

Schoolplan 2019-2023

J.C. van der Walschool
Maarssen

Datum: 2 december 2019

mijnschoolplan

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	6
2.4 Kenmerken van de ouders	6
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	7
2.6 Risico's	7
3 Grote ontwikkeldoelen	8
3.1 Grote ontwikkeldoelen	8
4 Onderwijskundig beleid	9
4.1 De missie van de school	9
4.2 De visies van de school	9
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	9
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	10
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	11
4.6 Leerstofaanbod	12
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	12
4.8 Taalleesonderwijs	13
4.9 Rekenen en wiskunde	14
4.10 Wereldoriëntatie	14
4.11 Kunstzinnige vorming	15
4.12 Bewegingsonderwijs	15
4.13 Wetenschap en Technologie	15
4.14 Engelse taal	15
4.15 Les- en leertijd	15
4.16 Pedagogisch handelen	16
4.17 Didactisch handelen	16
4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	17
4.19 Klassenmanagement	17
4.20 Zorg en begeleiding	17
4.21 Afstemming	18
4.22 Extra ondersteuning	18
4.23 Talentontwikkeling	18
4.24 Passend onderwijs	19
4.25 Opbrengstgericht werken	19
4.26 Resultaten	19
4.27 Toetsing en afsluiting	20
4.28 Vervolgsucces	20
5 Personeelsbeleid	21
5.1 Strategisch personeelsbeleid	21
5.2 Beroepshouding en kernwaarden	21

5.3	Professionele cultuur	21
5.4	Organisatorische doelen	21
5.5	Gesprekkencyclus	22
5.6	Bevoegde en bekwame leraren	22
5.7	De schoolleiding	22
5.8	Stagiaires	22
5.9	Werving en selectie	22
5.10	Introductie en begeleiding	23
5.11	Verzuimbeleid	23
5.12	Mobiliteitsbeleid	23
5.13	Taakbeleid	23
5.14	Collegiale consultatie	24
5.15	Klassenbezoek	24
5.16	Persoonlijke ontwikkelplannen	24
5.17	Het bekwaamheidsdossier	24
5.18	Intervisie	24
5.19	Functioneringsgesprekken	24
5.20	Beoordelingsgesprekken	24
5.21	Professionalisering	25
5.22	Teambuilding	25
5.23	Werkdruk en het lerarentekort	25
6	Organisatiebeleid	27
6.1	Organisatiestructuur	27
6.2	Organisatiestructuur scholen	27
6.3	Groeperingsvormen	27
6.4	Het schoolklimaat	28
6.5	Veiligheid	28
6.6	Arbobeleid	29
6.7	Interne communicatie	29
6.8	Samenwerking	29
6.9	Contacten met ouders	30
6.10	Overgang PO-VO	30
6.11	Privacy reglement	30
6.12	Voor-, tussen- en naschoolse opvang	31
7	Financieel beleid	32
7.1	Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	32
7.2	Externe geldstromen	32
7.3	Interne geldstromen	32
7.4	Sponsoring	32
7.5	Begrotingen	33
8	Zorg voor kwaliteit	34
8.1	Kwaliteitszorg	34
8.2	Kwaliteitscultuur	34
8.3	Verantwoording en dialoog	34
8.4	Het meten van de basiskwaliteit	35
8.5	Onze eigen kwaliteitsaspecten	37
8.6	Wet- en regelgeving	37
8.7	Inspectiebezoeken	37
8.8	Quick Scan - Zelfevaluatie	37
8.9	Vragenlijst Leraren	38

8.10 Vragenlijst Leerlingen	39
8.11 Vragenlijst Ouders	39
9 Strategisch beleid	41
9.1 Strategisch beleid	41
10 Aandachtspunten 2019-2023	42
11 Meerjarenplanning 2019-2020	43
12 Meerjarenplanning 2020-2021	44
13 Meerjarenplanning 2021-2022	45
14 Meerjarenplanning 2022-2023	46
15 Formulier "Instemming met schoolplan"	47
16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	48

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Dit is het schoolplan 2019-2023 van de JC van der Walschool te Maarssen. De indeling van dit schoolplan is afgestemd op het Strategisch Beleidsplan van de Vereniging Vechtstreek en Venen (V&V) 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 en de middelen die we inzetten om onze teamleden te ontwikkelen van start- naar basis- en vakbekwaam (Cao-PO).

Wij wensen u veel leesplezier toe!

Het team van de JC van der Walschool

Juni 2019

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Strategisch Beleidsplan van de Vereniging Vechtstreek en Venen- in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken (fase 'to plan').

Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten en daarmee op onze actiepunten (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2019-2023. Op basis van onze lijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op.

In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. In de planperiode 2019-2023 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de vereniging	
Naam vereniging:	Vechtstreek en Venen
Algemeen directeur:	Dhr. A.T.Y. de Haas
Adres + nummer:	Schepersweg 6d
Postcode + plaats:	3621JK Breukelen
Telefoonnummer:	0346-264847
E-mail adres:	info@vechtstreekenvenen.nl
Website adres:	www.vechtstreekenvenen.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	J.C. van der Walschool
Directeur:	Mw. M.L.L. de Koning
Adres + nummer.:	Zwanenkamp 1305
Postcode + plaats:	3607 NZ Maarssen
Telefoonnummer:	0346-572935
E-mail adres:	directie.jcvanderwal@vechtstreekenvenen.nl
Website adres:	www.jcvanderwal.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

Het team van de J.C. van der Wal bestaat uit:

- 15 leerkrachten,
- 1 intern begeleider,
- 2 onderwijsassistenten,
- 1 conciërge,
- 2 leerkrachten bewegingsonderwijs,
- 1 administratief medewerker,
- 1 directeur.

De directeur vormt samen met de intern begeleider, de onderbouwcoördinator en de bovenbouwcoördinator het MT.

De leeftijden van teamleden variëren tussen de 20 en 60, de leeftijdsopbouw is in evenwicht. Er zijn verschillende specialisaties aanwezig in het team, zoals: orthopedagogiek en gedragswetenschappen, Master SEN, Onderwijs & ICT. Tot slot is er ook een Interne Coördinator Opleidingen: zij heeft de ICO opleiding gevolgd en begeleidt de studenten en stagiaires in de school.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 230 leerlingen (peildatum 01-10-2019). De school is altijd stabiel geweest in leerlingaantallen, de laatste jaren zien we een lichte stijging. Ouders weten de school goed te vinden en geven aan goede verhalen over de school te horen van andere ouders.

2.4 Kenmerken van de ouders

Het voedingsgebied van de school wordt gevormd door de wijken Zwanenkamp en Valkenkamp en voor een kleiner deel de wijken Spechtenkamp, Reigerskamp en Zebraspoor. Het ouderbestand geeft een redelijke doorsnede van de Nederlandse bevolking weer. Het opleidingsniveau van de ouders is heel divers. Een gering percentage van onze ouders is lid van een kerk. De ouderbetrokkenheid is gemiddeld tot goed.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

De school moet de komende jaren met een aantal trends en ontwikkelingen rekening houden, namelijk:

- De (nieuwe) wettelijke verplichting om Wetenschap, Natuur en Techniek in het curriculum op te nemen
- Een sterk veranderende wereld mbt ICT, mediawijsheid en digitale geletterdheid
- Een fors lerarentekort landelijk, wat alleen nog maar toe zal nemen
- Passend onderwijs; ruimte kunnen bieden voor kinderen met andere onderwijsbehoeften

De sterke-zwakte analyse van de school levert het volgende beeld op:

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
* Wij zijn écht een Vreedzame School, met een:	* De school heeft de afgelopen 5 jaar aardig wat wisselingen gehad op directieniveau.
* Sterk pedagogisch klimaat, veiligheid en saamhorigheid	* Ruimtegebrek, we hebben weinig ruimte voor creatieve en/of technische vakken. Hierdoor zijn ook diverse behandelingen op school (zoals logopedie) niet mogelijk.
* Ontwikkeld verantwoordelijkheidsgevoel van de leerling	* Wetenschap Natuur en Techniek (en onderzoekend leren) heeft nog een kleine rol in het curriculum.
* Didactisch kwalitatief goed onderwijs, met veel aandacht voor borging	* Er is vrij weinig diversiteit binnen het personeelsbestand.
* Engels, doorgaande lijn vanaf groep 1.	* Er is vrij weinig diversiteit binnen de leerlingpopulatie.
* Intrinsiek gemotiveerd team.	
* Een goede relatie met betrokken ouders.	
* Ouders zijn ambassadeurs van de school.	
* Beleid wordt democratisch ontwikkeld op basis van de Betere Basisschool methode.	

KANSEN	BEDREIGINGEN
* We willen meer aandacht voor communicatie en profilering.	* Landelijk fors lerarentekort wat alleen maar zal toenemen.
* Er is behoefte aan verbreding van het curriculum: het team heeft de wens om creatieve en technische vakken meer te integreren.	* Gebrek aan overheidsfinanciering.
* Onze basiskwaliteit is sterk genoeg om dit uit te bouwen naar leren-leren en onderzoekend leren.	* Hoge werkdruk in combinatie met lerarentekort zorgt voor extra spanning op personeel.
* Behoud van Christelijke identiteit, normen en waarden.	* Mogelijk krimp in de omliggende woonwijken.
* Onze professionele cultuur groeit.	

2.6 Risico's

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

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

Hoe zal de toekomst voor onze leerlingen er uitzien? Wat heeft een kind in de toekomst nodig?

Wij zien onze leerlingen (later) als mondige jongeren die oog en hart hebben voor een ander, zichzelf en de omgeving. Om de druk van de maatschappij aan te kunnen, moet je stevig in je schoenen staan. Wat onze leerlingen daarvoor nodig hebben, is een positief en realistisch zelfbeeld, vertrouwen in zichzelf, eigenaarschap, kunnen reflecteren en een kritische houding. Zelfstandigheid en zelf leren keuzes maken vinden wij daarin essentieel.

Kijkend naar onze school in de wereld waarin we leven: hoe moet onze school vooral zijn? Welke school willen we zijn?

Wij willen ons sterk pedagogische klimaat behouden, met veel aandacht voor de sfeer, het gevoel van geborgenheid en veiligheid. Wij willen kinderen benaderen vanuit de gedachte van meervoudige intelligentie- iedereen heeft talenten, op hun eigen manier. In ons onderwijsprogramma willen we daarom o.a. meer ruimte voor creatieve en technische vakken. Wij willen dit thematisch, kwalitatief aanbieden, met o.a. vakleerkrachten. Bovendien willen we leerlingen meer betrekken in hun eigen leerproces en hen meer verantwoordelijkheid bieden. Wij willen het profiel van onze school versterken! En tot slot, wat we (goed) doen, dat willen we blijven borgen.

Dit betekent voor onze school in de praktijk:

Wij willen onderwijs van een hoge kwaliteit aanbieden. Wij willen dat ouders zien hoe wij opvoeden en dat zij daar achter staan, dat we dit samen doen. In alle klassen moet ons onderwijs herkenbaar zijn, zodat we bouwen op onze eigen doorgaande lijn. Dit geldt ook voor Wetenschap, Natuur en Techniek, wat voor ons een redelijk nieuw onderwerp is binnen ons curriculum. Wij willen een methode/projectaanpak waarin Wetenschap, Natuur en Techniek en wereldoriëntatie thematisch worden aangeboden. Met kwalitatief onderwijsmateriaal en teamtrainingen om een doorgaande lijn te creëren. Vakleerkrachten voor techniek en muziek vullen ons team aan, zijn een verrijking van ons onderwijsaanbod en zorgen tegelijkertijd voor werkdrukvermindering. Wij verdiepen ons in verschillende gespreksvormen met kinderen om hen meer en beter te betrekken in hun leerproces en zodat zij de mogelijkheden en vaardigheden om te reflecteren op een dieper niveau kunnen ontwikkelen.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

De missie en kernopdracht van onze school is:

Op onze school leiden we de kinderen op tot jonge mensen met kennis van en vertrouwen in zichzelf en de wereld (om hen heen), vanuit Christelijke waarden en normen. Ieder kind ontwikkelt zich op onze school tot 'zijn beste zelf', met kennis van hun eigen talenten en de vaardigheden dit ten volle te kunnen ontplooiën. Onze kinderen zijn weerbaar en gaan met een groot gevoel van verantwoordelijkheid de toekomst in. Ieder kind is daarmee constructief deelgenoot van de maatschappij en de wereld om zich heen.

Wij hechten in de dagelijkse omgang met onze ouders en kinderen en met elkaar als team groot belang aan de volgende waarden/normen:

Wij hechten belang aan wederzijds respect, openheid en eerlijkheid, veiligheid, vertrouwen en vriendelijkheid. Wij accepteren en waarderen iedereen zoals hij/zij is; iedereen mag fouten maken. We praten hierover en werken transparant. Wij hebben een groot verantwoordelijkheidsgevoel, voor elkaar, de gemeenschap en onszelf.

Onze school onderscheidt zich van andere scholen in Maarssen door:

- Saamhorigheid, een veilig klimaat; wij zijn een Vreedzame School,
- Verantwoordelijkheidsgevoel van de leerling
- Didactisch, kwalitatief goed onderwijs, borging
- Engels vanaf groep 1
- Doen wat je zegt en staan als team.
- Doorgaande lijn: didactisch én pedagogisch

4.2 De visies van de school

Het onderwijs aan onze school is bestemd voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. In die periode van acht jaar leggen wij de basis voor een goed vervolg van hun verdere schoolloopbaan. Een hoog niveau halen is goed, maar we spreken liever over een niveau passend bij de mogelijkheden van het kind. Wij streven ernaar kinderen een ononderbroken leertijd te geven, met daarin zo weinig mogelijk dubleren. Daarom blijven we ons continu bezinnen op de inhoud en organisatie van ons onderwijs. Onderwijs op maat (passend bij het niveau van het individuele kind), effectieve instructie (de wijze van uitleg van de leerstof) en een goed leerlingvolgsysteem zijn hierbij sleutelwoorden.

Wij vinden het belangrijk dat kinderen kennis van en respect voor andere culturen hebben. In verschillende vak- en vormingsgebieden besteden we hier aandacht aan. Wij besteden, behalve aan de lichamelijke ontwikkeling en creatieve ontwikkeling, ook ruim aandacht aan de sociale en emotionele ontwikkeling. Een ruzie uitpraten, kringgesprekken houden, respectvol omgaan met- en belangstelling hebben voor elkaar, zijn voor ons heel belangrijke aspecten van het dagelijks met elkaar omgaan.

Het team van de J.C. van der Walschool streeft ernaar leerlingen een veilige school- en klassensfeer aan te bieden. Duidelijke regels nemen daarbij een belangrijke plaats in. Hoewel de kinderen naarmate zij ouder worden, steeds meer verantwoordelijkheid krijgen, blijft de leerkracht als volwassene toch steeds degene met de eindverantwoordelijkheid. Wij streven ernaar dat de J.C. van der Walschool een warme school met een goed leerklimaat voor de kind(eren) is. Maar een echte goede school ontstaat wanneer ouders, team en leerlingen met elkaar samenwerken.

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

De J.C. van der Walschool is een school voor Protestants Christelijk Basis Onderwijs. Dat betekent dat wij onderwijs geven vanuit een protestants-christelijke visie. Wij zien het kind als een uniek schepsel van God, dat er mag zijn zoals hij of zij is. We dragen vanuit deze visie normen en waarden over, niet alleen tijdens de lessen godsdienstige vorming, maar zeker ook in het dagelijkse leven. Vanuit deze levenshouding willen we kinderen leren omgaan met elkaar.

De betreffende WMK-PO kwaliteitskaart wordt eens per vier jaar gescoord en besproken.

Dit betekent voor onze school, dat:

- Onze leraren kennen, respecteren en werken vanuit deze grondslag, onze normen en waarden. Hier besteden we aandacht aan.

- Wij hebben onze visie op de levensbeschouwelijke identiteit helder beschreven.
- Onze leraren laten zich, voor wat betreft de omgang met elkaar en de leerlingen, inspireren door onze Christelijke identiteit.
- Onze leraren besteden aandacht aan de verhalen en hun betekenissen uit de (kinder)Bijbel.
- Onze leraren houden in hun onderwijs rekening met de uniciteit van het kind.
- Onze leraren besteden dagelijks aandacht aan het elkaar ontmoeten (dit is onze gemeenschap).
- Wij besteden expliciet aandacht aan vieringen.
- Als school verbinden wij onze levensbeschouwelijke identiteit aan onze pedagogische visie.
- Onze school heeft een duidelijke uitstraling van haar levensbeschouwelijke identiteit.

Het begrip 'Vieren' vinden wij een belangrijk onderdeel in het vormgeven van de levensbeschouwelijke identiteit van de school. Dit krijgt op de school als volgt gestalte:

- De weekopening als plek waar de leerlingen hun persoonlijke 'viermoment' kunnen delen met de andere leerlingen.
- De weekopening die gekoppeld is aan onze godsdienstmethode Trefwoord en aan actuele gebeurtenissen in de maatschappij, op school en in de thuissituatie van de leerlingen.
- De dagelijkse kring in de klas, waar de dag mee begonnen wordt, als plek waar elk kind zichzelf mag zijn, met zijn of haar eigen verhaal of belevenis en dat kan delen met klasgenoten en leerkracht.
- De dagelijkse kring in de klas, waar de verhalen uit de Bijbel verteld worden en de liedjes worden gezongen die onze vanuit de Bijbel geïnspireerde levenshouding verwoorden.
- Het vieren van de christelijke feesten, wisselend in kleine of grote vorm, waar mogelijk met het betrekken van de ouders bij de viering.

De levensbeschouwelijke identiteit van de school is een vast onderdeel van de kennismakingsgesprekken met nieuwe ouders. Het begrip 'Vieren' komt dan ook aan de orde, zoals hierboven is verwoord. Wij gebruiken op school de methode 'Trefwoord', waarbij het vertelrooster uit deze methode gevolgd wordt in de dagopeningen in de klas.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Levensbeschouwelijke identiteit - Levensbeschouwelijke identiteit 2017	3,66

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoordelijke burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hun 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 manier van werken bestaat uit de volgende punten:

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling.
2. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling.
3. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling (Zien!).
4. We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect (D/E), dan volgt er actie (groepsplan).
5. We houden bij hoeveel IHP's en GHP's er per jaar in een groep uitgevoerd worden.
6. Het rapport geeft waarderingen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling.
7. De sociaal emotionele ontwikkeling komt aan bod tijdens de groepsbespreking.
8. De leerlingen vullen vanaf groep 5 jaarlijks een WMKPO vragenlijst in mbt hun welbevinden.

9. We brengen samenhang aan tussen de vakgebieden sociaal-emotionele ontwikkeling, godsdienstonderwijs en actief burgerschap.

Beoordeling

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

Aandachtspunt	Prioriteit
De school kan aantonen dat zij uit de leerlingen haalt wat er in zit	gemiddeld

Bijlagen

1. Rapportage Vreedzame School feb 2018

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale cohesie houden we rekening met de omgeving waarin de leerlingen van onze school opgroeien. Op basis hiervan hebben we vervolgens onze visie, onze doelen (ambities) en ons aanbod vastgesteld.

Onze visie luidt als volgt:

Leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Vanuit onze Christelijke identiteit vinden wij het belangrijk dat 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. We voeden onze leerlingen op om respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) om te gaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
2. Wij leren onze leerlingen wat democratie inhoudt en leren hen hiernaar te handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden.
3. We voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken zijn in de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
4. We voeden onze leerlingen op tot mensen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (inclusief religies).
5. We richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee.
6. Door het invoeren van 'vroeg vreemde talen onderwijs Engels' (vvttoE) denken wij de kinderen op het gebied van de Engelse taal een goede basis mee te geven als wereldburgers.
7. Wij voeden onze leerlingen op tot 'mediawijze' personen, die weten hoe zij om moeten gaan met de informatie die in allerlei bronnen beschikbaar is en vanuit allerlei bronnen op hen afkomt en hoe zij zich hiertoe kunnen verhouden.

Per ambitie (doel) hebben we een aanbod geformuleerd, wat we onderstaand verder uitwerken. 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)

4.6 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Onze school biedt een onderwijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften. Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke en methodegebonden toetsen.

Dit zijn onze ambities:

1. Onze methodes voldoen aan de kerndoelen (zie overzicht).
2. We 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)

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3,14

Aandachtspunt	Prioriteit
De school biedt een breed aanbod aan	hoog
Het aanbod sluit aan bij het (beoogde) niveau van de leerlingen	gemiddeld
Het aanbod sluit aan op het niveau van de leerlingen bij binnenkomst	hoog

4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Taalactief	Methodegebonden toetsen	
Technisch lezen	Veilig leren lezen (KIM)	Cito-DMT/AVI Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
	Estafette	Protocol Leesproblemen - Dyslexie AVI / DMT	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Cito-toetsen Begrijpend lezen Methodegebonden toetsen	
Spelling	Taalactief	Cito-toetsen Spelling Methode gebonden toetsen	
Schrijven	Pennenstreken 2		
Engels	Groove me	Methodegebonden toetsen	
Rekenen	Wereld in getallen	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde Methode gebonden toetsen	
Geschiedenis	Brandaan	Methodegebonden toetsen	
Aardrijkskunde	Meander	Methodegebonden toetsen	
Natuuronderwijs	Leskisten MEC en NNTB		
Wetenschap & Techniek	Leskisten MEC en NNTB		
Verkeer	Verkeerskrant VVN	Methodegebonden toetsen	
Tekenen	geen	-	
Handvaardigheid	Handenarbeid moet je doen		
Muziek	geen		
Drama	Aanbod vakleerkracht		
Bewegingsonderwijs	Aanbod vakleerkracht		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Vreedzame School		
Godsdienst	Trefwoord		

4.8 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. Leesplezier is daarnaast van groot belang om te blijven lezen en staat nauw in verband met schoolsucces.

Vanaf groep 1 werken we met kwalitatieve methodes (zie Leerstofaanbod). Het leesplezier van de leerlingen wordt bevorderd door ons beleidsplan Leesmotivatie. Vanaf groep 5 worden de mondelinge en schriftelijke taalvaardigheid verder ontwikkeld door het houden van kringgesprekken, spreekbeurten en boekbesprekingen en het maken van werkstukken. Onze ambities zijn :

1. Onze school beschikt over een up-to-date taalbeleidsplan, met hierin vastgestelde normen voor het leesonderwijs (de groepen 3 t/m 8).
2. Onze school beschikt over een gekwalificeerde taal-leesspecialist.

3. De school werkt in de groepen 1 en 2 met kringgesprekken, mondelinge taalvaardigheidsoefeningen, conform een opgestelde leerlijn.
4. De school werkt in de groepen 1 en 2 vanuit de tussendoelen beginnende geletterdheid, die verwerkt zijn in de weekplanningen.
5. De school besteedt minimaal 50% van de lestijd aan taal- en rekenonderwijs.

4.9 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken moderne methodes vanaf groep 1 en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen om passend onderwijs te realiseren. De leraren hebben zich uitgebreid geprofessionaliseerd m.b.t. het werken met compacten.

Onze ambities zijn:

1. In groep 3 t/m 8 wordt een nieuwe methode gebruikt waarin voldoende aandacht is voor automatiseren. Indien nodig wordt er als ondersteuning gebruik gemaakt van de leskisten 'Met sprongen vooruit'.
2. Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren.
3. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten).
4. De school besteedt minimaal 50% van de lestijd aan taal- en rekenonderwijs.
5. We ontwikkelen een rekenbeleidsplan om te voldoen aan de nieuwe wetgeving met betrekking tot streef- en referentieniveaus, waarin beschreven staat hoe wij onze doelen willen bereiken.
6. Onze school beschikt over een gekwalificeerde rekenspecialist.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
rekenen en wiskunde 2017 - Rekenen en Wiskunde 2017 (PO)	3,46

Aandachtspunt	Prioriteit
Rekenonderwijs - in relatie tot nieuw inspectiekader streefniveaus	hoog

4.10 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van groot belang, omdat kinderen opgroeien in snel veranderende, pluriforme wereld.

Onderwijs is vanuit dat oogpunt veel meer dan taal en rekenen. Wij willen ook dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie en verkeer. Dit punt wordt de komende vier jaar verder ontwikkeld, omdat we hierin een aantal wijzigingen willen doorvoeren. Ons doel daarmee is dat leerlingen zich oriënteren op de natuurlijke (leef)omgeving en kennismaken met de verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld en de natuur, dichtbij en veraf, toen en nu en leren daarmee ons (cultureel) erfgoed kennen en waarderen.

Onze ambities zijn:

1. Wij gaan een thematisch vakoverstijgend aanbod bieden mbt wereldoriëntatie waarin de doelen van de zaakvakken verwerkt zijn.
2. Wij besteden gericht aandacht aan gezond gedrag (via projecten als Lentekriebels)
3. Wij besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs
4. Bij wereldoriëntatie zorgen we voor transfer naar de onderdelen van taalleesonderwijs en rekenen en wiskunde

Beoordeling

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

4.11 Kunstzinnige vorming

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

Onze werkwijze is:

1. Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie)
2. Wij onderzoeken op verschillende manieren welke vorm van kunst het beste bij onze school en onze leerlingen past (muziek, drama, beeldende vorming, etc).

4.12 Bewegingsonderwijs

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

Met de hulp en begeleiding van twee vakleerkrachten willen we een kwalitatief aanbod voor de groepen 1 t/m 8.

4.13 Wetenschap en Technologie

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

Onze ambitie is:

1. Onze school beschikt over een aanbod van wetenschap, natuur en techniek, passend bij onze school, onze leerlingen en uiteraard dekkend is voor de kerndoelen.
2. We werken daarin nauw samen met het Milieu Educatief Centrum.
3. Onze school beschikt over een wetenschap, natuur en techniekcoördinator.

Aandachtspunt	Prioriteit
WNT leerteam in combinatie met de zaakvakken en onderzoekend leren	gemiddeld

4.14 Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, het veelvuldige gebruik van Engels in nieuwe media. De aandacht die we besteden aan de Engelse taal zorgt er bovendien voor dat onze school zich onderscheidt van andere scholen.

Onze ambities zijn:

1. We besteden in alle groepen aandacht aan Engels, we hebben een doorgaande lijn.
2. We blijven aandacht besteden aan professionalisering op het gebied van ons tweetalig onderwijs.

4.15 Les- en 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, een

weekoverzicht en een dag voorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

Onze werkwijze is:

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
leertijd 2018 - Leertijd	3,51

4.16 Pedagogisch handelen

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

Daarbij hanteren we duidelijke regels en 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 en 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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	3.63
pedagogisch handelen 2018 - Pedagogisch Handelen 2018 (PO)	3.68

4.17 Didactisch handelen

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs (o.a. werken met groepsplannen). We differentiëren bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Ook hierdoor ervaren kinderen dat zij mogen zijn wie ze zijn. Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen laten we leerlingen waar mogelijk doelgericht samenwerken.

Onze werkwijze is:

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3,15
didactisch handelen 2017 - Didactisch Handelen (PO)	3,46

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren structureren hun handelen m.b.v. informatie die ze over leerlingen hebben	gemiddeld
De leraren stemmen de opdrachten af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen	hoog

4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Het is vanzelfsprekend dat autonomie en eigen verantwoordelijkheid niet 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 werkwijze is:

1. De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2. De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken
3. De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie)
4. De taken bevatten keuze-opdrachten
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)

Omschrijving	Resultaat
betrokkenheid, samenwerking en zelfstandige rol van de leerlingen - Betrokkenheid, samenwerking en zelfstandige rol van de leerlingen (PO) 2017	3,49

4.19 Klassenmanagement

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

Onze werkwijze is:

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

4.20 Zorg en begeleiding

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. In de eerste plaats moeten de leraren daarom de leerlingen goed kennen (Wat is hun niveau? Wat zijn de kenmerken van de leerlingenpopulatie?). Daarnaast 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 meer herhaling nodig hebben, maar ook op leerlingen die meer uitdaging nodig hebben. Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren we het CITO-LVS.

Leerlingen met een IV- of V-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 werkwijze is:

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

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

4.21 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met 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 meergroep (verdiept arrangement) en de weergroep (intensief arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep.

Onze werkwijze is:

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

4.22 Extra ondersteuning

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

4.23 Talentontwikkeling

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

Onze werkwijze is:

1. De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen
2. De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen

3. De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten
4. Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen
5. Onze vereniging beschikt over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills

4.24 Passend onderwijs

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

Onze werkwijze is:

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	3,33

4.25 Opbrengstgericht werken

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

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

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

4.26 Resultaten

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

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	3,63
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	3

4.27 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LVS ParnasSys. Voor een toetsoverzicht: zie bijlage. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden op de rapportenavonden geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (Cito). Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

4.28 Vervolgsucces

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

Beoordeling

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

5 Personeelsbeleid

5.1 Strategisch personeelsbeleid

Het bieden van inspirerend en innovatief onderwijs van hoge kwaliteit is binnen Vechtstreek + Venen de basisvoorwaarde om onze opdracht en missie vorm te kunnen geven.

Het gaat dan natuurlijk om het behalen van normen en resultaten en het voldoen aan de inspectienormen. Maar nog meer gaat het om het kinderen laten ervaren en ontdekken wie ze zijn, wat ze kunnen en willen betekenen in de wereld van vandaag en morgen.

Wij bieden de kinderen een leeromgeving waarbinnen ze op verschillende manieren werken aan hun talentontwikkeling.

Om deze uitdagende opdracht nu en in de toekomst goed vorm te kunnen blijven geven en verder door te ontwikkelen, is het voor Vechtstreek + Venen belangrijk dat onze medewerkers professionals zijn die met passie en in verbinding met de ander, willen en kunnen werken aan de opdracht van de Vereniging. Samen vormen we een lerende organisatie waarin zowel kinderen als medewerkers optimaal tot een persoonlijke ontwikkeling en groei komen.

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. Die ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school, en aan de vastgestelde competenties. De competenties en criteria waarop we ons richten hebben we vormgegeven in een functieboek.

5.2 Beroepshouding en kernwaarden

De manier waarop wij onze ambities willen realiseren hebben we samengevat in drie kernwaarden. Onze kernwaarden geven aan wat we werkelijk belangrijk vinden en wat we in ons handelen zowel binnen als buiten onze organisatie zichtbaar tot uiting brengen. Het zijn de drijfveren van waaruit wij werken en die wij dus van alle medewerkers verwachten:

Onze drie kernwaarden zijn:

Vertrouwen

Wij werken op transparante wijze samen op basis van vertrouwen, respect, waardering en betrokkenheid. Leerlingen, ouders, medewerkers, directie en bestuur erkennen elkaars rol en positie, versterken deze, werken en handelen er naar. Vanuit dit vertrouwen geven we medewerkers en leerlingen verantwoordelijkheid, waardoor talenten worden gebruikt en gewaardeerd.

Verbinding

Alleen kunnen we het niet. Leerlingen, leraren, medewerkers, ouders en collega's zijn met elkaar verbonden en maatschappelijk betrokken. Dit betekent binding en verbinding met de lokale omgeving, met collega-organisaties en ketenpartners.

Vakmanschap

Verschillen gebruiken we om te groeien. Deskundigheid van iedereen is van toegevoegde waarde. Daar hoort bij: eigen talenten ontdekken en inzetten, differentiëren, groeien, vallen en opstaan, veiligheid, actie, cognitief, sociaal, sport, cultuur, muziek, inspirerende omgeving, binnen en buiten. Als vanzelf geldt dit ook voor alle medewerkers (vakmanschap) en voor andere betrokkenen bij Vechtstreek + Venen.

5.3 Professionele cultuur

Binnen de gehele organisatie wordt samenwerking gestimuleerd om te komen tot een professionele cultuur. Er is sprake van voortdurende kennisontwikkeling binnen de Vereniging en het personeelsbestand wordt op kwalitatief en kwantitatief niveau gehouden. Wij streven naar een cultuur waarin medewerkers worden gestimuleerd en gefaciliteerd om energiek, productief en creatief te zijn. Binnen de Vereniging werken we meer leer- en ontwikkelteams. De professionele ontwikkeling van onze medewerkers wordt besproken in de gesprekkencyclus.

5.4 Organisatorische doelen

We brengen zoveel mogelijk in kaart hoe het personeelsbestand (kwantitatief en kwalitatief) er uit ziet en wat hierin wenselijk en nodig is voor de komende vier jaar. De gewenste situatie is mede afhankelijk van onze missie en visie. Deze doelen worden besproken tijdens de ontwikkel- en functioneringsgesprekken met onze medewerkers.

5.5 Gesprekkencyclus

De continue ontwikkeling die in onze maatschappij van burgers wordt verwacht, verwachten wij ook van onze leerlingen en daarmee ook van onszelf. Zelfsturing en regie op eigen ontwikkeling is daarmee uitgangspunt van onze professionaliteit. Vechtstreek & Venen faciliteert en ondersteunt dit proces binnen de Vereniging door continue te blijven werken aan een professioneel werk- en leerklimaat dat ondersteunend is aan het realiseren van onze doelstellingen, met aandacht voor ieders persoonlijke ontwikkeling en groei.

Dit professionele werk- en leerklimaat wordt op verschillende manieren ondersteund. Het beleid rondom functioneren en beoordelen levert hier een bijdrage aan en wordt verankerd in een 2-jaarlijkse gesprekkencyclus van ontwikkelingsgesprekken, functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken. Dit levert een bijdrage aan een professioneel werk- en leerklimaat, doordat wederzijdse verwachtingen tussen medewerkers en leidinggevenden helder worden gemaakt en medewerkers binnen de Vereniging elkaar aanzetten tot het gestructureerd nadenken en praten over functioneren en ontwikkeling.

5.6 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. In de gesprekkencyclus wordt besproken hoe de leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid, zoals in de CAO is afgesproken.

In ons team besteden we veel tijd en aandacht aan scholing en professionalisering. Dat geldt voor iedereen: de leerkrachten, de intern begeleider, de directeur en alle onderwijsondersteuners. We investeren in de kwaliteit van ons onderwijs door te investeren in ons grootste goed en dat zijn onze medewerkers.

5.7 De schoolleiding

Binnen Vechtstreek en Venen vinden we het belangrijk dat directeuren zich vooral kunnen focussen op onderwijskundig leiderschap en dat medewerkers in het primaire proces (schoolleiders en leerkrachten) zoveel mogelijk worden ontzorgd. Taken die niet bij het primaire proces horen, worden bijvoorbeeld belegd bij stafmedewerkers, administratief medewerkers, conciërges, etc.

De directeur van de J.C. van der Walschool heeft de schoolleidersopleiding Vakbekwaam in 2016 afgerond en staat ingeschreven in het schoolleidersregister.

5.8 Stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten. Daarom heeft Vechtstreek en Venen een convenant afgesloten met de Marnix Academie waarbij wij hun pabo-studenten de gelegenheid geven om ervaring op te doen op onze scholen. Op al onze scholen is een coördinator aanwezig voor de begeleiding van de pabo-studenten. Jaarlijks wordt op elke school geïventariseerd welke leerkrachten een stagiaire (1e- of 2e- jaarsstudent) of een LIO-er (4e- jaarsstudent) in de klassen willen en kunnen begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de Marnix Academie. Met de 4e- jaars studenten vindt een sollicitatiegesprek plaats waaraan de schooldirecteur en een MR lid deelneemt. Voor de beoordeling van pabostudenten maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de Marnix Academie, aangevuld met het functieprofiel van leerkracht, zoals dat is opgenomen in het functieboek van Vechtstreek en Venen.

5.9 Werving en selectie

Bij het vervullen van ontstane vacatures streeft Vechtstreek en Venen er naar een zo goed mogelijke match te maken tussen de ambities en wensen van professionals die zich aan de vereniging willen gaan verbinden en de ambities en doelstellingen van Vechtstreek en Venen.

Om dit proces te ondersteunen en in goede banen te leiden, werken wij volgens het werving & selectiebeleid van Vechtstreek + Venen. Werving en selectie vindt plaats op basis van een functieprofiel. Een vacature wordt altijd eerst intern bekend gemaakt. Zo kunnen we de talenten en wensen van onze medewerkers optimaal benutten. Indien nodig

vindt in tweede instantie externe werving plaats. De selectie vindt in beide gevallen door een benoemingsadviescommissie (BAC) plaats. De volledige procedure wordt beschreven in het betreffende beleidsdocument.

5.10 Introductie en begeleiding

Nieuwe medewerkers worden goed geïntroduceerd en begeleid binnen Vechtstreek en Venen. Allereerst worden zij door hun leidinggevende geïnformeerd over de missie, visie en ambities van de Vereniging en van de school. Ook wordt er een eerste ontwikkelgesprek ingepland, aan de hand waarvan een Persoonlijk Ontwikkel Plan wordt opgesteld. Ook krijgen nieuwe medewerkers een mentor toegewezen, die de nieuwe medewerker aan de hand van een introductieprogramma introduceert binnen de school. Nieuwe medewerkers kunnen bij hun mentor terecht met vragen over het reilen en zeilen binnen de school en/of de Vereniging.

5.11 Verzuimbeleid

Het ziekteverzuimbeleidsplan is gericht op het voorkomen en verminderen van verzuim van medewerkers. Kern van de aanpak is een focus op optimale inzetbaarheid van het aanwezige personeel, een effectieve begeleiding van de verzuimende medewerkers en meer inzicht in de achtergronden van verzuim. Met als uiteindelijk doel meer gezonde en vitale medewerkers.

Het ziekteverzuimbeleid maakt onderdeel uit van het Arbo- en personeelsbeleid van Vechtstreek en Venen. Het ziekteverzuimbeleid wordt uitgevoerd aan de hand van een speciaal hiervoor opgesteld plan: Het ziekteverzuimbeleidsplan.

Dit ziekteverzuimbeleidsplan is een uitwerking van de regels waaraan zulk beleid moet voldoen en omschrijft maatregelen ter bevordering van de veiligheid en de gezondheid en ter voorkoming en beperking van de psychosociale arbeidsbelasting (PSA) van werknemers. Met andere woorden, het ziekteverzuimbeleid draagt bij aan het scheppen van een optimaal werkklimaat in overeenstemming met de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), Arboret, Wet Verbetering Poortwachter (WVP), regeling Ziekte en Arbeidsgeschiktheid Primair Onderwijs (ZAPO) en overige relevante regelgeving.

Het ziekteverzuimbeleid heeft als uitgangspunten:

- arbeidsongeschiktheid en beroepsziekten te voorkomen;
- ziekteverzuim tot een minimum te beperken;
- de wetgeving op dit gebied na te leven.

5.12 Mobiliteitsbeleid

Binnen Vechtstreek en Venen zijn 13 scholen met elkaar verenigd onder één bestuur. Dit biedt kansen en mogelijkheden op het gebied van mobiliteit boven het niveau van de eigen school, doordat medewerkers van Vechtstreek en Venen een aanstelling hebben op bestuursniveau.

Mobiliteit is het vermogen van medewerkers om zich mentaal, functioneel en geografisch te willen verplaatsen ten behoeve van zichzelf en ten behoeve van de organisatie (Bal en Van Gils, 1997). Vechtstreek en Venen faciliteert mobiliteit van medewerkers op verschillende manieren, omdat dit de gelegenheid biedt om uitdagingen, groei- en ontwikkelingsmogelijkheden binnen de Vereniging vorm te geven. Hierdoor kunnen ervaringen eenvoudiger verbreed of verdiept worden, waardoor capaciteiten van medewerkers ook beter benut en verder ontplooid kunnen worden binnen de Vereniging.

Het mobiliteitsbeleid is geïntegreerd in het personeelsbeleid van de Vereniging. Er zijn diverse raakvlakken met de gesprekkencyclus, het functiegebouw en het scholingsbeleid. Deze onderdelen van het personeelsbeleid dragen integraal bij aan de verdere professionalisering van medewerkers en daarmee bij aan de doelstellingen van de Vereniging. Doelstelling en uitgangspunt van dit mobiliteitsbeleid is te zorgen voor 'de juiste persoon op de juiste plaats'. Hiermee wordt bedoeld dat er een zo optimaal mogelijke afstemming moet zijn tussen de wensen en mogelijkheden van de werknemer en de wensen en mogelijkheden op Verenigingsniveau. Belangen van werknemers worden hierbij als uitgangspunt genomen, voor zover de Verenigingsbelangen hierbij niet worden geschaad.

5.13 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. We hebben daarbij gekozen voor het basismodel. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lessen of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en

overige taken. Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt zoveel mogelijk uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden.

5.14 Collegiale consultatie

Wij willen graag dat collega's binnen de bouw bij elkaar in de klas komen om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde doelen van de school (c.q. de competenties en criteria) worden waargemaakt. Degene die een collegiale consultatie uitvoert, kan dit bijv doen wanneer haar/zijn groep gym heeft. We willen in bouwvergaderingen een rooster opstellen voor deze consultaties. Per jaar wordt beslist welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden. De consultaties worden gevoerd aan de hand van (onderdelen) van de grote kijkwijzer, die afgeleid is van ons competentieboekje.

5.15 Klassenbezoek

De directie en de IB'er leggen jaarlijks, conform een opgesteld rooster bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt een kijkwijzer gebruikt (die afgeleid is van ons competentieboekje). Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatieafspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt standaard een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatieafspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flietsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar een reflectieve vraag. De reflectieve vraag en het antwoord worden door de leraar gearcheveerd in het bekwaamheidsdossier.

5.16 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze competentieset. Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, voert een doelstellingengesprek met collega's en vult daarna het POP (volgens format) in. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's. POP's en prestatieafspraken worden gearcheveerd in het bekwaamheidsdossier van de leraar en komen aan de orde bij de klassenbezoeken en de flietsbezoeken.

5.17 Het bekwaamheidsdossier

Alle medewerkers van Vechtstreek en Venen beschikken over een digitaal bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de medewerkers zelf. In het online dossier bevinden zich de kopieën van diploma's en certificaten, de op de doelstellingen van de school gebaseerde resultaatgebieden en competenties per functie, de persoonlijke ontwikkelplannen, verslagen van functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken. Ook terugkoppelingen van klassenbezoeken en eventuele 360-feedbackverslagen kunnen onderdeel uitmaken van het bekwaamheidsdossier. Ook kunnen medewerkers zaken die te maken hebben met hun persoonlijke ontwikkeling zelf toevoegen aan hun portfolio.

5.18 Intervisie

5.19 Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. We beschikken over een regeling Functioneringsgesprekken. Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker (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.

5.20 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een regeling Beoordelingsgesprekken. De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een T- naar een V-benoeming. Ook wordt er 1 x per 2 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. Op basis van alle beoordelingen stelt de directie een teamfoto op. Na bespreking en analyse daarvan worden er schoolverbeterpunten vastgesteld.

5.21 Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (in relatie tot de schooldoelen en/of de competentieset 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 afspraken (doelen) van de school. In de regel volgt het team enkele keren per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering.

5.22 Teambuilding

Een goede school onderscheidt zich door een betrokken, professioneel team. Een team dat menselijk is, uitgaat van verschillen en het schoolbelang op het netvlies heeft. Dat doen wij op tal van verschillende manieren, formeel en informeel.

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 heeft het team meerdere administratie- en studiedagen waarbij de gezamenlijkheid voorop staat. Daarnaast is het ook belangrijk om persoonlijk oog en oor voor elkaar te hebben. We ontmoeten elkaar 's ochtends voor schooltijd, tijdens de dagopening. We drinken dan samen koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren. Datzelfde doen wij 's middags, om de dag mee af te sluiten. We organiseren daarnaast nog tal van andere momenten en activiteiten om elkaar te ontmoeten, ervaringen uit te wisselen en de verbinding te versterken.

5.23 Werkdruk en het lerarentekort

In dit beleidsplan ontkomen wij er niet aan om het lerarentekort en de daaruit voortvloeiende werkdruk aan te kaarten. In deze paragraaf lichten wij daarom ten eerste toe wat wij onder werkdruk verstaan, welke achtergronden daaraan ten grondslag liggen en tot slot hoe wij hier als school en als team mee omgaan.

Als eerste willen wij graag het woord 'werkdruk' duiden. Wat betekent dit (voor ons)? Wat heeft dit te maken met het lerarentekort? Hoe ervaren wij dit op onze school?

Binnen het huidige onderwijssysteem in Nederland wordt er een sterk beroep gedaan op de leerkracht. Zo houdt de vergoeding vanuit de overheid geen rekening met verschillende klassengroottes. Op het lerarentekort is onvoldoende geanticipeerd, waardoor het huidige lerarentekort alleen maar zal stijgen de komende jaren. De effecten hiervan zijn overduidelijk voelbaar op de werkvloer. Als een leerkracht ziek is, wordt er met man en macht gewerkt om inval te organiseren en de groep op te vangen. Als er geen invalleerkracht beschikbaar is, dan wordt de groep opgesplitst en belast dit direct alle andere aanwezige collega's. Van de leerlingen wordt die dag verlangd dat ze voor een groot deel zelfstandig werken. Maar niet alle leerlingen kunnen deze zelfstandigheid aan en ervaren hierdoor teveel prikkels. In sommige gevallen is opsplitsen daardoor niet wenselijk en kan het zijn dat een klas naar huis gestuurd wordt. Uiteraard moet dit zorgvuldig gecommuniceerd worden met ouders en belast dit in vele opzichten het team.

Het is uiteraard ook mogelijk dat er wél inval beschikbaar is. Vechtstreek + Venen maakt gebruik van meerdere invalorganisaties. Ten eerste is er een eigen invalpool, met bevoegde leerkrachten die inzetbaar zijn over onze eigen scholen. Daarnaast is deze invalpool ook inzetbaar voor scholen waar wij een overeenkomst mee hebben afgesloten. Dat zijn veelal besturen in omliggende gebieden. De regel daarvoor is dat eigen scholen voorrang hebben, maar als zij niet ingezet worden, zij inzetbaar zijn in de omliggende schil. Mocht de invalpool leeg zijn, dan zijn er twee andere mogelijkheden, namelijk een projectdag in te zetten (een zogeheten KEK dag) of een creatieve dag (Lukida). Een projectdag staat in het teken van een thema (techniek bijvoorbeeld), op een creatieve dag krijgen de leerlingen les van een docent met een kunstzinnige achtergrond (dans, muziek, beeldende vorming, drama etc). Deze leerkrachten zijn niet altijd in het bezit van een onderwijsbevoegdheid.

In de praktijk betekent dit dat we als school met veel verschillende invalleerkrachten te maken hebben. De onderwijskundige en pedagogische kwaliteit van de invalleerkracht is wisselend. In alle gevallen heeft het invloed op de kwaliteit van het onderwijs die dag en op de rust in de school.

Leerkrachten ervaren hierdoor (bewust of onbewust) druk om zich niet ziek te melden. Ze voelen een hoge

verantwoordelijkheid voor de leerlingen en ze weten dat hun afwezigheid onrust met zich mee brengt. De directeur probeert dit effect te verminderen door werkdruk bespreekbaar te maken, te helpen prioriteren, de waarde van zelfbehoud te benoemen, zicht te hebben op de teamleden en hun welzijn, en het telkens ter sprake te brengen - maar deze druk is onvermijdelijk.

Overige factoren

Werkdruk wordt daarnaast uiteraard ook ervaren door allerlei andere factoren, zoals een hoge administratielast (inherent aan de eisen van de Onderwijsinspectie), eisen van ouders, schoolse taken die van leerkrachten verlangd worden. Begripshalve voert het te ver door om deze uitvoerig toe te lichten in dit plan. Al deze factoren wegen uiteraard mee, dragen bij aan de werkdruk die binnen het primair onderwijs ervaren wordt.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Het bestuur draagt de eindverantwoordelijkheid voor Vechtstreek en Venen en de scholen die onder het bevoegd gezag van het bestuur staan. Gekozen is voor een beleidsvormend bestuur, de bestuursfilosofie is er één van betrokkenheid en besturen op hoofdlijnen en resultaatafspraken. De beleidsvoorbereiding en de -uitvoering wordt gemandateerd aan de verenigingsdirecteur. De jaarlijkse ledenvergadering is het hoogste orgaan in de vereniging. Daar legt het bestuur verantwoording af van het gevoerde beleid. Lokaal komen onderwijskundige en organisatorische zaken aan de orde in de MR en worden overstijgende thema's in de GMR met de verenigingsdirecteur besproken.

Ouderparticipatie en ledenparticipatie zijn de dragers van de lokale oriëntatie van V+V. Het algemeen bestuur bestaat uit een uitvoerend deel en een toezichthoudend deel. Het uitvoerend deel van het bestuur bestaat uit twee personen. Het toezichthoudende deel van het bestuur bestaat uit tenminste drie en ten hoogste zeven personen. Het managementstatuut regelt de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de verenigingsdirecteur en van de schooldirecteuren. In het kader van de wetgeving "goed onderwijs, goed bestuur" en het splitsen van bestuur en toezicht is de functionele scheiding geregeld, zodanig dat gewerkt wordt met uitvoerende en toezichthoudende bestuurders. Scheiding van bestuur en toezicht: dit raakt het dagelijkse onderwijs en de scholen niet direct, echter is het van belang om in staat te zijn te sturen op kwaliteit. De vereniging voldoet aan de code "Goed onderwijs, goed bestuur", en zal de ontwikkeling doormaken van 'onetier' naar 'twotier' in deze komende periode.

6.2 Organisatiestructuur scholen

Om de strategische doelstellingen van de Vereniging Vechtstreek + Venen te kunnen bereiken, is een slagvaardige, effectieve en efficiënte organisatiestructuur nodig. Om een toekomstbestendige organisatie te blijven, zijn er de volgende strategische doelstellingen :

1. Inspirerend en innovatief onderwijs van hoge kwaliteit
2. Schoolprofilering, duidelijk herkenbaar en onderscheidend
3. Een inspirerende en uitdagende werkomgeving
4. Efficiënte bedrijfsvoering, financieel gezond

Om deze doelstellingen te bereiken is een organisatiestructuur nodig, waarbinnen de volgende zaken gerealiseerd kunnen worden:

- Helderheid over taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.
- Verantwoordelijkheden liggen zo laag mogelijk in de organisatie.
- Schoolleiders zijn in de eerste plaats onderwijskundig schoolleiders.
- Medewerkers in het primaire proces worden zoveel mogelijk ontzorgd van taken die afleiden van hun rol in het primaire proces.
- Naast leiderschap is eigenaarschap een belangrijk instrument voor gezamenlijke groei.
- Professionele medewerkers werken in verbinding met elkaar aan de opdracht van de Vereniging.
- Medewerkers vormen samen een lerende organisatie waarin zowel kinderen als medewerkers optimaal tot persoonlijke groei kunnen komen.
- Er wordt samengewerkt in een professionele cultuur.

Van locatieleider naar directeur

Het is de intentie dat alle locatieleiders in 2019 worden benoemd als directeur. Directeuren worden onderwijskundig leider met de nodige ondersteuning en facilitering. De functie van meerschools directeur komt niet voor in de nieuwe organisatiestructuur. Deze wijziging is nodig om de autonomie laag in de organisatie te leggen, taken en bevoegdheden helder te krijgen voor directeuren en tevens financiële middelen vrij te maken om de ondersteuning te regelen op de scholen, zodat de directeuren zich beter kunnen richten op hun kerntaak: onderwijskundig leider zijn en leerkrachten zich beter kunnen richten op de kerntaak: lesgeven.

6.3 Groeiperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. De indeling van klassen vindt plaats op basis van de overdracht van de vorige leerkracht en een sociogram. De school plaatst de leerlingen zorgvuldig. 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.

6.4 Het schoolklimaat

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

1. De school is een veilige school
2. Leraren en leerlingen gaan respectvol met elkaar om
3. De school ziet er verzorgd uit
4. Ouders ervaren dat ze goed worden geïnformeerd en ontvangen o.a. regelmatig een nieuwsbrief
5. De school organiseert jaarlijks minimaal twee ouderavonden (thema-avonden)
6. Ouders participeren bij diverse activiteiten
7. De school staat altijd "open" - de leraren, directie en intern begeleider zijn bereikbaar na schooltijd voor een gesprek

6.5 Veiligheid

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

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

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format). Naast de incidentenregistratie beschikt de school over een ongevallenregistratie. De IB'er analyseert jaarlijks de gegevens en stelt, in overleg met de directie, verbeterpunten vast.

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

Incidenten en ongevallen 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 en ongevallen (de school beschikt over een protocol: ouders ontvangen een brief). Tevens wordt in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten.

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

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt niet over een specifieke veiligheidscoördinator (aanspreekpunt). In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten m.b.t. veiligheid. De school beschikt over 5 BHV'ers. Het veiligheidsplan is te raadplegen in de bijlage.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3,36

Aandachtspunt	Prioriteit
De leerlingen van de school voelen zich sociaal, fysiek en psychisch veilig	hoog
De school neemt verbetermaatregelen als de monitoring daartoe aanleiding geeft	hoog
De uitingen van leerlingen en personeel zijn in lijn met de basiswaarden van de democratische rechtsstaat	hoog

Bijlagen

1. Veiligheidsplan 20192023 JC van der Walschool

6.6 Arbobeleid

Onze school heeft met de Arbo-Unie een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige, eventueel in overleg met de bedrijfsarts, een probleemanalyse op. De directeur/locatieleider en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de P&O Adviseur in een overkoepelend overleg. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

We beschikken over een registratiedatabase om naast verzuim ook incidenten en ongevallen (en de oorzaken ervan) te melden. 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 calamiteiten- en veiligheidsplan aanwezig.

6.7 Interne communicatie

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

We werken met een vergadercyclus van 1 maand:

- teamvergadering
- bouwvergadering
- CT vergadering
- zorgvergadering
- leerteams en commissievergaderingen

De MR vergadert 1 x 6 weken.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

6.8 Samenwerking

Onze school werkt samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we loyaal uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
De school werkt samen met voorschoolse voorzieningen	gemiddeld
De school wisselt informatie uit met voorschoolse voorzieningen over leerlingen in achterstandsituaties	gemiddeld
De school realiseert een doorgaande leerlijn (voorschoolse voorziening – school)	gemiddeld

6.9 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. De school is bewust bezig met een zeer zorgvuldige en intensieve behandeling van aanstaande nieuwe ouders en met het naar buiten brengen van een goed schoolimago.

De nieuwsbrief wordt gemaïld via het schooladministratiesysteem Parnassys. Nieuwe ouders die hun kind al hebben ingeschreven krijgen de nieuwsbrief ook gemaïld, zodat ze zich kunnen gaan binden aan de nieuwe school van hun kind.

Onze ambities zijn:

1. Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten.
2. Leraren zijn op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders (startgesprekken)
3. Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken.
4. Ouders worden betrokken bij (extra) zorg.
5. Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind.
6. Leraren stimuleren ouders tot onderwijsondersteunend gedrag in de thuissituatie.
7. Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs.

6.10 Overgang PO-VO

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

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

6.11 Privacy reglement

Onze school beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) (het handboek informatiebeveiliging en privacy)

waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het handboek staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers. En hoelang de gegevens worden bewaard. Het handboek garandeert we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het handboek staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids.

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

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

6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang: de school is vanaf 07:30 uur open voor leerlingen (en ouders). Deze opvang wordt georganiseerd door KMN Kind en Co. Het is ons streven om intensief samen te werken met instanties en verenigingen in de wijk in relatie tot de naschoolse opvang. Momenteel hebben we te maken met een aantal aanbieders van naschoolse opvang. We onderhouden contact met een gemeentefunctionaris die als opdracht heeft de contacten tussen de school, de aanbieders van naschoolse opvang en de verschillende verenigingen en instanties te versterken. Omdat onze school een continuooster heeft, is van tussenschoolse opvang (overblijven) geen sprake.

7 Financieel beleid

7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

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

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen en overige rijksfinancieringsbronnen. De Verenigingsdirecteur en controller zorgen –in samenspraak met de locatieleiders/directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen.

De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het verenigingsbureau en de financiële dienstverlener Groenendijk Onderwijsadministratie (GOA).

Periodiek bespreken de verenigingsdirecteur / controller en de locatieleider/ directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de locatieleider/directeur met betrekking tot de uitgaven en inkomsten. Voor de locatieleiders/directeuren zijn hun eigen exploitatieoverzichten realtime opvraagbaar en inzichtelijk via het webbased informatie systeem van GOA.

Personeel en ziekteverzuim

Periodiek wordt het formatieoverzicht ter controle aan de locatieleiders/ directeuren toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden besproken met de afdeling P&O/HRM en Financiën, alsmede tijdens de managementrapportage. Indien daartoe aanleiding is wordt het ziekteverzuim met de medewerker HRM samen met de locatieleider besproken.

7.2 Externe geldstromen

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

De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de managementrapportage(s). Bij het vervangingsfonds werden tot en met het kalenderjaar 2018 de kosten voor ziektevervangings gedeclareerd. De vereniging is per 1-1-2019 uitgetreden uit het vervangingsfonds en is daar mee eigen risicodragers geworden. Eens te meer reden om het ziekteverzuim goed te monitoren. Het beleid ten aanzien van verzuim en vervanging is vanuit het verenigingsbureau beschreven.

7.3 Interne geldstromen

De medezeggenschapsraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is € 60 per jaar. Van de inkomsten worden door de activiteitencommissies diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks legt de medezeggenschapsraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting. Deze inkomsten en uitgaven maken deel uit van de begroting van de school, vallen onder de verantwoordelijkheden van de directeur en worden verantwoord in de jaarrekening van de vereniging.

7.4 Sponsoring

De school wordt incidenteel gesponsord bij activiteiten, zoals het opknappen van het schoolplein. Ook meedoen met acties als de Oranjesponsorloop en Jantje Beton vallen in zekere mate onder sponsoring. Een deel van de opbrengst van zo'n actie is immers bestemd voor eigen gebruik.

Het team heeft besloten om sponsormogelijkheden en sponsorverzoeken per situatie te beoordelen, waarbij voorop staat dat de activiteiten van de sponsor een relatie moeten hebben met school en of kinderen.

De school volgt hiermee het sponsorbeleid van de vereniging, zoals dat is weergegeven in het Financieel Beleidsplan van Vechtstreek en Venen. 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. In het algemeen geldt dat: Sponsoring mag nooit de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in het geding 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.

7.5 Begrotingen

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

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de verenigingsdirecteur en controller 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/HRM een personeelsformatieplan op. Rekening houdend met het verwachte aantal leerlingen op de eerstvolgende teldatum. In dit formatieplan worden de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie, werkdrukgeden en overige gelden verantwoord. Het personeels-formatieplan wordt besproken met de MR (in samenspraak met de afdeling P&O/HRM).

De school beschikt vervolgens over een meerjaren exploitatiebegroting met een reikwijdte van vier jaar. 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 voorts mede bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.

De meerjaren investeringsbegrotingen (Onderwijsleerpakket, ICT, meubilair, apparatuur) worden enerzijds afgeleid van de ouderdom van de desbetreffende activa. Dit wordt gedaan met behulp van zogenaamde activastaten waarin per school overzichtelijk per activasoort de aanschafdatum en gebruiksduur te traceren is. Tegelijkertijd kan het voorkomen dat er zaken zijn (bijvoorbeeld een lesmethode die niet meer voldoet) die nog niet geheel zijn afgeschreven, maar desalniettemin toch moeten worden vervangen. De begroting wordt op verenigingsniveau zodanig ingeregeld dat er altijd ruimte blijft om dergelijke knelpunten adequaat en tijdig op te lossen.

In algemene zin geldt dit principe ook voor zaken die voortvloeien uit de exploitatiebegroting: Indien er zich gedurende het schooljaar een probleem aandient waarvoor in de begroting geen middelen waren opgenomen dan zal ook hierin worden voorzien. Om deze reden wordt op verenigingsniveau een financiële buffer (het zogenaamde weerstandsvermogen) aangehouden waaruit –indien strikt noodzakelijk- onvoorziene zaken kunnen worden opgevangen.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

Onze school beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg: vanuit een meerjarenplanning beoordelen en verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze. Daarnaast hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. De instrumenten die we inzetten voor kwaliteitszorg en integraal personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelsbeleid) leiden vrijwel altijd tot aandachtspunten. Samen met het team –en in het perspectief van onze streefbeelden en actuele ontwikkelingen- stellen we op basis daarvan verbeterpunten vast. Daarbij gaat het altijd om keuzes; de kracht van een school ligt in de beslissingen die er worden genomen. De gekozen verbeterpunten worden daarna verwerkt in het planningsdocument van De Beter Basisschool, uitgewerkt door een ontwikkelteam, besproken in de teamvergadering en geborgd in het kwaliteitshandboek. De Beter Basisschool is gebaseerd op:

- Participatie van teamleden door leerteams (en eventueel ook ouders en leerlingen).
- Heldere organisatie met duidelijke procedures.
- Sterk leiderschap.

Aan het eind van het jaar evalueren we de verbeterplannen en verantwoorden we ons over onze werkzaamheden in het jaarverslag. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3,36
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3

8.2 Kwaliteitscultuur

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

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Professionele cultuur 2017-2018 - Professionele cultuur 2017-2018 (BM)	3,03

8.3 Verantwoording en dialoog

Onderwijs is op de eerste plaats van belang voor leerlingen. Maar er zijn natuurlijk ook anderen voor wie goed onderwijs van belang is: ouders, de buurt en feitelijk de maatschappij in zijn geheel. Dat betekent dat een school een grote verantwoordelijkheid heeft naar veel personen en organisaties in de maatschappij.

Anders gezegd: de school dient horizontale verantwoording af te leggen. Daarbij is verantwoording in dit kader meer dan een middel om aan een administratieve verplichting te voldoen. Belanghebbenden invloed laten uitoefenen op het onderwijs en de school is belangrijk. De school is een maatschappelijke onderneming die met publiek geld in stand wordt gehouden en midden in de samenleving staat. Bij zo'n onderneming hoort "goed bestuur". "Good governance" zet zwaar in op het afleggen van verantwoording. Daaronder wordt tegenwoordig meer verstaan dan enkel het afleggen van verantwoording aan de eigenaren ('shareholders'). De school als maatschappelijke onderneming verantwoordt zich naar meer uiteenlopende soorten betrokkenen/belanghebbenden ('stakeholders') en trekt die verantwoording breder dan alleen inzicht in de financiën. De school als maatschappelijke onderneming heeft belang bij:

- een breed draagvlak;
- input van de brede schoolomgeving voor leren en kwaliteitsverbetering;
- het afleggen van rekenschap over bereikte resultaten. Horizontale verantwoording past in het rijtje van lumpsumfinanciering, integrale kwaliteitszorg, proportioneel onderwijstoezicht. Het schoolplan hoort daarbij. Wij zien ons schoolplan vooral als een intern sturingsdocument met een belangrijke functie voor interne en externe verantwoording.

Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie.

Sinds jaar en dag zien scholen het als hun taak kinderen voor te bereiden op hun rol van burger in de samenleving. Die rol lijkt met de jaren complexer geworden te zijn. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier voor te bereiden op een volwaardige participatie in de moderne samenleving. Onze visie op burgerschap is nauw verweven met onze christelijke identiteit. De gemeenschap waarbinnen mensen leven staat daarin centraal. Goed burgerschap gaat in onze visie om het hebben van bepaalde houdingen die gericht zijn op het in stand houden en beter maken van de maatschappij. In traditionele termen: goed rentmeesterschap. Door middel van deze houdingen laten we - in een zich voortdurend ontwikkelende samenleving - zien welke positie we innemen binnen het krachtenveld van de op dat momenten heersende waarden en normen.

Goed burgerschap is in onze ogen dan ook: het op een adequate manier weten te bepalen van onze houding ten aanzien van zaken die het gemeenschappelijke (op ieder niveau) betreffen en waarmee we in het dagelijks leven worden geconfronteerd. Fundamentele houdingen van goed burgerschap zijn voor ons:

- rechtvaardigheid: hoe waarborg ik de rechten van anderen?
- tolerantie: hoe ga ik om met andersdenkenden?
- solidariteit: hoe draag ik zorg voor het welzijn van anderen?

Deze houdingen (ook wel burgerschapsdeugden) vragen wat ons betreft om een gemeenschapsgerichte invulling.

Onze ambities zijn:

1. Bijdragen aan de opvoeding van onze leerlingen tot evenwichtige wereldburgers die respectvol omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
2. Met onze leerlingen reflecteren op het belang van de drie fundamentele houdingen van goed burgerschap, te weten: rechtvaardigheid, solidariteit en tolerantie. Deze reflectieve momenten worden met regelmaat ingepland. Zij komen op structurele wijze terug in onze methode voor levensbeschouwelijke vorming.
3. Als school willen we een gemeenschap zijn (van kinderen, ouders en leerkrachten) waarin de drie genoemde houdingen steeds zichtbaar zijn en tot uiting komen.
4. Onze leerlingen willen we kennis en vaardigheden bijbrengen met betrekking tot democratisch burgerschap. Daarbij is het van belang dat kinderen hun mening ten aanzien van maatschappelijke thema's leren te verwoorden.
5. Onze leerkrachten vormen een voorbeeld voor onze leerlingen.

8.4 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2017 de basiskwaliteit op 17 standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie

Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan. We zijn voornemens om de basiskwaliteit 1 x per twee jaar te meten met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

In de meest recente jaren hebben we de volgende vragenlijsten afgenomen, ter illustratie:

2017:

- Zorg en begeleiding
- Actief burgerschap
- Betrokkenheid leerlingen
- Identiteit
- Pedagogisch handelen
- Didactisch handelen
- Rekenen en wiskunde
- Oudervragenlijst
- Sociale vragenlijst leerlingen

2018:

- Beroepshouding
- Professionele cultuur
- Leertijd
- Pedagogisch handelen
- 21 eeuwse vaardigheden
- Sociale vragenlijst leerlingen Vreedzame School

2019:

- Oudervragenlijst
- Lerarenvragenlijst
- Veiligheid leerlingen gevalideerd
- Auditvragenlijst IB
- Auditvragenlijst leerkrachten
- Auditvragenlijst directie

Op 11 en 13 juni 2019 is op J.C. van der Walschool een audit uitgevoerd door de medewerkers van de school in samenwerking met een auditcommissie van de Vereniging. De directie, intern begeleider en leerkrachten hebben in april 2019 en mei 2019 een zelfevaluatie uitgevoerd en de stand van zaken aangegeven. Leidraad zijn de uitkomsten van het inspectiebezoek in februari 2013 en het vernieuwde toezichtskader van de inspectie, die per 1 augustus 2017 is geïmplementeerd.

De kern van de audit bestaat uit lesobservaties die zijn uitgevoerd door interne medewerkers van de school (lees intern begeleider en directeur) in samenwerking met drie collega's van andere scholen/stafleden binnen de Vereniging. De schoolpsycholoog en erkend PO-auditor heeft samen met een externe adviseur de algehele leiding gehad over

de audit en heeft de rapportage opgesteld. Om de kwaliteit van de observaties goed te kunnen beoordelen is een uitgebreide kijkwijzer gebruikt. Dit observatie-instrument is gebaseerd op twee bronnen. Allereerst het toetsingskader van de onderwijsinspectie en daarnaast de bekwaamheidseisen, zoals die zijn uitgewerkt in de zogenaamde SBL-competenties en zijn vastgelegd in de wet BIO.

De volgende negen indicatoren zijn onderzocht en zijn bepalend voor de kwaliteit van het pedagogisch didactisch handelen:

- Pedagogisch handelen
- Effectief benutten van onderwijstijd
- Taakgerichte werksfeer
- Activerende directe instructie
- Strategieën voor denken en leren
- Systematisch volgen van vorderingen
- Afstemming instructie en verwerking
- Leerlingen zijn actief betrokken

- Verantwoordelijkheid van de leerlingen voor organisatie en proces

Vanuit deze observaties is een (vertrouwelijk) auditrapport opgesteld met aan het einde van het rapport een samenvatting en conclusies. De uitkomsten van het rapport heeft de school verwerkt in Actieplan Audit en in het schoolplan. De actiepunten zijn verwerkt in de meerjarenplanning van het schoolplan. Het Actieplan Audit is opgesteld in overleg met de MR.

8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten

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

8.6 Wet- en regelgeving

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

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

8.7 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 13 mei 2016 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende). Er zijn nauwelijks tekortkomingen, en daar waar dat wel zo was, hebben we een plan van aanpak opgesteld.

8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie

Rapport basiskwaliteit J.C. van der Walschool 2018-2019

Indicator	Cijfer
OP1 Aanbod	3,14
OP2 Zicht op ontwikkeling	3,3
OP3 Didactisch handelen	3,15
OP4 (Extra) ondersteuning	3,33
OP6 Samenwerking	3
OP8 Toetsing en afsluiting	3,63
SK1 Veiligheid	3,36
SK2 Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]	3,63
OR1 Resultaten	3
OR2 Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]	3
OR3 Vervolgsucces [geen wettelijke eisen]	3
KA1 Kwaliteitszorg	3
KA2 Kwaliteitscultuur	3,36
KA3 Verantwoording en dialoog	3

Toelichting

Het invullen van de scan is gedaan door de locatieleider en de IB'er, naar aanleiding van de kwaliteitsanalyse van het primaire proces en de overige condities.

Een score tot 2,50 = Onvoldoende

Een score tussen 2,50 en 3,00 = Zwak (matig)

Een score tussen 3,00 en 3,25 = Voldoende

Een score tussen 3,25 en 3,50 = Ruim voldoende

Een score tussen 3,50 en 3,75 = Goed

Een score tussen 3,75 en 4,00 = Uitstekend

Op basis van de uitslagen stellen we actiepunten vast.

8.9 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor Leraren (WMK) is afgenomen in januari 2019. De vragenlijst is gescoord door 14 leraren. Het responspercentage was 82%. De leraren zijn gemiddeld genomen ruim tevreden over de school. De gemiddelde score is: 3,42.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst leraren 2019 - Kwaliteitszorg	3,41
Vragenlijst leraren 2019 - Leerstofaanbod	3,36
Vragenlijst leraren 2019 - Leertijd	3,52
Vragenlijst leraren 2019 - Pedagogisch Handelen	3,6
Vragenlijst leraren 2019 - Didactisch Handelen	3,55
Vragenlijst leraren 2019 - Afstemming	3,45
Vragenlijst leraren 2019 - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,5
Vragenlijst leraren 2019 - Schoolklimaat	3,08
Vragenlijst leraren 2019 - Ondersteuning leerlingen	3,46
Vragenlijst leraren 2019 - Opbrengsten	3,5
Vragenlijst leraren 2019 - Integraal Personeelsbeleid	3,17
Vragenlijst leraren 2019 - Sociale veiligheid	3,41
Vragenlijst leraren 2019 - Incidenten	3,74

Bijlagen

1. Vragenlijst leraren 2019

8.10 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor Leerlingen (WMK) is afgenomen in maart 2019. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 5, 6, 7 en 8 (n=99). Het responspercentage was 84%. De leerlingen zijn gemiddeld genomen erg tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,5.

Beoordeling

De ambities van de school worden jaarlijks gemeten met behulp van een vragenlijst (WMK-PO).

Omschrijving	Resultaat
Veiligheid leerlingen 2018-2019 gevalideerd - Veiligheidsbeleving	3,6
Veiligheid leerlingen 2018-2019 gevalideerd - Het optreden van de leraar	3,32
Veiligheid leerlingen 2018-2019 gevalideerd - De opstelling van de leerling	3,28
Veiligheid leerlingen 2018-2019 gevalideerd - Welbevinden	3,29
Veiligheid leerlingen 2018-2019 gevalideerd - Fysieke veiligheid	3,7
Veiligheid leerlingen 2018-2019 gevalideerd - Sociale veiligheid	3,63
Veiligheid leerlingen 2018-2019 gevalideerd - Psychische veiligheid	3,65
Veiligheid leerlingen 2018-2019 gevalideerd - Materiele zaken	3,64

Bijlagen

1. Vragenlijst leerlingen 2019

8.11 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders (WMK) is afgenomen in januari 2019. De vragenlijst is gescoord door 94 ouders van de school. Het responspercentage was voldoende, met 36%. De ouders zijn gemiddeld genomen tevreden over de school: score 3,16.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst ouders januari 2019 - Kwaliteitszorg	2,92
Vragenlijst ouders januari 2019 - Leerstofaanbod	3,14
Vragenlijst ouders januari 2019 - Leertijd	3,36
Vragenlijst ouders januari 2019 - Pedagogisch Handelen	3,21
Vragenlijst ouders januari 2019 - Didactisch Handelen	3,17
Vragenlijst ouders januari 2019 - Afstemming	3,23
Vragenlijst ouders januari 2019 - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,24
Vragenlijst ouders januari 2019 - Schoolklimaat	3,19
Vragenlijst ouders januari 2019 - Zorg en begeleiding	3,06
Vragenlijst ouders januari 2019 - Opbrengsten	3,07
Vragenlijst ouders januari 2019 - Sociale veiligheid	3,27
Vragenlijst ouders januari 2019 - Incidenten	3,14

Bijlagen

1. Vragenlijst ouders 2019

9 Strategisch beleid

9.1 Strategisch beleid

Het strategisch beleidsplan 2019 – 2023 verwoordt de aanpak om de strategische doelstellingen te behalen. Na een aantal financieel lastige jaren opereert onze Vereniging sinds 2017 binnen een financieel gezonde context, waarbinnen ruimte bestaat voor nieuw beleid en innovatie. Uiteraard zijn de middelen niet onbegrensd en zullen keuzes moeten worden gemaakt.

In de eerste plaats kiest V+V voor het op orde krijgen en verbeteren van de kwaliteit. Hierbij zien we kwaliteit breder dan als alleen resultaten. Daarnaast hoort ook een duidelijke profilering van de scholen van V+V bij de bredere kwaliteit. Om deze kwaliteit te realiseren hebben we sterke onderwijskundige leiders nodig, die in staat worden gesteld om zich ook daadwerkelijk met onderwijs bezig te houden. We bieden onderscheidend onderwijs ten opzichte van de rest van de omgeving. Als laatste proberen we de komende jaren te realiseren dat geld beleid volgt. De keuzes die we maken kosten geld. Met de maatregelen rond bedrijfsvoering denken we de middelen te kunnen vinden die ons in staat stellen om het onderwijs voor de kinderen over vier jaar ook daadwerkelijk beter en aantrekkelijker te maken dan nu.

De 10 belangrijkste resultaten die we over 4 jaar willen bereiken zijn:

1. Kinderen krijgen les van bekwame leerkrachten en daarmee garandeert de Vereniging een basisniveau dat boven de landelijke normen ligt.
2. Elke school beschikt minimaal over het basisarrangement: het voldoet aan het inspectiekader en de eindopbrengsten.
3. Kinderen ervaren goed kwalitatief onderwijs waarin ruimte is voor de verschillende mogelijkheden, verschillende leerdoelen en verschillende interesses.
4. Leerkrachten werken in de klas geïntegreerd met 21ste -eeuwse vaardigheden.
5. 40% van de scholen waarborgt de doorgaande lijn via een IKC.
6. In de dagelijkse praktijk ervaart het kind dat het op een christelijke school zit.
7. De school heeft een onderscheidend profiel geïmplementeerd.
8. V+V staat bekend als een goede werkgever.
9. Alle schoolgebouwen zijn up to date en hebben een frisse en eigentijdse uitstraling.
10. Het marktaandeel van de Vereniging is toegenomen in de gemeenten waar de scholen van de Vereniging staan.

Aandachtspunt	Prioriteit
Digitale geletterdheid: beleidsplan 2020-2012 gereed	gemiddeld
Kwaliteit Engels onderwijs borgen	gemiddeld
Wetenschap, Natuur en Techniek in combinatie met de zaakvakken en onderzoekend leren	gemiddeld
We behouden en koesteren onze open Christelijke identiteit	gemiddeld

10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Rekenen en wiskunde	Rekenonderwijs - in relatie tot nieuw inspectiekader streefniveaus	hoog
Wetenschap en Technologie	WNT leerteam in combinatie met de zaakvakken en onderzoekend leren	gemiddeld
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	De school kan aantonen dat zij uit de leerlingen haalt wat er in zit	gemiddeld
Leerstofaanbod	De school biedt een breed aanbod aan	hoog
	Het aanbod sluit aan bij het (beoogde) niveau van de leerlingen	gemiddeld
	Het aanbod sluit aan op het niveau van de leerlingen bij binnenkomst	hoog
Didactisch handelen	De leraren structureren hun handelen m.b.v. informatie die ze over leerlingen hebben	gemiddeld
	De leraren stemmen de opdrachten af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
	De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen	hoog
Veiligheid	De leerlingen van de school voelen zich sociaal, fysiek en psychisch veilig	hoog
	De school neemt verbetermaatregelen als de monitoring daartoe aanleiding geeft	hoog
	De uitingen van leerlingen en personeel zijn in lijn met de basiswaarden van de democratische rechtsstaat	hoog
Samenwerking	De school werkt samen met voorschoolse voorzieningen	gemiddeld
	De school wisselt informatie uit met voorschoolse voorzieningen over leerlingen in achterstandsituaties	gemiddeld
	De school realiseert een doorgaande leerlijn (voorschoolse voorziening – school)	gemiddeld
Strategisch beleid	Digitale geletterdheid: beleidsplan 2020-2012 gereed	gemiddeld
	Kwaliteit Engels onderwijs borgen	gemiddeld
	Wetenschap, Natuur en Techniek in combinatie met de zaakvakken en onderzoekend leren	gemiddeld
	We behouden en koesteren onze open Christelijke identiteit	gemiddeld

11 Meerjarenplanning 2019-2020

Thema	Verbeterdoel
Rekenen en wiskunde	Rekenonderwijs - in relatie tot nieuw inspectiekader streefniveaus
Wetenschap en Technologie	WNT leerteam in combinatie met de zaakvakken en onderzoekend leren
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	De school kan aantonen dat zij uit de leerlingen haalt wat er in zit
Leerstofaanbod	De school biedt een breed aanbod aan
	Het aanbod sluit aan op het niveau van de leerlingen bij binnenkomst
Didactisch handelen	De leraren structureren hun handelen m.b.v. informatie die ze over leerlingen hebben
	De leraren stemmen de opdrachten af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen
	De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen
Veiligheid	De leerlingen van de school voelen zich sociaal, fysiek en psychisch veilig
	De school neemt verbetermaatregelen als de monitoring daartoe aanleiding geeft
	De uitingen van leerlingen en personeel zijn in lijn met de basiswaarden van de democratische rechtsstaat
Strategisch beleid	Kwaliteit Engels onderwijs borgen

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

12 Meerjarenplanning 2020-2021

Thema	Verbeterdoel
Rekenen en wiskunde	Rekenonderwijs - in relatie tot nieuw inspectiekader streefniveaus
Wetenschap en Technologie	WNT leerteam in combinatie met de zaakvakken en onderzoekend leren
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	De school kan aantonen dat zij uit de leerlingen haalt wat er in zit
Leerstofaanbod	De school biedt een breed aanbod aan
	Het aanbod sluit aan bij het (beoogde) niveau van de leerlingen
Didactisch handelen	De leraren structureren hun handelen m.b.v. informatie die ze over leerlingen hebben
	De leraren stemmen de opdrachten af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen
	De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen
Veiligheid	De leerlingen van de school voelen zich sociaal, fysiek en psychisch veilig
	De school neemt verbetermaatregelen als de monitoring daartoe aanleiding geeft
	De uitingen van leerlingen en personeel zijn in lijn met de basiswaarden van de democratische rechtsstaat
Strategisch beleid	Digitale geletterdheid: beleidsplan 2020-2012 gereed
	Kwaliteit Engels onderwijs borgen
	We behouden en koesteren onze open Christelijke identiteit

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

13 Meerjarenplanning 2021-2022

Thema	Verbeterdoel
Rekenen en wiskunde	Rekenonderwijs - in relatie tot nieuw inspectiekader streefniveaus
Wetenschap en Technologie	WNT leerteam in combinatie met de zaakvakken en onderzoekend leren
Leerstofaanbod	De school biedt een breed aanbod aan
Didactisch handelen	De leraren stemmen de opdrachten af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen
	De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen
Veiligheid	De leerlingen van de school voelen zich sociaal, fysiek en psychisch veilig
	De school neemt verbetermaatregelen als de monitoring daartoe aanleiding geeft
	De uitingen van leerlingen en personeel zijn in lijn met de basiswaarden van de democratische rechtsstaat
Samenwerking	De school werkt samen met voorschoolse voorzieningen
	De school wisselt informatie uit met voorschoolse voorzieningen over leerlingen in achterstandsituaties
	De school realiseert een doorgaande leerlijn (voorschoolse voorziening – school)
Strategisch beleid	Kwaliteit Engels onderwijs borgen
	We behouden en koesteren onze open Christelijke identiteit

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

14 Meerjarenplanning 2022-2023

Thema	Verbeterdoel
Veiligheid	De leerlingen van de school voelen zich sociaal, fysiek en psychisch veilig
	De school neemt verbetermaatregelen als de monitoring daartoe aanleiding geeft
	De uitingen van leerlingen en personeel zijn in lijn met de basiswaarden van de democratische rechtsstaat
Samenwerking	De school werkt samen met voorschoolse voorzieningen
	De school wisselt informatie uit met voorschoolse voorzieningen over leerlingen in achterstandsituaties
	De school realiseert een doorgaande leerlijn (voorschoolse voorziening – school)
Strategisch beleid	Kwaliteit Engels onderwijs borgen

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

15 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 12JL
Naam: J.C. van der Walschool
Adres: Zwanenkamp 1305
Postcode: 3607 NZ
Plaats: Maarssen

VERKLARING

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

Namens de MR,

naam Johan Wassink

functie MR-lid.

plaats Maarssen

datum 5-12-2019

handtekening 

naam Arco van Kooten

functie Penningmeester

plaats Maarssen

datum 02-12-2019

handtekening 

16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 12JL
Naam: J.C. van der Walschool
Adres: Zwanenkamp 1305
Postcode: 3607 NZ
Plaats: Maarssen

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam Mette de Koning

naam

functie Directeur

functie

plaats Maarssen

plaats

datum 5-12-19

datum

handtekening 

handtekening