

# Schoolplan 2019-2023

## **SWS de Fierljepper** VROUWENPAROCHIE



# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
1.4 Verwijzingen	5
<b>2 Schoolbeschrijving</b>	<b>6</b>
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	6
2.4 Kenmerken van de ouders	7
<b>3 Grote ontwikkeldoelen</b>	<b>8</b>
3.1 Grote ontwikkeldoelen	8
3.2 Grote ontwikkeldoelen op organisatieniveau: de school heeft betekenis voor de omgeving waarin zij staat	8
3.3 Grote ontwikkeldoelen op organisatieniveau: Onderwijskwaliteit	8
3.4 Grote ontwikkeldoelen op organisatieniveau: Personeel	9
3.5 Grote ontwikkeldoelen op organisatieniveau: Passend Onderwijs	10
<b>4 Onderwijskundig beleid</b>	<b>11</b>
4.1 De missie van de school	11
4.2 De visies van de school	11
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	12
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	13
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	13
4.6 Leerstofaanbod	14
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	14
4.8 Taalleesonderwijs	15
4.9 Rekenen en wiskunde	16
4.10 Didactisch handelen	16
4.11 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	17
4.12 Klassenmanagement	18
4.13 Zorg en begeleiding	18
4.14 Afstemming	19
4.15 Extra ondersteuning	19
4.16 Talentontwikkeling	20
4.17 Passend onderwijs	20
4.18 Opbrengstgericht werken	20
<b>5 Personeelsbeleid</b>	<b>22</b>
5.1 Integraal Personeelsbeleid	22
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	22
5.3 Organisatorische doelen	23
5.4 De schoolleiding	23
5.5 Beroepshouding	23
5.6 Professionele cultuur	24
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	24
5.8 Werving en selectie	24
5.9 Introductie en begeleiding	24

5.10 Taakbeleid	25
5.11 Collegiale consultatie	25
5.12 Klassenbezoek	25
5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	25
5.14 Het bekwaamheidsdossier	25
5.15 Functioneringsgesprekken	26
5.16 Professionalisering	26
5.17 Verzuimbeleid	27
5.18 Mobiliteitsbeleid	27
<b>6 Organisatiebeleid</b>	<b>28</b>
6.1 Organisatiestructuur	28
6.2 Groeperingsvormen	28
6.3 Het schoolklimaat	28
6.4 Veiligheid	28
6.5 Arbobeleid	30
6.6 Interne communicatie	30
6.7 Samenwerking	31
6.8 Contacten met ouders	31
6.9 Overgang PO-VO	32
6.10 Privacybeleid	32
6.11 Voor- en vroegschoolse educatie	33
6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	33
<b>7 Financieel beleid</b>	<b>34</b>
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	34
7.2 Externe geldstromen	34
7.3 Interne geldstromen	34
7.4 Sponsoring	34
7.5 Begrotingen	34
<b>8 Zorg voor kwaliteit</b>	<b>36</b>
8.1 Kwaliteitszorg	36
8.2 Kwaliteitscultuur	36
8.3 Verantwoording en dialoog	37
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	37
8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	37
8.6 Wet- en regelgeving	37
8.7 Inspectiebezoeken	38
8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie	38
8.9 Vragenlijst Leraren	38
8.10 Evaluatieplan 2019-2023	38
<b>9 Strategisch beleid</b>	<b>41</b>
9.1 Strategisch beleid	41
<b>10 Aandachtspunten 2019-2023</b>	<b>42</b>
<b>11 Meerjarenplanning 2019-2020</b>	<b>45</b>
<b>12 Meerjarenplanning 2020-2021</b>	<b>46</b>
<b>13 Meerjarenplanning 2021-2022</b>	<b>47</b>
<b>14 Meerjarenplanning 2022-2023</b>	<b>48</b>

<b>15 Formulier "Instemming met schoolplan"</b>	<b>49</b>
<b>16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"</b>	<b>50</b>

# 1 Inleiding

## 1.1 Voorwoord

Ons schoolplan 2019-2023 heeft als titel gekregen: **Leren doen we samen**. Hierin worden de plannen en doelstellingen voor de komende planperiode uiteen gezet. Dit schoolplan is tot stand gekomen na een intensieve dialoog tussen team en Medezeggenschapsraad. In dit plan geeft de school de plannen en doelstellingen voor de komende vier jaar weer. Een aantal strategische keuzes die zijn gemaakt op organisatieniveau worden doorvertaald naar schoolniveau. Het schoolplan zal worden omgezet naar jaarplannen die jaarlijks worden geëvalueerd.

## 1.2 Doelen en functie

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

## 1.3 Procedures

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

## 1.4 Verwijzingen

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen. De bijlagen zijn opgenomen in de paragrafen waarbij ze horen en hebben we verzameld in een groslijst (bijlage bij het schoolplan).

## 2 Schoolbeschrijving

### 2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Elan Onderwijsgroep
Algemeen directeur:	Dhr. M. Vrolijk
Adres + nummer:	Pyter Jurjensstrjitte 8
Postcode + plaats:	9051 BS Stiens
Telefoonnummer:	058 2539580
E-mail adres:	info@elanowg.nl
Website adres:	www.elanonderwijsgroep.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Sws De Fierljepper
Directeur:	A.P. Riem
Adres + nummer.:	M. Beckstraat 65
Postcode + plaats:	9077 SR Vrouwenparochie
Telefoonnummer:	0518 401682
E-mail adres:	defierljepper@elanowg.nl
Website adres:	www.defierljepper.nl

### 2.2 Kenmerken van het personeel

Het team bestaat uit:

- 1 directeur
- 1 intern begeleider
- 1 voltijd groepsleerkracht
- 4 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 1 onderwijsassistent

Van de 10 medewerkers zijn er 9 vrouw en 1 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2019).

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		2	
Tussen 50 en 60 jaar			1
Tussen 40 en 50 jaar	2	1	
Tussen 30 en 40 jaar		1	1
Tussen 20 en 30 jaar		1	
Jonger dan 20 jaar			
<b>Totaal</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>2</b>

Onze school heeft ervaren leraren; we benutten hen voor de begeleiding van de wat jongere leraren.

### 2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 68 leerlingen uit de dorpen Vrouwenparochie en Oude Leije. Het leerlingenaantal is de laatste jaren afgenomen. In 2012 is er vanuit de christelijke school en de openbare school dan ook voor gekozen om samen te gaan. Er zijn weinig leerlingen met een leerlinggewicht. De school heeft in januari 2019 een grondige analyse van de leerlingenpopulatie uitgevoerd (zie bijlage), waaruit blijkt dat deze veel complexer is dan het percentage gewogen leerlingen doet vermoeden. De door het Centraal bureau voor de statistiek (CBS) berekende schoolweging bevestigt dit beeld.

De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, hebben we beschreven in het document Leerlingenkenmerken (zie bijlage). In dit document staan de kenmerken per groep beschreven en de consequenties voor de groepen en de school. Wij hebben op grond van de kenmerken van de leerlingen extra aandacht voor het taal-leesonderwijs.

### **Bijlagen**

1. Populatieonderzoek 2019
2. Leerlingenkenmerken

### **2.4 Kenmerken van de ouders**

Onze school staat in het kleine dorp Vrouwenparochie en valt onder de gemeente Waadhoeke. Het dorp heeft een daling in het inwonertal gehad van 718 (2014) naar 530 (2017).

Het opleidingsniveau van de ouders is door de inschrijvingsformulieren bij ons bekend. De kengetallen laten zien dat het gemiddelde inkomen fors lager ligt dan het landelijk gemiddelde, in verhouding heeft 50% van de ouderpopulatie een laag inkomen en 11% een hoog inkomen (zie ook de bijlage bij: Kenmerken van de leerlingen). Een opvallend kenmerk van de ouders is het lage percentage leerlingen met gescheiden ouders: 10%. Er wonen 240 huishoudens in het dorp, waarvan 55 huishoudens met kinderen tussen de 0-25 jaar. Het dorp kent weinig tot geen faciliteiten maar heeft een actief verenigingsleven.

### 3 Grote ontwikkeldoelen

#### 3.1 Grote ontwikkeldoelen

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

Streefbeelden	
1.	Op onze school stemmen we de instructie en de lessen af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen.
2.	Op onze school is de planmatige differentiatie zichtbaar in de praktijk.
3.	Op onze school stimuleren we de zelfstandigheid en zelfverantwoordelijkheid van de leerlingen.
4.	Op onze school werken we aan burgerschapsvorming.
5.	Op onze school werken we met de externe partners samen aan een doorgaande ontwikkelingslijn van onze leerlingen.

#### 3.2 Grote ontwikkeldoelen op organisatieniveau: de school heeft betekenis voor de omgeving waarin zij staat

Voor de komende vier jaar heeft het bestuur van Elan Onderwijsgroep eveneens een aantal grote ontwikkeldoelen (streefbeelden) vastgesteld. Ook deze ontwikkeldoelen (streefbeelden) vormen de focus voor ons handelen in de jaren 2019-2023.

##### De school heeft betekenis voor de omgeving waarin zij staat

Elke school binnen Elan Onderwijsgroep heeft zijn eigen profiel en heeft zijn eigen uitdagingen. Dit komt door een diversiteit aan ouders/verzorgers in onze achterban en doordat de scholen in verschillende kernen of dorpen staan. Wij vinden het belangrijk dat elke school zich bewust is van de omgeving waarin zij staat en dat zij verbinding aangaat met die omgeving. De manier waarop dit gebeurt is verschillend en is op geen enkele school gelijk. De school maakt onderdeel uit van een groter geheel en we vinden het belangrijk dit ook aan onze kinderen mee te geven.

*Hierbij denken wij in het bijzonder aan:*

1. De scholen werken gericht samen met ketenpartners als de gebiedsteams of dorpentteams, dorpsbelang, buurtsportcoaches en kinderopvang om een zo breed en goed mogelijk onderwijsaanbod te realiseren waarin naast gerichte zorg die geboden wordt aan kinderen en ouders/verzorgers veel aandacht is voor culturele en naschoolse activiteiten. Daar waar mogelijk worden activiteiten centraal gecoördineerd en aangeboden via de scholen als naschoolse activiteit.
2. Ouders/verzorgers zijn voor ons een onmisbare schakel tussen school en thuis. Ouderbetrokkenheid wordt om die reden gestimuleerd, zodat zij één geheel vormen met de school in de gemeenschap waarin de scholen staan.
3. Ondernemerschap door de school wordt gestimuleerd doordat expertise uit de omgeving van de school ook wordt ingezet om invulling te geven aan de maatschappelijke opdracht die de school heeft.

#### 3.3 Grote ontwikkeldoelen op organisatieniveau: Onderwijskwaliteit

De scholen zijn gericht op het geven van kwalitatief en hoogwaardig onderwijs. Voor ons betekent dit dat er niet alleen aandacht is voor de toetsen die worden afgenomen, maar ook dat een kind zich veilig en op zijn of haar gemak voelt op de school waar het kind les ontvangt.

De normen die door de inspectie worden gesteld zijn voor ons niet voldoende. We willen graag dat de scholen streven naar hogere opbrengsten om daarmee het maximale uit de kinderen te halen. Niet om streberig te zijn, maar wel om kinderen maximaal tot ontwikkeling te brengen. De scholen geven elk met hun eigen onderwijskundig concept, invulling aan deze opdracht.

Kinderen komen tot ontwikkeling wanneer zij zich veilig voelen. Dit thema staat dan ook hoog op de agenda van Elan Onderwijsgroep en haar scholen. Jaarlijks wordt de veiligheid van de kinderen gemeten in een vragenlijst die wordt



afgenomen. Ook zijn de kinderen bekend met de veiligheidspersoon binnen de school en worden alle medewerkers geschoold om de functie van veiligheidscoördinator te kunnen vervullen.

*Dit doen we door de volgende punten op te pakken:*

1. Alle scholen binnen Elan Onderwijsgroep bieden aan de basis minimaal die kwaliteit die door de Inspectie als voldoende wordt beoordeeld. De volgende indicatoren krijgen hierbij de eerste prioriteit: Didactisch Handelen, Zicht op Ontwikkeling, Verantwoording & Dialoog.
2. We maken een keuze voor een digitaal platform om zowel de onderwijskwaliteit als de financiën inzichtelijk te maken in één systeem. Hierbij vinden we het belangrijk dat de gegevens actueel en inzichtelijk zijn voor medewerkers van het bestuursbureau en leidinggevenden in de organisatie.
3. Met elkaar voeren we een gerichte dialoog over wat wij onder onderwijskwaliteit verstaan. Deze gesprekken vinden binnen alle geledingen en lagen van de organisatie plaats: binnen de Raad van Toezicht, de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad, het directieberaad en in de scholen.
4. We vinden het vanzelfsprekend dat we leren van en met elkaar. Hiervoor maken we gebruik van verschillende instrumenten. Tweejaarlijks worden er tevredenheidsonderzoeken afgenomen onder leerlingen, personeel en ouders/verzorgers. Ook neemt elke school om de twee jaar een audit af die gebruikt wordt om de school verder te ontwikkelen op die punten die nodig zijn.
5. Resultaten die scholen halen worden besproken in het directieberaad. We willen leren van en met elkaar en daar waar noodzakelijk elkaar ondersteunen om tot betere resultaten te komen.
6. De thema's een veilige school en burgerschap worden in deze planperiode centraal opgepakt voor alle scholen. Elke school heeft een geschoolde (sociale) veiligheidscoördinator die participeert in een lerend netwerk. De scholen geven betekenis aan het thema burgerschap in de omgeving waarin zij staan.
7. Elke school meet de kwaliteit van het onderwijs door de inzet van het instrument Werken met Kwaliteitskaarten in het Primair Onderwijs (WMKPO). In de cyclus van vier jaar worden alle kaarten op elke school afgenomen.
8. ICT neemt in onze organisatie een onmisbare plek in. Door de inzet van een digitale lesmethode (bijvoorbeeld SNAPPET) op de scholen, tablets voor de leerlingen, up-to-date hard- en software wordt de onderwijskwaliteit verhoogd. Op organisatieniveau worden investeringen gedaan om op deze manier scholen te faciliteren om de kwaliteit van het onderwijs in elke groep te verhogen.

Onderwijskwaliteit kan niet zonder gekwalificeerd personeel. Wat dit voor ons betekent wordt hieronder beschreven.

### **3.4 Grote ontwikkeldoelen op organisatieniveau: Personeel**

Wij vinden de kwaliteit van onze medewerkers van doorslaggevend belang in relatie tot de kwaliteit van een school. We beschouwen de schoolleiders (directeuren) als de leraren van hun team: ze geven leiding aan de schoolontwikkeling, maar ook aan het leren van de leraren. Vanzelfsprekend zorgen de directeuren (geregistreerde schoolleiders) in de eerste plaats voor hun eigen professionele ontwikkeling. Daarnaast ontwikkelen zij op hun school een professionele cultuur die borgt dat de leraren met en van elkaar leren.

Een kernwoord daarbij is eigenaarschap: ze maken de leraren zo veel mogelijk medeverantwoordelijk voor de schoolontwikkeling en de eigen professionele ontwikkeling. Voor wat betreft het laatste aspect: de schoolleiders zorgen ervoor, dat ze de leraren uitdagen en stimuleren om zich passend te ontwikkelen. Passend betekent: passend bij de fase van ontwikkeling van de leraar. Daarbij maken ze onderscheid tussen startbekwame, basisbekwame en vakbekwame leraren. Voor (de resultaten van) de leerlingen is het van belang, dat de leraren up to date zijn, dat ze beschikken over actuele kennis en vaardigheden om het leren van de leerlingen te optimaliseren. We verwachten van de (geregistreerde) leraren, dat ze werk maken van hun eigen professionele ontwikkeling (POP) en dat ze deze ontwikkeling bespreken in de diverse gesprekken met de schoolleiding. We willen een cultuur creëren waarin talentontwikkeling van excellente medewerkers gewaardeerd, gestimuleerd en benut wordt.

Naast de schoolleiding en de leraren onderscheiden we "overig personeel". Voor vrijwel iedere functie (of taak) beschikt onze stichting over een taak- of functiebeschrijving. Ook aan deze categorie personeel worden hoge kwaliteitseisen gesteld. Immers: gezamenlijk werken we aan het ontwikkelen van leerlingen.

#### ***Onze doelen voor de komende jaren:***

1. Op organisatieniveau is gekozen om de gesprekkencyclus in te richten aan de hand van het instrument Coo7. Dit instrument biedt de mogelijkheid aan elke medewerker om zijn of haar bekwaamheid in bij te houden. Ook wordt de gesprekkencyclus opgezet aan de hand van een klok waarbij zowel de leidinggevende als de medewerker acties uitvoert, zoals lesobservaties, het voeren van waarderingsgesprekken en het bijhouden van een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) door de medewerker.
2. Van elke medewerker wordt verwacht dat hij of zij zich ontwikkelt. Hiervoor worden scholingsmogelijkheden

geboden op zowel team als individueel niveau. Ook wordt het leren van en met elkaar gestimuleerd door participatie in netwerken of door de inzet van collegiale consultaties. Ook wordt de mogelijkheid van studiereizen geboden om daarmee te werken aan de eigen ontwikkelingen ten behoeve van de organisatie.

3. Scholing vinden wij belangrijk. In het bijzonder wordt scholing en ondersteuning aangeboden op de onderdelen Vensters PO, vergroten van vaardigheden op het analyseren van gegevens, (samen)werken in een digitale omgeving (bijvoorbeeld SharePoint, SNAPPET, Prowise) en hoe invulling gegeven kan worden aan de leerlijn Wetenschap en Techniek.
4. Voor alle medewerkers is gerichte ondersteuning mogelijk als dit noodzakelijk is. In het bijzonder krijgen nieuwe medewerkers begeleiding vanuit de school of vanuit de organisatie om zo goed mogelijk te starten. Startende leerkrachten krijgen gedurende 3 jaar, of zoveel als noodzakelijk is, begeleiding van een (interne) coach om zich te ontwikkelen van een start naar basis bekwame leerkracht.
5. Op zowel organisatie- als schoolniveau wordt gesproken over de professionele ruimte van de leerkracht (Professioneel Statuut), werkdruk die wordt ervaren en (preventie) ziekteverzuim.
6. Het onderwijs ontwikkelt zich in een snel tempo. Dit betekent dat de behoefte kan ontstaan aan nieuwe functies zoals een kindercoach, onderwijs ondersteunend personeel (OOP) die niet altijd op alle scholen standaard in de formatie zijn opgenomen. Deze planperiode zal het functiebouwwerk opnieuw worden ingericht en zal worden gekeken welke aanvullende functies noodzakelijk zijn om het onderwijs te verbeteren.

### 3.5 Grote ontwikkeldoelen op organisatieniveau: Passend Onderwijs

Elke school biedt een passend onderwijsaanbod aan de kinderen die zijn aangemeld op de school. We merken steeds vaker dat problemen die zich in de thuissituatie kunnen voordoen, ook de school in komen. De complexiteit van de zorgvraag is de laatste jaren in een versneld tempo toegenomen, waardoor de preventieve zorg in de scholen van groot belang is. Natuurlijk willen we graag zo goed mogelijk passend onderwijs verzorgen op de scholen. Dit zou inhouden dat we alle kinderen van onderwijs kunnen voorzien op een school. Om deze vraag te kunnen beantwoorden heeft elke school een School Ondersteuningsprofiel (SOP) opgesteld waarin zij de grenzen van de zorg van de school aangeven. Dit SOP vormt een belangrijke basis om te kijken of het onderwijs dat wordt gegeven passend is voor ieder kind. Wanneer het nodig is wordt extra expertise ingezet om tegemoet te komen aan de zorgvraag van de leerling(en).

*Om dit te bereiken gaan we aan de slag met de volgende punten.*

1. Er wordt een onderzoek gestart naar de besteding van de middelen rondom Passend Onderwijs. Dit onderzoek richt zich op de vraag hoe de middelen van Passend Onderwijs zó kunnen worden ingezet dat deze maximaal ten goede komen aan onze leerlingen. De uitkomsten zullen mede bepalend zijn op de keuzes die worden gemaakt.
2. Gerichte aandacht zal er zijn voor de eerste zorgbehoefte van de leerlingen. Passend Onderwijs betekent dat gekeken wordt naar de leerling in zowel de school- als thuisomgeving. Hierbij is vroegtijdige signalering van een eventuele zorgbehoefte cruciaal. Scholen worden hierbij ondersteund door expertise die in de organisatie aanwezig is, zoals extra handen in de klas, de mogelijkheid voor observaties in de klas door een leer- of gedragsspecialist, door onderzoek door specialisten, door de inzet van (kinder)coaches, orthopedagogen en school maatschappelijk werkers. Gekeken zal worden of deze specialismen van buiten de organisatie moeten worden ingehuurd, of dat het wenselijk is deze functies in eigen dienst te hebben.
3. Alle scholen binnen Elan Onderwijsgroep hebben een up-to-date School Ondersteuningsprofiel (SOP) waarin de grenzen van de zorg staan verwoord die zij aan hun leerlingen kunnen geven.
4. Thema's rondom Passend Onderwijs worden breed besproken binnen alle geledingen van de organisatie, om daarmee in te kunnen spelen op (nieuwe) ontwikkelingen en daarop gerichte (beleids)keuzes te kunnen afstemmen.
5. Nadrukkelijk wordt de samenwerking gezocht met de gebiedsteams of dorpentteams vanuit de gemeenten om ondersteuning richting de kinderen te kunnen geven in voorkomende situaties. Elke school kent hierbij de route die kan worden gelopen als (extra) ondersteuning noodzakelijk is.

## 4 Onderwijskundig beleid

### 4.1 De missie van de school

#### Missie-kern

Onze school is een reguliere basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar, ontstaan uit een samenwerking tussen het openbaar en christelijk basisonderwijs in Vrouwenparochie. De school staat midden in het dorp en kent rond de 530 inwoners. Kinderen uit Vrouwenparochie en het naastgelegen dorp Oude Leije bezoeken de school. Beide dorpen hebben weinig tot geen faciliteiten maar wel een actief verenigingsleven. De school neemt daarom een belangrijke en centrale plek in, het houdt het dorp levendig. Onze school staat open voor alle leerlingen die aangemeld worden, tenzij het schoolondersteuningsprofiel verheldert dat wij een kind de juiste ondersteuning/het juiste onderwijs niet kunnen bieden. Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem, met veel aandacht voor het individuele kind. Het is ons doel om leerlingen zowel cognitief als sociaal te ontwikkelen, zodat ze op een goede wijze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Gelet op het eerste vinden we met name de vakken taal en rekenen van belang. Gezien het tweede besteden we veel aandacht aan het stimuleren van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers. Naast kennisoverdracht en de sociaal emotionele ontwikkeling besteden we ook aandacht aan de lichamelijke ontwikkeling, gezonde voeding, culturele en creatieve vorming.

**Onze slogan is: respectvol samen groeien** - *waar een kleine school groot in is.*

**Respectvol:** ieder kind is bijzonder, daarom helpen we elkaar en zijn verantwoordelijk voor elkaar.

**Samen** : samen kun je zoveel meer bereiken, dus we werken samen en hebben elkaar nodig.

**Groeien** : door groepsdynamisch en modern onderwijs kunnen we ons ontwikkelen en ontplooiën.

Onze kernwaarden zijn:

- Op onze school heerst een professionele cultuur.
- Op onze school is rust en veiligheid.
- Op onze school hebben we oog voor het individuele kind.
- Op onze school werken we samen met ouders/verzorgers.

#### Waar zijn we trots op

Onze school wil in eerste instantie de basiskwaliteit leveren (zie het Onderzoekskader 2017). Kort gezegd is onze missie het geven van goed onderwijs. We werken daarnaast ook aan eigen kwaliteitsaspecten. Het meest trots zijn we op:

- Het werken met groepsdynamisch onderwijs.
- Het werken met de nieuwe leerlingenraad.
- Onze deelname aan sportactiviteiten/gezonde levensstijl.

### 4.2 De visies van de school

#### Visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, beide facetten zijn onafscheidelijk met elkaar verbonden. Van belang hierbij is het oog hebben voor ieder kind, een open houding hebben, wederzijds respect tonen en een goede relatie opbouwen waarin het kind zich gekend voelt. Vanuit een goed welbevinden kunnen kinderen zich beter ontplooiën, welke een positief effect heeft op het zelfvertrouwen. Belangrijke pedagogische elementen zijn voor ons: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven: de leerlingen betrekken bij de instructies (doelgericht en activerend),
- een kwaliteitsvolle instructie verzorgen (a.d.h.v. een model - o.a. EDI),
- planmatig gebruik van aangepaste vormen van instructies,
- onderwijs op maat geven: differentiëren en afstemmen,
- gevarieerde werkvormen hanteren (coöperatieve werkvormen),
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken en de zelfverantwoordelijkheid bevorderen.

#### Visie op leren

Onze school biedt leerlingen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie en kinderen mogen de lesstof op een eigen manier verwerken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of

met anderen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt er een verlengde instructie gegeven. We werken met tafelblokjes waarbij leerlingen (vrijwillig of aangestuurd door de leerkracht) kunnen aangeven of ze de instructie volgen, zelfstandig willen werken (waarbij ze wel/niet gestoord mogen worden), een vraag hebben of ze samenwerken met een ander. Leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, krijgen begeleiding aan de instructietafel. Voor kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte heeft de school een zorgstructuur, waarbij planmatig wordt gewerkt.

### **Visie op persoonlijke ontwikkeling**

Onze school hecht veel waarde aan de ontwikkeling van de sociaal emotionele ontwikkeling, de socialisatie en de subjectivering van onze leerlingen. We werken daarom met groepsdynamisch onderwijs waarbij we gebruik maken van het bespreken van onderwerpen in de sociokring, het dagelijks invullen van de oké-thermometer en beloningssystemen die gericht zijn op positieve feedback. Ook geven we burgerschapsvorming op een doeltreffende manier vorm, omdat school een belangrijke rol speelt in het verbinden van kinderen met onze samenleving.

### **Visie 21st century skills**

Wij willen leerlingen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor ze optimaal kunnen functioneren in de 21ste eeuw. We onderschrijven in de eerste plaats het belang van een kennissamenleving en gaan ervan uit dat kennis altijd en overal voorhanden is. Daarnaast beseffen we dat het in de kennissamenleving ook gaat om kenniscreatie en innovatie. In de derde plaats is het een feit dat de ontwikkeling van digitale middelen en media een steeds grotere speelt in onze toekomstige samenleving. Onze leerlingen zullen hierop moeten worden voorbereid en in worden begeleid. Op onze school besteden we daarom gericht aandacht aan de 21st century skills:

- samenwerking en communicatie
- presentatie
- kennisconstructie
- ICT gebruik
- probleemoplossend denken en creativiteit
- planmatig werken

De gerichtheid van onze school op de 21st century skills heeft grote gevolgen voor de deskundigheid van de leraren, voor ons aanbod, voor onze middelen en onze organisatie (didactiek en klassenmanagement. Het laatste aspect vraagt ook om een doordenking van de rol van de leraar, de rol van de leerling en de rol van de ouders/verzorgers.

### **Visie op identiteit**

Onze school is een samenwerkingschool basisschool tussen het openbaar en het christelijk onderwijs. We vinden het belangrijk dat onze kinderen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen en daarom besteden we expliciet aandacht aan geestelijke stromingen en aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing. Wekelijks krijgen de leerlingen lessen humanistisch of geestelijk vormingsonderwijs door vakdocenten. De keuze voor een van de twee gebieden wordt gemaakt door de ouders/verzorgers van de betreffende leerlingen en kan jaarlijks worden aangepast. Leerkrachten geven ook wekelijks een les gericht op het humanistisch of geestelijk vormingsonderwijs aan de hand van een methode. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is ook verweven in het onderwijs.

## **4.3 Levensbeschouwelijke identiteit**

Onze school is een samenwerkingschool basisschool tussen het openbaar en het christelijk onderwijs. We vinden het belangrijk dat onze kinderen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen en daarom besteden we expliciet aandacht aan geestelijke stromingen en aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing. We zien een sterke relatie zien tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving – ontwikkeling sociale vaardigheden) en actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk, dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We besteden expliciet aandacht aan humanistisch en geestelijke vormingsonderwijs
2.	We besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving)
3.	We besteden gericht aandacht aan actief burgerschap
4.	Op school besteden we aandacht aan religieuze feesten

#### 4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen. De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps(leerling) bespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen
2.	We werken volgens de principes van het GDO (groepsdynamisch onderwijs)
3.	Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling
4.	We werken op groeps- en schoolniveau met de oke-thermometer
5.	In alle groepen wordt actief gewerkt met het sociobord en de sociokring

#### Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

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

Aandachtspunt	Prioriteit
Heroverwegen Kanvas LVS sociaal emotionele ontwikkeling	laag
Invoeren van het beloningshuis in alle groepen	gemiddeld
Werken met het beloningsbord	hoog
Werken met de Oke-thermometer op schoolniveau	hoog

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

We dragen daarom als school bij aan de ontwikkeling van onze leerlingen tot:

- fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf,

- de medemens en de omgeving;
- personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden;
- mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking;
- personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).

We richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

### Beoordeling

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

#### 4.6 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. We gebruiken daarbij de drie domeinen van Biesta: kwalificatie, socialisatie en subjectivering. Daartoe beiden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken en interesses van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. Onze school biedt een onderwijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen
2.	Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen
3.	Ons aanbod richt zich op kwalificatie, socialisatie en subjectivering.
4.	Ons aanbod richt zich op actief burgerschap
5.	Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie
6.	Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
Borging van de nieuwe methoden voor: Taal, Engelse, VLL, Schrijven en Fries (geïmplementeerd 2018-2019)	gemiddeld
Heroriëntatie werken vanuit doelen voor spelling. en rekenen.	gemiddeld
Heroriëntatie werken vanuit SLO-doelen kleuters.	gemiddeld

#### 4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. Gelet op de kerndoelen, gaan we ervan uit, dat de methodes die we gebruiken dekkend zijn voor de kerndoelen. We gebruiken de methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden (opplussen). Daardoor borgen we dat we de kerndoelen ook daadwerkelijk behalen. Hetzelfde geldt voor de referentieniveaus. Ons uitgangspunt is, dat we de referentieniveaus realiseren door het gebruik van onderstaande methodes en gevalideerde toetsen (Cito).

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Onderbouwd	Cito Taal voor kleuters gr. 2	
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen gr.3	
	Taal op maat	Methodetoetsen gr. 3 t/m 8 Cito Taalverzorging gr. 6 t/m 8	
Technisch lezen	Veilig leren lezen	Cito DMT gr. 3 t/m 8 Cito AVI gr. 3 en 4	
Begrijpend lezen	Lezen in beeld	Methodetoetsen gr. 4 t/m 8 Cito Begrijpend lezen 4 t/m 8 Dia eindtoets gr. 8	X
	Beter bij Lezen		
Spelling	Spelling op maat	Methodetoetsen gr. 3 t/m 8 Cito Spelling gr. 3 t/m 8 Dia eindtoets gr. 8	
Schrijven	Pennenstreken	-	
Engels	Groove me	Methodegebonden toetsen gr. 6 t/m 8	
Rekenen	Onderbouwd	Cito Rekenen voor kleuters gr. 2	
	Alles telt	Methodetoetsen gr. 3 t/m 8 Cito en Rekenen en Wiskunde gr. 3 t/m 8 Dia eindtoets	
Geschiedenis	Brandaan	Methodegebonden toetsen	
Aardrijkskunde	Meander	Methodegebonden toetsen	
Natuuronderwijs en Techniek	Naut	Methodegebonden toetsen	
Verkeer	Klaar over	Methodegebonden toetsen	
Fries	Spoar 8	Methodetoetsen	
Tekenen/Handvaardigheid/Muziek	Geen	-	X
Bewegingsonderwijs	Basislessen	-	
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Groepsdynamisch onderwijs	Kanvas	
Godsdienst	Trefwoord	Methodegebonden toetsen	

### Beoordeling

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

Aandachtspunt	Prioriteit
Oriëntatie op methode voor begrijpend lezen.	gemiddeld
Oriëntatie op methode voor aardrijkskunde, biologie en geschiedenis (afgeschreven schooljaar 2021-2022).	gemiddeld
Oriëntatie op LOVS sociaal emotionele ontwikkeling.	gemiddeld

### 4.8 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt op basis van de leerlingenpopulatie-veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld

om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het begin. e hebben we contact met voorschoolse voorzieningen. Op basis van informatie kunnen de leraren direct aan de slag met kinderen met een taalachterstand. Daar waar nodig [als de LOVS-gegevens daar aanleiding voor geven] zetten we extra taal(lees)onderwijs op het rooster. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(les)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren). De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- Er is samenwerking met peuteropvang/VVE (in onze school), kinderdagverblijf, ambulante begeleiders vanuit Kentali en het Steunpunt SO Friesland.
- We werken samen met de bibliotheek en hebben deze ook in de school.
- We hebben een Taalcoördinator binnen de school.
- We werken met een taalbeleidsplan.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een taalbeleidsplan
2.	Onze school beschikt over een taalcoördinator.

#### Beoordeling

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

Aandachtspunt	Prioriteit
Structurele aandacht besteden aan woordenschatonderwijs	gemiddeld
Actualiseren van het taalbeleidsplan	hoog
Scholing van de taalcoördinator.	hoog

#### 4.9 Rekenen en wiskunde

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

#### Beoordeling

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

#### 4.10 Didactisch handelen

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



Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor goed opgebouwde lessen.
2.	De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
3.	De leraren geven directe instructie
4.	De leerlingen werken zelfstandig samen
5.	De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
6.	De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
7.	De leraren variëren de onderwijstijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften
8.	De leraren zorgen voor betrokkenheid

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	2,54

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren stemmen de instructies af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
De leraren stemmen de opdrachten af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
Structureel lesgeven conform het model Effectieve Directe Instructie	hoog
Implementeren planmatig registreren mbt het onderwijsaanbod	hoog
Meerdere oplossingsstrategieën aan bod laten komen	gemiddeld
Zorgen voor stof- en tempodifferentiatie	gemiddeld
Zorgen voor taakgerichtheid	gemiddeld
Inplannen van vaste looproutes	gemiddeld
Geven van feedup, feedback en feedforward	hoog

### 4.11 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

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

### Beoordeling

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

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen.	gemiddeld
De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken.	gemiddeld
De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie).	gemiddeld
De taken bevatten keuze-opdrachten.	gemiddeld
De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen	gemiddeld
De taken bevatten keuze-opdrachten.	gemiddeld

#### 4.12 Klassenmanagement

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2.	De leraren hanteren heldere regels en routines
3.	De leraren voorkomen probleemgedrag

#### Beoordeling

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

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren zorgen ervoor dat de lesactiviteiten nog beter afgestemd zijn	gemiddeld

#### 4.13 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LVS van Cito (cognitieve ontwikkeling) en het LVS Kanvas (sociale ontwikkeling). Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In het zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven. Naast het zorgplan beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt. We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (4x per jaar, waarvan 2x na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (basis-meer-weer) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord.

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

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
Meer betrekken van leerlingen en ouders bij de extra ondersteuning.	laag

### 4.14 Afstemming

#### 4.15 Extra ondersteuning

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

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

### Beoordeling

De ambities worden een keer per jaar beoordeeld via een meting van de basiskwaliteit.

Aandachtspunt	Prioriteit
In het SOP aangeven wanneer een leerling een OPP krijgt.	laag
De betreffende leerling betrekken bij de evaluaties van het OPP.	laag

#### 4.16 Talentontwikkeling

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

Aandachtspunt	Prioriteit
Beleid ontwikkelen m.b.t. de zogenaamde 21st century skills	gemiddeld
Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen	gemiddeld

#### 4.17 Passend onderwijs

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

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

#### Beoordeling

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

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

Aandachtspunt	Prioriteit
Ouders meer inzicht bieden in de essentie van het SOP.	laag

#### 4.18 Opbrengstgericht werken

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

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

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten
2.	We beschikken over schoolnormen voor de sociale resultaten
3.	De analyse van de toetsresultaten is normgerelateerd
4.	De analyse van de toetsresultaten richt zich met name op de aanpassing van het lesgedrag van de leraren

### Beoordeling

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

Aandachtspunt	Prioriteit
De analyse van de toetsresultaten kan zich meer richten op het lesgedrag van leraren.	gemiddeld

## 5 Personeelsbeleid

### 5.1 Integraal Personeelsbeleid

Wij vinden de kwaliteit van onze medewerkers van doorslaggevend belang in relatie tot de kwaliteit van een school. We beschouwen de schoolleiders (directeuren) als de leraren van hun team: ze geven leiding aan de schoolontwikkeling, maar ook aan het leren van de leraren. Vanzelfsprekend zorgen de directeuren (geregistreerde schoolleiders) in de eerste plaats voor hun eigen professionele ontwikkeling. Daarnaast ontwikkelen zij op hun school een professionele cultuur die borgt dat de leraren met en van elkaar leren.

Een kernwoord daarbij is eigenaarschap: ze maken de leraren zo veel mogelijk medeverantwoordelijk voor de schoolontwikkeling en de eigen professionele ontwikkeling. Voor wat betreft het laatste aspect: de schoolleiders zorgen ervoor, dat ze de leraren uitdagen en stimuleren om zich passend te ontwikkelen. Passend betekent: passend bij de fase van ontwikkeling van de leraar. Daarbij maken ze onderscheid tussen startbekwame, basisbekwame en vakbekwame leraren. Voor (de resultaten van) de leerlingen is het van belang, dat de leraren up to date zijn, dat ze beschikken over actuele kennis en vaardigheden om het leren van de leerlingen te optimaliseren. We verwachten van de (geregistreerde) leraren, dat ze werk maken van hun eigen professionele ontwikkeling (POP) en dat ze deze ontwikkeling bespreken in de diverse gesprekken met de schoolleiding. We willen een cultuur creëren waarin talentontwikkeling van excellente medewerkers gewaardeerd, gestimuleerd en benut wordt.

Naast de schoolleiding en de leraren onderscheiden we "overig personeel". Voor vrijwel iedere functie (of taak) beschikt onze stichting over een taak- of functiebeschrijving. Ook aan deze categorie personeel worden hoge kwaliteitseisen gesteld. Immers: gezamenlijk werken we aan het ontwikkelen van leerlingen.

#### Een medewerker van Elan Onderwijsgroep:

- hanteert de beroepsstandaarden met betrekking tot de competenties en vakkennis en ontwikkelt zich continu;
- weet pedagogisch een goed klimaat te creëren;
- stemt pedagogisch en didactisch handelen af op het onderwijsconcept van de school en de onderwijsbehoeften van de kinderen;
- heeft realistische verwachtingen van de kinderen;
- stelt talentontwikkeling van kinderen als doel;
- bevordert de zelfstandigheid van de kinderen;
- werkt vanuit een analyserende en onderzoekende houding.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We gebruiken Coo7 als gevalideerd observatie-instrument
2.	We beschikken over een functionerende gesprekencyclus

#### Beoordeling

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

Aandachtspunt	Prioriteit
Iedere leerkracht heeft een POP.	gemiddeld

### 5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Het is uitgesloten dat een leraar op onze school werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders.

Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld (zie hoofdstuk Personeelsbeleid). De school legt jaarlijks verantwoording af in het jaarverslag over de gevolgde scholing en bespreekt de scholing van het nieuwe jaar binnen het team en met de MR van de school.

Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. Het instrument COO7 geeft ons inzicht in de mate van bekwaamheid van de leraar. In de gesprekencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister. Tenslotte werken alle betrokkenen met een bekwaamheidsdossier.

### 5.3 Organisatorische doelen

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

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2018-2019	Gewenste situatie 2022-2023
1	Aantal personeelsleden	8	8
2	Verhouding man/vrouw	1-7	2-6
3	LA-leraren	4	2
4	LB-leraren	4	6
5	Aantal IB'ers	1	2
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren	0	0
7	Opleiding schoolleider	1	1
8	ICT-specialisten	0	1
9	Onderwijsassistenten	1	1
10	Taalspecialisten	0	1
11	Gedragsspecialist	0	0
12	Specialist Wereldoriëntatie	0	1

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2019-2023) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken. Voor wat betreft de LB-leraren hebben we de wens om de volgende specialisaties te creëren: een specialist Wereldoriëntatie. Momenteel (2018) beschikken we over de vier LB-functies.

Aandachtspunt	Prioriteit
Aanzet geven voor het creëren van een LB-functie Taalspecialist.	hoog

### 5.4 De schoolleiding

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

#### Beoordeling

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

### 5.5 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2.	De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
3.	De leraren kunnen en willen met anderen samenwerken
4.	De leraren voeren genomen besluiten uit
5.	De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken

Aandachtspunt	Prioriteit
Stimuleren van de eigen ontwikkeling van leerkrachten.	hoog
Stimuleren van collegiale consultatie en een professionele leergemeenschap	hoog

### 5.6 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de IB-ers en de taalcoördinator klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd.

Typerend voor onze school is tevens, dat we leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen. En dat de leraren hun eigen ontwikkeling bijhouden in een portfolio (onderdeel van het bekwaamheidsdossier). De schoolleider is geregistreerd schoolleider.

Daarnaast participeren de leerkrachten in werkgroepen die gestalte geven aan de realisatie van de actiepunten zoals deze zijn opgenomen in het schoolplan en het jaarplan.

Aandachtspunt	Prioriteit
Stimuleren en continueren collegiale consultatie	gemiddeld
Gebruik van bekwaamheidsdossier	laag

### 5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomend onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel. Wij zijn een lerende organisatie waarin ook mensen die het vak nog moeten leren, ruimte krijgen om zich bij ons te ontwikkelen. Hierbij streven we naar een rijke leeromgeving waarin we oog hebben voor de ontwikkelvraagstukken van het individu in relatie tot de doelen die op organisatie- of schoolniveau worden gesteld.

### 5.8 Werving en selectie

De werving en selectie van nieuw personeel voor onze organisatie wordt aangestuurd vanuit het bestuur. Nieuwe medewerkers kunnen zich melden bij de organisatie, kunnen aangeven waar hun voorkeur ligt om eventueel te werken waarna, na een intake, gekeken wordt of de medewerker passend is bij de mogelijke vacatureruimte binnen onze organisatie.

### 5.9 Introductie en begeleiding

Wij hechten waarde aan de begeleiding van nieuwe medewerkers.

Nieuwe leraren krijgen een mentor en naast de uren duurzame inzetbaarheid een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie. De begeleider vanuit de organisatie voert gesprekken met de nieuwe medewerker waarbij zij zich ontwikkelen aan de hand van een POP dat zich richt op het beheersen van de opgestelde criteria.



Tegelijkertijd worden ook eisen gesteld aan de nieuwe medewerker. Zij dienen bereid te zijn om zich verder te scholen op onderdelen die voor de organisatie van belang zijn. Hierbij valt te denken aan scholing op het gebied van ICT of het halen van een bevoegdheid gymnastiek.

In overleg met de begeleider wordt bekeken wat een passend en werkend scholingsaanbod is voor de betreffende medewerker om zo goed als mogelijk te kunnen starten in de nieuwe functie.

### 5.10 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lesuren of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken. Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden.

Omdat we een kleine school hebben en alle taken vervuld moeten worden, zijn we alert op de taakbelasting. Waar mogelijk vragen we ouders voor extra ondersteuning voor overige taken.

### 5.11 Collegiale consultatie

Collega's komen bij elkaar in de klas om van elkaar te leren en elkaar feedback te geven. Ook wordt op deze manier gekeken of er een doorgaande lijn zichtbaar is van doelen en afspraken met betrekking tot teamscholingen. De schoolleider stelt een rooster op voor deze consultaties en faciliteert dit. Per jaar wordt beslist welk vakgebied/thema in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden. De consultaties worden gevoerd aan de hand van een kijkwizer if gemaakte afspraken.

Aandachtspunt	Prioriteit
Vastleggen van het beleid m.b.t. collegiale consultatie	gemiddeld

### 5.12 Klassenbezoek

De directie en de IB-er leggen jaarlijks (conform een opgesteld rooster) bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Daarbij gebruiken we het instrument COO7. Bij het klassenbezoek kan de kijkwizer gebruikt worden uit COO7. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatie-afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. De uitkomsten van de flitsbezoeken worden opgeslagen in het systeem van COO7. Daar waar nodig worden deze uitkomsten direct besproken met de betreffende leerkrachten.

Aandachtspunt	Prioriteit
Opstellen van een bezoekerrooster voor de groepsbezoeken	gemiddeld

### 5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

Persoonlijke ontwikkelplannen worden vorm gegeven aan de hand van de cyclus die voortkomt uit COO7. In deze cyclus is een tijds klok ingebouwd die richtinggevend is voor de handelingen die in het kader van het POP moeten worden gedaan. Centraal in de persoonlijke ontwikkelplannen is dat het eigenaarschap van ligt bij de werknemer en dat vanuit de werkgever zoveel als noodzakelijk ondersteuning wordt gegeven aan de betreffende medewerker om te komen tot leren.

### 5.14 Het bekwaamheidsdossier

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

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De missie en visie(s) van de school

- De competentieset
- De gescoorde competentielijstjes
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte prestatie-afspraken
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken)

In het portfolio verzamelt de werknemer 'bewijzen' voor zijn persoonlijke ontwikkeling.

Aandachtspunt	Prioriteit
Verder ontwikkelen van het portfolio	gemiddeld

### 5.15 Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker (met daarin de competenties) centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, mobiliteit en de mate van bekwaamheid (start-, basis- of vakbekwaam) van de leraar.

### 5.16 Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de 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 ambities (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 professionalisering.

*Gevolgde teamscholing 2015-2019*

Jaar	Thema	Uitgevoerd door
<b>2019-2020</b>	Didactisch handelen/GDO	Team
	Planmatige zorg	Team
	Taal-leesonderwijs	Taalcoördinator
<b>2020-2021</b>	Burgerschap	Team
	Talentontwikkeling/21e eeuwse vaardigheden	Team
<b>2021-2022</b>	Doorgaande lijn 2-12	Team
	Co-teaching	Team
<b>2022-2023</b>	Professionele ontwikkeling	Team
	Veiligheid	Veiligheidscoördinator

*Gevolgde persoonlijke scholing 2015-2019*

Thema	Organisatie	Aantal medewerkers
Taalleesonderwijs		1
Bewegingsonderwijs		1

#### Specifieke expertise van het team:

1. Beeldcoach
2. Specialist Taalleesonderwijs
3. Vakdocent gym

#### 5.17 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur en via de mail bij het stafbureau. Mocht vervanging noodzakelijk zijn, dan neemt de directeur van de school contact op met het centrale meldpunt voor de vervanging. Bij langdurig verzuim treedt de directeur op als case-manager voor de zieke medewerker, waarbij deze ondersteund wordt vanuit het stafbureau om de re-integratie van de zieke medewerker te bevorderen. Indien noodzakelijk zal de Arbo-arts worden ingeschakeld. Het advies van de Arbo-arts zal met de zieke medewerker worden besproken waarbij gekeken wordt op welke manier dit advies bijdraagt aan de re-integratie van de zieke medewerker. De werkgever wordt hierbij ondersteund door een externe Arbo organisatie die vooral aandacht heeft voor de wettelijke verplichtingen die de werkgever heeft in het kader van ziekte bij een individuele medewerker.

Centraal in deze begeleiding tijdens ziekte staan de gesprekken die worden gevoerd tussen de zieke medewerker en de directeur als zijnde case-manager.

#### 5.18 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door het bovenschools management. Eventuele mobiliteitswensen van een medewerker worden in februari geïventariseerd en besproken nadat op organisatieniveau het bestuursformatieplan is vastgesteld en op schoolniveau de eerste gesprekken rondom de formatie van het nieuwe schooljaar plaatsvinden.

## 6 Organisatiebeleid

### 6.1 Organisatiestructuur

Onze school is één van de scholen van Elan Onderwijsgroep. Dit is een organisatie voor primair onderwijs. Onze stichting bestaat uit 19 basisscholen, één school voor NT2 onderwijs en één school voor speciaal basisonderwijs. De scholen zijn gehuisvest in 21 schoolgebouwen. De scholen variëren in omvang van 41 leerlingen tot 230 leerlingen. Per 1 oktober 2018 telde onze stichting 2.071 leerlingen en 258 personeelsleden. Het aantal fte's bedraagt 168. Er is sprake van een scheiding tussen toezicht en bestuur. De Raad van Toezicht bestaat uit vijf personen. De Directeur Bestuurder geeft leiding aan onze organisatie. Onze stichting participeert in het samenwerkingsverband Passend Onderwijs Friesland.

#### *De besturingsfilosofie*

Onze stichting realiseert zich dat (een) goed bestuur van groot belang is voor de eigen organisatie en dat (een) goed bestuur bijdraagt aan goed onderwijs voor ieder kind. We onderschrijven dit door te werken volgens de Code Goed Bestuur (PO).

#### *Het bestuurskantoor*

Het bestuurskantoor van onze stichting heeft twee hoofdtaken. Het treedt namens de Raad van Toezicht op als werkgever en het kantoor verricht ondersteunende diensten voor de scholen. De algemene leiding is in handen van de Directeur Bestuurder. Onze stichting heeft staffunctionarissen voor Onderwijs en Zorg en voor Onderwijs en ICT. Daarnaast zijn er medewerkers voor financiën, huisvesting, personeelszaken en is er een controller.

De directie van de school is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door de bouwcoördinatoren, een IB-er en een ICT-coördinator. Het MT wordt gevormd door de directie en de twee bouwcoördinatoren. De school heeft de beschikking over een oudervereniging en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

### 6.2 Groeperingsvormen

De school werkt met combinatiegroepen: groep 1/2, groep 3/4/5 en groep 6/7/8. We werken volgens een leerstofjaarklassensysteem, maar zijn ook gericht op het behalen van doelen, welke soms het leerstofjaar overstijgt. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij rekenen en lezen wordt het klassenverband –indien noodzakelijk- doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau rekenen of lezen.

### 6.3 Het schoolklimaat

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school ziet er verzorgd uit
2.	De school is een veilige school
3.	Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
4.	Ouders ontvangen regelmatig een nieuws en updates via social schools

#### Beoordeling

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

Aandachtspunt	Prioriteit
Jaarlijks thema-ouderavond organiseren (september/oktober)	gemiddeld

### 6.4 Veiligheid

Een school is veilig als de psychische, sociale en fysieke veiligheid van leerlingen niet door het handelen van anderen wordt aangetast. Dat betekent dat er een veilige en positieve sfeer is op school. Het betekent ook dat de school optreedt tegen pesten, uitschelden, discriminatie, geweld en andere vormen van ongepast gedrag en deze zoveel mogelijk voorkomt.

Per 1 augustus 2015 is voor scholen in het basisonderwijs, voortgezet onderwijs en speciaal onderwijs de wettelijke bepaling over de sociale veiligheid van leerlingen op school in werking getreden. De wet regelt een zorgplicht voor scholen. Er is bepaald dat sprake moet zijn van het voeren van een veiligheidsbeleid<sup>1</sup>, het aanstellen van een veiligheidscoördinator<sup>2</sup> en jaarlijkse monitoring<sup>3</sup> van de veiligheidsbeleving van leerlingen. Hieronder staat een korte beschrijving van de eisen die van toepassing zijn op de monitoring, zoals die in de wet zijn opgenomen.

### 1. Veiligheidsbeleid

In de wet staat de zorgplicht van de school centraal. Dit vraagt van scholen dat ze een actief veiligheidsbeleid voeren dat doeltreffend is en waarin de PDCA-cyclus centraal staat. Dit veiligheidsbeleid is vastgelegd in het veiligheidsbeleidsplan waarin de school haar visie op veiligheid beschrijft. Onderdeel van het veiligheidsbeleidsplan is de incidentenregistratie. Deze dient actueel te zijn.

### 2. Veiligheidscoördinator

Met de inwerkingtreding van de wet sociale veiligheid op scholen, is de school verantwoordelijk voor de veiligheid van haar leerlingen en medewerkers.

Een veiligheidscoördinator signaleert, bewaakt en versterkt een teamgerichte omgang met grensoverschrijdend gedrag, incidenten en calamiteiten. De coördinator kan overleg voeren met onder andere zorgcoördinatoren, de wijkagent, schoolmaatschappelijk werk en het gebiedsteam. De veiligheidscoördinator vormt de relatie tussen veiligheid in de school en het zorgsysteem van de school (leerlingbegeleiding).

Van scholen wordt verwacht dat ze alles doen wat nodig is om haar leerlingen een veilige omgeving te bieden. Het actief tegengaan van pesten is daar onderdeel van. Het pestbeleid is een onderdeel van het veiligheidsbeleidsplan. Het pestbeleid wordt gecoördineerd door een anti-pestcoördinator. Het pestbeleid en de naam van de anti-pestcoördinator staan beschreven in de schoolgids. De anti-pestcoördinator is bekend bij alle leerlingen. De veiligheidscoördinator en de anti-pestcoördinator kunnen dezelfde persoon zijn.

### 3. Instrumenten voor monitoring

Monitoring van de sociale veiligheid van leerlingen geeft daarover informatie. Op basis van monitoring die een representatief en actueel beeld geeft van de sociale veiligheid van de leerlingen, krijgen scholen inzicht in de daadwerkelijke sociale veiligheid op de school.”

Er zijn allerlei instrumenten waarmee scholen kunnen monitoren. Scholen zijn vrij in de keuze van het instrument, zolang dat aan de wettelijke eisen voldoet. Samengevat komen die erop neer:

- dat het instrument een valide en betrouwbaar beeld geeft
- dat de monitoring jaarlijks plaats vindt
- een representatief beeld geeft van de school

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

### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
Leerlingen leren omgaan met sociale media (ethische kant)	gemiddeld

### 6.5 Arbobeleid

Onze school heeft met Verzuimweg 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.

### 6.6 Interne communicatie

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

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We werken met een vergadercyclus van 1 maand (wisselend op dinsdag en donderdag).
2.	We gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: e-mail, social schools, groepsapp.
3.	We werken met procesbewakers die gekoppeld zijn aan ontwikkeldoelen.

Aandachtspunt	Prioriteit
Borgen van werken met procesbewakers gekoppeld aan ontwikkeldoelen.	gemiddeld

## 6.7 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen. In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind. Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met het gebiedsteam (gemeente) en de GGD.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- Het gebiedsteam van Waadhoeke inclusief SMW
- Schoolarts en schoolverpleegkundige
- Ambulante begeleiders Steunpunt Friesland, Onderwijsgroep Elan, Kentalis.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We overleggen structureel met het gebiedsteam.
2.	We werken samen met diverse ketenpartners.
3.	We werken samen met ambulante begeleiders van intern en externe instanties.
4.	We hebben overleg met voorschoolse voorzieningen en voortgezet onderwijs.

## Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
Opzetten van een sociale kaart met NAW-gegevens	gemiddeld

## 6.8 Contacten met ouders

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
2.	Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken via social schools.
3.	Ouders worden betrokken bij (extra) zorg
4.	Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs
5.	Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind
6.	Minimaal 4 keer per jaar is er een koffieochtend waar ouders voor worden uitgenodigd.

Aandachtspunt	Prioriteit
Organiseren van een jaarlijkse ouderavond.	gemiddeld

### 6.9 Overgang PO-VO

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij hebben een procedure voor de advisering.
2.	We hebben overleg met de mentoren van de VO-scholen waaraan we leerlingen leveren
3.	We controleren of onze adviezen effectief zijn

#### Beoordeling

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

Aandachtspunt	Prioriteit
We beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden.	laag

### 6.10 Privacybeleid

Elan Onderwijsgroep verwerkt persoonsgegevens van kinderen die op één van onze scholen onderwijs volgen.

Privacy betekent in ons geval dat leerlingen en hun ouders het recht hebben om zelf te bepalen welke informatie zij op welk moment willen prijsgeven. Daarom doen wij inspanningen om dit zo goed mogelijk te beschermen.

Op 25 mei 2018 is een nieuwe Europese wet op het gebied van privacy in werking getreden. Deze wet – de Algemene Verordening Gegevensbescherming, of AVG – wordt in Nederland gehandhaafd door de Autoriteit Persoonsgegevens en betreft organisaties die veel persoonsgegevens verwerken. In het kort draait deze wet om betere bescherming van privacygevoelige informatie van inwoners van de Europese Unie.

Met de volgende documenten geven wij inzicht in welke gegevens Elan Onderwijsgroep verwerkt en op welke manier wij hiermee omgaan. De GMR heeft met onderstaande documenten ingestemd. Dit geldt voor alle scholen die zijn aangesloten bij Elan Onderwijsgroep.

- Opgave verwerkte gegevens
- Privacyreglement leerlingen
- Social media reglement leerlingen

Voor vragen of meldingen kan contact opgenomen met de Functionaris Gegevensbescherming (zie website).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een privacyreglement



## Beoordeling

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

Aandachtspunt	Prioriteit
We hebben de rechten van de ouders m.b.t. privacy beschreven	gemiddeld

### 6.11 Voor- en vroegschoolse educatie

We werken nauw samenwerken met de peuters onze school. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. Onze school (vroegschool: groep 1 en 2) maakt gebruik van de methode Onderbouwd die redelijk aansluit op de methode 'Puk en Ko' die op de peuterspeelzalen gebruikt wordt. We onderhouden een zeer goede relatie met de peuterspeelzalen (voorscholen) en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht.

De komende jaren willen we de samenwerking intensiveren door gezamenlijke afstemming en activiteiten te organiseren. De kwaliteitsindicatoren die we nastreven zijn:

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

Aandachtspunt	Prioriteit
Bespreken van het onderwijsaanbod en het educatief handelen	laag
Doorgaande lijn ontwikkelen gericht op aanbod, handelen en zorg&begeleiding.	gemiddeld

### 6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school beschikt over naschoolse opvang, welke wordt aangeboden door KidsFirst. We werken samen om een zo passend mogelijk aanbod te kunnen bieden voor onze leerlingen. Goed onderling contact is voor ons een belangrijke voorwaarde. De na-schoolse opvang is gevestigd in de voormalige personeelsruimte van de school. Er wordt na schooltijd gebruik gemaakt van het schoolplein door kinderen van de BSO maar door van leerlingen die geen gebruik maken van de BSO.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op onze school is naschoolse opvang mogelijk

Aandachtspunt	Prioriteit
Ontwikkelen in de richting van een brede school	gemiddeld
Voorschoolse voorzieningen treffen	gemiddeld

## 7 Financieel beleid

### 7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

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

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De Directeur Bestuurder zorgt –in samenspraak met de directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een begrotingsmodel ontwikkeld met daarin de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau. Jaarlijks bespreken de Directeur Bestuurder en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage.

### 7.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school lumpsumgelden en impulsbudget. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuurskantoor wordt een uitputtingsoverzicht bijgehouden van de beschikbare middelen. Vanuit de gemeente ontvangt de school projectsubsidies voor kunst, cultuur, huisvesting en ondersteuning van het gebiedsteam in het kader van Passend Onderwijs. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de middelen via een jaarlijkse rapportage.

### 7.3 Interne geldstromen

De activiteitencommissie vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is € 17,50 per jaar. Van de inkomsten worden door de activiteitencommissie diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids).

### 7.4 Sponsoring

Ten aanzien van sponsoring gelden de volgende uitgangspunten voor onze organisatie:

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

### 7.5 Begrotingen

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

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de Directeur Bestuurder een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (begroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De begroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school. Hierbij staat het verhaal van de school centraal.

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks een personeels formatieplaatje op na overleg met de Directeur Bestuurder. Hierin worden de middelen met betrekking tot basis-formatie, wegingsgelden en impuls-gelden verantwoord. Het personeels-formatieplan wordt besproken met de MR (in samenspraak met het stafbureau). In het bijzonder wordt dan gekeken naar de ontwikkeling van het leerlingenaantal en de GGL van het onderwijzend- en onderwijsondersteunend personeel.

De meerjaren investeringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, hardware) worden bovenschools beheerd. De

investeringen worden in de meerjarenbegrotingen geactiveerd en op basis van de afschrijvingstermijnen afgeschreven.

## 8 Zorg voor kwaliteit

### 8.1 Kwaliteitszorg

Onze school beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg (WMK): vanuit een meerjarenplanning beoordelen en verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze. Ook beschikken we over een systeem voor ons integraal personeelsbeleid (COO7). We streven ernaar dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. De instrumenten die we inzetten voor kwaliteitszorg en integraal personeelsbeleid leiden vrijwel altijd tot aandachtspunten. Samen met het team –en in het perspectief van onze streefbeelden en actuele ontwikkelingen- stellen we op basis daarvan verbeterpunten/ontwikkeldoelen vast. De gekozen verbeterpunten worden daarna verwerkt in het jaarplan en uitgewerkt door het team, waarbij bij ieder ontwikkeldoel een leerkracht als procesbewaker wordt aangewezen. De directie monitort de voortgang. Aan het eind van het jaar evalueren we de verbeterplannen en verantwoorden we ons over onze werkzaamheden in het jaarverslag.

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

#### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)	gemiddeld

### 8.2 Kwaliteitscultuur

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een heldere visie
2.	Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering
3.	schoolleiding is gericht op de ontwikkeling van het team
4.	De schoolleiding heeft zicht op de sterke kanten en de verbeterpunten van de leraren (en het team als geheel)

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
De visie vertalen in concrete gedragsindicatoren	gemiddeld
Het opstellen van een professionaliseringsplan	gemiddeld

### 8.3 Verantwoording en dialoog

Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Planmatig wordt onze school geauditeerd. We beschikken over een leerlingenraad. Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze verbeterdoelen. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

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

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
Organiseren van een ouderpanel	laag
Ontwikkelen van een button Kwaliteitszorg op onze website	laag

### 8.4 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2017 de basiskwaliteit op 17 standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan. We zijn voornemens om de basiskwaliteit 1 x per twee jaar te meten met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

#### Beoordeling

De basiskwaliteit wordt een keer per twee jaar beoordeeld door directie en team.

### 8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten (eigen ambities). We hebben per paragraaf steeds aangegeven wat de "kenmerken" zijn van onze school, geformuleerd als kwaliteitsindicatoren. Sommige kenmerken hebben we geoormd als "eigen kwaliteitsaspecten". Het gaat daarbij om kenmerken (kwaliteitsindicatoren) waarvan we vinden dat we daarbij toegevoegde waarde leveren ten opzichte van de basiskwaliteit. De verzameling van de eigen kwaliteitsaspecten is opgenomen in een bijlage. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we "parels". Onze parels staan vermeld in het hoofdstuk Onderwijskundig beleid (zie paragraaf Missie)

#### Beoordeling

Onze eigen kwaliteitsaspecten worden een keer per twee jaar herzien (bijgesteld).

### 8.6 Wet- en regelgeving

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

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

### Beoordeling

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

### 8.7 Inspectiebezoeken

Onze school heeft in januari een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school onvoldoende is op het gebied van didactisch handelen: onz Er zijn nauwelijks tekortkomingen, en daar war dat wel zo is, hebben we een plan van aanpak opgesteld.

Aandachtspunt	Prioriteit
Teamscholing didactisch handelen	hoog
Instructies geven volgens een didactisch model (EDI)	hoog
Variaties in feedback geven	hoog
Planmatig differentiëren en afstemmen	hoog
Professioneel dialoog	hoog
Doorgaande lijn: zelfstandig werken, zelfstandig leren en zelfverantwoordelijkheid	hoog

### 8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie

De Quick Scan (WMK-PO) is conform onze meerjarenplanning. Naast de Quick Scan nemen we jaarlijks een schooldiagnose af (zie onze meerjarenplanning). Op basis van de uitslagen stellen we actiepunten vast.

### Beoordeling

De Quick Scan wordt jaarlijks afgenomen, zie meerjarenplanning voor de inhoud van de Quick Scan.

Aandachtspunt	Prioriteit
Actualiseren meerjarenplanning quickscan en schooldiagnose	hoog
Werken met zelfstandige leerteams (professionele leergemeenschappen)	gemiddeld

### 8.9 Vragenlijst Leraren

### 8.10 Evaluatieplan 2019-2023

Onze school beschikt over een meerjarenplanning voor de kwaliteitszorg. Daarin zijn opgenomen de Quick Scan, de Schooldiagnoses en de vragenlijsten (zie bijlage). De diverse paragrafen komen als volgt terug in de meerjarenplanning:

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2020	April 2021	April 2022	April 2023
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit		X		

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2020	April 2021	April 2022	April 2023
Onderwijskundig beleid	Sociaal-emotionele ontwikkeling	X			
Onderwijskundig beleid	Actief Burgerschap en Sociale Cohesie			X	
Onderwijskundig beleid	Leerstofaanbod		X		
Onderwijskundig beleid	Taalleesonderwijs	X			
Onderwijskundig beleid	Rekenen en wiskunde		X		
Onderwijskundig beleid	Wereldoriëntatie				X
Onderwijskundig beleid	Kunstzinnige vorming	X			
Onderwijskundig beleid	Bewegingsonderwijs			X	
Onderwijskundig beleid	Wetenschap en Techniek		X		
Onderwijskundig beleid	Engelse taal			X	
Onderwijskundig beleid	Gebruik leertijd			X	
Onderwijskundig beleid	Pedagogisch handelen	X			
Onderwijskundig beleid	Didactisch handelen				X
Onderwijskundig beleid	Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen			X	
Onderwijskundig beleid	Klassenmanagement		X		
Onderwijskundig beleid	Zorg en begeleiding				X
Onderwijskundig beleid	Afstemming - HGW		X		
Onderwijskundig beleid	Passend onderwijs				X
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit		X		
Onderwijskundig beleid	Opbrengstgericht werken	X			
Onderwijskundig beleid	Opbrengsten	X	X	X	X
Personeelbeleid	Integraal personeelsbeleid		X		

Hoofdstuk	Beleidsterreinen	April 2020	April 2021	April 2022	April 2023
Personeelbeleid	Schoolleiding	X			
Personeelbeleid	Beroepshouding				X
Organisatie en beleid	Schoolklimaat	X			
Organisatie en beleid	Sociale en fysieke veiligheid		X		X
Organisatie en beleid	Interne communicatie				X
Organisatie en beleid	Externe contacten			X	
Organisatie en beleid	Contacten met ouders	X			
Zorg voor kwaliteit	Kwaliteitszorg				X
Zorg voor kwaliteit	Wet- en regelgeving			X	
		<b>9</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>9</b>



## **9 Strategisch beleid**

### **9.1 Strategisch beleid**

Onderwijsgroep Elan over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). Daarin worden de onderstaande aandachtspunten voor de scholen aangegeven.

## 10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	Op onze school stemmen we de instructie en de lessen af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen.	hoog
	Op onze school werken we aan burgerschapsvorming.	hoog
	Op onze school werken we met de externe partners samen aan een doorgaande ontwikkelingslijn van onze leerlingen.	gemiddeld
	Op onze school is de planmatige differentiatie zichtbaar in de praktijk.	hoog
	Op onze school stimuleren we de zelfstandigheid en zelfverantwoordelijkheid van de leerlingen.	hoog
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	Heroverwegen Kanvas LVS sociaal emotionele ontwikkeling	laag
	Invoeren van het beloningshuis in alle groepen	gemiddeld
	Werken met het beloningsbord	hoog
	Werken met de Oke-thermometer op schoolniveau	hoog
Leerstofaanbod	Borging van de nieuwe methoden voor: Taal, Engelse, VLL, Schrijven en Fries (geïmplementeerd 2018-2019)	gemiddeld
	Heroriëntatie werken vanuit doelen voor spelling. en rekenen.	gemiddeld
	Heroriëntatie werken vanuit SLO-doelen kleuters.	gemiddeld
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	Oriëntatie op methode voor begrijpend lezen.	gemiddeld
	Oriëntatie op methode voor aardrijkskunde, biologie en geschiedenis (afgeschreven schooljaar 2021-2022).	gemiddeld
	Oriëntatie op LOVS sociaal emotionele ontwikkeling.	gemiddeld
Taalleesonderwijs	Structureler aandacht besteden aan woordenschatonderwijs	gemiddeld
	Actualiseren van het taalbeleidsplan	hoog
Didactisch handelen	Structureel lesgeven conform het model Effectieve Directe Instructie	hoog
	Implementeren planmatig registreren mbt het onderwijsaanbod	hoog
	Meerdere oplossingsstrategieën aan bod laten komen	gemiddeld
	Zorgen voor stof- en tempodifferentiatie	gemiddeld
	Zorgen voor taakgerichtheid	gemiddeld
	Geven van feedup, feedback en feedforward	hoog
	De leraren stemmen de instructies af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
	De leraren stemmen de opdrachten af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen.	gemiddeld

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
	De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken.	gemiddeld
	De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie).	gemiddeld
	De taken bevatten keuze-opdrachten.	gemiddeld
	De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen	gemiddeld
	De taken bevatten keuze-opdrachten.	gemiddeld
Klassenmanagement	De leraren zorgen ervoor dat de lesactiviteiten nog beter afgestemd zijn	gemiddeld
Zorg en begeleiding	Meer betrekken van leerlingen en ouders bij de extra ondersteuning.	laag
Extra ondersteuning	De betreffende leerling betrekken bij de evaluaties van het OPP.	laag
Talentontwikkeling	Beleid ontwikkelen m.b.t. de zogenaamde 21st century skills	gemiddeld
	Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen	gemiddeld
Opbrengstgericht werken	De analyse van de toetsresultaten kan zich meer richten op het lesgedrag van leraren.	gemiddeld
Integraal Personeelsbeleid	Iedere leerkracht heeft een POP.	gemiddeld
Beroepshouding	Stimuleren van de eigen ontwikkeling van leerkrachten.	hoog
	Stimuleren van collegiale consultatie en een professionele leergemeenschap	hoog
Professionele cultuur	Gebruik van bekwaamheidsdossier	laag
Collegiale consultatie	Vastleggen van het beleid m.b.t. collegiale consultatie	gemiddeld
Het bekwaamheidsdossier	Verder ontwikkelen van het portfolio	gemiddeld
Het schoolklimaat	Jaarlijks thema-ouderavond organiseren (september/oktober)	gemiddeld
Veiligheid	Leerlingen leren omgaan met sociale media (ethische kant)	gemiddeld
Interne communicatie	Borgen van werken met procesbewakers gekoppeld aan ontwikkeldoelen.	gemiddeld
Contacten met ouders	Organiseren van een jaarlijkse ouderavond.	gemiddeld
Privacybeleid	We hebben de rechten van de ouders m.b.t. privacy beschreven	gemiddeld
Voor- en vroegschoolse educatie	Doorgaande lijn ontwikkelen gericht op aanbod, handelen en zorg&begeleiding.	gemiddeld
Voor-, tussen- en naschoolse opvang	Ontwikkelen in de richting van een brede school	gemiddeld
	Voorschoolse voorzieningen treffen	gemiddeld
Kwaliteitszorg	Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)	gemiddeld
Kwaliteitscultuur	De visie vertalen in concrete gedragsindicatoren	gemiddeld
	Het opstellen van een professionaliseringsplan	gemiddeld

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Verantwoording en dialoog	Organiseren van een ouderpanel	laag
Inspectiebezoeken	Instructies geven volgens een didactisch model (EDI)	hoog
	Variaties in feedback geven	hoog
	Planmatig differentiëren en afstemmen	hoog
	Doorgaande lijn: zelfstandig werken, zelfstandig leren en zelfverantwoordelijkheid	hoog
Quick Scan - Zelfevaluatie	Actualiseren meerjarenplanning quickscan en schooldiagnose	hoog
	Werken met zelfstandige leerteams (professionele leergemeenschappen)	gemiddeld

## 11 Meerjarenplanning 2019-2020

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op onze school stemmen we de instructie en de lessen af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen.
	Op onze school stimuleren we de zelfstandigheid en zelfverantwoordelijkheid van de leerlingen.
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	Invoeren van het beloningshuis in alle groepen
	Werken met het beloningsbord
	Werken met de Oke-thermometer op schoolniveau
Taalleesonderwijs	Actualiseren van het taalbeleidsplan
Didactisch handelen	Structureel lesgeven conform het model Effectieve Directe Instructie
	Zorgen voor stof- en tempodifferentiatie
	Zorgen voor taakgerichtheid
	Geven van feedup, feedback en feedforward
	De leraren stemmen de instructies af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen
	De leraren stemmen de opdrachten af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen
Klassenmanagement	De leraren zorgen ervoor dat de lesactiviteiten nog beter afgestemd zijn
Integraal Personeelsbeleid	Iedere leerkracht heeft een POP.
Beroepshouding	Stimuleren van collegiale consultatie en een professionele leergemeenschap
Het schoolklimaat	Jaarlijks thema-ouderavond organiseren (september/oktober)
Veiligheid	Leerlingen leren omgaan met sociale media (ethische kant)
Interne communicatie	Borgen van werken met procesbewakers gekoppeld aan ontwikkeldoelen.
Contacten met ouders	Organiseren van een jaarlijkse ouderavond.
Inspectiebezoeken	Instructies geven volgens een didactisch model (EDI)
	Variaties in feedback geven
	Planmatig differentiëren en afstemmen
Quick Scan - Zelfevaluatie	Actualiseren meerjarenplanning quickscan en schooldiagnose

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

## 12 Meerjarenplanning 2020-2021

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op onze school is de planmatige differentiatie zichtbaar in de praktijk.
Leerstofaanbod	Heroriëntatie werken vanuit doelen voor spelling. en rekenen.
	Heroriëntatie werken vanuit SLO-doelen kleuters.
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	Orientatie op methode voor aardrijkskunde, biologie en geschiedenis (afgeschreven schooljaar 2021-2022).
Didactisch handelen	Implementeren planmatig registreren mbt het onderwijsaanbod
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen.
	De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken.
	De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie).
	De taken bevatten keuze-opdrachten.
Klassenmanagement	De leraren zorgen ervoor dat de lesactiviteiten nog beter afgestemd zijn
Extra ondersteuning	De betreffende leerling betrekken bij de evaluaties van het OPP.
Beroepshouding	Stimuleren van de eigen ontwikkeling van leerkrachten.
Inspectiebezoeken	Doorgaande lijn: zelfstandig werken, zelfstandig leren en zelfverantwoordelijkheid

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

### 13 Meerjarenplanning 2021-2022

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op onze school werken we aan burgerschapsvorming.
Leerstofaanbod	Borging van de nieuwe methoden voor: Taal, Engelse, VLL, Schrijven en Fries (geïmplementeerd 2018-2019)
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	Oriëntatie op methode voor begrijpend lezen.
Taalleesonderwijs	Structureler aandacht besteden aan woordenschatonderwijs
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken.
	De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie).
	De taken bevatten keuze-opdrachten.
Talentontwikkeling	Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen
Collegiale consultatie	Vastleggen van het beleid m.b.t. collegiale consultatie
Voor-, tussen- en naschoolse opvang	Voorschoolse voorzieningen treffen
Kwaliteitszorg	Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
Verantwoording en dialoog	Organiseren van een ouderpanel

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

## 14 Meerjarenplanning 2022-2023

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op onze school werken we met de externe partners samen aan een doorgaande ontwikkelingslijn van onze leerlingen.
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	Heroverwegen Kanvas LVS sociaal emotionele ontwikkeling
Didactisch handelen	Meerdere oplossingsstrategieën aan bod laten komen
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	De taken bevatten keuze-opdrachten.
Zorg en begeleiding	Meer betrekken van leerlingen en ouders bij de extra ondersteuning.
Talentontwikkeling	Beleid ontwikkelen m.b.t. de zogenaamde 21st century skills
Opbrengstgericht werken	De analyse van de toetsresultaten kan zich meer richten op het lesgedrag van leraren.
Integraal Personeelsbeleid	Iedere leerkracht heeft een POP.
Professionele cultuur	Gebruik van bekwaamheidsdossier
Het bekwaamheidsdossier	Verder ontwikkelen van het portfolio
Privacybeleid	We hebben de rechten van de ouders m.b.t. privacy beschreven
Voor- en vroegschoolse educatie	Doorgaande lijn ontwikkelen gericht op aanbod, handelen en zorg&begeleiding.
Voor-, tussen- en naschoolse opvang	Ontwikkelen in de richting van een brede school
Kwaliteitscultuur	De visie vertalen in concrete gedragsindicatoren
	Het opstellen van een professionaliseringsplan
Quick Scan - Zelfevaluatie	Werken met zelfstandige leerteams (professionele leergemeenschappen)

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



## 15 Formulier "Instemming met schoolplan"

**Brin:** 18TK  
**Naam:** SWS de Fierljepper  
**Adres:** Mathijs Beckstraat 65  
**Postcode:** 9077SG  
**Plaats:** VROUWENPAROCHIE

---

### VERKLARING

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

Namens de MR,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

## 16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

**Brin:** 18TK  
**Naam:** SWS de Fierljepper  
**Adres:** Mathijs Beckstraat 65  
**Postcode:** 9077SG  
**Plaats:** VROUWENPAROCHIE

---

### VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_