

Schoolplan 2016-2020

CBS de Regenboog Lopik

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	4
1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan	4
1.4 Bijlagen	4
1.5 Verbeterpunten	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving	7
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	7
2.6 Landelijke ontwikkelingen	7
2.7 Verbeterpunten	7
3 Onderwijskundig beleid	9
3.1 De missie van de school	9
3.2 De visies van de school	9
3.3 Aspecten van opvoeden: levensbeschouwelijke identiteit	9
3.4 Aspecten van opvoeden: sociaal-emotionele ontwikkeling	10
3.5 Aspecten van opvoeden: actief burgerschap en sociale cohesie	10
3.6 De kernvakken: leerstofaanbod	11
3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	11
3.8 De kernvakken: taallesonderwijs	12
3.9 De kernvakken: rekenen en wiskunde	13
3.10 De kernvakken: wereldoriëntatie	13
3.11 ICT	14
3.12 De kernvakken: kunstzinnige vorming	14
3.13 De kernvakken: bewegingsonderwijs	14
3.14 De kernvakken: wetenschap en techniek	15
3.15 De kernvakken: Engelse taal	15
3.16 Het lesgeven: gebruik leertijd	15
3.17 Het lesgeven: pedagogisch handelen	16
3.18 Het lesgeven: didactisch handelen	16
3.19 Het lesgeven: actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	16
3.20 Het lesgeven: klassenmanagement	17
3.21 De zorg voor leerlingen: zorg en begeleiding	17
3.22 De zorg voor leerlingen: afstemming	18
3.23 Talentontwikkeling	18
3.24 De zorg voor leerlingen: passend onderwijs	18
3.25 De opbrengsten: opbrengstgericht werken	19
3.26 De opbrengsten: Opbrengsten	19
4 Personeelsbeleid	21
4.1 Integraal Personeelsbeleid	21
4.2 De organisatorische doelen van de school	21
4.3 De schoolleiding	22
4.4 Beroepshouding	22

4.5 Professionele cultuur	22
4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires	23
4.7 Werving en selectie	23
4.8 Introductie en begeleiding	23
4.9 Taakbeleid	23
4.10 Collegiale consultatie	23
4.11 Klassenbezoek	24
4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen	24
4.13 Het bekwaamheidsdossier	24
4.14 Intervisie	24
4.15 Functioneringsgesprekken	25
4.16 Beoordelingsgesprekken	25
4.17 Deskundigheidsbevordering - professionalisering	25
4.18 Teambuilding	26
4.19 Verzuimbeleid	26
4.20 Mobiliteitsbeleid	26
5 Organisatie en beleid	27
5.1 Organisatiestructuur	27
5.2 Groeperingsvormen	27
5.3 Schoolklimaat	27
5.4 Sociale en fysieke veiligheid	27
5.5 ARBO-beleid	28
5.6 Interne communicatie	28
5.7 Externe contacten	28
5.8 Contacten met ouders	29
5.9 Overgang PO-VO	29
5.10 Voor- en vroegschoolse educatie	29
5.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang (buitenschoolse opvang)	30
6 Financieel beleid	31
6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	31
6.2 Interne geldstromen	31
6.3 Externe geldstromen	31
6.4 Sponsoring	31
6.5 Begrotingen	31
6.6 Verbeterpunten	32
7 Zorg voor kwaliteit	33
7.1 Kwaliteitszorg algemeen	33
7.2 Meervoudige publieke verantwoording	33
7.3 Wet- en regelgeving	33
7.4 Strategisch beleid	34
7.5 Inspectiebezoeken	34
7.6 Quick Scan - Zelfevaluatie	34
7.7 Vragenlijst Leraren	34
8 Verbeterpunten 2016-2020	35
9 Formulier "Instemming met schoolplan"	38
10 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	39


1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2016-2019 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de PCPO TriVia en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de beleidsterreinen beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act).

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

Bijlagen

1. Strategisch beleidsplan TriVia 

1.2 Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van PCPO TriVia, in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van ambities (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten en daarmee op onze verbeterdoelen (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2016-2019. Op basis van ons driejarige plan van aanpak (zie hoofdstuk jaarplannen 2016-2019) willen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan opstellen. In een jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan is opgesteld door de directie en de intern begeleider 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 bij de nulmeting (via Quick Scan en vragenlijsten). De komende vier jaar 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 verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan. Met behulp van de jaarlijkse Quick Scan stellen we per jaar vast wat er (niet) goed gaat en bepalen we onze verbeterdoelen, in relatie met ons schoolplan en de voorgenomen verbeterpunten (zie hoofdstuk jaarplannen 2015-2019).

1.4 Bijlagen

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

1. De schoolgids
2. Het zorgplan
3. Het schoolondersteuningsprofiel
4. Het strategisch beleidsplan van PCPO TriVia
5. Het inspectierapport d.d. 02022012
6. De uitslagen van de oudervragenlijst
7. De uitslagen van de leerlingenvragenlijst
8. De uitslagen van de lerarenvragenlijst
9. De uitslagen van de vragenlijsten sociale en fysieke veiligheid ouders
10. De uitslagen van de vragenlijsten sociale en fysieke veiligheid leerlingen
11. De uitslagen van de vragenlijsten sociale en fysieke veiligheid leraren
12. Het katern opbrengsten
13. Het katern kwaliteitszorg
14. Het katern zorg en begeleiding
15. Het katern burgerschap
16. Het katern schoolklimaat
17. De notitie identiteit

18. De uitslagen van de Quick Scan (2014-2015)
19. De toetskalender
20. De lessentabel
21. De meerjarenplanning leermiddelen
22. De notitie personeelsbeleid
23. Rooster groepsbezoeken + flitsbezoeken
24. Regeling functioneringsgesprekken
25. Regeling beoordelingsgesprekken

Bijlagen

1. Inspectierapport 02022012

1.5 Verbeterpunten

Verbeterpunt	Prioriteit
Volgens een goede planning de onderdelen uit het schoolplan bespreken in het team	gemiddeld

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	PCPO TriVia
Algemeen directeur:	Dhr. R. van Wijngaarden
Adres + nr.:	Meidoornlaan 2
Postcode + plaats:	4233 CN Ameide
Telefoonnummer:	0183 609440
E-mail adres:	voorzitter-cvb@pcpo-trivia.nl (mailto:voorzitter-cvb@pcpo-trivia.nl)
Website adres:	www.pcpo-trivia.nl (http://www.pcpo-trivia.nl)

Gegevens van de school	
Naam school:	De Regenboog
Directeur:	Bertine Folmer
Adres + nr.:	Emmalaan 64
Postcode + plaats:	3411 XJ Lopik
Telefoonnummer:	0348-551406
E-mail adres:	deregenboog_lopik@pcpotrivia.nl (mailto:deregenboog_lopik@pcpotrivia.nl)
Website adres:	www.deregenbooglopik.nl (http://www.deregenbooglopik.nl)

2.2 Kenmerken van het personeel

Op de Regenboog werken:

- 15 groepsleerkrachten
- 1 intern begeleider
- 1 administratief medewerker (verdeeld over 6 scholen)
- 1 onderhoudsman (verdeeld over 8 scholen)

Van de 18 medewerkers zijn er 17 vrouw en 1 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2015).

Per 1-9-2015	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	1	
Tussen 50 en 60 jaar	4	2
Tussen 40 en 50 jaar	1	1
Tussen 30 en 40 jaar	4	
Tussen 20 en 30 jaar	5	
Jonger dan 20 jaar		
Totaal	15	3

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 155 leerlingen (peildatum 01-10-2015) Van deze leerlingen heeft ruim 4% een gewicht. De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs hebben we beschreven in het document schooloverzicht zorgleerlingen. In dit document staan de kenmerken per groep beschreven en de consequenties voor de groep(en) en de school. Het leerlingenaantal van de school loopt licht terug. Dit wordt veroorzaakt door vergrijzing van ons dorp. In algemene zin hebben wij, op grond van de kenmerken van de leerlingen, de volgende aandachtspunten:

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

2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving

Onze school staat in een vergrijzend dorp. Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend (via de inschrijfformulieren). De kengetallen laten zien dat onze school te maken heeft met een MBO-populatie of lager. De ouders staan achter de christelijke identiteit van de school. Het overgrote deel van de ouders heeft een geloofsovertuiging.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
* Opbrengstgerichte school	* Partnerschap met ouders
* Fijne sfeer binnen de school	* Inbreng kinderen op hun eigen ontwikkeling
* Team dat zich optimaal inzet	* Oud gebouw
* Schoon schoolgebouw	
* Goede zorgstructuur	

KANSEN	BEDREIGINGEN
* Bestuurlijke fusie	* Concurrentie andere (chr) scholen op het dorp
* Toenemende aandacht voor sociale ontwikkeling	* Dalend aantal leerlingen
	* Minder financiën

2.6 Landelijke ontwikkelingen

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

2.7 Verbeterpunten

Verbeterpunt	Prioriteit
Verantwoording Venster PO	hoog

3 Onderwijskundig beleid

3.1 De missie van de school

Missie-kern

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

Missie:

Onze missie is: kleurrijk geloven in en met elkaar

Missiebeleid


Beleid om de missie levend te houden:

- Missie en de daaruit voortvloeiende consequenties komen minimaal 1 x per jaar aan bod in een personeelsvergadering
- Missie en visie zijn opgenomen in de schoolgids

3.2 De visies van de school

Visie

Vanuit onze missie **'kleurrijk geloven met en in elkaar'** vinden we het belangrijk dat:

- kinderen in een veilig  geborgen leeromgeving zich optimaal kunnen ontwikkelen. Door aan te sluiten bij de onderwijsbehoefte van ieder kind zien we het als onze uitdaging om het maximale uit een kind te halen.
- we kinderen een goede basis meegeven, zodat ze nu en later stevig in het leven staan. We leren hen met een open blik naar de samenleving te kijken waarbij respect voor anderen en de wereld om ons heen centraal staat.
- er op onze school sprake is van een duidelijke doorgaande lijn, verankerd in voor onze leerlingen geschikte methodes. Hierbij denken we niet alleen aan de leervakken als taal, rekenen en wereldoriëntatie, maar ook aan de creatieve vakken en sociaal emotionele ontwikkeling.
- kinderen nieuwsgierig, leergierig en ondernemend zijn. Binnen de duidelijke, eenduidige en veilige structuren van de school en de groep willen we kinderen de ruimte bieden zodat ze hun eigen mogelijkheden met plezier ontdekken en ontplooien.
- kinderen gemotiveerd, zelfverantwoordelijk en zelfstandig (samen)werken.

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

Het onderwijs is aan het veranderen. Van klassikaal onderwijs naar meer individualistisch onderwijs. De samenwerking tussen school, ouders en kinderen wordt steeds belangrijker. Er zijn veel zaken die onze aandacht vragen: passend onderwijs is daar een voorbeeld van.

3.3 Aspecten van opvoeden: levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een christelijke basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in onze onderwijs.

Vanuit onze missie: 'kleurrijk geloven met en in elkaar' brengen we dagelijks ons geloof in praktijk.

In het boek 'De mooiste vis van de zee', wordt de prachtige regenboogvis uitgenodigd om iets van zijn schoonheid te delen met andere vissen. In eerste instantie weigert hij, maar ontdekt dan dat hij gemeden wordt en in al zijn kleurigheid vereenzaamt. Pas als hij uit gaat delen van zijn kleuren, ontdekt hij hoe blij anderen daarmee zijn en komt hij ook zelf tot zijn recht. Om kleur te bekennen en kleuren door te kunnen geven heb je licht van buiten nodig: erkenning en warmte van anderen, van de Ander: van God. De regenboog ontstaat door het breken van een witte lichtstraal: wij zijn ontstaan, mogen bestaan door de liefde van God. Die witte lichtstraal bevat verschillende kleuren en is toch één regenboog. Die liefde van God is er voor alle kinderen en volwassenen. Zoals de regenboog haar licht uitstraalt, stralen we als CBS De Regenboog uit, dat we kleur (door)geven en bekennen.

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	3,45

3.4 Aspecten van opvoeden: sociaal-emotionele ontwikkeling

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. We doen dit vanuit onze christelijke identiteit en omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg).

Onze ambities zijn:

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (zie lessentabel)
2. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling
4. Wanneer een kind niet voldoende baat heeft bij de Kanjertraining, wordt hulp van onze gedragsspecialist ingeschakeld.

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Oriënteren op Kanvas (LVS bij de Kanjertraining)	hoog
Pestprotocol naast Kanjertraining leggen en zorgen dat het een logisch geheel vormt	gemiddeld
Kanjertraining op een goed manier invoeren en borgen	hoog
Faalangst reductietraining inzetten	gemiddeld

3.5 Aspecten van opvoeden: actief burgerschap en sociale cohesie

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

1. Wij voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving. Daarom doen we mee met het project 'de afvalvrije school.'
2. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden.
3. Wij voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.

4. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
5. Wij richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

Waarden hierbij zijn:

- begrip voor anderen
- vrijheid van meningsuiting
- gelijkwaardigheid
- 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)

Omschrijving	Resultaat
leerlingenvragenlijst sociale veiligheid	3,50
oudervragenlijst sociale veiligheid	3,05

Verbeterpunt	Prioriteit
opzetten van een leerlingraad	gemiddeld
project 'de afvalvrije school' invoeren en borgen	hoog

3.6 De kernvakken: leerstofaanbod

Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren en daar waar nodig aangevuld met extra stof. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke (Cito) en methodegebonden toetsen. Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende ambities vastgesteld

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


Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie leerstofaanbod	3,05

Verbeterpunt	Prioriteit
De school beschikt over de uitwerking van de visie op burgerschap en heeft dit concreet vertaald.	gemiddeld

3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Schatkist	Cito-toetsen Taal voor kleuters (1-2)	
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen groep 3	x
	Taal Actief	Cito-toetsen DMT groep 3/tm 8	
		Drempelonderzoek, Cito-eindtoets	
Technisch lezen	Veilig leren lezen	Cito-DMT	
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Grip op lezen	Cito-toetsen Begrijpend lezen	
		Drempelonderzoek, Cito-eindtoets	
Spelling	Taal Actief	Cito-toetsen Spelling	
		Drempelonderzoek, Cito-eindtoets	
Schrijven	Schrijftaal		x
Engels	Take it easy	Methodegebonden toetsen	
Rekenen	Wiskunde in getallen	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	
		Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (1-2)	
		Drempelonderzoek, Cito-eindtoets	
Geschiedenis	Speurtocht	Methodegebonden toetsen	
Aardrijkskunde	Meander	Methodegebonden toetsen	
Natuuronderwijs	Binnenstebuiten	Methodegebonden toetsen	
Wetenschap & Techniek	Binnenstebuiten	Methodegebonden toetsen	
Verkeer	VVN: verkeerskranten	Methodegebonden toetsen	
Tekenen			
Handvaardigheid			
Muziek	Moet je doen		
Drama	Petje af..		
Bewegingsonderwijs	Basislessen		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kanjertraining		
Godsdienst	Startpunt		x

3.8 De kernvakken: taallesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt, op basis van de leerlingenpopulatie, veel aandacht. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken.

Onze ambities zijn:

1. De leraren werken in de groepen 1 en 2 structureel met de methode Schatkist
2. De leraren beschikken over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen
3. De leraren besteden veel tijd aan taal- en woordenschatonderwijs dan de gemiddelde school
4. De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8)
5. De school beschikt over een protocol Dyslexiebeleid

Verbeterpunt	Prioriteit
Taalbeleidsplan/verbeterplan opstellen	gemiddeld
Opleiden van een collega tot taalcoördinator	gemiddeld

3.9 De kernvakken: rekenen en wiskunde

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

1. Wij beschikken over een moderne, eigentijdse methode (groep 1 t/m 8)
2. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van leerlijnen (en Schatkist)
3. Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren
4. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS
5. Per groep hebben we voor de Cito-toetsen normen vastgesteld
6. Wij gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
7. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)
8. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen (HGW)
9. Wij maken gebruik van de expertise van een rekenspecialist
10. Er is een aanbod in verdieping en verrijking.

Verbeterpunt	Prioriteit
Expertise vanuit rekenspecialist in praktijk brengen (na keuze gemaakt te hebben, evalueren en borgen).	hoog
Pilot met Snappet voor rekenen	gemiddeld

3.10 De kernvakken: wereldoriëntatie

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

1. Wij beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde
2. Wij beschikken over een moderne methode voor geschiedenis
3. Wij beschikken over een moderne methode voor natuurkunde en biologie
4. Wij doen mee met de lessen van NME (buitenlessen)
5. Wij besteden gericht aandacht aan gezond gedrag (via projecten)
6. Wij besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs
7. De lessentabel verheldert hoeveel tijd er per groep besteed wordt aan de verschillende onderdelen van wereldoriëntatie
8. 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)

Verbeterpunt	Prioriteit
Seksuele vorming vanaf groep 1: afspraken maken en vastleggen in een document. Methode wereldoriëntatie hierin meenemen en bekijken of dit onderwerp voldoende aan bod komt.	gemiddeld
Uitgangspunt van school m.b.t. seksuele vorming communiceren met ouders	gemiddeld

3.11 ICT

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

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Internetprotocol nogmaals bekijken en vaststellen	hoog
Pilot Snappet: op welke wijze willen we Snappet in gaan zetten?	hoog

3.12 De kernvakken: kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen, in lijn met het rapport van de Onderwijsraad: een smalle kijk op onderwijskwaliteit (2013). Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. 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 ambities zijn:

1. Wij organiseren creamiddagen waarbij verschillende disciplines aan bod komen.
2. Wij geven kunstlessen
3. Wij blijven samen werken als talentschool met Kunst Centraal zodat we ons steeds verder ontwikkelen
4. Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie)
5. Wij geven muzieklessen
6. Wij beschikken over een methode muziek
7. Wij besteden aandacht aan dramatische expressie

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Vakspecialisten blijven zich scholen (zodat er nieuwe vakspecialisten ontstaan)	gemiddeld
Vakspecialisten blijven hun kennis overdragen aan het team op het gebied van dans, drama, audio-visueel, muziek	hoog
doorgaande lijnen verschillende disciplines vastleggen in een cultuurbeleidsplan	gemiddeld
opzet creamiddagen en kunstlessen beschrijven in plan	hoog
Discipline muziek moet meer en volgens vaste structuur aangeboden worden	gemiddeld

3.13 De kernvakken: bewegingsonderwijs

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

1. Wij beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen
2. Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding (zie rooster)
3. Alle leraren zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen
4. Wij gebruiken de basislessen bewegingsonderwijs

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Bewegingsonderwijs inhoudelijk vastleggen	gemiddeld

3.14 De kernvakken: wetenschap en techniek

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

1. Wij hanteren een methode voor wetenschap en techniek (Binnenstebuiten)
2. Binnenstebuiten is een interactieve methode die als uitgangspunt ontdekkend leren heeft
3. Wij toetsen de kennis en vaardigheden m.b.t. wetenschap en techniek
4. Wij koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills
5. Wij gaan regelmatig op bezoek bij bedrijven of techniekinstellingen of laten deze op school komen.

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Het maken van ontdekkisten bij de methode Binnenstebuiten	hoog

3.15 De kernvakken: Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. De aandacht die we besteden aan de Engelse taal zorgt ervoor dat onze school zich onderscheidt van andere scholen. Onze ambities zijn:

1. In de groepen 5, 6, 7 en 8 besteden we structureel aandacht aan de Engelse taal (Take it easy)
2. Voor de lessen Engelse taal werken we met een native speaker (methode)
3. Er zijn niveaus aangebracht in de toetsen. De kinderen die VWO uitstromen maken uitgebreidere toetsen dan de VMBO kinderen.
4. Er wordt Engels huiswerk mee naar huis gegeven.

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Kijken naar mogelijkheden Engels voor groep 1 t/m 4	gemiddeld

3.16 Het lesgeven: gebruik leertijd

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

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

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



3.17 Het lesgeven: pedagogisch handelen

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

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

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 	3,39
Zelfevaluatie 	3,57

3.18 Het lesgeven: didactisch handelen

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

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

Beoordeling

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

3.19 Het lesgeven: actieve en zelfstandige houding van de leerlingen

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

1. De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2. De leerlingen werken met dag(deel)taken 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)

Verbeterpunt	Prioriteit
De mogelijkheid tot weektaken onderzoeken	hoog
Evalueren en borgen van dagtaken	hoog
kinderen eigenaar van hun eigen leerproces laten zijn	gemiddeld
inzetten coöperatieve werkvormen vanuit studie leerkrachten	gemiddeld

3.20 Het lesgeven: klassenmanagement

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

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

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Kinderen worden meer en meer eigenaar van hun eigen leerproces	gemiddeld

3.21 De zorg voor leerlingen: zorg en begeleiding

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

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

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,29

3.22 De zorg voor leerlingen: afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsverzicht 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 plusgroep (verdiept arrangement) en de instructiegroep (intensief arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Onze ambities zijn:

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

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,23

3.23 Talentontwikkeling

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

1. De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen
2. De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen
3. 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

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Beleid ontwikkelen t.a.v. de ontwikkeling van de 21st century skills	laag

3.24 De zorg voor leerlingen: passend onderwijs

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

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Ervaringen rondom extra ondersteuning schooljaar 2015-2016 bespreken en conclusies trekken	gemiddeld
Zorgniveaus passend onderwijs koppelen aan groepsplannen zodat dit in overeenstemming is met het zorgplan	gemiddeld
Zorgplan maken n.a.v. protocol communicatie in de zorg	hoog

Bijlagen

1. Schoolondersteuningsprofiel

3.25 De opbrengsten: opbrengstgericht werken

Op onze school werken we handelingsgericht en vanuit die uitgangspunten ook doelgericht en opbrengstgericht. We richten ons op de gemiddelde vaardigheidsscores van Cito en verwachten van elk kind een leerrrendement van 100%. Kinderen met een ontwikkelingsprofiel hebben een aangepast leerrrendement. Binnen Trivia zijn doelen vastgesteld die zijn afgeleid van de inspectienormen. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem LOVS. Elk half jaar wordt bekeken en besproken in hoeverre we onze doelen behaald hebben. Dit wordt besproken in een overleg met leerkracht, IB-er en directie. We vinden het belangrijk dat onze leerlingen gestimuleerd worden om zich te ontwikkelen en te groeien, dat ze presteren naar hun mogelijkheden en dat ze opbrengsten kunnen realiseren die leiden tot passend vervolgonderwijs. Wanneer de analyse aantoont dat er verbetering nodig is, wordt er een verbeteringsplan opgesteld.

Onze ambities zijn:

1. Leerkrachtvaardigheden blijven versterken
2. Instructie blijven verbeteren: aandacht voor directe instructie
3. Aandacht voor automatiseren
4. Kritisch kijken naar de gebruikte methodes en deze waar nodig uitbreiden en/of wijzigen

Tijdens onderwijsinhoudelijke vergaderingen worden interventies teambreed geëvalueerd en waar nodig, aangepast.

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Document maken gebruik Kijk: afspraken liggen vast	hoog
Afspraken (interventies) n.a.v. tussenopbrengsten vastleggen en evalueren met team	hoog
Flitsbezoeken gestructureerder inzetten	gemiddeld

3.26 De opbrengsten: Opbrengsten

Ons onderwijs is doelgericht en van daaruit streven we naar zo hoog mogelijke opbrengsten met betrekking tot technisch en begrijpend lezen, spelling en rekenen. We vinden het belangrijk dat onze leerlingen gestimuleerd worden om zich te kunnen ontwikkelen en te kunnen groeien zodat ze presteren naar hun mogelijkheden en dat ze opbrengsten kunnen realiseren die leiden tot passend vervolgonderwijs.

Onze ambities zijn:

1. De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten
2. De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten
3. De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden
4. Leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
5. De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs

Voor de kengetallen verwijzen we naar de monitor van Trivia en het overzicht met de tussenopbrengsten. De monitor met kengetallen wordt jaarlijks door alle scholen ingevuld en deze wordt besproken tijdens het directieoverleg.

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
N.a.v. tussenopbrengsten verbeterplan opstellen en de uitvoering ervan plannen	hoog

4 Personeelsbeleid

4.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school en aan de vastgestelde competenties. De competenties en criteria waarop we ons richten hebben we vormgegeven in een competentieprofiel. We gaan uit van de volgende competenties:

1. Gebruik leertijd
2. Pedagogisch handelen
3. Didactisch handelen
4. Directe instructie geven
5. HGW afstemming
6. Klassenmanagement
7. Actieve en zelfstandige rol leerlingen
8. Opbrengstgericht werken
9. Beroepshouding
10. Communicatieve vaardigheden
11. Communicatie met ouders en externen
12. Inspiratie
13. De persoon van de leraar

De competenties en de criteria zijn verwerkt in een zogenaamde "grote kijkwijzer". Daardoor borgen we dat onze doelen aan bod komen bij de groepsbezoeken. De inhoud van de grote kijkwijzer staat centraal bij vrijwel alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij de werk-, functionerings- en beoordelingsgesprekken. Daarmee borgen we dat de professionele ontwikkeling van de medewerkers een standaard onderdeel vormt van de gesprekkencyclus.

Beoordeling

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

4.2 De organisatorische doelen van de school

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

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2014-2015	Gewenste situatie 2015-2019
1	Aantal personeelsleden	18 (3 OOP)	18
2	Verhouding man/vrouw	1-14 (15 OP)	3-12
3	LA-leraren	13	11
4	LB-leraren	2	4
5	Aantal IB'ers	1	1
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren	1	2
7	Opleiding schoolleider	1	1
8	ICT-specialisten	1	2
9	Onderwijsassistenten	0	1
10	Taalspecialisten	0	1
11	Gedragsspecialist	1	1

De consequenties van onze organisatorische doelen komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken. Waar mogelijk zullen we, bij ontstane vacatureruimte, een mannelijke collega benoemen. Dit

moet natuurlijk wel binnen de geldende werving- en selectieprocedure passen.

Verbeterpunt	Prioriteit
taalspecialist binnen de school	laag

4.3 De schoolleiding

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

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

Beoordeling

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

4.4 Beroepshouding

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

1. De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2. De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
3. De leraren kunnen en willen met anderen samenwerken
4. De leraren bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten
5. De leraren voeren genomen besluiten loyaal uit
6. De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
7. De leraren zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
zelfevaluatie interne communicatie	3,26

4.5 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie en IB'er klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. De directie heeft de intentie om beleid te formuleren met betrekking tot collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren. Als kernwoorden van een professionele cultuur hebben we met elkaar de volgende kernwoorden: verantwoordelijkheid nemen, vertrouwen geven, aanspreekbaarheid en respect.

De eigen ontwikkeling van de leraren wordt bijgehouden in een bekwaamheidsdossier.

De schoolleider is geregistreerd schoolleider.

Verbeterpunt	Prioriteit
Traject opstarten om collegiale consultatie in te voeren	gemiddeld

4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de pabo's de Marnix, CHE Ede en de Driestar te Gouda de gelegenheid om ervaring op te doen. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel (zie de grote kijkwijzer).

4.7 Werving en selectie

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

4.8 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen begeleiding door de directeur en een ervaren collega. Op deze manier wordt de nieuwe leerkracht bekend gemaakt met de school. De directeur brengt hen op hoogte van de missie, de visies en de ambities van de school. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (competentieprofiel). De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De lesobservaties worden uitgevoerd door de directeur.

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Collega inzetten voor begeleiding: afspraken maken en vastleggen	gemiddeld

4.9 Taakbeleid

Met betrekking tot het taakbeleid heeft onze school vooralsnog gekozen voor het basismodel. In het kader van de nieuwe CAO is de voormalige jaartaak omgezet naar een 40-urige werkweek en wij hebben op basis daarvan een beschikbaarheidsregeling (zie bijlage) en een werktijdenregeling vastgesteld (8 uren per dag). Elk schooljaar wordt de weektaak per werknemer zo concreet mogelijk vastgelegd. Indien er sprake is van extra gewerkte uren (overwerk), worden deze in principe voor de volgende vakantie gecompenseerd.

We gebruiken daarvoor het digitale programma Taakbeleid. In dit programma kunnen alle werktijdfactoren en taken ingevoerd worden. Uiteindelijk krijgt elke medewerker via de mail een uitdraai hiervan zodat duidelijk is hoeveel uren er gewerkt moeten worden en hoeveel taak- en studie-uren er gemaakt dienen te worden.

Verbeterpunt	Prioriteit
Uitleg aan collega's oude/nieuwe CAO. Verschil bespreken.	hoog

4.10 Collegiale consultatie

Collega's hebben de mogelijkheid om binnen en buiten hun bouw bij elkaar in de klas te gaan kijken om van elkaar te leren. Consultatie vindt plaats n.a.v. een nieuw ingevoerd stukje beleid of onderwijsontwikkeling. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde ambities (competenties) in praktijk worden gebracht.

Verbeterpunt	Prioriteit
Collegiale consultatie wordt uitgevoerd om elkaar te inspireren bij het opstellen van de POP's.	hoog

4.11 Klassenbezoek

De directie en de IB'er leggen jaarlijks bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt de grote kijkwijzer gebruikt. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatie-afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar een reflectieve vraag.

Verbeterpunt	Prioriteit
Het regelmatig inplannen van flitsbezoeken	gemiddeld

4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op ons competentieprofiel. Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, voert een doelstellingengesprek met collega's en vult daarna het POP in. Dit gebeurt door middel van het programma WMK. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's. Naast het POP werken we met prestatie-afspraken: "smart" geformuleerde doelstellingen voor de korte termijn. POP's en prestatie-afspraken worden gearhiveerd in het bekwaamheidsdossier. Het uitgangspunt is, dat alle medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor de eigen professionalisering. Jaarlijks worden er afspraken gemaakt met de directie over de professionalisering en deze worden vastgelegd in het POP. Bij de bedoelde afspraken wordt in ieder geval vastgelegd wat de leraar gaat doen om zich te ontwikkelen van startbekwaam naar basisbekwaam c.q. van basisbekwaam naar vakbekwaam.

Verbeterpunt	Prioriteit
We gaan werken met de ontwikkeling van POP's binnen WMK en koppelen daaraan collegiale consultatie	hoog

4.13 Het bekwaamheidsdossier

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

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Bekwaamheidsdossier in WMK maken voor alle collega's	gemiddeld

4.14 Intervisie

De leraren participeren bij ons op school in een professionele leergemeenschap. Deze (intervisie)groepen worden samengesteld door de directie.

Verbeterpunt	Prioriteit
Uitwerking en verbetering van leergemeenschappen	gemiddeld

4.15 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 (competentie orofiel) 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.

In het functioneringsgesprek wordt door de medewerker verantwoording afgelegd over zijn ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam respectievelijk van basisbekwaam naar vakbekwaam.

Verbeterpunt	Prioriteit
Volgens grote kijkwijzer werken en start-, basis- en vakbekwaam meenemen in gesprek	hoog

4.16 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een regeling beoordelingsgesprekken. De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een tijdelijke naar een vaste benoeming. Ook wordt er 1 x per 3 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. In het kader van de nieuwe CAO zullen we leraren beoordelen als ze van LA3 naar LA4 gaan (van startbekwaam naar basisbekwaam) en wanneer ze van LA7 naar LA8 gaan (van basisbekwaam naar vakbekwaam). Daarbij zullen we gebruik maken van een beproefd instrument (WMK-PO).

Verbeterpunt	Prioriteit
Invoeren regel nieuwe CAO	gemiddeld

4.17 Deskundigheidsbevordering - professionalisering

In het kader van de professionalisering beschikt iedere medewerker over 2 klokuren per week (naar rato van de werktijdfactor). Daarnaast is er voor iedere medewerker een budget beschikbaar in het kader van de duurzame inzetbaarheid (van 40 uren, naar rato). Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentie set en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team 2 x per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering.

Gevolgde teamscholing 2011-2015

Jaar	Thema	Organisatie
2012-2013	Communicatie in het team Handelingsgericht werken - Groepsplan rekenen	Bureau 5D
2013-2014	Communicatie in het team vervolg Handelingsgericht werken - Groepsplan rekenen	Eduniek
2014-2015	Borgen communicatie + HGW. Extra: groepsplan lezen	IB + directie
2015-2016	Scholing in talenten	Kunst Centraal
2016-2017	Kanjertraining	Kanjertraining

Gevolgde persoonlijke scholing 2011-2015

Thema	Organisatie	Aantal medewerkers
Faalangstreductie		1
Motiverende gespreksvorming		1
Coöperatieve werkvormen		2
Dans-, dramaspécialisten enz		4
Coaching		1
Specialist hoogbegaafdheid		1

Experts in ons team:

- Specialist gedrag
- Specialist rekenen
- Verschillende specialisten disciplines kunst- en cultuureducatie
- Specialist hoogbegaafdheid

4.18 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. Dit noemen we uitwisselingsmomenten. De school organiseert een gezellig samenzijn met de Kerstviering of met Pasen en vaak ook een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje.

4.19 Verzuimbeleid

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

4.20 Mobiliteitsbeleid

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

5 Organisatie en beleid

5.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de vijftien scholen van PCPO TriVia. De directie geeft, onder eindverantwoordelijkheid van de voorzitter van het CvB van de vereniging, leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door twee bouwcoördinatoren voor de onder- en de bovenbouw (taken), een IB'er en een ICT-coördinator. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op verenigingsniveau is er een GMR.

5.2 Groepeeringsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd. De indeling van klassen vindt dan plaats op basis van een sociogram. De school plaatst kinderen dus tactisch. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij rekenen en lezen wordt het klassenverband, indien noodzakelijk, doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau rekenen of lezen.

5.3 Schoolklimaat

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

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

5.4 Sociale en fysieke veiligheid

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


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

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format). Een incident wordt geregistreerd als de leraar inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. 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 worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de directeur of ib-er betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten (de school beschikt over een protocol: ouders ontvangen een brief). Tevens wordt in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt nog niet over een specifieke veiligheidscoördinator. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid (zie blz. 34). De school beschikt over 4 BHV'ers.

Verbeterpunt	Prioriteit
veiligheidscoördinator opleiden/instellen 	hoog
registratiesysteem: Parnassys?	gemiddeld
Protocol incidenten	gemiddeld

5.5 ARBO-beleid

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 en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

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

5.6 Interne communicatie

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

1. We werken met een vergadercyclus:
 - o teamvergadering
 - o bouwvergadering
 - o zorgvergadering
 - o werkgroepen
2. De OC vergadert 1 x per maand
3. De MR vergadert 4 x per jaar
4. De schoolcommissie vergadert 3x per jaar
5. Wij gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, memobord en via e-mail

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

Beoordeling


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

Verbeterpunt	Prioriteit
inrichten ouderportaal via basisonline	hoog

5.7 Externe contacten

Onze school staat midden in de gemeenschap. Wij streven naar samenwerking met instanties in de wijk. Onze school onderhoudt daarom structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. We dragen daarvoor, als

school, ouders en omgeving, een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school systematische en gereguleerde contacten met:

1. Kinderdagverblijf CKO
2. BSO van CKO
3. Peuterspeelzaal Lopik
4. Pabo: De Driestar en CHE Ede 

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts
- Gemeente Lopik
- SMV Profi Pendi

Beoordeling

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

5.8 Contacten met ouders

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

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Een ouderportaal gaan gebruiken zodat communicatie met ouders gemakkelijker gaat en effectiever wordt	hoog

5.9 Overgang PO-VO

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

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

5.10 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we samenwerken met de peuterspeelzaal in de buurt van onze school. We onderhouden een zeer goede relatie met de peuterspeelzaal (voorscholen) en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht.

Verbeterpunt	Prioriteit
Samenwerking intensiveren zodat er een doorgaande leerlijn ontstaat vanaf de peuterspeelzaal	hoog

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

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang. Deze opvang vindt plaats op school en wordt georganiseerd door CKO. Ook de naschoolse opvang wordt door CKO georganiseerd. De tussenschoolse opvang wordt door de school zelf verzorgd.

Het is ons streven om intensief samen te werken met instanties en verenigingen in de wijk in relatie tot de naschoolse opvang.

6 Financieel beleid

6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van PCPO TriVia. De voorzitter CvB (en 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 PCPO TriVia en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De algemeen directeur zorgt, in samenspraak met de directeuren, voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen.

Maandelijks bespreken de voorzitter CvB en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Maandelijks wordt tevens het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'.

6.2 Interne geldstromen

De oudercommissie vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is € 30,- per jaar. Van de inkomsten worden door de oudercommissie diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids).

6.3 Externe geldstromen

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

Van de lokale overheid ontvangt de school subsidies voor schoolmaatschappelijk werk en cultuureducatie.

Bij het vervangingsfonds worden de kosten door ziekte of rechtspositioneel verlof gedeclareerd.

6.4 Sponsoring

Vijftien organisaties, waarin de besturenorganisaties en VNG zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. Onze school onderschrijft dit convenant. Dit ligt ter inzage op school.

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

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

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant. Op onze school is geen sprake van sponsoring in wat voor vorm dan ook.

6.5 Begrotingen

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

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de voorzitter CvB 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 een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie, wegingsgelden, rugzakjesinkomsten en impuls-gelden verantwoord. Het personeelsformatieplan wordt besproken met de MR. Maandelijks wordt het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'.

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

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

6.6 Verbeterpunten

Verbeterpunt	Prioriteit
Financiële verantwoording gelden OC	hoog

7 Zorg voor kwaliteit

7.1 Kwaliteitszorg algemeen

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

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

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Overzicht van onderwijsbehoeften per groep en op schoolniveau. Dit zal voorzien worden van een analyse, conclusies en interventies.	gemiddeld

7.2 Meervoudige publieke verantwoording

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende stakeholders. Onze leerlingen informeren we via de leerlingenraad. De ouders ontvangen regelmatig een nieuwsbrief en tevens geven we relevante informatie via de website van de school. Ook de schoolgids is een belangrijk medium om ouders op de hoogte te stellen van zaken die van belang zijn. Vanzelfsprekend informeren we de MR. Daarnaast voeren we één keer per drie maanden een gesprek met onze stichtingsdirecteur (managementrapportage). Centraal in onze rapportages staan de opbrengsten van de school (in de meest brede zin):

- Eindopbrengsten
- Tussenopbrengsten
- Sociale opbrengsten
- Realisatie verbeterdoelen

In het kader van “verantwoording afleggen” maken we sinds 2013 gebruik van het Schoolvenster Scholen op de kaart (een product van Vensters voor Verantwoording). De adjunct-directeur heeft de taak om de informatie daar waar noodzakelijk of gewenst te voorzien van schoolspreek commentaar.

Beoordeling

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

7.3 Wet- en regelgeving

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

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Het zorgplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie (via het samenwerkingsverband)
6. Het zorgplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
7. Wij programmeren voldoende onderwijstijd

8. Wij programmeren niet meer dan (maximaal) 7 x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3 t/m 8

Beoordeling

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

7.4 Strategisch beleid

PCPO TriVia beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). Daarin worden onderscheiden de resultaatgebieden: onderwijs, organisatie, profiel en imago, personeel, huisvesting en financiën.

7.5 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 2 februari 2012 een schoolbezoek gehad, in het kader van het vierjaarlijkse onderzoek, van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen. De inspectie heeft de volgende onderdelen beoordeeld: Kwaliteitszorg, Zorg en begeleiding, Opbrengsten en Wet- en regelgeving. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op het merendeel van de onderzochte onderdelen op orde is.

Aandachtspunten:

Er moeten nadere afspraken gemaakt worden over de basis waarop zorgleerlingen voor welk type zorg in aanmerking komen. Onderwijsbehoeften moeten specifiek in kaart gebracht worden.

Er moet een betere afstemming komen in instructie, verwerking en onderwijstijd.

Met betrekking tot zorg moet school de aard van de zorg bepalen aan de hand van verzamelde gegevens. De zorg moet planmatig uitgevoerd worden en de evaluatie van de effecten van de zorg moet regelmatig gebeuren.

Het planmatig werken aan verbeteractiviteiten en het evalueren ervan verdient meer aandacht, zodat de kwaliteit van het onderwijsleerproces beter gewaarborgd wordt.

7.6 Quick Scan - Zelfevaluatie

De Quick Scan (WMK-PO) is conform onze meerjarenplanning afgenomen in april 2016. Het aantal deelnemers bedroeg 15 (responspercentage: 100%).

Quick Scan uitslagen 2016

Beleidsterrein	Score Team
Aanbod	3,05
Pedagogisch handelen	3,57
Zorg en begeleiding	3,29
Inzet van middelen	3,04
Levensbeschouwing	3,45
Interne communicatie	3,26
Afstemming instructie en verwerking	3,23

7.7 Vragenlijst Leraren

Er zijn tot nu toe geen vragenlijsten afgenomen.

Beoordeling

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

8 Verbeterpunten 2016-2020

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Verbeterpunten Inleiding	Volgens een goede planning de onderdelen uit het schoolplan bespreken in het team	gemiddeld
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Verantwoording Venster PO	hoog
Aspecten van opvoeden: sociaal-emotionele ontwikkeling	Oriënteren op Kanvas (LVS bij de Kanjertraining)	hoog
	Pestprotocol naast Kanjertraining leggen en zorgen dat het een logisch geheel vormt	gemiddeld
	Kanjertraining op een goed manier invoeren en borgen	hoog
	Faalangst reductietraining inzetten	gemiddeld
Aspecten van opvoeden: actief burgerschap en sociale cohesie	opzetten van een leerlingraad	gemiddeld
	project 'de afvalvrije school' invoeren en borgen	hoog
De kernvakken: leerstofaanbod	De school beschikt over de uitwerking van de visie op burgerschap en heeft dit concreet vertaald.	gemiddeld
De kernvakken: taallesonderwijs	Taalbeleidsplan/verbeterplan opstellen	gemiddeld
	Opleiden van een collega tot taalcoördinator	gemiddeld
De kernvakken: rekenen en wiskunde	Expertise vanuit rekenspecialist in praktijk brengen (na keuze gemaakt te hebben, evalueren en borgen.	hoog
	Pilot met Snappet voor rekenen	gemiddeld
De kernvakken: wereldoriëntatie	Seksuele vorming vanaf groep 1: afspraken maken en vastleggen in een document. Methode wereldoriëntatie hierin meenemen en bekijken of dit onderwerp voldoende aan bod komt.	gemiddeld
	Uitgangspunt van school m.b.t. seksuele vorming communiceren met ouders	gemiddeld
ICT	Internetprotocol nogmaals bekijken en vaststellen	hoog
	Pilot Snappet: op welke wijze willen we Snappet in gaan zetten?	hoog
De kernvakken: kunstzinnige vorming	Vakspecialisten blijven zich scholen (zodat er nieuwe vakspecialisten ontstaan)	gemiddeld
	Vakspecialisten blijven hun kennis overdragen aan het team op het gebied van dans, drama, audio-visueel, muziek	hoog
	doorgaande lijnen verschillende disciplines vastleggen in een cultuurbeleidsplan	gemiddeld
	opzet creamiddagen en kunstlessen beschrijven in plan	hoog
	Discipline muziek moet meer en volgens vaste structuur aangeboden worden	gemiddeld
De kernvakken: bewegingsonderwijs	Bewegingsonderwijs inhoudelijk vastleggen	gemiddeld

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
De kernvakken: wetenschap en techniek	Het maken van ontdekkisten bij de methode Binnenstebuiten	hoog
Engelse taal	Kijken naar mogelijkheden Engels voor groep 1 t/m 4	gemiddeld
Het lesgeven: actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	De mogelijkheid tot weektaken onderzoeken	hoog
	Evalueren en borgen van dagtaken	hoog
	kinderen eigenaar van hun eigen leerproces laten zijn	gemiddeld
	inzetten coöperatieve werkvormen vanuit studie leerkrachten	gemiddeld
Het lesgeven: klassenmanagement	Kinderen worden meer en meer eigenaar van hun eigen leerproces	gemiddeld
Talentontwikkeling	Beleid ontwikkelen t.a.v. de ontwikkeling van de 21st century skills	laag
De zorg voor leerlingen: passend onderwijs	Ervaringen rondom extra ondersteuning schooljaar 2015-2016 bespreken en conclusies trekken	gemiddeld
	Zorgniveaus passend onderwijs koppelen aan groepsplannen zodat dit in overeenstemming is met het zorgplan	gemiddeld
	Zorgplan maken n.a.v. protocol communicatie in de zorg	hoog
De opbrengsten: opbrengstgericht werken	Document maken gebruik Kijk: afspraken liggen vast	hoog
	Afspraken (interventies) n.a.v. tussenopbrengsten vastleggen en evalueren met team	hoog
	Flitsbezoeken gestructureerder inzetten	gemiddeld
Opbrengsten	N.a.v. tussenopbrengsten verbeterplan opstellen en de uitvoering ervan plannen	hoog
Organisatorische doelen	taalspecialist binnen de school	laag
Professionele cultuur	Traject opstarten om collegiale consultatie in te voeren	gemiddeld
Introductie en begeleiding	Collega inzetten voor begeleiding: afspraken maken en vastleggen	gemiddeld
Taakbeleid	Uitleg aan collega's oude/nieuwe CAO. Verschil bespreken.	hoog
Collegiale consultatie	Collegiale consultatie wordt uitgevoerd om elkaar te inspireren bij het opstellen van de POP's.	hoog
Klassenbezoek	Het regelmatig inplannen van flitsbezoeken	gemiddeld
Persoonlijke ontwikkelplannen	We gaan werken met de ontwikkeling van POP's binnen WMK en koppelen daaraan collegiale consultatie	hoog
Het bekwaamheidsdossier	Bekwaamheidsdossier in WMK maken voor alle collega's	gemiddeld
Intervisie	Uitwerking en verbetering van leergemeenschappen	gemiddeld
Functioneringsgesprekken	Volgens grote kijkwijzer werken en start-, basis- en vakbekwaam meenemen in gesprek	hoog
Beoordelingsgesprekken	Invoeren regel nieuwe CAO	gemiddeld

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Sociale en fysieke veiligheid	veiligheidscoördinator opleiden/instellen	hoog
	registratiesysteem: Parnassys?	gemiddeld
	Protocol incidenten	gemiddeld
Interne communicatie	inrichten ouderportaal via basisonline	hoog
Contacten met ouders	Een ouderportaal gaan gebruiken zodat communicatie met ouders gemakkelijker gaat en effectiever wordt	hoog
VVE	Samenwerking intensiveren zodat er een doorgaande leerlijn ontstaat vanaf de peuterspeelzaal	hoog
Verbeterpunten Financieel beleid	Financiële verantwoording gelden OC	hoog
Kwaliteitszorg	Overzicht van onderwijsbehoeften per groep en op schoolniveau. Dit zal voorzien worden van een analyse, conclusies en interventies.	gemiddeld

9 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 07KF
School: CBS de Regenboog
Adres: Emmalaan 64
Postcode: 3411 XJ
Plaats: Lopik

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2016 tot 2020** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

10 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 07KF
School: CBS de Regenboog
Adres: Emmalaan 64
Postcode: 3411 XJ
Plaats: Lopik

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2016 tot 2020** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
