) hebben we te maken met een aanbieder van voor- en naschoolse opvang . We onderhouden contact met de gemeente die als opdracht heeft de contacten tussen de school, de aanbieders van voor- en naschoolse opvang en de verschillende verenigingen en instanties te versterken.

6 Financieel beleid

6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van Present. Het college van bestuur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van Present en het schoolplan van de school te realiseren.

Een deel van de lumpsumgelden wordt bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De directeuren hebben een grote mate van zelfbeheer ten aanzien van de exploitatie van hun school. Zowel voor onderdelen van de leerlingafhankelijke vergoeding als voor onderdelen van de gebouwafhankelijke vergoeding. Elk jaar krijgen de scholen een budget toegekend gebaseerd op de leerlingenaantallen. Met dit budget stellen de directeuren een schoolbegroting op. Uitgangspunt is een budgettair neutrale begroting.

De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau en administratiekantoor OOG in Amsterdam.

Tweemaal per jaar bespreken het stafbureau en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Het formatieoverzicht wordt aan het begin van het schooljaar besproken met de directeur en telkens als er tussentijds wijzigingen hebben plaatsgevonden.

6.2 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd zoals het Sinterklaas- en Kerstfeest. 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. Dit geld wordt beheerd door de overblijfcoördinator, in overleg met de directeur. Jaarlijks wordt de besteding van de gelden gecontroleerd door een MR-lid uit de oudergeleding en de directeur. Van het geld krijgen de overblijfouders een kleine vergoeding, daarnaast wordt er speelmateriaal van aangeschaft.

6.3 Externe geldstromen

Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: de lumpsumgelden t.b.v. personeel, gelden t.b.v. de materiele instandhouding van de school, geormerkte gelden via de bestemmingsbox en impuls gelden. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden met uitzondering van een groot gedeelte van de gelden t.b.v. de materiele instandhouding daar beheerd.

Ten aanzien van de gelden t.b.v. de materiele instandhouding hebben de scholen zelfbeheer. Dit geldt ook voor 60% van het budget voor personeel- en arbeidsmarkt beleid. Via het samenwerkingsverband De Westfriese Knoop ontvangt de school zorgmiddelen en gelden t.b.v. de inzet van de interne begeleiders.

Van de gemeente waarin de school gevestigd is worden gelden ontvangen t.b.v. de inzet van orthopedagogen in de ondersteuningsteams.

Tot 1 augustus 2015 kunnen de vervangingskosten van ziek personeel gedeclareerd worden bij het vervangingsfonds. Met ingang van 1 augustus 2015 wordt Present eigen risicodragers, wat betekent dat de kosten van vervanging van ziek personeel voor eigen rekening komt. Hier is een uitgebreide en zorgvuldige afweging aan vooraf gegaan.

6.4 Sponsoring

Sponsoring

Elf organisaties, waarin o.a. de PO raad en de staat der Nederlanden in de persoon van staatssecretaris Dekker zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. Dit convenant loopt van 2015 - 2018. Onze school onderschrijft dit convenant. Dit ligt ter inzage op school.

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

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

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

6.5 Begrotingen

Begrotingen

De stichtingsbegroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar door het college van bestuur vastgesteld en ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Toezicht. De vastgestelde begroting is taakstellend voor het college van bestuur 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 het stafbureau een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school.

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie, wegingsgelden, eventuele ondersteuningsmiddelen en impuls gelden verantwoord. Het personeelsformatieplan wordt besproken met de MR (in samenspraak met de afdeling P&O).

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

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

6.6 Verbeterpunten

7 Zorg voor kwaliteit

7.1 Kwaliteitszorg algemeen

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na (zie de ambities bij de verschillende beleidsterreinen) en we zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch (zie evaluatieplan, hoofdstuk 7.10) en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Van belang is ook dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Onze ambities zijn:

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

Beoordeling

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

7.2 Meervoudige publieke verantwoording

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende stakeholders. De ouders ontvangen maandelijks een nieuwsbrief en tevens geven we relevante informatie via e-mail en via de website van de school. Ook de schoolgids is een belangrijk medium om ouders op de hoogte stellen van zaken die van belang zijn. Vanzelfsprekend wordt de MR geïnformeerd. Daarnaast wordt er twee keer per schooljaar een gesprek gevoerd met het College van Bestuur (managementrapportage 'Present in beeld'). Centraal in onze rapportages staan de opbrengsten van de school (in de meest brede zin):

- Eindopbrengsten
- Tussenopbrengsten
- Sociale opbrengsten
- Realisatie verbeterdoelen

7.3 Wet- en regelgeving

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

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

Beoordeling

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

7.4 Strategisch beleid

Stichting Present beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). Daarin worden onderscheiden de

resultaatgebieden: onderwijs, personeel en organisatie, materiële zaken (huisvesting, financiën en middelen) en omgeving.

De verbeterpunten op de gebieden onderwijs, personeel en kwaliteit die in het strategisch beleidsplan staan en van toepassing zijn op onze school, zijn verwerkt in de bijpassende hoofdstukken en paragrafen.

Daarnaast zijn er verbeterpunten op het gebied van materiële zaken. Deze verbeterpunten zijn:

Huisvesting

- Elk schoolgebouw is passend in de visie van de school en voldoet aan de onderwijskundige eisen, is modern, goed onderhouden, schoon en veilig.

Financiën

- Er is een systeem van planning en control op zowel bestuurs- als op schoolniveau.

Middelen

- Daar waar het zinvol (=winstgevend in tijd en/of geld) is zal beleid worden ontwikkeld voor gezamenlijke of centrale inkoop, zoals voor kopieerapparaten, ICT, schoonmaak, onderhoud, leermiddelen

Omgeving

- Elke school heeft op basis van algemeen stichtingskaders PR en marketingbeleid ontwikkeld waardoor het marktaandeel in 2018 tenminste op het niveau van dat van 2013 ligt
- De school participeert actief in een veelzijdig gemeentelijk netwerk en heeft daar aantoonbaar voordeel bij.
- De school weet met de eigen kwaliteit, naamsbekendheid, speciale activiteiten e.d. regelmatig de lokale, provinciale en/of landelijke pers te halen

Verbeterpunt
Elk schoolgebouw is passend in de visie van de school en voldoet aan de onderwijskundige eisen, is modern, goed onderhouden, schoon en veilig.
Er is een systeem van planning en control op zowel bestuurs- als op schoolniveau.
Daar waar het zinvol (=winstgevend in tijd en/of geld) is zal beleid worden ontwikkeld voor gezamenlijke of centrale inkoop, zoals voor kopieerapparaten, ICT, schoonmaak, onderhoud, leermiddelen
Elke school heeft op basis van algemeen stichtingskaders PR en marketingbeleid ontwikkeld waardoor het marktaandeel in 2018 tenminste op het niveau van dat van 2013 ligt
De school participeert actief in een veelzijdig gemeentelijk netwerk en heeft daar aantoonbaar voordeel bij.
De school weet met de eigen kwaliteit, naamsbekendheid, speciale activiteiten e.d. regelmatig de lokale, provinciale en/of landelijke pers te halen

Bijlagen

1. strategisch beleid 2.0 definitieve versie

7.5 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 26 juni 2012 een schoolbezoek gehad in het kader van het vierjaarlijkse bezoek van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft de volgende onderdelen beoordeeld: Kwaliteitszorg, Zorg en begeleiding, de ontwikkeling van de leerlingen, de opbrengsten en Wet- en regelgeving. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op het merendeel van de onderzochte onderdelen op orde is. Er zijn nauwelijks tekortkomingen.

Bijlagen

1. verslag Inspectierapport De Klim-Op, 26 juni 2012

7.6 Quick Scan - Zelfevaluatie

De Quick Scan (WMK-PO) zal conform onze meerjarenplanning worden afgenomen in april 2019.

Beoordeling

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

7.7 Vragenlijst Leraren

De Personeelstevredenheidspeiling Basisonderwijs 2013 (Scholen met Succes) is afgenomen in oktober 2013. De vragenlijst is gescoord door de leraren. Het responspercentage was 81%. De leraren geven onze school gemiddeld een rapportcijfer van 7.9 (het landelijk gemiddelde is 7.6).

Hieronder wordt een overzicht gegeven van de tevredenheidscijfers voor de twaalf rubrieken waarover aan de leerkrachten vragen zijn gesteld (in de rechterkolom staan de cijfers van de landelijke referentiegroep).

	Score	Referentiegroep
Schoolgebouw	8.4	6.4
Schoolklimaat	7.2	7.3
Pedagogisch klimaat	7.3	7.4
Leerstofaanbod en Leermiddelen	7.1	6.9
Werkklimaat	6.4	6.9
Primaire arbeidsvoorwaarden	7.1	6.7
Secundaire arbeidsvoorwaarden	7.3	6.5
Loopbaanmanagement	6.8	7.1
Interne communicatie	7.1	6.7
Externe communicatie	7.7	7.3
Management	6.9	7.1
Organisatie	7.1	6.9

Beoordeling

De ambities van de school worden een keer per vier jaar gemeten met behulp van een vragenlijst (WMK-PO)

7.8 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor Leerlingen (WMK) zal worden afgenomen in april 2016.

Beoordeling

De ambities van de school worden een keer per vier jaar gemeten met behulp van een vragenlijst (WMK-PO)

7.9 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor ouders zal worden afgenomen in januari 2016 worden afgenomen.

Beoordeling

De ambities van de school worden een keer per vier jaar gemeten met behulp van een vragenlijst (WMK-PO)

7.10 Het evaluatieplan 2015-2019

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2016	April 2017	April 2018	April 2019
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit		X		
Onderwijskundig beleid	Sociaal-emotionele ontwikkeling			X	
Onderwijskundig beleid	Actief Burgerschap en Sociale Cohesie			X	

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2016	April 2017	April 2018	April 2019
Onderwijskundig beleid	Leerstofaanbod		X		
Onderwijskundig beleid	Taalleesonderwijs	X			
Onderwijskundig beleid	Rekenen en wiskunde		X		
Onderwijskundig beleid	Wereldoriëntatie			X	
Onderwijskundig beleid	Kunstzinnige vorming	X			
Onderwijskundig beleid	Bewegingsonderwijs			X	
Onderwijskundig beleid	Wetenschap en Techniek		X		
Onderwijskundig beleid	Engelse taal			X	
Onderwijskundig beleid	Gebruik leertijd				X
Onderwijskundig beleid	Pedagogisch handelen	X			
Onderwijskundig beleid	Didactisch handelen	X			
Onderwijskundig beleid	Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen		X		
Onderwijskundig beleid	Klassenmanagement		X		
Onderwijskundig beleid	Zorg en begeleiding	X			
Onderwijskundig beleid	Afstemming - HGW		X		
Onderwijskundig beleid	Passend onderwijs				X
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit		X		
Onderwijskundig beleid	Opbrengstgericht werken	X			
Onderwijskundig beleid	Opbrengsten	X	X	X	X
Personeelbeleid	Integraal personeelsbeleid		X		
Personeelbeleid	Schoolleiding		X		
Personeelbeleid	Beroepshouding				X

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2016	April 2017	April 2018	April 2019
Organisatie en beleid	Schoolklimaat	X			
Organisatie en beleid	Sociale en fysieke veiligheid		X		X
Organisatie en beleid	Interne communicatie	X		X	
Organisatie en beleid	Externe contacten			X	
Organisatie en beleid	Contacten met ouders	X		X	
Zorg voor kwaliteit	Kwaliteitszorg				X
Zorg voor kwaliteit	Wet- en regelgeving			X	
		10	12	10	6

7.11 Planning vragenlijsten

		Jaar	Maand
1	Vragenlijst Ouders (compact)	2016	januari
2	Vragenlijst Leraren (compact)	2017	november
3	Vragenlijst Leerlingen (compact)	2016	april
4	Vragenlijst Sociale Veiligheid Ouders	2017	februari
5	Vragenlijst Sociale Veiligheid Leraren	2017	februari
6	Vragenlijst Sociale Veiligheid Leerlingen	2017	februari
7	Kindervragenlijst Inspectie	2016	april
8	Leerlingen Burgerschap	2015	november

8 Verbeterpunten 2015-2019

Thema	Mogelijk verbeterpunt
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Opstellen kwaliteitskaarten (volgens planning wmkpo)
	Doorontwikkeling van OGW/HGW
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Borgen doorgaande lijn lesmethode Kanjertraining
Taalleesonderwijs	De schoolafspraken (Voortgezet) Technisch Lezen (2015) worden geborgd
	De methode Schatkist wordt geïmplementeerd
	De methode Veilig Leren Lezen wordt geïmplementeerd
	De methode Taal op Maat, Spelling op Maat wordt geïmplementeerd
	NieuwsbegripXL wordt geïmplementeerd
	Implementatie dyslexieprotocol
ICT	Opstellen van een ict-plan.
Kunstzinnige vorming	Borgen van het cultuurplan
Engelse taal	Oriëntatie op tweetalig onderwijs
Gebruik leertijd	Leraren werken doelgericht-ze weten wat ze willen bereiken
Didactisch handelen	Doorontwikkeling vaardigheden groepsleerkrachten volgens bekwaamheidseisen Lerarenregister/Present: naar vakbekwaam.
Integraal Personeelsbeleid	Uitvoeren Professionalisering leerkrachten Present (juni 2015) volgens bekwaamheidseisen Lerarenregister
Beroepshouding	De leraren kunnen en willen met elkaar samenwerken
Contacten met ouders	Opstellen en uitvoeren Present-visie op ouderbetrokkenheid
Strategisch beleid	Elk schoolgebouw is passend in de visie van de school en voldoet aan de onderwijskundige eisen, is modern, goed onderhouden, schoon en veilig.
	Er is een systeem van planning en control op zowel bestuurs- als op schoolniveau.
	Daar waar het zinvol (=winstgevend in tijd en/of geld) is zal beleid worden ontwikkeld voor gezamenlijke of centrale inkoop, zoals voor kopieerapparaten, ICT, schoonmaak, onderhoud, leermiddelen
	Elke school heeft op basis van algemeen stichtingskaders PR en marketingbeleid ontwikkeld waardoor het marktaandeel in 2018 tenminste op het niveau van dat van 2013 ligt
	De school participeert actief in een veelzijdig gemeentelijk netwerk en heeft daar aantoonbaar voordeel bij.
	De school weet met de eigen kwaliteit, naamsbekendheid, speciale activiteiten e.d. regelmatig de lokale, provinciale en/of landelijke pers te halen

9 Meerjarenplanning 2015-2016

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	De school stelt in de schoolplanperiode volgens planning kwaliteitskaarten op
	Het team wil de onderwijskwaliteit verbeteren door zich te richten op meetbare doelen en resultaten (OGW) alsook op de systematische begeleiding van alle leerlingen waarbij het aanbod afgestemd is op hun onderwijsbehoeften en de basisbehoeften (HGW). Aan de hand van de kindkenmerken wordt gekeken welke onderwijsbehoeften het betreffende kind heeft. In het schooljaar 2014-2015 is op deze wijze in het team gericht gewerkt aan het verbeteren van de opbrengsten van Technisch Lezen. In de schoolplanperiode 2015-2019 zal deze werkwijze verder worden doorgevoerd.
Taalleesonderwijs	De schoolafspraken (Voortgezet) Technisch Lezen (2015) worden geborgd
	Aan het einde van schooljaar 2016-2017 is de methode Schatkist op onze school ingevoerd
	Aan het einde van schooljaar 2016-2017 is de methode Veilig Leren Lezen op onze school ingevoerd
	Aan het einde van schooljaar 2016-2017 is de methode taal op Maat, Spelling op Maat op onze school ingevoerd
	NieuwsbegripXL wordt geïmplementeerd
Kunstzinnige vorming	Borgen van het cultuurplan
Gebruik leertijd	Leraren werken doelgericht-ze weten wat ze willen bereiken
Didactisch handelen	Aan het einde van het schooljaar 2017-2018 voldoen alle leerkrachten aan de bekwaamheidseisen van het Lerarenregister/Present: naar vakbekwaam
Integraal Personeelsbeleid	zie de notitie Professionalisering leerkrachten Present (juni 2015)
Beroepshouding	Het team handelt conform de missie en de visie van de school, de teamleden stellen zich collegiaal op, voelen zich (mede)verantwoordelijk voor de school als geheel en werken met anderen samen. In het schooljaar 2014-2015 is een start gemaakt met collegiale consultatie.
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. De ouders zijn gelijkwaardige gesprekspartners.
Strategisch beleid	Elk schoolgebouw is passend in de visie van de school en voldoet aan de onderwijskundige eisen, is modern, goed onderhouden, schoon en veilig.
	Er is een systeem van planning en control op zowel bestuurs- als op schoolniveau.
	Er is beleid (winstgevend in tijd en/of geld) ontwikkeld voor gezamenlijke of centrale inkoop, zoals voor kopieerapparaten, ICT, schoonmaak, onderhoud, leermiddelen
	Elke school heeft op basis van algemeen stichtingskaders PR en marketingbeleid ontwikkeld waardoor het marktaandeel in 2018 tenminste op het niveau van dat van 2013 ligt
	De school participeert actief in een veelzijdig gemeentelijk netwerk en heeft daar aantoonbaar voordeel bij.
	De school weet met de eigen kwaliteit, naamsbekendheid, speciale activiteiten e.d. regelmatig de locale, provinciale en/of landelijke pers te halen

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.

10 Meerjarenplanning 2016-2017

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	De school stelt in de schoolplanperiode volgens planning kwaliteitskaarten op
	Het team wil de onderwijskwaliteit verbeteren door zich te richten op meetbare doelen en resultaten (OGW) alsook op de systematische begeleiding van alle leerlingen waarbij het aanbod afgestemd is op hun onderwijsbehoeften en de basisbehoeften (HGW). Aan de hand van de kindkenmerken wordt gekeken welke onderwijsbehoeften het betreffende kind heeft. In het schooljaar 2014-2015 is op deze wijze in het team gericht gewerkt aan het verbeteren van de opbrengsten van Technisch Lezen. In de schoolplanperiode 2015-2019 zal deze werkwijze verder worden doorgevoerd.
Sociaal- emotionele ontwikkeling	Borgen doorgaande lijn lesmethode Kanjertraining
Taalleesonderwijs	Aan het einde van schooljaar 2016-2017 is de methode Schatkist op onze school ingevoerd
	Aan het einde van schooljaar 2016-2017 is de methode taal op Maat, Spelling op Maat op onze school ingevoerd
	Implementatie dyslexieprotocol
ICT	Opstellen van een ict-plan.
Kunstzinnige vorming	Borgen van het cultuurplan
Engelse taal	Oriëntatie op tweetalig onderwijs
Gebruik leertijd	Leraren werken doelgericht-ze weten wat ze willen bereiken
Didactisch handelen	Aan het einde van het schooljaar 2017-2018 voldoen alle leerkrachten aan de bekwaamheidseisen van het Lerarenregister/Present: naar vakbekwaam
Integraal Personeelsbeleid	zie de notitie Professionalisering leerkrachten Present (juni 2015)
Beroepshouding	Het team handelt conform de missie en de visie van de school, de teamleden stellen zich collegiaal op, voelen zich (mede)verantwoordelijk voor de school als geheel en werken met anderen samen. In het schooljaar 2014-2015 is een start gemaakt met collegiale consultatie.
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. De ouders zijn gelijkwaardige gesprekspartners.
Strategisch beleid	Elk schoolgebouw is passend in de visie van de school en voldoet aan de onderwijskundige eisen, is modern, goed onderhouden, schoon en veilig.
	Er is een systeem van planning en control op zowel bestuurs- als op schoolniveau.
	Er is beleid (winstgevend in tijd en/of geld) ontwikkeld voor gezamenlijke of centrale inkoop, zoals voor kopieerapparaten, ICT, schoonmaak, onderhoud, leermiddelen
	Elke school heeft op basis van algemeen stichtingskaders PR en marketingbeleid ontwikkeld waardoor het marktaandeel in 2018 tenminste op het niveau van dat van 2013 ligt
	De school participeert actief in een veelzijdig gemeentelijk netwerk en heeft daar aantoonbaar voordeel bij.
	De school weet met de eigen kwaliteit, naamsbekendheid, speciale activiteiten e.d. regelmatig de locale, provinciale en/of landelijke pers te halen

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.

11 Meerjarenplanning 2017-2018

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	De school stelt in de schoolplanperiode volgens planning kwaliteitskaarten op
	Het team wil de onderwijskwaliteit verbeteren door zich te richten op meetbare doelen en resultaten (OGW) alsook op de systematische begeleiding van alle leerlingen waarbij het aanbod afgestemd is op hun onderwijsbehoeften en de basisbehoeften (HGW). Aan de hand van de kindkenmerken wordt gekeken welke onderwijsbehoeften het betreffende kind heeft. In het schooljaar 2014-2015 is op deze wijze in het team gericht gewerkt aan het verbeteren van de opbrengsten van Technisch Lezen. In de schoolplanperiode 2015-2019 zal deze werkwijze verder worden doorgevoerd.
Didactisch handelen	Aan het einde van het schooljaar 2017-2018 voldoen alle leerkrachten aan de bekwaamheidseisen van het Lerarenregister/Present: naar vakbekwaam
Integraal Personeelsbeleid	zie de notitie Professionalisering leerkrachten Present (juni 2015)

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

12 Meerjarenplanning 2018-2019

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	De school stelt in de schoolplanperiode volgens planning kwaliteitskaarten op
	Het team wil de onderwijskwaliteit verbeteren door zich te richten op meetbare doelen en resultaten (OGW) alsook op de systematische begeleiding van alle leerlingen waarbij het aanbod afgestemd is op hun onderwijsbehoeften en de basisbehoeften (HGW). Aan de hand van de kindkenmerken wordt gekeken welke onderwijsbehoeften het betreffende kind heeft. In het schooljaar 2014-2015 is op deze wijze in het team gericht gewerkt aan het verbeteren van de opbrengsten van Technisch Lezen. In de schoolplanperiode 2015-2019 zal deze werkwijze verder worden doorgevoerd.
Taalleesonderwijs	De schoolafspraken (Voortgezet) Technisch Lezen (2015) worden geborgd

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

13 Formulier "Instemming met schoolplan"


Brin: 14AR
School: OBS Klimop
Adres: De Bouw 60
Postcode: 1611 JH
Plaats: Bovenkarspel

VERKLARING


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

Namens de MR,

naam A. Gremer
functie Lid oudergeleding
plaats Grootebroek
datum 18 augustus 2015

handtekening 

naam M. Schouten-v.d. Wind
functie leerders-voorzitter MR
plaats Bovenkarspel
datum 10 september 2015

handtekening 

14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 14AR
School: OBS Klimop
Adres: De Bouw 60
Postcode: 1611 JH
Plaats: Bovenkarspel



VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam	<u>E. J. G. Venema</u>	naam	_____
functie	<u>stafmed bestuursbureau</u>	functie	_____
plaats	<u>Srasbeek</u>	plaats	_____
datum	<u>10-9-15</u>	datum	<u>0</u>

handtekening 
**OPENBAAR ONDERWIJS
PRESENTY**

handtekening _____

Bijlagen

Op advies van en in overleg met een medewerker van het Loket Onderwijsinspectie van de Inspectie van het Onderwijs heb ik de bijlagen van dit Schoolplan niet fysiek aan dit document toegevoegd. Op 10 september 2015 heb ik deze ge-upload naar het Internet Schooldossier als Beleidsdocument met de titel 'Bijlagen bij het Schoolplan 2015-2019 van De Klim-Op te Bovenkarspel, 14AR'

Tom Velkers