

Schoolplan 2011-2015

Prins Mauritschool Delft

“Bijzonder goed onderwijs”



Inhoudsopgave Schoolplan 2011-2015

Voorwoord	5
Hoofdstuk 1: Inleiding	7
1.1 Doelen en functie van het schoolplan	7
1.2 Procedure van opstellen en vaststellen	7
1.3 Verwijzingen	7
Hoofdstuk 2: Schoolbeschrijving.....	9
2.1 Kenmerken school.....	9
2.2 Kenmerken directie en leraren	9
2.3 Kenmerken leerlingen	9
2.4 Kenmerken ouders en omgeving.....	10
2.5 Prognoses: interne en externe ontwikkelingen.....	11
2.6 Referentiekaders Taal en Rekenen	12
Hoofdstuk 3: Onderwijskundig beleid	13
3.1 De visie van de school.....	13
3.2 Missie van de school	13
3.2.1 Levensbeschouwelijke identiteit	14
3.3 Streefbeelden	15
3.3.1 Lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen).....	15
3.3.2 Onderwijskundig concept.....	16
3.4 Leerstofaanbod en Toetsinstrumenten	16
3.5 Taalleesonderwijs.....	18
3.6 Rekenen en Wiskunde.....	20
3.7 Sociaal Emotionele Ontwikkeling.....	20
3.8 Actief Burgerschap en sociale cohesie.....	23
3.9 ICT	24
3.10 Leertijd	25
3.11 Pedagogisch Klimaat.....	25
3.12 Didactisch handelen	27
3.13 Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	28
3.14 Zorg en begeleiding.....	28
3.15 Passend onderwijs	32
3.16 Opbrengsten van het onderwijs	35
3.17 Spel en beweging	36
3.18 Cultuureducatie	37
3.19 Wetenschap en techniek	38
Hoofdstuk 4: Integraal personeelsbeleid	39
4.1 Onze organisatorische doelen.....	39
4.2 De schoolleiding.....	40
4.3 Beroepshouding.....	41
4.4 Integraal personeelsbeleid en professionalisering.....	41
4.5 Instrumenten voor personeelsbeleid.....	42
4.5.1 Beleid m.b.t. stagiaires	43
4.5.2 Werving en selectie	43
4.5.3 Introductie en begeleiding.....	43
4.5.4 Taakbeleid	43
4.5.5 Collegiale consultatie	44

4.5.6 Klassenbezoek	44
4.5.7 Persoonlijke ontwikkelplannen	45
4.5.8 Het bekwaamheidsdossier	45
4.5.9 Gesprekkencyclus.....	45
4.5.10 Deskundigheidsbevordering.....	46
4.5.11 Intervisie.....	47
4.5.12 Teambuilding	47
4.6 Verzuimbeleid	48
Hoofdstuk 5: Organisatie en beleid.....	49
5.1 Organisatiestructuur en -cultuur	49
5.2 Structuur	49
5.3 Schoolklimaat.....	49
5.3.1 Sociale Veiligheid	50
5.3.2 Risico-Inventariatie	51
5.3.3 Arbobeleid	51
5.4 De interne communicatie	51
5.5 De communicatie met externe instanties.....	52
5.6 De communicatie met ouders	53
5.7 Voor- en vroegschoolse educatie (wet OKE).....	54
5.8 Buitenschoolse opvang.....	55
Hoofdstuk 6: Financieel beleid.....	56
6.1 Ondersteuning.	56
6.2 Externe geldstromen.....	56
6.3 Interne geldstromen.....	56
6.4 Sponsoring.....	57
6.5 Begrotingen	57
Hoofdstuk 7: Kwaliteitsbeleid.....	58
7.1 Wet- en regelgeving	58
7.2 Terugblik Schoolplan 2007-2011 en zelfevaluatie uit vorige jaarverslagen.....	58
7.3 Analyse inspectierapport	60
7.4 Analyse oudervragenlijst.....	60
7.5 Het evaluatieplan.....	61
7.6 Kwaliteitsprofiel.....	62
7.7 Plan van Aanpak 2011-2015	64
7.7.1 Het schoolontwikkelplan Jaar 2011-2012	64
7.7.2 Het schoolontwikkelplan Jaar 2012-2013	65
7.7.3 Het schoolontwikkelplan Jaar 2013-2014	66
7.7.4 Het schoolontwikkelplan Jaar 2014-2015	67

Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2011-2015 is afgestemd op de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg (zie hoofdstuk 7). Dit betekent, dat wij deze beleidsterreinen:

1. Beschrijven: wat beloven we?
2. Periodiek (laten) beoordelen: doen wij wat we beloven?
3. Borgen of verbeteren: wat moeten wij borgen? Wat verbeteren?

De onderscheiden beleidsterreinen komen (deels) overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezichtskader. Tevens beschrijven in deze inleiding 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 integraal personeelsbeleid (zie hoofdstuk 4). De beleidsterreinen en de competenties zijn logisch gekoppeld (zie schema).

Onze beleidsterreinen (kwaliteitszorg)	Onze competenties (integraal personeelsbeleid)
Levensbeschouwelijke identiteit (3.3.)	
Leerstofaanbod (3.4)	Vakmatige beheersing
Taalleesonderwijs (3.5)	
Rekenen en Wiskunde (3.6)	
Sociaal-emotionele ontwikkeling (3.7)	
Actief Burgerschap (3.8)	
ICT (3.9)	
Leertijd (3.10)	Gebruik leertijd
Pedagogisch klimaat (3.11)	Pedagogisch handelen
Didactisch handelen (3.12)	Didactisch handelen
Actieve rol leerlingen (3.13)	Didactisch handelen
Schoolklimaat (5.3)	
Zorg en begeleiding (3.14)	Zorg voor leerlingen
Passend onderwijs/afstemming (3.15)	
Opbrengstgericht werken (3.16)	Opbrengstgerichtheid
Opbrengsten (3.17)	Opbrengstgerichtheid
Schoolleiding (4.2)	
Beroepshouding (4.3)	
Professionalisering (4.4)	Professionele instelling
Integraal Personeelsbeleid	
Interne communicatie (5.4)	Communicatie
Externe contacten (5.5.)	Communicatie
Contacten met ouders (5.6)	Communicatie
Voor- en vroegschoolse educatie (5.7)	
Kwaliteitszorg (7.1)	Gerichtheid op kwaliteit
Wet -en regelgeving (7.2)	

In het schoolplan zijn hoofdstukken opgenomen (zie inhoudsopgave) die nader ingaan op de doelen die we stellen ten aanzien van de genoemde beleidsterreinen. In hoofdstuk 4, Integraal Personeelsbeleid, gaan we nader in op de rol en de functie van de onderscheiden competenties.

Hoofdstuk 1: Inleiding

1.1 Doelen en functie van het schoolplan

De doelen van dit schoolplan zijn:

- a. Weergave van de stand van zaken op onze school op het moment van samenstelling van het schoolplan. Het betreft de terreinen onderwijskundig beleid, personeelsbeleid, organisatie en beleid, kwaliteitsbeleid en financieel beleid.
- b. De stand van zaken van het onder a. genoemde beleid gebruiken voor een planmatige schoolontwikkeling voor de periode van 2011-2015.
- c. Voldoen aan de wettelijke verplichting te beschikken over een schoolplan.

De functie van het schoolplan is:

- a. uitgangspunt voor de planning per schooljaar verdeeld over 4 jaren.
- b. verantwoordingsdocument naar ouders en overheid.
- c. kwaliteitsdocument voor onze school

1.2 Procedure van opstellen en vaststellen

Ons uitgangspunt is hierbij dat het schoolplan een levend document voor alle betrokkenen bij de school is. Dit schoolplan is dan ook opgesteld met medewerking van alle leerkrachten. Voorts heeft het schoolplan de goedkeuring van het bestuur en het team en de instemming van de medezeggenschapsraad.

1.3 Verwijzingen

In dit schoolplan wordt verwezen naar:

- Schoolgids van de Prins Mauritschool
- Afsprakenmap die op school in gebruik is
- Zorgplan Samenwerkingsverband WSNS
- Beleidsplan IPB van de Stichting Reformatorisch Onderwijs te Delft
- Door het bestuur vastgestelde reglementen zoals managementstatuut
- Medezeggenschapsreglement
- Prognose leerlingenaantal Besturenraad
- Prognose leerlingen aantal Gemeente Delft
- Zorgkalender
- Begrotingen
- Strategisch beleidsplan
- Tevredenheidonderzoek 2011 en de samenvatting voor de ouders
- Vragenlijst "School in contact met ouders"

- Inspectierapport 1 april 2010
- Risico-Inventarisatie (RI&E) bureau "Preventie&Werk" 22 – 11 - 2011
- Notitie Burgerschap en Sociale integratie op de PRINS MAURITSSCHOOL
- Overzicht scores eindtoetsen
- Overzicht kengetallen sociaal-emotionele ontwikkeling
- Overzicht tussentoetsen (kerntoetsen)
- Overzicht kengetallen m.b.t. leerlingen met een specifieke behoefte
- Overzicht kengetallen doorstroming
- Overzicht kengetallen adviezen VO
- Overzicht kengetallen functioneren VO
- Werken met eigen leerlijnen op de Prins Mauritschool

Hoofdstuk 2: Schoolbeschrijving

2.1 Kenmerken school

Prins Mauritschool
Nassaulaan 54-56
2628 GJ Delft
Tel. 015 – 2 56 82 51
directie@prinsmauritschool.nl
www.prinsmauritschool.nl

2.2 Kenmerken directie en leraren

De directie van onze school bestaat uit een directeur en een adjunct-directeur. De directie van de school wordt bijgestaan door drie bouwcoördinatoren (OB-MB-BB). Samen vormen de directie, de Boco's het MT van de school. Iedere bouw heeft ook een IB-er. Het aantal teamleden (excl. Het MT) is 27. In totaal werken 6 collega's in voltijd en 26 in deeltijd. De school beschikt daarnaast over een conciërge en drie schoolschoonmaakster. Zij vormen samen het O.O.P.

De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2011). Ons team kent een aantal specialisten: de IB-er van middenbouw is een gekwalificeerd gedragsspecialist, één leraar volgt een universitaire opleiding (Onderwijskunde). Een collega volgt een Masteropleiding (Hoogbegaafdheid) Het ziekteverzuim is laag: het gemiddelde percentage over de jaren 2007-2010 is 1,78 %.

Per (01-09-2011)	MT	OP	OOP
Ouder dan 50 jaar	3	3	3
Tussen 40 en 50 jaar	1	4	1
Tussen 30 en 40 jaar		14	
Tussen 20 en 30 jaar	1	5	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	5	27	4

2.3 Kenmerken leerlingen

Onze school (die in schoolgroep 2 valt) wordt bezocht door 366 kinderen (stand van zaken 08-09-2011). Ongeveer 15% van de leerlingen kent een gewicht (n=54). Onderstaand schema geeft de aantallen leerlingen per groep en het percentage gewogen leerlingen (08-09-2011):

Groep	Aantal	Gewicht	Aantal
Groep1a	20	10 %	2
Groep1a	19	26 %	5
Groep2a	27	19 %	5
Groep2b	22	23 %	5
Groep3a	24	25%	6
Groep3b	25	16 %	4
Groep4a	26	4%	1
Groep4b	24	17 %	4
Groep5a	24	8%	2
Groep5b	21	29 %	6
Groep6a	23	13 %	3
Groep6b	21	14 %	3
Groep7a	21	24 %	5
Groep7b	25	0 %	0
Groep8a	22	5 %	1
Groep8b	23	9 %	2
Totaal	366	15 %	54

De conclusie is dat de school nog steeds te maken heeft met een groei van het leerlingenaantal, maar ook dat het aantal gewogen leerlingen toeneemt.

2.4 Kenmerken ouders en omgeving

Onze school is ontstaan uit een fusie van drie christelijke scholen in Delft. Onze school was een wijschool en heeft ook een streekfunctie gekregen. Ongeveer 60% van onze ouders is lid van een kerk. Binnen onze school hebben we te maken met grote verschillen in leercapaciteiten bij kinderen. Het verloop van de leerlingen is groot door verhuizingen en stadsvernieuwing. Bovendien zijn er regelmatig inschrijvingen en verzoeken tot inschrijvingen van ouders waarvan kinderen op andere scholen in Delft onderwijs volgen en daar niet tevreden zijn. Dit vraagt van ons een consequente uitvoering van ons aannamebeleid. De school moet verwachtingen van ouders kunnen waarmaken en anderzijds heeft het aantal zorgleerlingen in een bepaalde groep ook grenzen.

Groep	Aantal	0,0	0,3	1,2	
Groep1a	20	18	2	0	
Groep1b	19	14	3	2	
Groep2a	27	22	4	1	
Groep2b	22	17	3	2	
Groep3a	24	18	4	2	
Groep3b	25	21	3	1	
Groep4a	26	25	1	0	
Groep4b	24	20	3	1	
Groep5a	24	22	2	0	

Groep	Aantal	0,0	0,3	1,2	
Groep5b	21	15	5	1	
Groep6a	23	20	0	3	
Groep6b	21	18	2	1	
Groep7a	21	16	2	3	
Groep7b	25	25	0	0	
Groep8a	22	21	0	1	
Groep8b	23	21	1	1	
Totaal	366	312	35	19	

2.5 Prognoses: interne en externe ontwikkelingen

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

	KANSEN	BEDREIGINGEN
INTERN	<p>Teamstudie m.b.t. onderwijsontwikkeling “Handelingsgericht werken” (3-jarig traject)</p> <p>Werken met een nieuw Integraal Beleidsplan (IPB) geïnitieerd door het bestuur.</p> <p>Hernieuwde aandacht voor beroepshouding binnen de school.</p> <p>Nieuwe organisatiestructuur : gericht werken met drie bouwcoördinatoren in onze school.</p> <p>Mogelijkheden tot scholing d.m.v. de lerarenbeurs van de overheid, vergroten de deskundigheid in de school.</p> <p>De nieuwbouw van 4 lokalen geeft mogelijkheden tot groei van het leerlingaantal doorgroeien.</p>	<p>Vergroting groepen door bezuinigingen.</p> <p>Te veel zorgleerlingen in een groep</p> <p>Inzet interim directeur als er geen nieuwe directeur voor onze school gevonden wordt.</p> <p>Voor een financieel gezonde Prins Mauritschool is een leerlingenaantal van 400 noodzaak. Dit aantal niet te kunnen werven en/of te kunnen vasthouden is reële bedreiging.</p>
EXTERN	<p>Positieve verhalen over onze school zorgen voor extra aanbod van leerlingen.</p>	<p>Doorgaande bezuinigingen zullen de kwaliteit van het onderwijs benadelen.</p>

	KANSEN	BEDREIGINGEN
	De ontwikkeling m.b.t. Passend onderwijs” geven opening voor het aansluiten bij een nieuw samenwerkingsverband.	De inspectie is teveel gericht op goede scores bij rekenen, taal en wereldoriëntatie. Mogelijke bezuinigingen van de gemeente Delft hebben direct invloed op de inzet van onze vakleerkracht bewegingsonderwijs.

2.6 Referentiekaders Taal en Rekenen

De referentiekaders zijn per 1 augustus 2010 geldig. Wij hebben kennis genomen van de brief van het Ministerie van juni 2010 en zullen ons oriënteren op de referentiekaders. Door bespreking binnen het team d.m.v. de SLO-krant zullen we ons in het jaar 2012 – 2013 bezinnen op de rol en functie van de referentiekaders binnen ons onderwijs.

Hoofdstuk 3: Onderwijskundig beleid

3.1 De visie van de school

De Prins Mauritschool gaat uit van de Bijbel als woord van God en beoogt zich in al haar werkzaamheden te laten leiden door het evangelie van Jezus Christus. De visie omvat drie elementen: identiteit, schoolklimaat en kwaliteit van onderwijs.

Bijzonder

De boodschap van de Bijbel is het fundament van onze bijzondere school. Het is de kern van ons onderwijs aan de leerlingen en de leidraad in ons persoonlijk leven. Wij hebben een open toelatingsbeleid; alle kinderen zijn welkom. Wij willen in ons onderwijs de kinderen christelijke waarden en normen voorleven; hiermee geven wij hen dé basis voor de toekomst en de ontwikkeling van hun identiteit in Jezus Christus. Wij laten ons leiden door de woorden van Jezus: “God liefhebben boven alles en onze naaste als onszelf”.

Bijzonder goed

Een goed, veilig klimaat op onze school is belangrijk voor een goede ontwikkeling van de kinderen. Het onderwijs wordt gegeven in een beschermde, rijke en betekenisvolle leeromgeving waar kinderen en leerkrachten veiligheid en geborgenheid ervaren. Elk kind wordt gezien en gehoord! Vanuit een houding van respect naar elkaar hechten wij aan eerlijkheid, openheid en vertrouwen.

Bijzonder goed onderwijs

Vanuit een transparante schoolorganisatie werken wij, een enthousiast, gedreven en ambitieus team, aan kwalitatief goed onderwijs. Elk kind heeft recht op hoogwaardig onderwijs. Het beleid van onze school is erop gericht om achterstanden, de behoefte aan extra zorg, maar ook de behoefte aan extra uitdaging zo vroeg mogelijk te signaleren. Om de kwaliteit te waarborgen werken wij zowel persoonlijke als teambreed aan het continu ontwikkelen van ons onderwijs.

De interactie tussen identiteit, schoolklimaat en kwaliteit van onderwijs resulteert in bijzonder goed onderwijs op de Prins Mauritschool. zodat elk kind zich optimaal kan ontwikkelen.

3.2 Missie van de school

Missie

Het fundament van onze visie, de boodschap van de Bijbel, is tevens onze missie; De Bijbelse boodschap voorhouden en voorleven. Onze woorden en daden zijn in overeenstemming met elkaar.

Bijzonder goed onderwijs realiseren we de komende vier jaar concreet door het invoeren van Handelingsgericht werken binnen de 1 zorgroute, professionalisering van de leerkrachten, duidelijke functieprofielen, heldere afspraken en regels vastgelegd in protocollen. We investeren in communicatie onderling, met kinderen en ouders. We gaan werken in een gerenoveerde school onder leiding van een nieuwe directeur.

werken verbeteren we de opbrengsten en hebben we oog voor alle kinderen in de groep; ook de middengroep. Ons onderwijs is afgestemd op de onderwijsbehoefte Handelingsgericht Werken

Door het invoeren van handelingsgericht n van de kinderen. Dit wordt vastgelegd in groepsplannen. We starten met HGW voor één vakgebied en breiden dit komende jaren uit. De uitslagen van de Cito-toetsen van januari 2012 gelden als 0 meting en startmoment. We willen steeds beter scoren t.o.v. het landelijk gemiddelde en ons schoolgemiddelde.

1-Zorgroute

HGW is onderdeel van de 1-Zorgroute. In overleg met het nieuwe reformatorische samenwerkingsverband gaan we de zorg op school vormgeven volgens deze route en leggen dit vast in het zorgplan. Om de sociaal emotionele ontwikkeling te volgen voeren we een nieuw sociaal emotioneel volgsysteem in.

Professionalisering van de leerkrachten

Door de invoering van HGW zullen leerkrachten professioneler omgaan met verschillen in de groepen. Leerkrachten werken aan hun persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) en evalueren dit jaarlijks tijdens het functioneringsgesprek. Daarnaast zullen er specialisten komen op het gebied van dyslexie, hoogbegaafdheid, faalangst en gedrag.

Duidelijke functieprofielen

We weten concreet welke taken en verantwoordelijkheden horen bij de diverse functies.

Afspraken en regels

Afspraken en regels over leerproblemen en omgaan met elkaar worden vastgelegd in protocollen. Duidelijke communicatie is hierbij het essentieel.

Nieuwe situatie

Onze missie is specifiek gericht op de schoolplanperiode 2011-2015. In 2015 geven wij bijzonder goed onderwijs, in een gerenoveerde school, met vernieuwde schoolpleinen, onder leiding van een gedreven nieuwe directeur.

3.2.1 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een christelijke school die vanuit de reformatorische uitgangspunten inhoud geeft aan haar onderwijs. De identiteit van onze school wordt bepaald door het gezag van de Bijbel als onfeilbaar Woord van God. Hieruit vloeit onze visie voort op onderwijs, opvoeding, vorming, en het kind zelf. Wij zien ieder kind als schepsel van God met unieke gaven, talenten en eigenschappen. Het is onze taak te werken

aan een optimale ontplooiing hiervan. Door middel van Bijbelonderwijs houden we de leerlingen voor wat God van ons vraagt en dragen we Bijbelse waarden en normen over.

Daarbij staat ook de relatie met de ander centraal. We vinden het belangrijk, dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor anderen.

Onze ambities zijn:

1. We werken vanuit de grondslag van de school en besteden in onze lessen aandacht aan Bijbelse normen en waarden.
2. We brengen de leerlingen kennis van de Bijbel bij.
3. We besteden gerichte aandacht aan vieringen en projecten: Kerst, Pasen, Hemelvaart, Pinksteren en Bijbelthemaweken.
4. We besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling.
5. We besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
6. We houden rekening met de uniciteit van het kind.

3.3 Streefbeelden

Voor de komende vier jaar zijn de volgende richtinggevende uitspraken van belang voor onze activiteiten en prioritering:

1. Op onze school wordt systematisch (gestructureerd) aandacht geschonken aan de sociaal-emotionele ontwikkeling
2. Op onze school is er sprake van passend onderwijs
3. Alle medewerkers werken (samen) aan hun persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan de schoolontwikkeling
4. Op onze school wordt handelingsgericht gewerkt

3.3.1 Lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)

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

1. interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
2. onderwijs op maat geven: differentiëren
3. gevarieerde werkvormen hanteren
4. een kwaliteitsvolle instructie verzorgen
5. kinderen zelfstandig (samen) laten werken

3.3.2 Onderwijskundig concept

Onze school is in principe georganiseerd volgens het leerstofjaarklassensysteem. De leerstof van de basisschool is over acht groepen verdeeld.

Onze school kent een aantal principes voor kwalitatief goed onderwijs. Ten aanzien van ons onderwijs zoeken we naar een goede balans tussen de aandacht voor de cognitieve ontwikkeling en de sociaal/emotionele en van de kinderen. Van belang zijn de volgende aspecten:

1. De leertijd wordt effectief besteed
2. Het leren van de leerlingen staat centraal
3. De leerkrachten hebben hoge verwachtingen van de leerlingen en laten dat merken
4. Leerlingen die dat nodig hebben krijgen extra aandacht
5. Er wordt gewerkt met drie instructie niveaus in een groep: modelleerders, een groep voor directie instructie en zelfontdekkers
6. De leraren passen hun onderwijs aan gelet op de kwaliteiten van een kind, een groepje of de groep als geheel
7. De leraren werken opbrengstgericht
8. Leerkrachten zorgen voor een ordelijk en gestructureerd klimaat dat geschikt is voor leren en onderwijzen
9. De communicatie (interactie) tussen de leerkracht en de leerlingen en de leerlingen onderling verloopt geordend
10. Het belang van de (bege)leidende en sturende rol van de leerkracht wordt onderkend
11. De leraren zetten waar mogelijk aan tot het werken met (behulp van) ICT-middelen
12. De zorg en begeleiding is een onderdeel van het handelen van de leraren

3.4 Leerstofaanbod en Toetsinstrumenten

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 methodeonafhankelijke en methodegebonden toetsen. Naast de hieronder genoemde lesmethoden wordt er extra remediërend en extra uitdagend materiaal ingezet om tegemoet te komen aan de verschillen tussen kinderen. Ten aanzien van het leerstofaanbod hebben we de volgende ambities vastgesteld

1. Onze methodes (zie onderstaand overzicht) voldoen aan de kerndoelen
2. We gebruiken zowel methodegebonden als methode onafhankelijke toetsen (zie onderstaand 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 door middel van methodelessen en door begeleiding van de gedragsspecialist
6. Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de kinderen met meer dan gemiddelde leercapaciteiten door de hoogbegaafdheidsspecialist

7. Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de kinderen met minder dan gemiddelde leercapaciteiten door de RT-er als extra ondersteuning in de klas
8. De school besteedt aandacht aan actief burgerschap
9. Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT
10. Het leerstofaanbod voorziet in aandacht voor intercultureel onderwijs
11. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.5)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

Schema Vakken – Methodes – Toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen in:
Aardrijkskunde	Geobas	Methodegebonden toetsen CITO - Eindtoets	
Biologie	Natuurlijk	Methodegebonden toetsen CITO - Eindtoets	
Engels	Junior	Methodegebonden toetsen	2013
Geschiedenis	Wijzer door de tijd	Methodegebonden toetsen CITO - Eindtoets	2012
Godsdienst	Hoor het Woord		
Handvaardigheid/tekenen	Uit de kunst		
ICT	BasisBits/ABC	Methodegebonden toetsen	
Lezen	De Leessleutel, Taalleesland	CITO – DMT CITO – AVI CITO – Begrijpend lezen Protocol Leesproblemen – Dyslexie Methodegebonden toetsen	2012
Muziek	Meer met muziek		
Rekenen Wiskunde	Wereld in getallen	CITO – Ordenen CITO – Rekenen Wiskunde CITO – Entreetoets CITO - Eindtoets Methodegebonden toetsen	
Schrijven	Schrijfsleutel		
Soc. emotionele vorming	Goed gedaan	Viseon	2012
Taal	De Leessleutel, Taalleesland	CITO - Taal voor kleuters	

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen in:
		CITO – Spelling CITO – Entreetoets CITO – Eindtoets Methodegebonden toetsen	
Verkeer	Klaar-over, Jeugdverkeerskrant	Verkeersexamen groep 7	

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.5)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

3.5 Taalleesonderwijs

We vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich de Nederlandse taal goed eigen maken middels luisteren, spreken, lezen en schrijven.

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. Taal is de basis voor alles. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Vanaf groep 1 werken we met goede methodes (zie leerstofaanbod). Het leesplezier van de leerlingen wordt o.a. bevorderd door de schoolbibliotheek, het voorlezen en het stillezen. Technisch lezen is geïntegreerd in methodieken en methodes.

Vanaf groep 3 wordt een leeslogboek bijgehouden waarin alle titels van gelezen boeken worden vermeld met een korte mening over de inhoud.

Begrijpend luisteren vindt plaats vanaf groep 1 als voorbereiding op het begrijpend lezen vanaf groep 3. Voorts worden de mondelinge en schriftelijke taalvaardigheid verder ontwikkeld door het gebruikmaken van de verteltafel, het oefenen van het fonemisch bewustzijn, het hanteren van de Viertakt van Verhallen, het houden van spreekbeurten en het maken van werkstukken.

Voor de meeste leerlingen zijn de aanwezige methodes en materialen ruim voldoende. We streven ernaar dat de leerlingen binnen een afzienbare tijd zich hierin voldoende tot zeer goed kunnen ontwikkelen. Voor een deel van onze leerlingen zijn er aanvullende vormen nodig van instructie, oefenen en begeleiden. Zowel voor kinderen die baat hebben bij verlengde instructie als voor kinderen die meer uitdaging nodig hebben.

Ambities:

1. Onze school beschikt over een taalbeleidsplan.
2. Onze school beschikt over een leesspecialist.
3. Onze school werkt in groep 1 en 2 aan voorbereidend taal/leesonderwijs met de methode 'Kleuterplein', de map Fonemisch Bewustzijn en de methode 'Wat zeg je?'.
4. Onze school maakt gebruik van de Viertakt van Verhallen om de woordenschat uit te breiden.

5. Onze school werkt in groep 3 aan aanvankelijk taal/leesonderwijs met de methode 'de Leessleutel' en de methodiek 'Zo leer je kinderen beter lezen en spellen'.
6. Onze school werkt met een leeslogboek vanaf groep 3 tot en met groep 8.
7. Onze school werkt in groep 4 tot en met 8 aan voortgezet taal/leesonderwijs met de methode 'Taalleesland'. Vanaf groep 4 wordt gewerkt met de begrijpend leesmethode 'Nieuwsbegrip'.
8. Onze school beschikt over een bruikbaar en toegankelijk Protocol Dyslexie voor de groepen 1 tot en met 8.
9. Onze school laat kinderen taal beleven door extra activiteiten, zoals de Kinderboekenweek, de voorleeswedstrijd, het voorleesontbijt en de poëziewedstrijd.
10. We stimuleren het plezier beleven aan lezen en taal o.a. door middel van een goed gevulde en aantrekkelijke schoolbibliotheek.
11. We maken gebruik van de mediatheek (DOK) bij bepaalde thema's en projecten.
12. We gebruiken Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen.
13. In groep 2 worden de leerlingen gescreend door de logopediste.
14. Onze school heeft normen vastgesteld voor het leesonderwijs (AVI-normering).
15. Onze school maakt gebruik van verschillende vormen van lezen zoals: kleuterlezen, stillezen, lezen op je gemakje, theaterlezen, mandjeslezen, tutorlezen, radiolezen, samen lezen, duolezen en koorlezen.
16. We zorgen voor een rijke taalomgeving door gebruik van eigentijdse en uitdagende materialen en inrichting van het lokaal.

Verbeterpunten:

Ad 1. Onze school beschikt over een taalbeleidsplan.

Ad 4. Onze school maakt gebruik van de Viertakt van Verhallen om de woordenschat uit te breiden.

Ad 5. De aanvankelijk leesmethode 'de Leessleutel' wordt z.s.m. vervangen door een betere methode.

Ad.6. Onze school werkt met een leeslogboek vanaf groep 3 tot en met groep 8.

Ad 7. Groep 7 en 8 gaan z.s.m. werken met de nieuwste versie van 'Taalleesland'.

Ad 8. Jaarlijks worden verouderde boeken weggedaan en is er budget voor de aanschaf van minimaal 50 nieuwe boeken.

Ad.8.. Onze school beschikt over een bruikbaar en toegankelijk Protocol Dyslexie voor de groepen 1 t/m 8.

Ad 9. Alle teamleden maken gebruik van de mediatheek.

Ad 15. In elke groep wordt gebruik gemaakt van verschillende leesvormen.

Ad 16. Alle teamleden werken eraan om materialen en lokaal te benutten om er een rijk uitdagende taalomgeving van te maken.

Borging:

De afspraken (doelen) worden 1 keer per schooljaar beoordeeld door de directie, team en bestuur.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.5)

De ambities worden jaarlijks beoordeeld door de directie en het team.

Verbeterpunten

- Oriëntatie op de referentiekaders Taal

3.6 Rekenen en Wiskunde

Rekenen en wiskunde neemt op de Prins Mauritschool een belangrijke plaats in. Het rooster borgt dat we voldoende tijd besteden aan rekenen en wiskunde. Het automatiseren is een belangrijk onderdeel van ons rekenonderwijs. We constateren dat rekenen meer talig 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. Voor de groepen 1 en 2 gebruiken we de methode Kleuterplein. Vanaf groep 2 gebruiken we Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen om passend onderwijs te realiseren. de leerkrachten hebben zich geprofessionaliseerd in het werken met verschillende niveaus.

Onze ambities zijn:

1. We 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, De leerlijnen, die de groepen 1 en 2 volgen, staan beschreven in de methode Kleuterplein en de Zorgmap van de groepen 1 en 2. De reken leerlijnen van groep 1 en 2 zijn: Sorteren en ordenen, tellen en rekenen, tijdsbesef, ruimtelijke oriëntatie, meten en wegen en rekenbegrippen. Deze leerlijnen zijn opgebouwd uit leerdoelen. De leerdoelen zijn opgebouwd uit vaardigheden. Doordat de leerling zich de vaardigheden eigen maakt, worden de leerdoelen behaald. En door het behalen van de leerdoelen volgt de leerling de leerlijnen.
3. De leraren besteden structureel aandacht aan rekenen en wiskunde (rooster).
4. We volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS.
5. Per groep hebben we voor de Cito-toetsen normen vastgesteld.
6. We 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 stemmen –indien noodzakelijk- de didactiek af op de groep.
9. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen (HGW).

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.5)

De ambities worden 1 x per jaar geëvalueerd door de directie en het team.

Hierbij worden o.a. de resultaten van de leerlingen en de mening van de leerkrachten over de methoden als leidraad genomen.

Verbeterpunten

- Oriëntatie op de referentiekaders Rekenen

3.7 Sociaal Emotionele Ontwikkeling

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Kinderen presteren structureel beter als de sociaal emotionele

ontwikkeling goed verloopt. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. Daarnaast is er veel individuele aandacht voor kinderen van wie de sociaal emotionele ontwikkeling minder goed verloopt. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot bewuste jong volwassenen die verantwoorde keuzes kunnen maken. Stabiele omgang met zichzelf, anderen en de wereld om hen heen is het doel.

De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groep- en leerling- bespreking besproken door de leerkracht en de IB 'er. In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken.

Kinderen die specifieke ondersteuning nodig hebben op sociaal emotioneel gebied worden begeleidt door de RT 'er of de Gedragsspecialist.

Elk schooljaar in januari is er in alle klassen specifieke aandacht voor Seksuele weerbaarheid.

Sociaal emotionele ondersteuning in de groep

Door middel van dagelijkse groeps gesprekken en individueel contact volgen de leerkrachten de leerlingen op sociaal emotioneel gebied.

In de eerste weken van het schooljaar stelt elke groep (4-8) een omgangsprotocol op, die door alle leerlingen wordt ondertekend en aan ouders wordt gestuurd.

Rond de herfstvakantie wordt in de groepen 4 t/m 8 het sociogram afgenomen.

Indien nodig wordt er een groepsplan opgesteld om de sociale omgang met elkaar te stimuleren of in goede banen te leiden.

Met de methode 'Goed Gedaan' werken we structureel aan sociale competenties. Bij kinderen die specifieke ondersteuning nodig hebben op sociaal emotioneel gebied wordt gewerkt met een individueel handelingsplan op gebied van gedrag.

Sociaal emotionele ondersteuning buiten de groep

De Prins Mauritschool biedt verschillende mogelijkheden om kinderen extra ondersteuning te bieden op sociaal emotioneel gebied, buiten de klas.

1. ondersteuning van leerkrachten en kinderen in de onderbouw door een oud-leerkracht
2. ondersteuning van leerkrachten en kinderen in de midden- en bovenbouw door leerkracht
3. ondersteuning en begeleiding van leerkrachten, ouders en kinderen door de RT 'er en gedragspecialist

Onze ambities zijn:

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (zie rooster)
2. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling: 'Goed Gedaan' en heeft de ambitie om dit verder uit te bouwen.
3. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling: 'Viseon'. Dit wordt ingezet in specifieke gevallen.
4. HGW zal gericht zijn op de cognitieve- en sociaal emotionele ontwikkeling.
5. Het voeren van kindgesprekken, vanuit HGW, zal een structurele plaats krijgen in de leerlingenzorg.
6. Het rapport geeft waarderingen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling

7. De sociaal emotionele ontwikkeling komt aan bod tijdens de groep- en leerlingenbespreking
8. We koppelen de sociaal-emotionele ontwikkeling aan godsdienstonderwijs en actief burgerschap
9. Leerlingen met specifieke problemen op sociaal emotioneel gebied in relatie met de thuissituatie worden besproken in de Interne Zorgcommissie.
10. Leerlingen met specifieke problemen op sociaal emotioneel gebied kunnen specifieke begeleiding krijgen.
11. We werken direct samen met het Centrum voor Jeugd en Gezin om, waar nodig, gezinsondersteuning door het jeugdmaatschappelijk werk in gang te zetten.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.5)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

Verbeterpunten

1. Oriëntatie op en keuze van een nieuw sociaal emotioneel volgsysteem, dat zorgkinderen structureel volgt, i.p.v. Viseon (oriëntatie op ZIEN)
2. Een schoollijn aanbrengen in de methode 'Goed Gedaan' d.m.v. de 'Regel van de Maand'
3. Actualiseren Pestprotocol en opstellen omgangsprotocol (met daarin aandacht voor 'de digitale omgang' met elkaar)
4. Verbeteractie voortvloeiend uit het (afstudeer) onderzoek van de gedragsspecialist gericht op
 - a. begeleiding van kinderen met gedragsproblemen in het algemeen (Protocol Begeleiding Gedragsproblemen)
 - b. begeleiding van leerlingen met ADHD
 - c. Verbeteracties:

	Sociaal emotionele vorming	Gedrag
2011 - 2012	*Opstellen: Regel van de Maand *Oriëntatie nieuw Pedagogisch LVS	*'Opfriscursus ADHD' Implementatie 'Protocol Begeleiding Gedragsproblemen' * Begeleiding leerlingen met gedragsproblemen; realisatie van: - schoudermaatjes/buddy - stille werkplekken
2012 – 2013	Actualiseren Pestprotocol Keuze Pedagogisch LVS	Begeleiding van kinderen met gedragsproblemen; realisatie van: - beleid time-out voorziening - visualiseren (inzet picto's schoolbreed) - zelfinstructiemethoden
2013 – 2014	Communicatie met kinderen: Studiedag over gesprekken	Begeleiding van kinderen met gedragsproblemen:

	Sociaal emotionele vorming	Gedrag
	met kinderen. Opstellen Omgangsprotocol	- Werken met kindplan (HGW)
2014 - 2015	Evaluatiejaar Werken aan verbeteracties.	Evaluatiejaar Werken aan verbeteracties.

3.8 Actief Burgerschap en sociale cohesie

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale cohesie hebben we allereerst de risico's van de omgeving in kaart gebracht. Op basis van de risico's hebben we vervolgens onze visie, onze doelen (ambities) en ons aanbod vastgesteld. Christenen zijn burgers van twee verschillende rijken of steden (Augustinus): het hemels koninkrijk en het aardse rijk. Zij leven in het besef van de gebrokenheid van het bestaan door de zondeval. Ons wordt door God gevraagd rentmeester te zijn t.a.v. de medemens en t.a.v. de omgeving/milieu. Het koninkrijk van God gaat boven alles, maar dat neemt niet weg, dat Christenen zich horen in te zetten voor vrede in het aardse rijk; en dat zij zoeken naar overeenstemming met andere mensen ten behoeve van die vrede. Wij voeden kinderen op en wijden ze in in het eigen Christelijk geloof en we bereiden ze voor op het participeren in de plurale, multiculturele en multireligieuze samenleving. Juist omdat onze kinderen leren, wat het Christelijk geloof voor hen betekent, kunnen ze des te beter beseffen dat andere geloofsovertuigingen voor anderen evenzeer van waarde zijn. Wij willen kinderen leren, dat ze in tal van opzichten hetzelfde nastreven en van waarde vinden als niet-christelijke medemensen, ook al doen ze dat vanuit heel verschillende inspiratiebronnen.

In onze school willen we burgerschap centreren rond een drietal begrippen:

1. participatie,
2. democratie
3. identiteit.

Aan deze zaken wordt in het bestaande curriculum aandacht besteed. We willen geen aparte methode "Burgerschap" gaan gebruiken. Dat zou kunnen leiden tot niet-geïntegreerde lesactiviteiten. In de burgerschapsvorming is het helpen vormen van wie je bent (identiteit). Tevens is het mogelijkheden aanreiken om te kunnen deelnemen aan de samenleving (participatie, maar ook het aanleren van bijvoorbeeld taal en kennis van cultuur. Burgerschapsvorming betekent ook kennis verwerven van en het leren omgaan met de principes van de democratie. In onze school willen we op zes niveaus aandacht besteden aan burgerschap (zie Inhoud). Onze ambities (doelen) zijn:

1. Kinderen gaan respectvol om met elkaar; zij zien de leerkracht als gezagsdrager, de relatie is er op basis van vertrouwen.
2. Kinderen weten dat ze deel uit maken van een groter geheel: het gezin, de groep, het dorp, de kerkelijke gemeenschap, het land, Europa, de wereld. In iedere context stelt het zich dienstbaar en betrokken op vanuit de naastenliefde.
3. Iedere uiting van ongelijkheid wordt voorkomen of anders effectief bestreden. Het kind is verdraagzaam en autonoom zonder de ander te kwetsen.

4. Kinderen hebben kennis van andere culturen en wereldgodsdiensten; ze leren hoe Nederland en Europa staatsrechtelijk gevormd zijn.
5. Kinderen tonen zich betrokken op de samenleving.

Per ambitie (doel) hebben we een aanbod geformuleerd. We beschikken over een document Actief Burgerschap en Sociale Integratie. Onze pijlers zijn de basiswaarden, te weten:

1. Vrijheid van meningsuiting
2. Gelijkwaardigheid
3. Begrip voor anderen
4. Verdraagzaamheid
5. Autonomie
6. Afwijzen van onverdraagzaamheid
7. Afwijzen van discriminatie

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.5)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

3.9 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, o.a. voor digitale bordboeken
2. We beschikken over en maken systematisch gebruik van een computerlokaal
3. De leerlingen kunnen aan het einde van de basisschoolperiode werken met Word, Excel en PowerPoint door middel van ABC-digitaal
4. De leerlingen werken met de beschikbare software bij taal, rekenen, lezen en wereldoriëntatie
5. De leerlingen kunnen een werkstuk maken met een verzorgde lay-out
6. De leerlingen zijn vertrouwd met Internet.
7. De leraren geven opdrachten die het gebruik van het Internet stimuleren
8. De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en –vaardigheden om hun schoolse werkzaamheden te kunnen uitvoeren.
9. De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede en werkende hard- en software
10. De leerlingen in groep 5 werken wekelijks met BasisBits.
11. Vanaf het schooljaar 2011-2012 gaan de groepen 7 en 8 Mediamaatje gebruiken.
12. Vanaf het schooljaar 2012-2013 werken de kinderen wekelijks met ABC-digitaal in de groepen 6 t/m 8.
13. Vanaf het schooljaar 2013-2014 wordt een studiedag over Sociale media georganiseerd voor het team.
14. Vanaf het schooljaar 2014-2015: eventuele resterende verbeterpunten.
15. De website wordt structureel up to date gehouden door een aan te stellen webmaster.

16. De informatieve contacten tussen school en ouders worden digitaal onderhouden.
17. Jaarlijks worden twee digitale schoolborden geïnstalleerd, totdat alle groepen zijn voorzien.
18. In schooljaar 2011-2012 wordt de helft van de pc's vervangen. De andere helft in het schooljaar 2012-2013.
19. Speciaal voor de leerlingen wordt in het schooljaar 2011-2012 een netwerkprinter in het trappenhuis geïnstalleerd.
20. De website van de school is voorzien van actuele informatie over de school.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.5)

De ambities worden 1 keer per 4 jaar beoordeeld door de directie en het team.

3.10 Leertijd

Op onze school besteden we de leertijd effectief, omdat we beseffen dat deze tijd kostbaar is. We streven ernaar om verlies van leertijd te voorkomen. Hiermee bieden we de leerlingen voldoende leertijd om zich het leerstofaanbod eigen te maken. Dit alles om de leerlingen, in acht jaar, de einddoelen van het basisonderwijs te laten halen.

Ambities

1. Leraren plannen (vooraf) de leerstof in een dagprogramma.
2. Leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement.
3. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland.
4. Leraren beschikken over en hanteren een duidelijk week- en dagrooster.
5. Leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften.
6. Leraren benutten de volledige leertijd voor de leerstof.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.5)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

3.11 Pedagogisch Klimaat

De leerkrachten zijn de belangrijkste schakel op onze school. Zij hebben een onderwijskundige en een vormende (opvoedende) taak. Zowel op cognitief als op sociaal emotioneel gebied begeleiden zij hun leerlingen in hun groei naar volwassenheid. Daarom vinden we het belangrijk, dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan (zie 3.7). Leerkrachten creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. We zien elke leerling als een waardevol geschenk van God. Vanuit Bijbels en pedagogisch perspectief zetten we ons in voor de kernwoorden: veiligheid, relatie, competentie en schoolplezier (zie pedagogische sensitiviteit). Voor elke leerling moet de schooltijd op de Prins Mauritschool een onvergetelijke, goede tijd zijn, waarin zij zijn onderwezen, uitgedaagd en gevormd worden op hun niveau, aansluitend bij hun competenties.

Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een 'coach voor leerlingen' die ervoor zorgt, dat de leerlingen het werk zelfstandig en samen met anderen kunnen doen. Zij coachen de leerlingen in het nemen van verantwoordelijkheid, zich constructief opstellen en het bevorderen de autonomie. Sleutelwoord hierbij is pedagogische sensitiviteit. Pedagogische sensitiviteit laat zich het best omschrijven als:

- a. Ongrijpbaar: Intuïtie, 'Fingerspitzengefühl', 'je hebt het of je hebt het niet'.
- b. Ontvankelijk: Je hebt een 'antenne' voor kinderen; je voelt ze aan, signaleert, ziet, hoort, is alert en komt in actie.
- c. Gerichtheid: Het bieden van saamhorigheid, geborgenheid, warmte en veiligheid. Werken vanuit een duidelijke pedagogische visie.
- d. Gestemdheid: De leerkracht is zich bewust van sfeer en 'kleur' in de klas en anticipeert daarop.
- e. Persoonlijkheid: De leerkracht is zichzelf ('speelt geen juf of meester, maar is de juf of meester!') en straalt echtheid uit. Dit uit zich in enthousiasme, humor, plezier, positieve uitstraling en interesse in kinderen. "De muziek blijkt een persoonlijk karakter te hebben".*
- f. Relationeel: De leerkracht maakt op de juiste wijze contact met de leerling. Kernwoorden hierbij zijn: open communicatie, interactie, relatie. "De muziek wordt samen gecomponeerd".*
- g. Responsiviteit: Pedagogische sensitiviteit wordt zichtbaar in aankijken, aanraken, lichaamstaal spreken en stemverandering.

"Samengevat: het verschijnsel pedagogische sensitiviteit laat zich niet eenvoudig uitleggen (a); het kind 'vraagt' iets en de opvoeder 'ziet' het (b. en f.); de opvoeder geeft iets (c. en e.); de muziekcompositie begint contour te krijgen (d. en f.); opvoeder en kind doen er iets mee; de muziek klinkt (f. en g.)."*

* Mark, S. & Mulderij, K.J. (2008), Pedagogische sensitiviteit: aanleg of aan te leren?, Tijdschrift voor Orthopedagogiek, nummer 47 (pagina 181,189).

Daarbij hanteren we duidelijke regels en ambities

1. De leraren zorgen voor een ordelijke, opgeruimde klas.
2. De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
3. De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om
4. De leraren zorgen voor positieve interactie met en tussen de leerlingen
5. De leraren bieden de leerlingen structuur; overzichtelijk (en zichtbaar) dagritme, wijzigingen worden op tijd aan leerlingen en ouders doorgegeven.
6. De leraren zorgen voor veiligheid in de klas, op de gang en op het plein.
7. De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken
8. De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken
9. De leraren ondersteunen elkaar om te groeien in pedagogische sensitiviteit
10. Het team werkt aan een open sfeer waarin 'feedback geven' aan elkaar een structurele plaats heeft.
11. De inzet van bouwcoördinatoren werkt opbouwend aan het pedagogisch klimaat.
12. Omgangsregels worden vastgelegd.
13. De mening van kinderen telt bij het verbeteren van het pedagogisch klimaat.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.5)

De ambities worden een 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team

Verbeterpunten

Verbeteractie per schooljaar:

	Verbeteracties pedagogisch klimaat
2011 – 2012	Taak van de nieuwe bouwcoördinatoren: - observatie van de groep(en) - opstellen verbeterpunten op pedagogisch gebied - coaching van de leerkrachten m.b.t. pedagogisch handelen
2012 – 2013	(zie sociaal emotionele vorming) Opstellen omgangsprotocol; met aandacht voor veiligheid op het plein.
2013 – 2014	
2014 - 2015	Evaluatiejaar Evaluatie door de leerlingen van het pedagogisch klimaat d.m.v. klimaatschaal.

3.12 Didactisch handelen

Wij vinden dat kinderen zoveel mogelijk een eigen ontwikkelingsproces moeten doorlopen. Leerkrachten geven hun didactisch handelen zo vorm dat zij steun geven waar dat nodig is en uitdaging bieden waar dat kan. De zelfstandigheid van leerlingen staat daarbij voorop: wat ze zelf kunnen, mogen ze zelf. Kinderen kunnen ook veel van elkaar leren. Door de jaren heen wordt zelfstandigheid ontwikkeld. Indien leerlingen uitleg nodig hebben, gebeurt dat zoveel mogelijk interactief, contextgebonden en gericht op het aanleren van leerstrategieën. De school dient daarom zo ingericht te zijn dat het voor leerlingen en leerkrachten mogelijkheden biedt zowel klassikaal, groepsgericht als individueel bezig te zijn. De leermiddelen worden ingezet volgens bovenstaande visie.

Doelen m.b.t. Didactisch handelen:

1. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
2. De leraren geven directe instructie
3. De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen.
4. De leraren gaan na of de leerlingen de opdrachten begrijpen.
5. De werkvormen en de houding van de leraren activeren de leerlingen.
6. De leraren laten gebruik maken van zelfstandige werkmaterialen (ICT) en – werkvormen.
7. De instructie is gericht op de leerbehoeften van de leerlingen.
8. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde).
9. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren.
10. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie.
11. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.5)

De ambities worden een 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team

3.13 Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de ontwikkeling van zelfstandigheid bij de leerlingen. Kernwoorden zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. Voor deze ontwikkeling is het van belang om te werken in een doorgaande lijn van groep 1 t/m 8. 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 op adaptieve wijze; leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook. Onze ambities zijn:

1. Door middel van eenduidig klassenmanagement ontstaat er een doorgaande lijn van groep 1 tot en met groep 8 m.b.t. de zelfstandigheid.
2. De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen.
3. De leerlingen werken met dagtaken, deeltaken en weektaken bij vakken die zich daar voor lenen.
4. De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie)
5. De leraren laten de leerlingen –waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen
6. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.5)

De ambities worden een 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team. De leerkrachten bespreken in een team vergadering hoe ze de zelfstandigheid van kinderen bevorderen en met elkaar kunnen verbeteren zodat er een doorgaande lijn ontstaat.

Verbeterpunten

1. We kijken met elkaar naar de doorgaande lijn wat betreft zelfstandigheid van groep 2 naar groep 3.
2. Er komen evaluatiemomenten waarbij beoordeeld wordt of de leerlingen inderdaad actief bij de lessen betrokken worden.
3. Het aantal lessen waarbij de leerlingen moeten samenwerken en elkaar ondersteunen moet uitgebreid worden.
4. We werken er aan dat doelmatig plannen voor alle groepen eenduidig is.

3.14 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 er aan die verschillen recht wordt gedaan. In de eerste plaats moeten de leraren daarom de leerlingen goed kennen qua niveau, persoonlijkheid en gezinssituatie. 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 meer kunnen. Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren we het CITO-LVS. Leerlingen met een E- of D-score, leerlingen die sterk terugvallen en

leerlingen met een A-plus-score komen in aanmerking voor extra zorg. De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leraar. De intern begeleider heeft een coördinerende taak.

Om de kinderen zo goed mogelijk te begeleiden, hanteren we het volgende zorgtraject

Zorgtraject:

A. Signaleren en Observeren. De leerkracht maakt zich zorgen over een kind. De leerkracht houdt een logboek bij in het leerlingvolgsysteem van opvallende zaken (3 tot 6 weken) en gaat signaleren en observeren aan de hand van een observatie- en/of signaleringsinstrument. De zorgen worden gemeld bij de IB-er en op de eerste bouwvergadering genoemd.

B. Groepsbesprekingen vinden 4 keer per jaar plaats: de zorgbespreking in september, de rapportbespreking in november, januari, maart of mei. Alle kinderen worden besproken. Als er zorgen worden gesignaleerd, maken de leerkracht en de IB 'er een keuze tussen C. Individueel traject of D. Groepstraject.

C. ELB gesprek. De leerkracht en de IB-er hebben een gesprek en volgen de stappen van ELB. Het gesprek verloopt volgens een stappenplan, waarbij zo helder mogelijk de onderwijsbehoeften van de leerling in kaart worden gebracht.

D. Groepstraject. De leerkracht verzamelt leerlingengegevens in een groepsoverzicht, signaleert leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften, benoemt de onderwijsbehoeften van deze leerlingen, groepeerde leerlingen met vergelijkbare onderwijsbehoeften in een subgroep en stelt een plan op.

E. Handelingsplan. De leerkracht en de IB-er stellen gezamenlijk een plan van aanpak op. De leerkracht verwoordt dit in het individueel handelingsplan. Daarin wordt verwoord de samenvatting van de observaties door de leerkracht, welke hulp heeft het kind/kinderen eerder gehad, zijn er momenteel hulpinstanties bij het kind/kinderen betrokken, wat zijn de sterke kanten van het kind/de kinderen. Vervolgens worden onderwijsbehoeften van de leerling benoemd: De leerling heeft nodig:

- een instructie, die ...
- opdrachten, materialen, leeractiviteiten, die ...
- een leeromgeving, die ...
- feedback, die ...
- groepsgenoten, die ...
- ouders, die ...
- een leerkracht die ...
- ouders, die ...
- en ...

F. Afspraken met ouders. In samenwerking met de ouders worden de leer- en/of gedragsresultaten van het kind verbeterd. Na het vaststellen van de doelen en de inhoud van het plan van aanpak wordt het handelingsplan door ouders en leerkracht ondertekend.

G. Afspraken met het kind. Zo veel mogelijk worden de leerlingen betrokken bij het handelingsplan. Persoonlijke leerdoelen van het kind worden verwoord in een kindplan.

H. Evaluatie. Om een goede vervolgstap te maken, is een goede evaluatie belangrijk. Op grond van de evaluatie, wordt de vervolgstap gekozen.

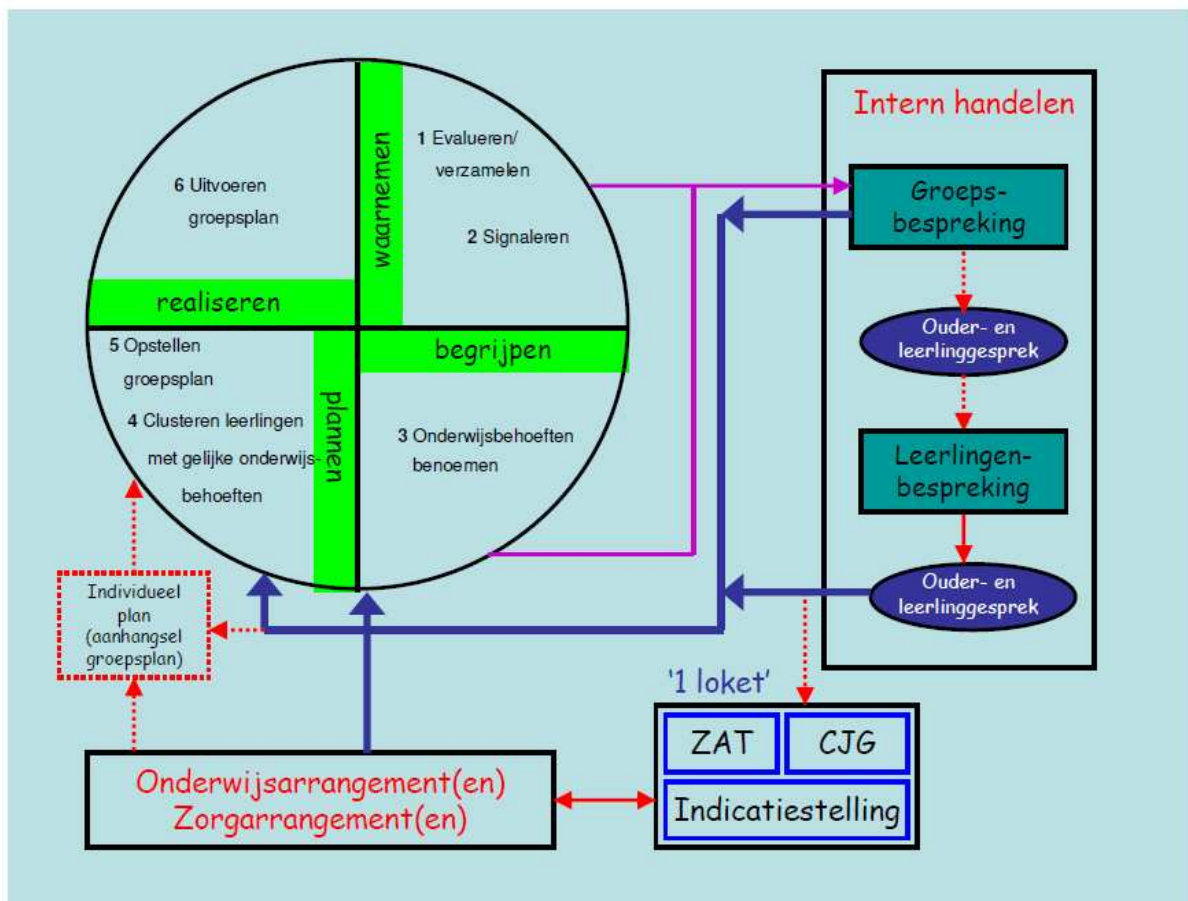
I. Keuze Vervolgstap. Tijdens de evaluatiebespreking wordt door de leerkracht en de IB-er een besluit genomen voor de vervolgstap. Dat kan zijn:

- De hulp stopt.
- Een ander probleem wordt aangepakt. Er komt opnieuw een ELB gesprek en een plan van aanpak.
- Remedial Teaching
- Aanvraag collegiale consultatie
- PAB-aanvraag
- OA-onderzoek

De vervolgstap wordt gemeld tijdens de volgende bouwvergadering.

Om ons handelen te baseren op de onderwijsbehoeften van het kind en de opbrengsten te borgen en te verhogen, kiezen we de komende jaren voor de implementatie van de 1-zorgroute. Binnen de 1-zorgroute staat het Handelingsgericht werken met groepsplannen centraal. Bureau OinO (Ondernemers in Onderwijs) verzorgt in de schooljaren 2011-2014 de implementatie van Handelingsgericht werken in het team. De Intern Begeleiders dragen zorg voor het Intern- en Extern Handelen binnen de 1-zorgroute. Daarvoor is een stappenplan uitgewerkt. In het schema bij 'Verbeteracties' is dit opgenomen.

Schema 1-zorgroute



Binnen het huidige samenwerkingsverband gaan alle scholen werken met de 1-zorgroute. Binnen het toekomstige samenwerkingsverband werkt men hier al mee.

Dit draagt ertoe bij dat alle geledingen binnen het samenwerkingsverband zich in dezelfde richting ontwikkelen en werk maken van afstemming.

De 1-zorgroute maakt de stappen en beslismomenten in de schoolinterne en schoolexterne zorg transparant en stemt deze op elkaar af.

In de 1-zorgroute gaan we uit van de volgende uitgangspunten:

1. Afstemming op onderwijsbehoeften van leerlingen
2. Preventief en proactief denken en handelen
3. Positieve aspecten van het kind, ouders en leerkracht zijn belangrijk
4. Interactioneel referentiekader
5. Werken met groepsplannen
6. De leerkracht is de beslissende factor
7. De zorg wordt zoveel mogelijk binnen de klas geboden
8. De Intern Begeleider is 'de spin in het web' van de leerling-zorg
9. Actieve participatie van het kind (kindplannen)
10. Ouders zijn belangrijke partners (en worden intensief bij het zorgtraject betrokken)
11. Werkwijze is systematisch en transparant
12. Samenwerking tussen school en bovenscholse zorg m.b.t. verwijzroute
13. Aandacht voor instroom en uitstroom van (zorg)leerlingen.

Rol van de RT-er:

Na toetsing of signalering van de leerkracht kan blijken dat een leerling veel moeite met de stof heeft. Aan deze leerling wordt dan in de klas extra hulp gegeven. Als de aard en de ernst van de zorgen daar aanleiding voor geven, kan de leerkracht daarbij worden ondersteund door de remedial teacher (RT-er). De remedial teacher is een leerkracht die middelen aanreikt om een niet op gang komend of stagnerend schools leerproces (weer) zo goed mogelijk te laten verlopen, maar zorgt ook voor diagnose, preventie en aanpak van leerproblemen. Het gaat om kinderen met de volgende specifieke leerproblemen: taalproblemen (waaronder NT2), spellingsproblemen, leesproblemen, rekenproblemen en motorische problemen. Om de kinderen die uitvallen zo goed mogelijk te begeleiden, hebben we een zorgtraject uitgezet. Voor meer informatie hierover verwijzen wij u naar het betreffende onderdeel van dit schoolplan. Onze ambities m.b.t. Zorg en begeleiding:

1. De leraren kennen de leerlingen
2. De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben
3. Ouders worden vroegtijdig betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind
4. Externe partners worden –indien noodzakelijk- betrokken bij de zorg voor leerlingen
5. De school gebruikt de 1-zorgroute en toetsen van CITO 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 leraren geven in de klas de extra zorg vorm door middel van het uitvoeren groepsplannen, individuele plannen en kindplannen
8. Kinderen met een structurele leerachterstand van meer dan een jaar krijgen een individuele leerlijn aangeboden
9. Kinderen met een indicatie 'hoogbegaafdheid' krijgen naast het reguliere onderwijsaanbod extra uitdaging aangeboden, evenals kinderen met een

ontwikkelingsvoorsprong die door het Digitaal Handelingsprotocol Hoogbegaafdheid daarvoor het advies krijgen

10. De school voert de zorg planmatig uit
11. De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na; elk groeps -, individueel- of kindplan wordt aan het einde van de hulpperiode geëvalueerd, waarna vervolgstappen worden bepaald
12. De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding
13. In de komende schoolplanperiode realiseren we onder leiding van OinO de implementatie van de 1-zorgroute.
14. In de komende schoolplanperiode wordt een duidelijke omschrijving gegeven van ons zorgtraject om aan de ouders helder en transparant inzicht te geven in onze leerlingenzorg.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.5)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

3.15 Passend onderwijs

Passend Onderwijs is de beleidsontwikkeling waar alle besturen en scholen de komende jaren aandacht aan besteden. De wetgeving laat hierbij nog op zich wachten, maar duidelijk is wel dat in de nabije toekomst elke leerling wettelijk verzekerd dient te zijn van een passend onderwijsaanbod, dat afgestemd is op zijn of haar specifieke onderwijsbehoeften. De kern van Passend Onderwijs vormt de zorgplicht. Inmiddels heeft OCW een nieuwe koers uitgezet voor passend onderwijs. Deze beleidsverandering heeft vergaande gevolgen voor de financiering: de ‘open-einde-financiering’ van het speciaal onderwijs komt te vervallen en wordt vervangen door een budgetfinanciering. Samenwerkingsverbanden gaan bepalen hoe de middelen worden ingezet. Los van de vraag of de middelen toereikend zijn en in welke mate nog bezuinigingen worden doorgevoerd, is het interessant om te kijken hoe dan één en ander binnen de het samenwerkingsverband moet worden vormgegeven.

Als scholen van het samenwerkingsverband 34-03 hebben wij het traject ‘Kind op de Gang ®’ gevolgd om zo duidelijk te krijgen waar, zowel op schoolniveau als op samenwerkingsniveau, onze zorgprofielen liggen. Wat kunnen we wel en wat kunnen wij niet aanbieden t.a.v. zorg? Uiteindelijk moeten de scholen het gaan doen. In de scholen staan ouders, leerlingen en leerkrachten als pijlers centraal in dit proces. Het handelen van de leerkrachten moet gebaseerd zijn op de onderwijsbehoeften van het kind.

Voorlopig zorgprofiel n.a.v. Studiedag ‘Kind op de Gang’ ®

Dit kunnen we zelf:	Hier hebben we hulp bij nodig:	Hulp aan deze kinderen kunnen wij niet bieden:
PDD nos	PDD nos	Gilles de la Tourettesyndroom
ADHD	ADHD	Blind
Angst, faalangst	Angst, faalangst	Doof
Onrust, concentratie	Onrust, concentratie	Verstandelijke handicap
Leerproblemen	Albinisme, zeer slecht ziend	Down syndroom

Dit kunnen we zelf:	Hier hebben we hulp bij nodig:	Hulp aan deze kinderen kunnen wij niet bieden:
Dyslexie	Slechthorend, spraak-taal	Epilepsie
Non verbale leerstoornis	Lichamelijk handicap	Post Traumatisch Stress Syndroom
Lezen/Taalproblemen		Reactieve hechtingsstoornis
Hoogbegaafd		
Hoogbegaafd, gedragsproblemen		

De dikgedrukte items zijn door de directie als 'speerpunten' gekozen voor het komende cursusjaar. Ambities voor de komende schoolplanperiode:

1. Optriscursus ADHD voor het hele team
2. Cursus (Faal)angst, onrust, concentratie voor het hele team

Op onze school geven we passend onderwijs: onderwijs dat is afgestemd op de mogelijkheden en talenten (de onderwijsbehoeften) van de leerlingen. In beginsel laten we ieder kind toe, maar soms is het beter als een kind elders geplaatst wordt. Om een dergelijke beslissing te nemen, hebben we een zorgprofiel opgesteld. Dit profiel verheldert welke zorg we wel en welke zorg we niet kunnen bieden, en welke leerlingen met een bepaalde handicap door ons opgevangen kunnen worden. Passend onderwijs krijgt (ook) gestalte in de klas. Onze leraren stemmen hun handelen af op de onderwijsbehoeften van hun leerlingen. Ze werken handelingsgericht. Onze ambities zijn:

1. De leraren volgen de ontwikkeling van de leerlingen regelmatig
2. De leraren signaleren specifieke onderwijsbehoeften van hun leerlingen
3. De leraren benoemen de specifieke onderwijsbehoeften van hun leerlingen
4. De leraren clusteren leerlingen met vergelijkbare onderwijsbehoeften
5. De leraren stellen m.b.v. de gegevens een groepsplan op
6. De leraren voeren het groepsplan adequaat uit
7. De leraren stemmen instructie en verwerking af op de clusters (leerlingen)
8. De leraren stemmen hun aanbod af op de clusters (leerlingen)

Beleid meer begaafde leerlingen (hoogbegaafden)

Wij maken op onze school gebruik van het Digitaal Handelingsprotocol Hoogbegaafdheid. Met behulp van dit protocol kunnen wij onderzoeken of een kind tekenen vertoont van (hoog)begaafdheid en hoe wij daar als school mee om moeten gaan. De werkwijze is als volgt:

Signaleringsfase

- De signaleringsfase bestaat uit een aantal stappen:

Voordat de kleuter op school komt heeft de leerkracht een intake gesprek met de ouder(s) waarbij alle ontwikkelingsgebieden ter sprake komen. Bij opvallende zaken vraagt de leerkracht door.

Na 6 weken school wordt in de groepen 1 en de groepen 3 een quickscan ingevuld door de leerkracht. De leerkracht vult per kind een vragenlijst in. Het protocol maakt een groepsoverzicht en geeft aan bij welke kinderen er verder gekeken moet worden aan de hand van het protocol.

Ook aan het eind van groep 5 wordt de quickscan door de leerkracht ingevuld voor de kinderen die nog niet bij het protocol bekend zijn.

De leerkrachten kunnen altijd kinderen aanmelden waarvan zij het vermoeden hebben dat er sprake is van hoogbegaafdheid.

Na de quickscan of aanmelding door leerkrachten wordt de signaleringslijst van het protocol ingezet. Ouders en leerkrachten vullen een vragenlijst in waarna het protocol de antwoorden naast elkaar zet en richtlijnen geeft voor verdere stappen. Na een gesprek met de ouders kan de volgende stap gezet worden naar de diagnosefase.

- Diagnostische fase

Ouders en leerkrachten vullen allebei een uitgebreide vragenlijst in. De leerkracht vult tevens een lijst in van het ontwikkelingsniveau van het kind en van de toetsgegevens die bekend zijn.

Vanaf groep 5 kan het kind ook zelf een vragenlijst invullen.

Nadat alles is ingevuld zet het protocol alle gegevens naast elkaar en worden de ouders uitgenodigd voor een gesprek met de leerkracht en de interne begeleider. Tijdens dit gesprek worden er ophelderingvragen gesteld en wordt besproken welke punten aangepakt gaan worden.

- Leerlingbegeleiding

Er wordt een plan van aanpak gemaakt en uitgevoerd. Dit plan wordt besproken met de ouders en het kind. Het plan kan inhouden dat kinderen verdieping, verbreding of verdikking van de leerstof krijgen.

In uitzonderingsgevallen kan besloten worden tot versnelling. Deze beslissing wordt uitermate zorgvuldig genomen vooral als het gaat om het overslaan van een klas. Het protocol geeft hiervoor adviezen en handvatten.

Plusgroep.

Bij ons op school beschikken wij over de plusgroep. Kinderen krijgen 1x in de week extra uitdaging op zolder of in het blauwe kamertje. Naast opdrachten worden er ook gesprekken gevoerd met de kinderen zodat zij aan de desbetreffende leerkracht kunnen aangeven waar zij tegen aan lopen.

De criteria waaraan voldaan moet worden om naar deze groep te mogen is:

1. Er is door onderzoek door een specialist bewezen dat het kind (hoog)begaafd is.
2. Vanuit het Digitaal Handelingsprotocol Hoogbegaafdheid is geadviseerd om het kind in de plusgroep mee te laten draaien.

Naast de plusgroep is er ook de mogelijkheid om Spaans te volgen.

Het ontwikkelingsperspectief

Leerlingen waarvan vaststaat dat ze maximaal het eindniveau van groep 7 halen (en dus de doelen van groep 8 niet zullen realiseren) krijgen een

ontwikkelingsperspectief (OPP), dat wil zeggen: een eigen leerlijn. Het OPP wordt opgesteld na een IQ-test of op basis van drie voorafgaande Cito-toetsuitslagen met een onvoldoende score. We geven een OPP niet te vroeg: pas vanaf groep 6. Het OPP bevat de einddoelen en halfjaarlijkse tussendoelen per vak en het VO-perspectief. Daarnaast wordt verwezen naar een handelingsplan waarin concreter staat hoe de leraar de doelen gaat realiseren. Een OPP wordt tweejaarlijks geëvalueerd (IB-er, leraar, ouders). In beginsel proberen we OPP's te voorkomen door het lesgeven vroegtijdig aan te passen aan de onderwijsbehoeften van het kind. Door het intensiveren van het aanbod, de tijd en/of de instructie proberen we leerlingen bij de groep te houden. Lukt dat niet dan krijgt het kind een OPP en daarmee een eigen leerlijn. Voor specifieke informatie over het werken met eigen leerlijnen op onze school wordt verwezen naar het beleidsstuk Werken met eigen leerlijnen op de Prins Mauritschool.

3.16 Opbrengsten van het onderwijs

De school heeft zicht op de kwaliteit van de leerlingenpopulatie. We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang, dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die op het niveau liggen dat gezien de populatie verwacht mag worden. Evaluatie hiervan vindt plaats gedurende en aan het eind van de schoolperiode. Onze ambities zijn:

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

Voor een overzicht van de kengetallen (en de analyse daarvan) verwijzen we naar:

1. Overzicht scores eindtoetsen
2. Overzicht kengetallen sociaal-emotionele ontwikkeling
3. Overzicht tussentoetsen (kerntoetsen)
4. Overzicht kengetallen m.b.t. leerlingen met een specifieke behoefte
5. Overzicht kengetallen doorstroming
6. Overzicht kengetallen adviezen VO
7. Overzicht kengetallen functioneren VO

Onze kengetallen geven we jaarlijks weer in een apart katern (c.q. het jaarverslag). Dit katern is een bijlage bij ons jaarverslag. Het katern bevat ons beleid m.b.t. de bovenstaande thema's, de kengetallen over de laatste drie of vijf jaar, een diagnose en een analyse van de uitslagen en de voorgenomen verbeterpunten.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.5)

De ambities worden 1 x per jaar beoordeeld door de directie

Verbeterpunten

- De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat op grond van hun kenmerken verwacht mag worden.

3.17 Spel en beweging

De leerlingen van groep 3 en 5 t/m 8 hebben in totaal twee maal per week bewegingsonderwijs. Een keer per week hebben de leerlingen van deze groepen les van een vakleerkracht en een keer van hun eigen (bevoegde) leerkracht. Doordat groep 4 ook zwemles heeft, hebben de leerlingen maar één gymles, gegeven door de vakleerkracht. Deze lessen worden gegeven in de gymzaal van de Cornelis Musiusschool en duren 45 minuten.

De kinderen krijgen les volgens een door de vakleerkracht zelf geschreven vakwerkplan waarin alle leerlijnen (zwaaien, over de kop gaan, springen, balanceren, mikken, jongleren, doelspelen, tikspelen, bewegen op basis van muziek, stoeispelen, hardlopen en klimmen) uit het Basisdocument Bewegingsonderwijs voldoende worden aangeboden.

De leerlingen van groep 1 en 2 hebben één maal per week gymles in het speellokaal. Naast de gymlessen in het speellokaal hebben de kleuters ook bewegings- en spelmomenten buiten. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het schoolplein en de diverse materialen om buiten te spelen (fietsen, karren, ballen, scheppen etc.) Een keer in de 2 jaar wordt er een sportdag georganiseerd voor alle groepen. Daarnaast doen we als school mee aan sportevenementen die in de gemeente Delft worden georganiseerd (voetbaltoernooi, korfbaltoernooi etc.).

Naast sportieve vaardigheden is er ook in ander verband aandacht voor beweging waarbij de grove en fijne motoriek al in een vroeg stadium wordt geobserveerd (kleutergroepen). Indien nodig worden ouders verwezen naar een fysiotherapeut. Ook heeft de school een gespecialiseerde leerkracht die MRT kan geven (schrijfmotoriek).

Algemene doelen van bewegingsonderwijs:

1. Het positief beïnvloeden van de fysieke en psychische gezondheid.
2. Het op jonge leeftijd plezier krijgen / hebben in bewegen.
3. Het vroeg aanbieden van een breed spectrum aan activiteiten verhoogt de kans op blijven bewegen later.
4. Goed leren samenwerken – goed met elkaar leren omgaan.
5. Draagt bij aan goede oog-hand coördinatie.
6. Cognitieve prestaties worden positief beïnvloed door bewegingsonderwijs.

Ambities:

1. Onze school beschikt over een up-to-date vakwerkplan.
2. Twee keer in de week bewegingsonderwijs volgens het eigen vakwerkplan wat opgesteld is aan de hand van het Basisdocument Bewegingsonderwijs.
3. De vakleerkracht heeft overleg over haar lessen met de diverse leerkrachten, zodat een doorgaande lijn gewaarborgd wordt.

4. Bewegingsonderwijs bij de kleuters vormt een doorgaande lijn met het onderwijs van de vakleerkracht. Hiervoor heeft de vakleerkracht een jaarplan opgesteld: 40 lessen in het speellokaal.
5. Drie keer in het jaar worden de leerlingen beoordeeld volgens een door de vakleerkracht vastgelegd systeem waarbij onderdelen uit verschillende leerlijnen worden beoordeeld.
6. Hierbij wordt individueel gedifferentieerd en gekeken naar de mogelijkheden en de uniciteit van het kind.
7. Wij overleggen met de Cornelis Musiuschool over benodigde grote materialen.
8. Wij investeren in blijvend goede kwaliteit van de spelmaterialen. Het gaat hierbij met name om het klein materieel, dat ons eigendom is.
9. Onze school heeft veilige en aantrekkelijke schoolpleinen met toestellen die tot bewegen uitnodigen.
10. Een keer in de 2 jaar organiseren wij een sportdag voor alle groepen.
11. In voorkomende gevallen kan de Remedial Teacher zelf MRT aanbieden.
12. Wanneer dat door ons noodzakelijk geacht wordt verwijzen wij door naar een fysiotherapeut.
13. In geval een kind een rugzakje toegewezen heeft gekregen, krijgen wij hulp van ambulante leerkrachten van bijv. de Maurice Maerterlinckschool.

Beoordeling

De ambities worden 1 x per twee jaar beoordeeld door de directie en het team.

Verbeterpunten

- Aansluiting van de lessen van de vakleerkracht op de lessen van de gewone leerkracht.

3.18 Cultuureducatie

De hoofddoelstelling is, rekening houdende met de identiteit van de school, de leerlingen in aanraking te brengen met de verschillende kunstuitingen welke er zijn in onze samenleving.

Wij proberen hierbij aan te sluiten bij de belevingswereld van de leerlingen.

Tevens kunnen deze aansluiten bij de lessen van verschillende vakgebieden.

Wij bieden de verschillende kunstvormen aan door middel van bezoeken aan musea, tentoonstellingen, concerten en cultureel erfgoed. Wij maken tevens gebruik van:

1. Methode: Uit de kunst
2. Lessen aangeboden door de VAK.
3. Lessen aangeboden door het DOK.
4. Door leerkrachten zelf ontwikkelde initiatieven.
5. Openstaan en meewerken, indien mogelijk, aan projecten welke ontwikkeld worden.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.5)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

Verbeterpunten

- Doorgaande lijn, mogelijk door aanschaffen cultuurmethode

3.19 Wetenschap en techniek

Het vak wetenschap en techniek op de Prins Mauritschool moet voldoen aan ontdekken, ontwerpen, experimenteren en reflecteren. Daarbij speelt theoretische kennis een belangrijke rol. Denken en doen gaan daarin hand in hand. Wetenschap en techniek is de uitgelezen kans om kinderen te laten samenwerken en te laten genieten.

We maken gebruik van de Techniektorens, een methode voor groep 1 – 8 waarbij de kinderen aan de slag gaan met techniek en wetenschap. Zo ontstaat er een doorgaande lijn in de school.

Alle groepen krijgen maandelijks wetenschap en techniek, dit staat bij alle groepen op het rooster. Er zijn 3 coördinatoren aangesteld die de techniektorens up to date houden en collega's helpen bij de lessen als dit nodig is.

Naast het werken met de Techniektorens worden er ook excursies en bedrijfsbezoeken gedaan. Ook in de bestaande zaakvakken komt wetenschap en techniek aan de orde. Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over up-to-date techniektorens.
2. De school werkt in de groepen 1 t/m 8 met de techniektorens
3. Wij bieden Wetenschap en Techniek aan in alle groepen.
4. Er is een gevarieerd aanbod van activiteiten in het lesprogramma. (ontwerpen, maken en testen; buitenschoolse activiteiten);
5. Doelen en toetsen sluiten goed op elkaar aan.
6. Wetenschap en Techniek verankerd hebben in de schoolorganisatie en in het schoolplan.
7. Alle leerkrachten beheersen een aantal techniekbasisvaardigheden en hebben gewerkt aan een invoeringstraject van techniek in hun eigen praktijk.
8. Techniekcoördinatoren sturen de techniekontwikkelingen aan en ondersteunen hierbij de collega's.
9. Techniekbeleid is een geïntegreerd onderdeel van het schoolbeleid.
10. Wetenschap en techniek heeft een vaste plek binnen het onderwijsaanbod.
Wetenschap en techniek wordt ook vermeld op het rapport. Hierbij wordt in de onderbouw gekeken naar inzet en samenwerking. In de bovenbouw wordt ook kennis hierbij betrokken. De kinderen leren ook ontwerpen volgen een vaste cyclus.
11. In groep 1 t/m 5 wordt wetenschap en techniek niet getoetst. In de groepen 6 t/m 8 wordt de kennis van de kinderen getoetst met behulp van de methode 'Natuurlijk'.

In alle groepen worden de samenwerking en de inzet van de kinderen beoordeeld door de leerkracht. De waardering is afhankelijk van de individuele leerkracht.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.5)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

Verbeterpunten

- Ontwerpen QUICK SCAN Wetenschap en techniek

Hoofdstuk 4: Integraal personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school is afgeleid van het Integraal Personeelsbeleid SRO Delft, dat in het cursusjaar 2011-2012 wordt vastgesteld door bestuur, team en MR. Ons schoolbeleid is daarvan afgeleid.

4.1 Onze organisatorische doelen

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

	Taken en functies	Huidige situatie 2011-2012	Gewenste situatie 2011-2015
1	Aantal personeelsleden	31	
2	Verhouding man/vrouw	5 - 26	
3	LA-leraren	28	
4	LB-leraren	3	
5	Aantal IB-ers	3	
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren		
7	Opleiding schoolleider	1	
8	ICT-specialisten	-	
9	Onderwijsassistenten		
10	Taalspecialisten	1	
11	Gedragsspecialist	1	

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2011-2015) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken. De minister van OCW heeft met de sociale partners in het onderwijs in het Convenant LeerKracht van Nederland een aantal afspraken vastgelegd die tot doel hebben de positie van de leraar te versterken, een betere beloning te verstrekken en de inzetbaarheid te optimaliseren. Een van de meest ingrijpende regelingen is de invoering van de functiemix. In onderstaand schema is aangegeven wat de invoering van de functiemix binnen SRO Delft betekent.

Tabel: berekening quota functiemix SRO Delft op bestuursniveau 2010-2014

	Berekening in FTE per 1 augustus 2010-2011	Berekening in FTE 1 augustus 2011-2012	Berekening in FTE 1 augustus 2012-2013	Berekening in FTE 1 augustus 2012-2013	Berekening in FTE 1 augustus 2013-2014
FTE OP	16,8390	17,5449	17,5449 (prognose)	17,5449 (prognose)	17,5449 (prognose)
Percentage	8%	16%	24%	32%	40%

	Berekening in FTE per 1 augustus 2010-2011	Berekening in FTE 1 augustus 2011-2012	Berekening in FTE 1 augustus 2012-2013	Berekening in FTE 1 augustus 2012-2013	Berekening in FTE 1 augustus 2013-2014
s LB					
LB	1,3471	2,8072	4,2107	5,6144	7,0180
Percentage s extra LB als gevolg omruil LC	0%	3%	3%	3%	6%
extra LB als gevolg omruil LC	0,0000	0,5263	0,5263	0,5263	1,0527
Totaal te benoemen	1,3471	3,3335	4,7370	6,1407	8,0707
Reeds benoemd	2,7328	2,7328 (in 2010)	2,7328 (in 2010)	2,7328 (in 2010)	2,7328 (in 2010)
Nog te benoemen	- 1,3857	0,6007	2,0042	3,4079	5,3379

4.2 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur en de adjunct-directeur van de school. Aan het einde van het cursusjaar 2011-2012 zal de huidige directeur zijn schoolloopbaan beëindigen en met FPU gaan. Inmiddels is er een start gemaakt met de sollicitatieprocedure om te komen tot de benoeming van een nieuwe directeur. Bij het maken van een profielschets zijn de volgende uitgangspunten vastgelegd.

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 is deskundig
2. De schoolleiding ontwikkelt (innovatief) beleid op grond van strategische keuzes
3. De schoolleiding kan beleid operationaliseren en implementeren
4. De schoolleiding accepteert teamleden zoals ze zijn
5. De schoolleiding wordt door de teamleden geaccepteerd
6. De schoolleiding geeft teamleden voldoende ruimte
7. De schoolleiding geeft teamleden het gevoel dat ze iets kunnen
8. De schoolleiding communiceert in voldoende mate en op een goede wijze met het team
9. De schoolleiding schept voorwaarden voor een functioneel en plezierig werkklimaat
10. De schoolleiding stimuleert eigen initiatieven van teamleden
11. De schoolleiding ondersteunt teamleden in voldoende mate

12. De schoolleiding heeft vertrouwen in het kunnen van de teamleden
13. De schoolleiding heeft voldoende delegerend/coördinerend vermogen
14. De schoolleiding heeft een doelmatig systeem voor beheer en organisatie opgezet
15. De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken adequaat

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.5)

De ambities worden 1 x per jaar beoordeeld door de directie

4.3 Beroepshouding

In de afgelopen periode hebben we ons als team bezonnen op de beroepshouding die nodig om de kwaliteit van de school te waarborgen en de onderlinge sfeer hoog in het vaandel te houden. Collega's moeten niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten, maar ook hechten we veel waarde aan een professionele instelling.

Daarbij gaat het om de volgende ambities:

1. Handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2. Zich collegiaal opstellen
3. Zich medeverantwoordelijk voelen voor de school, de leerlingen en elkaar
4. Met anderen kunnen en willen samenwerken
5. Hun werk met anderen bespreken
6. Zich adequaat voorbereiden op vergaderingen en bijeenkomsten
7. Genomen besluiten loyaal uitvoeren
8. Zichzelf en het klaslokaal openstellen voor anderen
9. Aanspreekbaar zijn op resultaten en op het nakomen van afspraken
10. Gemotiveerd zijn om zichzelf te ontwikkelen
11. Anderen kunnen en willen begeleiden of helpen
12. Beschikken over reflectieve vaardigheden

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.5)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

4.4 Integraal personeelsbeleid en professionalisering

Het integraal personeelsbeleid van onze school is beschreven in het Integraal Personeelsbeleid SRO Delft. Het 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 ambities per beleidsterrein. Op basis van de beleidsterreinen hebben wij competenties vastgesteld. Onze school vindt de volgende competenties (competentieset) richtinggevend voor de ontwikkeling van de medewerkers:

1. Gerichtheid op kwaliteit
2. Vakmatige beheersing
3. Gebruik leertijd
4. Pedagogisch handelen
5. Didactisch handelen

6. Zorg voor leerlingen
7. Opbrengstgerichtheid
8. Professionele instelling
9. Communicatie
10. Omgang met ICT
11. Handelen vanuit de identiteit

We zetten de volgende instrumenten in om de (persoonlijke) ontwikkeling van de medewerkers zo vorm te geven, dat zij in toenemende mate gaan voldoen aan de criteria op de competentielijstjes.

4.5 Instrumenten voor personeelsbeleid

Integraal personeelsbeleid (IPB) betekent het regelmatig en systematisch afstemmen van de inzet, kennis en bekwaamheden van de medewerkers op de inhoudelijke en organisatorische doelen van de school. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een samenhangend geheel van instrumenten en middelen die gericht zijn op de ontwikkeling van individuele medewerkers. Deze afstemming vindt op 4 manieren plaats:

1. Afstemming tussen de doelen (afgeleid van de visie en missie) van de school (schoolplan) en de ontwikkeling van het individuele personeelslid (POP)(verticale afstemming);
2. Afstemming van personeelsmanagementinstrumenten en instrumenten vanuit andere beleidsterreinen (horizontale afstemming);
3. Afstemming van inbreng van diverse geledingen op het gebied van personeelsbeleid.
4. Managementcompetenties in de interactie tussen doelstellingen van de school en ontwikkeling van medewerkers.

De volgende instrumenten zijn hierbij dienstbaar:

- Personeelsbeheer en –zorg: administratie, formatiebeheer, personeelsplanning, Arbo- en verzuimbeleid.
- Organisatiebeleid: organisatiestructuur en -cultuur, overleg en communicatie, medezeggenschap, taakbeleid, functievorming en taakverdeling en mobiliteitsbeleid.
- Personeelsinstrumenten: werving & selectie, opleiding en professionalisering, begeleiden van het functioneren van medewerkers, beoordeling en arbeidsvoorwaarden.
- Managementcompetenties: in de toepassing van deze instrumenten.

De school beoogt dat medewerkers, met de hulp van het management, blijvend zorg en aandacht besteden aan hun professionele ontwikkeling om daarmee een bijdrage te leveren aan het realiseren van de doelen van de school en het onderwijs. IPB kan voorts bijdragen aan het aantrekkelijk houden van het werken in het onderwijs.

4.5.1 *Beleid m.b.t. stagiaires*

Hoewel er op dit moment eerder een overschot dan tekort aan leerkrachten is, vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren in de ontwikkeling van aankomende leerkrachten. Stagiaires van de “Driestar Educatief” bieden wij de gelegenheid om bij ons op school ervaring op te doen. Deze Hogeschool doet jaarlijks een voorstel tot plaatsing van studenten. Ook wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht LIO-er in de klas wil begeleiden. Beoogde stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de veldopleider, die op onze school werkt en tevens als coach optreedt. In het gesprek worden nadere afspraken gemaakt en vastgelegd. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool.

4.5.2 *Werving en selectie*

Indien duidelijk is wat van de werknemers wordt verwacht is het van belang bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers het functieprofiel van de functie met daarbij de gewenste competenties als uitgangspunt te nemen voor de werving van nieuwe medewerkers. De Stichting zal haar werving en selectiebeleid opstellen en daarbij de sollicitatiecode hanteren. We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan. Werknemers moeten de grondslag van de school onderschrijven en uitdragen. Daarnaast is de competentieset die wij hanteren van belang voor de werving en selectie. Sollicitanten ontvangen de competentieset en geven een proefles waaruit blijkt wat er wel en/of niet beheerst wordt. Bij het sollicitatiegesprek houden we een criteriumgericht interview dat gebaseerd is op onze hierboven genoemde competenties en criteria. De sollicitanten moeten de mate van beheersing kunnen aantonen (via bekwaamheidsdossier en portfolio).

4.5.3 *Introductie en begeleiding*

De begeleiding van nieuwe collega's is de taak van de bouwcoördinator uit de betreffende bouw. Leidraad hierbij is het vastgestelde “Protocol startende en beginnende leerkracht”. In het 1^e jaar wordt de beginnende leerkracht een ‘startende leerkracht’ genoemd. In het 2^e en 3^e jaar een ‘beginnende leerkracht’. De bouwcoördinator voert klassenbezoeken uit, gevolgd door een nabespreking, waarbij het speerpunt ligt op de bespreking van de competentieset. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de ambities van de school. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (competentieset).

4.5.4 *Taakbeleid*

Bij taakdifferentiatie krijgt het personeelslid binnen de eigen functie nieuwe taken. Het biedt mogelijkheden voor specialisatie, zowel vakinhoudelijk als meer op het management gericht. Taken als intern begeleider of ICT-er zijn langzamerhand ingeburgerd in het onderwijs. Bij taakdifferentiatie kan ook gedacht worden aan het creëren van nieuwe taken en verantwoordelijkheden op een middenmanagementniveau, zonder direct tot uitbreiding van het aantal functies over te gaan. Dit is een uitdaging voor personeelsleden die eventueel in de toekomst een (beperkte) leidinggevende functie ambiëren.

Taken dienen dus niet alleen beschreven te worden. Taken worden ook, in een bepaalde omvang, toebedeeld aan personeelsleden. Daarbij is van belang dat de taken zo verdeeld worden dat zij in het verlengde liggen van de ontwikkelingswensen van de betreffende personeelsleden. De omvang van de taken dient in verhouding te staan tot de betrekkingsomvang en de belastbaarheid van de medewerkers.

De organisatie moet hierbij keuzes maken: welke taken/verantwoordelijkheden zijn in welke mate van belang en nodig binnen de organisatie, gezien de gewenste profilering van de school?

In het functioneringsgesprek dient de taaktoedeling en –belasting aan de orde te komen zodat het beleid zo nodig bijgesteld kan worden. Ook de wens tot specialisatie van medewerkers behoort afgestemd te zijn op het taakbeleid.

De directeur voert jaarlijks een gesprek met de medewerkers over de normjaartaak. Notities over de normjaartaak en een planningsformulier zijn aanwezig. Pauzes, werkurenverdeling en dergelijke komen dan aan de orde. Jaarlijks stelt SRO Delft het rooster bij van commissietaken en schoolse taken. SRO Delft zal de reeds bestaande afspraken samennemen in een document taakbeleid waarbij de link naar ander beleid wordt gelegd.

Beleid ten aanzien van de inzet van vervangers (SRO Delft kent afspraken met 'vaste' leerkrachten over inzet van vervanging) en het deeltijdbeleid zullen aan het taakbeleid worden toegevoegd.

4.5.5 Collegiale consultatie

Collegiale consultatie heeft nog geen vaste vorm in onze school, maar gebeurt wel incidenteel. Met name door de schoolontwikkeling van handelingsgericht werken, zal dit zeker vastere vorm krijgen.

4.5.6 Klassenbezoek

De directeur legt jaarlijks bij ieder teamlid een klassenbezoek af. Bij het klassenbezoek worden –in overleg- criteria die afkomstig zijn van de competentieset geobserveerd. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een functioneringsgesprek.

Ook door de Boco's zullen er Klassenbezoeken worden afgelegd. Deze bezoeken zijn gericht op de observatie van de groepen, het opstellen van verbeterpunten op pedagogisch gebied en het coachen van de collega's.

4.5.7 Persoonlijke ontwikkelplannen

Het is van groot belang dat de afstemming tussen het belang van de organisatie en de wensen van de medewerkers op zorgvuldige wijze geschiedt. Jaarlijks worden met elk personeelslid functioneringsgesprekken gevoerd met ruime aandacht voor competentie- en loopbaanontwikkeling. Voorafgaand aan dit gesprek zullen door middel van lesbezoeken en dergelijke de kwaliteiten van de medewerker afzonderlijk geïnventariseerd worden én door de medewerker zelf én door de leidinggevende. Op basis van deze voorbereiding wordt het gesprek gevoerd. Daarnaast wordt de medewerker gevraagd naar taakervaring, loopbaangegevens en gevolgde nascholing. De medewerker wordt tevens gevraagd naar wensen op het terrein van mobiliteit en nascholing. De leidinggevende zal in het gesprek de doelen van de school benadrukken. Op basis van dit gesprek kan de medewerker een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) schrijven dat ondertekend zal worden door de medewerker en de leidinggevende (dit gebeurt in principe op basis van vrijwilligheid en in goed overleg). In het POP vindt afstemming plaats tussen de wensen van de medewerker over zijn professionele ontwikkeling en de ontwikkelingsdoelen van de organisatie en er worden afspraken gemaakt over de toekomstige inzetbaarheid, scholing en mogelijke doorstroming naar andere taken/functies. Er worden tevens afspraken vastgelegd over de, door de werkgever beschikbaar te stellen, faciliteiten in tijd en/of geld. Het persoonlijk ontwikkelingsplan en de ontwikkelingswensen van de organisatie komen jaarlijks in het functioneringsgesprek aan de orde en worden zo nodig geactualiseerd c.q. geherformuleerd.

4.5.8 Het bekwaamheidsdossier

Volgens de CAO PO 2009 dient de werkgever een bekwaamheidsdossier van elke werknemer bij te houden. De afspraken die in het kader van de gesprekkencyclus en het POP worden gemaakt met betrekking tot specifieke scholing en deskundigheidsbevordering worden in het bekwaamheidsdossier opgenomen. De afspraken dienen betrekking te hebben op de voor de werknemer vastgestelde bekwaamheidseisen.

Een bekwaamheidsdossier ontbreekt nog binnen SRO Delft. De Stichting hanteert voor een aantal medewerkers een standaardformat voor een persoonlijk ontwikkelingsplan, opgesteld met PI-company. Het format zal bekeken worden, waarbij ook een 2^o model wordt betrokken. Daarna wordt één model vastgesteld en breed geïmplementeerd als onderdeel van de gesprekkencyclus. Ook zal er daarbij aandacht zijn voor het opzetten van een bekwaamheidsdossier per medewerker.

4.5.9 Gesprekkencyclus

Naast de wensen en mogelijkheden van de organisatie, zullen ook de wensen en mogelijkheden met betrekking tot de loopbaan van het personeelslid een vast agendapunt zijn van het functioneringsgesprek. Door consequente aandacht voor de competenties en loopbaan van de medewerkers krijgen zij groter inzicht in hun wensen en mogelijkheden. Op verzoek van een personeelslid of leidinggevende kan een apart loopbaangesprek gevoerd worden. Op een nader vast te stellen wijze inventariseert het personeelslid de kwaliteiten, persoonlijkheidsaspecten en loopbaanwensen. Het doel is dat de leidinggevende en het personeelslid tot overeenstemming komen over die kwaliteiten en aspecten.

Aan de hand van de onderdelen van de functiebeschrijving en de resultaten m.b.t. het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt het functioneren puntsgewijs besproken. Na één of meer functioneringsgesprekken volgt een beoordeling. Een beoordeling wordt eenzijdig gegeven door het management en is gebaseerd op het functioneren.

Uiteraard heeft de betrokkene ook een evaluatieve inbreng en een eigen verantwoordelijkheid in het betrekken van de beoordeling bij het opstellen van een nieuw persoonlijk ontwikkelingsplan.

Van belang is het format voor de bovengenoemde gesprekken toe te schrijven naar de functies die de medewerker bekleedt én, indien van toepassing, de voor de school belangrijke taken die een medewerker uitvoert. Dit zal leiden tot een algemene regeling en een algemeen format voor het voeren van gesprekken met daarbij een specifieke bijlage gericht op een bepaalde functie en/of taak.

SRO Delft hanteert binnen de school verschillende gesprekken:

- functioneringsgesprekken waarbij er alleen voor de directeur een apart formulier wordt gebruikt (model besturenraad). De loopbaan is een vast agendapunt bij de functioneringsgesprekken. Functioneringsgesprekken worden jaarlijks gehouden;
- beoordelingsgesprekken worden minimaal eens per 2 jaar gevoerd;
- planningsgesprekken n.a.v. het in januari/februari ingediende planningsformulier waarbij ook de loopbaanontwikkeling wordt besproken. Via dit formulier kunnen de leerkrachten straks ook aangeven of zij in aanmerking willen komen voor een LB-functie;
- tussentijdse gesprekken, de belangrijkste gesprekken voor de directie, zijn die gesprekken die gekoppeld zijn aan het binnenlopen in de groepen en de gesprekken die voor en na schooltijd en in de wandelgangen worden gevoerd.

SRO Delft zal haar gesprekkencyclus nader omschrijven en structureren waarbij hetgeen waardevol wordt bevonden, in ieder geval wordt behouden.

4.5.10 Deskundigheidsbevordering

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen –zie hoofdstuk 4.1- 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 twee keer per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering.

Gevolgd teamscholing 2007-2011

Jaar	Thema	Organisatie
2007-2008	GIP	Seminarium voor Orthopedagogiek
	Woordenschat	OA Zoetermeer
	Meervoudige intelligentie	CED Rotterdam
2008-2009	Dyslexie	OA Zoetermeer
	Ped. Leerlingvolgsysteem	OA Zoetermeer
2009-2010	Taal – Lezen	OA Zoetermeer
	“Kind op de gang” – oriëntatiepassend onderwijs	HCO - Den Haag
2010-2011	Handelingsgericht werken start	Bureau O in O
	Wetenschap en Techniek	HCO
	Hoogbegaafdheid	Bureau “Alja de Bruin”
	VVE	Hogeschool “De Driestar”

Gevolgde persoonlijke scholing 2007-2011

Thema	Organisatie	Aantal medewerkers
Gedragsspecialist	Hogeschool Utrecht	1
Cultuurcoördinator	Vrije Academie Delft	1
Onderwijskunde	Universiteit Utrecht	1
Hoogbegaafdheid	Centrum voor Begaafdheidsonderzoek Nijmegen	1
Interne begeleider onderbouw	K&P Onderwijs Utrecht	1
Cursus veldopleider	Hogeschool “De Driestar”	1
Leesspecialist	WSNS – verband Rijswijk	1

De collega's die bovenstaande persoonlijk scholing volgden, hebben hierdoor specifieke expertise, binnen het team en zijn hiervoor aanspreekpunt.

4.5.11 Intervisie

De school werkt met een vergaderstructuur waarin ook ruimte opgenomen is voor intervisiemomenten (ca. 9 x per jaar). Tijdens de intervisie bespreken de teamleden onder leiding van een bouwcoördinator de dagelijkse praktijk.

4.5.12 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk 5, Interne communicatie) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leraren. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team –naast de individuele scholing- samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele

communicatiemomenten. We drinken 's morgens gezamenlijk koffie en thee. De week wordt samen begonnen (weekopening) en afgesloten (weeksluiting). De school organiseert een gezellig samenzijn met Sint Nicolaas en Kerst. Daarnaast is het de planning om jaarlijks een personeelsdag te organiseren.

4.6 Verzuimbeleid

Het arbeidsomstandigheden- en verzuimbeheersingsbeleid maakt onderdeel uit van het arbo- en personeelsbeleid van de Prins Mauritschool vallende onder de Stichting Reformatorisch Onderwijs Delft (SRO Delft). Het beleidsplan is gericht op de inzetbaarheid van personeel ofwel het voorkomen en verminderen van verzuim van personeel. In dit beleidsplan is een uitwerking gegeven van de regels waaraan het beleid moet voldoen en het omschrijft maatregelen ter bevordering van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van werknemers.

SRO Delft beoogt met haar verzuimbeheersingsbeleid het ziekteverzuim zoveel te voorkomen en herstel te bevorderen.

Meer specifiek zijn de doelen:

1. arbeidsongeschiktheid en beroepsziekten voorkomen;
2. ziekteverzuim tot een minimum beperken;
3. het bevorderen van een zo spoedig en zo duurzaam mogelijke re-integratie van zieke medewerkers.
4. naleven van de wetgeving op dit gebied.

SRO Delft zet voor het uitvoeren van het ziekteverzuimbeheersingsbeleid de volgende middelen in:

1. instrumenten voor de uitvoering van het beleid voor de directie;
2. nascholing voor de directie en/of leidinggevenden;
3. inzet van een gecertificeerd bedrijfsarts en arbodienst;
4. inzet van specifieke deskundigheid als dat nodig is.

In de jaarlijkse budgetteringsronde worden de activiteiten, die in het kader van het arbeidsomstandigheden- en verzuimbeheersingsbeleid worden verricht, begroot.

Beoordeling Integraal Personeelsbeleid (zie hoofdstuk 7.5)

1 x per vier jaar door directie en leraren

Hoofdstuk 5: Organisatie en beleid

5.1 Organisatiestructuur en -cultuur

Onze school gaat uit van de Stichting Reformatorisch Onderwijs te Delft. Het managementteam, bestaande uit directeur en adjunct-directeur, geeft 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 drie bouwcoördinatoren, drie IB-er's en twee ICT- coördinatoren. De school heeft de beschikking over een oudercommissie en een MR.

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 worden er klassenbezoeken afgelegd en worden er nagesprekken gevoerd. In de gesprekkencyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken is de persoonlijke ontwikkeling met daarbij het persoonlijke ontwikkelingsplan (POP) onderwerp van gesprek.

5.2 Structuur

Onze school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. Door de groei van het aantal leerlingen werken we sinds augustus 2011 met parallelklassen voor alle groepen.. De indeling van klassen vindt plaats op basis van de intake met de vorige groepsleerkracht van een sociogram. De school plaatst kinderen dus tactisch. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij leergebieden zoals rekenen, taal en lezen wordt het klassenverband –indien noodzakelijk- doorbroken. Kinderen kunnen, dan met een weektaak of in een hulp situatie, op eigen niveau aan de slag.

5.3 Schoolklimaat

Een goed schoolklimaat is de zorg van ons allen! Wij vinden het belangrijk, dat onze 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 worden na iedere vakantieperiode d.m.v. een algemene nieuwsbrief geïnformeerd over de activiteiten in de komende periode
5. Vanaf groep 4 ontvangen ouders een weekbrief met informatie over het klassengebeuren. In groep 7 en 8 wordt hiervoor de agenda gebruikt
6. De school organiseert jaarlijks een informatieavond voor elke groep
7. Door de leerkrachten worden er in alle groepen huisbezoeken afgelegd, waarin de ontwikkelingen van de leerlingen besproken kan worden
8. Ouders participeren bij diverse activiteiten
9. De school staat open voor ouders en de leraren bieden de ouders een goede bereikbaarheid.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.5)

De ambities worden een 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team

5.3.1 Sociale Veiligheid

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

1. fysiek geweld
2. intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
3. intimidatie en/of bedreiging via msn, sms, e-mail of Internet
4. pesten, treiteren en/of chantage
5. seksueel misbruik
6. seksuele intimidatie
7. discriminatie of racisme
8. vernieling
9. diefstal

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten in het LVS. Een incident wordt geregistreerd als de leraar inschat dat het werkelijk een incident is, op voorstel van de bouwvergadering of na een officiële klacht. De IB-ers analyseren jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stellen –in overleg met de directie- op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels: pleinregels, specifieke gedragsregels (groep 1 t/m 3) en afspraken voortkomend uit het omgangsprotocol (groep 4 t/m 8). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Incidenteel wordt er aan een individuele leerling of aan een groepje sociale vaardigheidstraining 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 (adjunct) directeur en/of bouwcoördinator betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten. Tevens wordt in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten.

De school beschikt over een klachtencommissie en interne en externe vertrouwenspersonen. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over 8 BHV-ers.

5.3.2 Risico-Inventariatie

Op 22 november 2011 heeft de afname van de Risico-Inventarisatie (RI&E) plaatsgevonden door het bureau "Preventie&Werk". Voor de rapportage verwijzen we u naar het document. De verbeterpunten zijn opgenomen in een schoolspecifiek plan van aanpak. Jaarlijks werken we aan een aantal verbeterpunten. Het plan van aanpak wordt ieder jaar aangepast, uitgevoerd en geëvalueerd. Het plan van aanpak wordt naar de medezeggenschapsraad van de school gestuurd.

5.3.3 Arbobeleid

Onze school heeft met bureau "Arbo Anders" 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.

5.4 De interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. Het gaat om creëren van betrokkenheid op het werk en op het schoolgebeuren. Ook dit is een mogelijkheid om 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 vergaderen met de volgende frequentie:

- teamvergadering – 9 maal per jaar
- bouwvergadering – 9 maal per jaar
- zorg- en rapportbesprekingen – 4 maal per jaar

- werkgroepen
- 2. Het MT vergadert maandelijks en
- 3. De Oudercommissie vergadert 6 maal per jaar
- 4. De MR vergadert 5 maal per jaar
- 5. We gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: e-mail, postvakken en mededelingenbord

In ons communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken
2. Vergaderingen worden goed voorbereid
3. Op vergaderingen is er van iedere groep een leerkracht aanwezig en is er sprake van actieve deelname
4. Zowel fulltimers als parttimers zijn op de hoogte van vergaderonderwerpen en vergaderbesluiten
5. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
6. We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.5)

De ambities worden een 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team.

5.5 De communicatie met externe instanties

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. Peuterspeelzaal; “De Kleine Prins”, gevestigd in ons schoolgebouw
2. OBD “Onderwijs Advies”, gevestigd in Zoetermeer
3. Pabo “Driestar Educatief” te Gouda
4. SW SVO te Delft: overlegorgaan voor scholen voor basis- en voortgezet onderwijs te Delft
5. Scholen voor voortgezet onderwijs te Rotterdam (Wartburg College, “De Passie”), Rijswijk (Ger. Sch. “Randstad”), Gouda (Driestar College) en andere scholen in de omgeving van Delft
6. Buurtoverleg wijk “Wippolder”
7. Overleg met organisatie ‘Brede schoolactiviteiten”
8. Verschillende instellingen voor naschoolse opvang o.a. “Octopus”, “Plukkebol”
9. Scholen en ambulante begeleiders vanuit het WSNS-verband 3401
10. CJG / JMW / Jeugdzorg / GGD
11. Ambulante begeleiders van leerlingen met een rugzakje
12. Vertegenwoordigers van verschillende kerkgemeenschappen in Delft

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.5)

De ambities worden een 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team.

5.6 De communicatie met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven bij de 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. Voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. Naast het uitgebreide 5 jaarlijkse tevredenheidsonderzoek vinden we het van belang tussentijds informatie te ontvangen over de mening van ouders m.b.t. onze communicatie.

Daarom zal tweemaal in de basisschoolperiode (eind groep 3 en eind groep 6) een extra vragenlijst worden afgenomen. Onze ambities zijn:

1. Ouders uit de volle breedte van de school worden tijdig 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 via een digitale nieuwsbrief, zowel via email als via de website
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
8. Leraren brengen jaarlijks een huisbezoek bij de ouders van hun leerlingen om de inhoud van het onderwijs en de ontwikkeling van hun kinderen te bespreken
9. Leraren maken een afspraak met de ouders om hen over de ontwikkeling van hun kind te informeren
10. Elke schoolplanperiode wordt een ouderenquête gehouden om de mening van de ouders over het onderwijs te peilen.
11. Leraren geven hun leerlingen structureel weekbrieven mee met daarop het huiswerk en de bijzonderheden uit de klas

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.5)

De ambities worden een 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Begeleiding naar VO-scholen

Eind groep 7 wordt de Entreetoets afgenomen. Op basis van de uitslagen van het CITO LVS en deze toets spreekt de leerkracht van groep 7 een verwachting uit over de vorm van vervolgonderwijs na de basisschool. In het begin van het cursusjaar van groep 8 worden de ouders en leerlingen geïnformeerd over de mogelijkheden in het V.O. Met behulp van het voorlopig leerling-rapport van CITO wordt er tijdens een huisbezoek gesproken over de het haalbare niveau in het V.O. Dit geeft de ouders informatie die bij het bezoeken van open dagen van belang is.

In februari wordt de CITO Eindtoets afgenomen. In een afrondend adviesgesprek wordt de definitieve keus voor het vervolgniveau gemaakt.

Naast prestaties op cognitief gebied zijn ook bijzonderheden op sociaal emotioneel gebied van belang bij het advies.

Op termijn zullen we bij de overgang PO-VO de referentieniveaus Taal en Rekenen betrekken. Allereerst zullen we ons oriënteren op de rol en functie van de referentieniveaus.

Als blijkt dat de toets uitlagen een grote afwijking vertonen met het normale niveau van presteren, zal er vervolgesprek met de ouders plaatsvinden.

Als de leerlingen het V.O. bezoeken houden wij ons op de hoogte van hun prestaties. In Delft is de bindende afspraak gemaakt dat V.O. scholen de basisscholen schriftelijk informeren over de prestaties van hun oud-leerlingen.

Ook vindt er jaarlijks overleg met de brugklasmentoren plaats.

Verbeterpunten

- Er vindt een warme overdracht plaats bij de advisering en inschrijving voor het VO.
- We ontvangen en verwerken de terugkoppeling van het VO over schoolontwikkeling van de oud-leerlingen.

5.7 Voor- en vroegschoolse educatie (wet OKE)

Onze school is geen VVE-school, maar werkt wel nauw samen met peuterspeelzaal “De Kleine Prins”, gevestigd in onze school. Om de samenwerking inhoud te geven hebben de leerkrachten van groep 1 en 2 met de leidsters van de peuterspeelzaal gezamenlijk een cursus van 8 middagen gevolgd. Het educatief handelen en de zorg en begeleiding stond centraal. Er is incidenteel overleg en er is in alle gevallen van plaatsing op onze basisschool sprake van een overdrachtsgesprek tussen de leerkracht van de peuterspeelzaal en de leerkracht van groep 1.

Onze ambities voor wat betreft de relatie voorschool/vroegschool zijn:

1. We beschikken over doorgaande leerlijnen qua aanbod. Zo nodig kan de peuterspeelzaal materialen lenen voor peuters met een ontwikkelingsvoorsprong.
2. Het educatief handelen is op elkaar afgestemd. Op de peuterspeelzaal worden er kringactiviteiten en knutselactiviteiten gedaan als voorbereiding op groep 1 van de basisschool.
3. De zorg en begeleiding zijn op elkaar afgestemd. Zo nodig kan er een beroep gedaan worden op de IB er van de kleuterbouw.
4. De opbrengsten zijn van voldoende niveau

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.5)

1 x per vier jaar door directie en leraren

5.8 Buitenschoolse opvang

Onze school heeft leerlingen uit een breed spreidingsgebied waardoor leerlingen naar verschillende locaties voor opvang worden gebracht.

Naschoolse opvang

In het voorjaar van 2009 zijn de ouders van onze school geënquêteerd over buitenschoolse opvang (voor- en naschoolse opvang). Onder een deel van de ouders bleek animo te bestaan voor de voor- en naschoolse opvang vanuit een christelijke achtergrond. Er zijn ontwikkelingen gaande om te komende tot een bestuurlijke overeenkomst betreffende de voor- en naschoolse opvang met de Stichting Christelijke Kinderopvang (CKO).

In onze school zijn er regelmatig "Brede Schoolactiviteiten", geïnitieerd door de Gemeente Delft. Door de gebruikmaking van ons schoolgebouw mogen een gegarandeerd deel van onze leerlingen deelnemen aan de activiteiten.

Tussenschoolse opvang

Van het overblijven in de lunchpauze wordt door 90 % van de leerlingen gebruik gemaakt. Ouders en leerkrachten worden hiervoor in de verschillende groepen ingezet. Het bestuur bezint zich op een nieuwe organisatievorm van de tussenschoolse opvang. Uitgangspunt hierbij is een minimale inzet van de leerkrachten en een noodzakelijke verhoging van de overblijfkosten!

Hoofdstuk 6: Financieel beleid

6.1 Ondersteuning.

In het financiële beleid wordt onze school ondersteund door administratiekantoor Dyade. Voor de financiële administratie hebben we contact met het kantoor in Ede; voor de personeels- en salarisadministratie wenden we ons tot het kantoor in Rotterdam. Op beide vestiging hebben we onze vast contactpersonen.

Na ieder kwartaal produceert ons administratiekantoor een Bedrijfsvergelijkend overzicht en geven zij de stand van zaken weer in relatie tot de begroting en de rijksinkomsten. Over dat kwartaaloverzicht is een “softclose gesprek”. De resultaten worden teruggekoppeld naar de bestuursvergadering. In het najaar van ieder jaar wordt de begroting opgesteld. Dit financiële document is gebonden aan een format, zoals ingericht door onze penningmeester. Bij het opstellen van de begroting wordt rekening gehouden met de inkomsten van het Rijk en de gemeente. Daarnaast zijn er inkomsten vanuit het samenwerkingsverband. De jaarbegroting wordt ook in verband gebracht met de meerjarenbegroting. Deze meerjarenbegroting wordt jaarlijks bijgesteld. Bijvoorbeeld als blijkt dat leerlingenaantallen hoger of juist lager zijn dan was voorzien. Ook de reserveringen vanuit het Meerjaren Onderhoudsplan (MOP) worden verwerkt in de meerjarenbegroting. Omdat er aan iedere uitgave een grootboekcode is gekoppeld is eenvoudig na te gaan of de bestedingen in de pas lopen met de uitgaven. Ook dit wordt op de bestuursvergaderingen besproken.

Bestuur en Toezicht – Governancemodel.

Sinds 1 augustus 2011 werkt ons bestuur vanuit het governancemodel. Dat betekent dat er een scheiding is tussen bestuur en toezicht. Voor dat toezicht wordt gebruik gemaakt van de diensten van onze reeds lang bestaande Raad van Toezicht. Zij houden onafhankelijk toezicht op begroting maar ook op de jaarrekening.

6.2 Externe geldstromen

De budgetten voor alle onderdelen worden via de jaarbegroting vastgesteld en zijn gekoppeld aan de grootboeknummers. De van de overheid verkregen subsidies zijn vaak geormerkt. Zoveel als mogelijk is wordt geprobeerd deze subsidies te besteden aan de doeleinden waarvoor zij bestemd zijn.

6.3 Interne geldstromen.

De interne geldstromen binnen onze school, die ook zichtbaar zijn in de jaarrekening betreffen de vrijwillige ouderbijdragen en de bijdragen aan de kosten voor het leerling-vervoer.

6.4 Sponsoring

Op onze school is geen sprake van sponsoring.

6.5 Begrotingen

Jaarlijks worden de begroting op gesteld door de directeur en de penningmeester van het bestuur. Na goedkeuring in de bestuursvergadering wordt de begroting voorgelegd en besproken in de MR. De MR heeft op dit beleidsterrein instemmingsrecht.

Hoofdstuk 7: Kwaliteitsbeleid

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na (zie de ambities bij de verschillende beleidsterreinen) en we zorgen ervoor, dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch (zie evaluatieplan, hoofdstuk 7.5) 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. We hebben inzicht in de kernmerken van onze leerlingenpopulatie
2. We beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen (zie schoolplan)
3. We beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is, dat de verschillende ambities (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden (zie hoofdstuk 7.5)
4. We laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren (zie evaluatieplan)
5. We werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
6. We evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
7. We borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
8. We rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, MR en ouders)
9. We waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.5)

1 x per vier jaar door directie en leraren

7.1 Wet- en regelgeving

Ook in de komende schoolplanperiode zal elk jaar een nieuwe schoolgids verschijnen, waarvan ook de inspectie een exemplaar ontvangt.

Het effectief gebruik van de leertijd is aandachtspunt in de komende periode.

De inspectie houdt toezicht op het 'voldoende tijd besteden' aan de verschillende ontwikkelingsgebieden.

7.2 Terugblik Schoolplan 2007-2011 en zelfevaluatie uit vorige jaarverslagen

De Schoolplanperiode 2007-2011 heeft aangetoond dat het belangrijk is dat alle collega's worden ingeschakeld bij de opstellen ervan en dat het geheel levend

gehouden moet worden. Was er in de vorige schoolplanperiode meer sprake van losse onderdelen voor de schoolontwikkeling, in de nieuwe periode is duidelijk lijn aangebracht.

De hieronder beschreven jaarverslagen, die gemaakt zijn naar aanleiding van evaluaties en de Quick scans, geven een duidelijk beeld van de actiepunten en hun vervolg.

Uit het jaarverslag van het schooljaar **2007-2008** kwamen de volgende aandachtspunten voor 2008-2009:

- Aansluiting houden met de ontwikkeling van de schakelklas in Delft.
- Visievorming op sociale integratie en burgerschap en op cultuuronderwijs. Er is een cultuurcoördinator aangesteld.
- Het punt 'Beroepshouding' wordt begin schooljaar 2008-2009 uitgewerkt.
- Inzet van formatie vóór en een instrument voor het volgen van sociaal-emotionele ontwikkeling.

Jaarverslag 2008-2009

Het protocol dyslexie is af en is per schooljaar 2009-2010 van kracht. De wensen van werkgroep hoogbegaafdheid zijn gerealiseerd. Er heeft visievorming op passend onderwijs plaatsgevonden. De contacten met schakelklas zijn onderhouden. De notitie Burgerschap en sociale integratie is vastgesteld. Onze school heeft nu een cultuurcoördinator, die daarvoor scholing heeft gevolgd. De schooldiagnose Beroepshouding is aanleiding geweest voor een studiebijeenkomst over persoonlijke denkstijlen en het handelen vanuit die denkstijlen. Er komt een vervolg. De wensen voor sociaal emotionele begeleiding zijn gerealiseerd. Wat betreft de voortgang van het woordenschatonderwijs: dit wordt gecombineerd met het kiezen van een nieuwe taalmethode in dit schooljaar.

Wat betreft de Quick scans: ons 'Pedagogisch handelen' werd als goed beoordeeld. Opmerkelijk is dat we de indicator van 'Schoolklimaat' die gaat over respect in taal en gedrag beoordelen als 'beneden de maat'. Hier zijn nu duidelijke afspraken over gemaakt.

Het valt opnieuw op dat te weinig collega's reageren op het verzoek hun beoordeling te motiveren als het gaat over 'het zorgen voor een professionele cultuur'. Dat moet een aandachtspunt blijven.

Volgens het team blijven bij 'Opbrengsten' de sociale vaardigheden achter. Soemlessen, een goed pedagogisch klimaat en specifieke hulp voor sommige kinderen zijn voorwaarde voor goede sociale vaardigheden. Dit vraagt blijvend aandacht.

Het blijkt dat binnen de directie de inzet van personele middelen als beneden niveau wordt ervaren. Vanaf schooljaar 2009-2010 wordt de IB-structuur gewijzigd, zodat er mee inhoudelijke ondersteuning aan kinderen en leerkrachten kan worden gegeven. De directie neemt haar eigen taakverdeling ook onder de loep en past indien nodig de taakverdeling aan.

Jaarverslag 2009-2010

Aan het einde van het jaar zijn de volgende aandachtspunten voor schooljaar 2010-2011 op een rijtje gezet:

- Professionalisering krijgt een vervolg; er wordt gezocht naar een geschikte instantie.
- Quick scan Burgerschap afnemen in schooljaar 2010-2011.
- Leerlingenzorg is een item voor overleg met ouders; onderwijsinhoudelijke en identiteitsgebonden onderwerpen niet, omdat de school daarin zelf de koers bepaalt.
- Aanscherping instroomprocedure om een te grote toestroom van zorgleerlingen in te dammen omdat het ten koste gaat van de zorg voor de overige leerlingen en het te zwaar is voor de leerkrachten.
- Bij probleemgedrag van kinderen moeten we meer gebruik maken van de professionaliteit van de overige leerkrachten; we staan er niet alleen voor maar dragen samen de zorg voor leerlingen.
- Aangereikte aandachtspunten van ouders verwerken in het schoolplan 2011-2015.

Jaarverslag 2010-2011

De aanpak van het functioneren van de schoolleiding wordt gecombineerd met het traject van beroepshouding onder leiding van Jtro.

De punten kwaliteitszorg, doorgaande lijn, onderwijsleerproces, aanbod, actief leren, infrastructuur worden in de komende schoolplanperiode aangepakt.

In de nieuwe schoolplanperiode zal de sociaal-emotionele ontwikkeling in zijn geheel een ontwikkelpunt zijn.

7.3 Analyse inspectierapport

Op 1 april 2010 heeft het “vierjaarlijks onderzoek” van de Onderwijsinspectie plaatsgevonden. Zie hiervoor het rapport van het onderzoek.

De inspectie concludeert dat de kwaliteit van het onderwijs op de Prins Mauritschool op de onderzochte onderdelen ruimschoots op orde is. Uit het onderzoek is gebleken dat de school op die gebieden geen noemenswaardige tekortkomingen kent. Om die reden wordt het reeds aan onze school toegekende basisarrangement gehandhaafd! De Inspectie vroeg aandacht voor een onderdeel van kwaliteitsaspect 1: “leerlingen met specifieke onderwijsbehoefte (1.4)”. Voor leerlingen die op onze school een eigen leerlijn volgden, was nog geen ontwikkelingsprofiel opgesteld. Inmiddels is er beleid op dit gebied, zoals beschreven in hoofdstuk 3.15 van dit Schoolplan..

7.4 Analyse oudervragenlijst

In april 2011 is er een tevredenheidsonderzoek onder de ouders van onze school gehouden door het onderzoeks- en adviesbureau HMC Onderwijs. Dit bureau heeft in 1999 en 2006 een zelfde onderzoek gehouden, zodat vergelijking met andere uitslagen mogelijk was.

Er zijn 226 gezinnen benaderd, waarvan 156 vragenlijsten zijn ingeleverd: een responspercentage van 69%. Doorgaans ligt dit percentage tussen de 60% en 80%. Als bestuur en team zijn we blij met de uitslag van het onderzoek; de gemiddelde totaalscore is 3,74 bij een maximaal te behalen score van 4! De scores van de andere onderzoeken waren 1999 (3,52), 2006 (3,79) en de Databank BO (3,52). Voor verdere gegevens verwijzen we naar het onderzoek en de uitslag en de samenvatting die ouders hebben ontvangen.

7.5 Het evaluatieplan

In de schoolplanperiode worden alle beleidsterreinen –zoals aan bod gekomen in dit schoolplan- met een zekere regelmaat geëvalueerd. Welk beleidsterrein wanneer geëvalueerd wordt, staat aangegeven in onderstaand schema. De opbrengsten evalueren we jaarlijks. In onze jaarplannen nemen we steeds op welke beleidsterrein wanneer in het jaar geëvalueerd wordt. Over de uitkomsten van de evaluaties wordt gerapporteerd aan het bevoegd gezag, de GMR en de ouders.

Onze beleidsterreinen (kwaliteitszorg)	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Levensbeschouwelijke identiteit (3.3)	x			
Leerstofaanbod (3.4)		x		
Taalleesonderwijs (3.5)	x	x	x	x
Rekenen en wiskunde (3.6)	x	x	x	x
Sociaal-emotionele ontwikkeling (3.7)		x		
Actief Burgerschap en sociale cohesie (3.8)				x
ICT (3.9)			x	
Leertijd (3.10)	x			
Pedagogisch klimaat (3.11)		x		
Didactisch handelen (3.12)	x			
Actieve rol van de leerlingen (3.13)				x
Schoolklimaat (5.3)		x		
Zorg en begeleiding (3.14)		x		

Onze beleidsterreinen (kwaliteitszorg)	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014	2014- 2015
Passend onderwijs – afstemming (3.15)	x	x	x	x
Handelingsgericht werken(3.16)	x	x	x	x
Opbrengsten (3.17)	x	x	x	x
Schoolleiding (4.2)			x	
Beroepshouding (4.3)	x			
Professionalisering (4.4) Integraal Personeelsbeleid	x		x	
Interne communicatie (5.4)			x	
Externe contacten (5.5.)			x	
Contacten met ouders (5.6)			x	
Voor- en vroegschoolse educatie (5.7)				
Kwaliteitszorg (7.0)		x	x	
TOTAAL				

7.6 Kwaliteitsprofiel

Voor het vaststellen van de onderstaande verbeterpunten is gebruik gemaakt van:

1. Het zorgplan
2. Het ICT-beleidsplan
3. Het Integraal Personeelsbeleidsplan
4. De verschillende hoofdstukken in het schoolplan (zie verbeterpunten per hoofdstuk) en de uitslagen en analyses van:
 1. Het meest recente inspectierapport (hoofdstuk 7.3)
 2. De Quick Scan (hoofdstuk 7.2)
 3. Het tevredenheidsonderzoek

Beleidssterrein	Mogelijke verbeterpunten	Afgeleid van ...
Levensbeschouwelijke identiteit (3.3)	Vaststelling Missie en Visie Prins Mauritschool	Interne schoolontwikkeling
Leerstofaanbod (3.4)	Overgang naar Handelingsgericht werken	Onderwijsontwikkeling en inspectierapport
Taalleesonderwijs (3.5)	invoering referentieniveaus	Wet : referentieniveaus

Beleidsterrein	Mogelijke verbeterpunten	Afgeleid van ...
Rekenen en wiskunde (3.6)	invoering referentieniveaus	Wet : referentieniveaus
Sociaal-emotionele ontwikkeling (3.7)	Oriëntatie en keuze nieuw ped. LVS Opfriscursus ADHD Implementatie "Protocol Begeleiding leerlingen met gedragsproblemen" "Gesprekken met kinderen" – opstellen omgangsprotocol	Interne schoolontwikkeling
Actief Burgerschap (3.8)		
ICT (3.9)	Uitvoering nieuw ICT beleidsplan	Interne schoolontwikkeling
Leertijd (3.10)		
Pedagogisch klimaat (3.11)	Observatie in de groep Coaching leerkrachten Vernieuwd omgangsprotocol	Nieuwe organisatiestructuur
Didactisch handelen (3.12)	Overgang naar Handelingsgericht werken	Interne schoolontwikkeling
Actieve rol leerlingen (3.13)		
Schoolklimaat (5.3)		
Zorg en begeleiding (3.14)		
Passend onderwijs Afstemming (3.15)	Inwerking in nieuw samenwerkingsverband	Wet Passend Onderwijs
Opbrengstgericht werken (3.16)		
Opbrengsten (3.17)	Beoordeling toetsgegevens en vervolgacties	Interne schoolontwikkeling
Schoolleiding (4.2)		
Beroepshouding (4.3)	Introductie en implementatie "Waarden en principes"	Interne schoolontwikkeling
Professionalisering (4.4) Integraal Personeelsbeleid	Implementatie nieuw IPB-plan	IPB-plan bestuur
Interne communicatie (5.4)	Introductie en implementatie "Waarden en principes"	Interne schoolontwikkeling
Externe contacten (5.5.)		

Beleidsterrein	Mogelijke verbeterpunten	Afgeleid van ...
Contacten met ouders (5.6)	Uitwerking actiepunten	Vragenlijst "School in contact met ouders"
Voor- en vroegschoolse educatie (5.7)		
Kwaliteitszorg (7.0)		

7.7 Plan van Aanpak 2011-2015

7.7.1 Het schoolontwikkelplan Jaar 2011-2012

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)	1e	2e	Consequenties - organisatie - professionalisering - middelen
01	Taalonderwijs	Oriëntatie referentieniveaus		x	Bespreking in teamvergadering
02	Rekenen en Wiskunde	Oriëntatie referentieniveaus		x	Bespreking in teamvergadering
03	Sociaal-emotionele ontwikkeling	Invoering regel van de maand Oriëntatie nieuw Pedagogische LVS Opfriscursus ADHD Implementatie "Protocol Begeleiding leerlingen met gedragsproblemen"		x x x	Bespreking in bouwvergadering Oriëntatie en voorbereiding door IB'ers Interne cursus actie : gedragspecialist
04	Pedagogisch Klimaat	Observatie in de groep Coaching leerkrachten		x	Uitwerking door Boco's
05	Didactisch Handelen	Ontwikkeling handelingsgericht werken		x	Studiedagen en uitwerking in de groep
06	HGW	Groepsoverzichten en groepsplannen maken voor één vak Vaststelling	x	x	Studiedagen met voorbereiding

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)	1e	2e	Consequenties - organisatie - professionalisering - middelen
		onderwijsbehoefte Leerlijnen, klassenmanagement en opstellen van SMART- doelen		x x	
07	Kwaliteitszorg	Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen: zie hoofdstuk 7.5		x	Evaluatiedagdeel

7.7.2 Het schoolontwikkelplan Jaar 2012-2013

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)	1e	2e	Consequenties - organisatie - professionalisering - middelen
01	Taalonderwijs	Implementatie referentieniveaus	x	x	bouwvergadering studiedag
02	Rekenen en Wiskunde	Implementatie referentieniveaus	x	x	bouwvergadering studiedag
03	Sociaal- emotionele ontwikkeling	Actualiseren omgangsprotocol Keuze Ped. LVS Uitvoering : Begeleiding leerlingen met gedragsproblemen	x	 x x	Bouwvergadering Teamvergadering Teamontwikkeling gedragsspecialist
04	Pedagogisch Klimaat	Opstellen nieuw omgangsprotocol	x		bouwvergadering
05	HGW	Uitdieping groepsplannen en 1- zorgroute	x		Studiedagen met voorbereiding

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)	1e	2e	Consequenties - organisatie - professionalisering - middelen
		Groepsoverzichten en groepsplannen voor 3 vakken Groepsbespreking en leerlingenbespreking op de HGW-manier		x x	
06	Kwaliteitszorg	Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen: zie hoofdstuk 7.5		x	Evaluatiedagdeel

7.7.3 Het schoolontwikkelplan Jaar 2013-2014

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)	1e	2e	Consequenties - organisatie - professionalisering - middelen
01	Taalonderwijs	Implementatie en werken met referentieniveaus	x	x	bouwvergadering studiedag
02	Rekenen en Wiskunde	Implementatie en werken met referentieniveaus	x	x	bouwvergadering studiedag
03	Sociaal-emotionele ontwikkeling	Gesprekken met kinderen Opstellen omgangsprotocol Werken met kindplan HGW	x	x x	Studiedag Gedragsspecialist Vervolg teamcursus
04	HGW	Overgang naar opbrengstgericht werken Groepsoverzichten en groepsplannen voor 3 vakken	x x		Studiedagen met voorbereiding

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)	1e	2e	Consequenties - organisatie - professionalisering - middelen
		Sociaal emotionele ontwikkeling in kaart brengen en gerichte acties daarop Opbrengstgericht werken gekoppeld aan trendanalyses, dwarsdoorsneden en soc. em. LVS		x x	
05	Kwaliteitszorg	Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen: zie hoofdstuk 7.5		x	Evaluatiedagdeel

7.7.4 Het schoolontwikkelplan Jaar 2014-2015

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)	1e	2e	Consequenties - organisatie - professionalisering - middelen
01	Taalonderwijs	Werken met referentieniveaus	x	x	Bouwvergadering; evaluatie
02	Rekenen en Wiskunde	Werken met referentieniveaus	x	x	Bouwvergadering; evaluatie
03	Sociaal-emotionele ontwikkeling	Evaluatiejaar Werken aan Verbeteractie			Team- en bouwvergadering
04	Pedagogisch Klimaat	Evaluatiejaar Evaluatie door leerlingen			Team- en bouwvergadering
05	HGW	Borgen HGW	x	x	Team- en bouwvergadering

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)	1e	2e	Consequenties - organisatie - professionalisering - middelen
06	Kwaliteitszorg	Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen: zie hoofdstuk 7.5		x	Evaluatiedagdeel

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder schooljaar zullen we terugblikken, of we verbeterdoelen en 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.

Richtinggevend voor het schoolplan 2011-2015 zijn de geformuleerde streefbeelden (zie hoofdstuk 3.2 Missie):

1. Op onze school wordt systematisch (gestructureerd) aandacht geschonken aan de sociaal-emotionele ontwikkeling
2. Op onze school is er sprake van passend onderwijs
3. Alle medewerkers werken (samen) aan hun persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan de schoolontwikkeling
4. Op onze school wordt handelingsgericht gewerkt