

Schoolplan 2019-2023

Basisschool de Rank Rozenburg



De Rank

Protestants Christelijke Basisschool

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
1.4 Verwijzingen	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Kenmerken van de ouders	7
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	8
2.6 Risico's	9
2.7 Landelijke ontwikkelingen	9
3 Grote ontwikkeldoelen	11
3.1 Grote ontwikkeldoelen	11
4 Onderwijskundig beleid	12
4.1 De missie en visie van de school	12
4.2 Levensbeschouwelijke identiteit	14
4.3 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	14
4.4 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	15
4.5 Leerstofaanbod	15
4.6 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	16
4.7 Taalleesonderwijs	17
4.8 Rekenen en wiskunde	18
4.9 Wereldoriëntatie	19
4.10 Kunstzinnige vorming	19
4.11 Bewegingsonderwijs	20
4.12 Wetenschap en Technologie	20
4.13 Engelse taal	20
4.14 Les- en leertijd	21
4.15 Pedagogisch handelen	21
4.16 Didactisch handelen	21
4.17 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	22
4.18 Klassenmanagement	23
4.19 Zorg en begeleiding	23
4.20 Afstemming	23
4.21 Extra ondersteuning	23
4.22 Talentontwikkeling	24
4.23 Passend onderwijs	24
4.24 Opbrengstgericht werken	24
4.25 Resultaten	25
4.26 Toetsing en afsluiting	25
4.27 Vervolgsucces	26
5 Personeelsbeleid	27
5.1 Integraal Personeelsbeleid	27

5.2 Bevoegde en bekwame leraren	27
5.3 Organisatorische doelen	27
5.4 De schoolleiding	27
5.5 Beroepshouding	27
5.6 Professionele cultuur	28
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	28
5.8 Werving en selectie	28
5.9 Introductie en begeleiding	30
5.10 Taakbeleid	31
5.11 Collegiale consultatie	32
5.12 Klassenbezoek	32
5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	32
5.14 Het bekwaamheidsdossier	32
5.15 Functioneringsgesprekken	32
5.16 Beoordelingsgesprekken	33
5.17 Professionalisering	35
5.18 Teambuilding	36
5.19 Verzuimbeleid	36
5.20 Mobiliteitsbeleid	36
6 Organisatiebeleid	37
6.1 Organisatiestructuur	37
6.2 Groeperingsvormen	37
6.3 Het schoolklimaat	37
6.4 Veiligheid	37
6.5 Arbobeleid	38
6.6 Interne communicatie	38
6.7 Samenwerking	39
6.8 Contacten met ouders	39
6.9 Overgang PO-VO	39
6.10 Privacybeleid	40
6.11 Voor- en vroegschoolse educatie	40
6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	40
7 Financieel beleid	41
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	41
7.2 Externe geldstromen	41
7.3 Interne geldstromen	41
7.4 Begrotingen	41
8 Zorg voor kwaliteit	42
8.1 Kwaliteitszorg	42
8.2 Kwaliteitscultuur	42
8.3 Verantwoording en dialoog	42
8.4 Wet- en regelgeving	42
8.5 Inspectiebezoeken	43
8.6 Quick Scan - Zelfevaluatie	43
8.7 Vragenlijst Leraren	44
8.8 Vragenlijst Leerlingen	44
8.9 Vragenlijst Ouders	45
8.10 Evaluatieplan 2019-2023	45
9 Strategisch beleid	46
9.1 Strategisch beleid	46

10 Aandachtspunten 2019-2023	47
11 Meerjarenplanning 2019-2020	49
12 Meerjarenplanning 2020-2021	50
13 Meerjarenplanning 2021-2022	51
14 Meerjarenplanning 2022-2023	52
15 Formulier "Instemming met schoolplan"	53
16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	54

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van VCO De Kring en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de beleidsterreinen beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act).

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

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van ambities (fase 'to plan). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten en daarmee op onze verbeterdoelen (fase 'to check) voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2019-2023. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak (zie hoofdstuk Jaarplannen 2019-2023) zullen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan opstellen. In een jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures

Het schoolplan is opgesteld door de directie van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd bij de nulmeting (via Quick Scan en vragenlijsten). De komende vier jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan. Met behulp van de jaarlijkse Quick Scan stellen we per jaar vast wat er (niet) goed gaat en bepalen we onze verbeterdoelen, in relatie met ons schoolplan en de voorgenomen verbeterpunten (zie hoofdstuk Jaarplannen 2019-2023).

1.4 Verwijzingen

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	VCO De Kring
Algemeen directeur:	Dhr. H. De Kock
Adres + nr.:	Gemeenlandsedijk Noord 26B
Postcode + plaats:	3216 AG Abbenbroek
Telefoonnummer:	088-1454545
E-mail adres:	hdekock@vcodekring.nl (mailto:hdekock@vcodekring.nl)
Website adres:	www.vcodekring.nl (http://www.vcodekring.nl)

Gegevens van de school	
Naam school:	PCBS De Rank
Directeur:	Mw. J.M. Verbunt
Adres + nr.:	Jan van Goyenstraat 4
Postcode + plaats:	3181 HE Rozenburg
Telefoonnummer:	088-1454500
E-mail adres:	directie@derank.vcodekring.nl (mailto:directie@derank.vcodekring.nl)
Website adres:	www.pcbssderank.nl (http://www.pcbssderank.nl)

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur . De directie vormt samen met drie collega's die de taak bouwcoördinator of intern begeleider op zich hebben genomen (onderbouw-bovenbouw) de Staf van de school. Het team (n=19) bestaat op 1 september 2019 uit

- 4 voltijd groepsleerkrachten
- 6 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 intern begeleider (deeltijd)
- 1 bouwcoördinator BB / leerkracht (deeltijd)
- 1 bouwcoördinator OB / leerkracht (deeltijd)
- 3 onderwijsassistenten (deeltijd)
- 1 co-teacher (deeltijd)
- 1 vakdocent gym
- 1 administratief medewerker (deeltijd)
- 1 vaste invaller/ begeleider POVO traject
- 1 directeur

Van de 19 medewerkers zijn er 17 vrouw en 2 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2019).

Per 1-9-2019	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar			1
Tussen 50 en 60 jaar		2	1
Tussen 40 en 50 jaar	1	1	1
Tussen 30 en 40 jaar	1	7	1
Tussen 20 en 30 jaar		3	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	2	13	4

Onze school heeft een groep gedreven en enthousiaste leraren. In het team staan ontwikkeling en reflectie hoog op de agenda.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 172 (teldatum 1 oktober 2018) leerlingen.

Van deze leerlingen heeft 17% een gewicht. De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs hebben we beschreven in het document Kenmerken Leerlingen (zie bijlage). In dit document staan de kenmerken per groep beschreven en de consequenties voor de groep(en) en de school. Het leerlingenaantal is de afgelopen jaren wat teruggelopen. Dat is veroorzaakt door het feit dat er een groep leerlingen in 2017-2018 overgezet is naar onze collegaschool omdat deze groep nog maar bestond uit 5 leerlingen. Een andere reden is een andere school binnen Rozenburg die sinds kort een continuooster aanbiedt. Hierdoor kiezen ouders sneller voor deze school. We hebben de afgelopen jaren hard aan de veiligheid, structuur en cultuur binnen de school gewerkt. In algemene zin hebben wij, op grond van de kenmerken van de leerlingen, de volgende aandachtspunten:

- Extra aandacht besteden aan taalontwikkeling, begrijpend lezen en rekenen
- Extra aandacht besteden aan gedragsregulering (sociaal-emotionele ontwikkeling)
- Leertijduitbreiding

Bijlagen

1. Kenmerkenlijst leerlingen 2018 2019

2.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat in een licht vergrijzende wijk met veel sociale woningbouw. Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend (via intakegesprekken).

De nieuwe gezinnen die onze school weten te vinden, hebben in veel gevallen grote sociale problematiek. Scheidingen, financiële problemen en gebrek aan sociale aansluiting komen veelvuldig voor.

Deze mensen krijgen door de gemeente Rotterdam huizen aangeboden in deelgemeente Rozenburg.

Schoolmaatschappelijk werk en het wijkteam zijn nauw bij de school betrokken en nemen een groot deel van de zorg voor deze mensen op zich.

Voor het onderwijs betekent dit dat thuis niet altijd voldoende aandacht en tijd besteed kan worden aan het begeleiden van het huiswerk en dat er onvoldoende voorgelezen wordt. Een behoorlijk aantal kinderen komt met 4 jaar onze school binnen zonder de Nederlandse taal goed te beheersen en een onvoldoende woordenschat. Ook niet alle kinderen zijn al zelfredzaam, zoals we op deze leeftijd wel van ze mogen verwachten.

Om die reden heeft onze school een aantal jaar geleden gekozen voor leertijdverlenging in de onderbouw, extra inzet op het gebied van woordenschat en de invoering van de methode Kleuterplein.

Op deze manier streven we ernaar de kinderen toch na gemiddeld 2 jaar door te laten stromen naar groep 3.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

Sterke kanten school	Zwakke kanten school
Goede zorgstructuur	Zwakke CITO scores
Enthousiast en daadkrachtig team	Vernieuwingen worden niet altijd goed geborgd
Veel aandacht voor SOVA (kanjerschool	Ouderbetrokkenheid is laag
Didactische vaardigheden team (EDI)	
Coöperatieve werkvormen	
Plusgroep, co-teacher, onderwijsassistenten	
Inzet stichting leerKRACHT	

Kansen school	Bedreigingen
Inzet stichting leerKRACHT	Geen invalleerkrachten
Borgen van vernieuwingen	Taalarme omgeving
Elkaars expertise benutten	Leerlingpopulatie
Meer PR	Lage instroom
Gebruik maken van subsidies	Tussentijdse instroom
Nieuw schoolplein	Teveel tegelijk willen doen
Regionale samenwerking besturen	
ROK (regionaal overleg Kindkracht)	
De nieuwe visie/ missie	

Welke (voor de school relevante) ontwikkelingen zien we?

- Continurooster/ brede school activiteiten
- Lerarentekort
- Digitalisering
- 21st Century Skills

De sterkte-zwakte-analyse (SWOT-analyse) is opgesteld in samenwerking met de directeuren van onze stichting. De belangrijkste aspecten zijn:

Sterke kanten school	Zwakke kanten school
Christelijke identiteit met open houding	Beperkte verscheidenheid in aanbod
Interne en externe samenwerking	Sociale problematiek in de gezinnen
Gezamenlijke verantwoordelijkheid	Ontbreken van visie op personeelsbeleid
Werken vanuit een heldere visie op leren en organiseren	Open eindjes: te weinig reflectie en evaluatie
Professionele en lerende organisatie	Medewerkers vertonen nog onvoldoende leiderschap in leren en ontwikkelen
Extern gericht	Ondersteuning bestuurskantoor (kwaliteit en kwetsbaarheid)
Veiligheid	Moeilijk om groepsdynamiek positief te houden door onrust zij-instromers
Financieel solide	Bovenschoolse voorzieningen worden niet regionaal aangeboden
Basiskwaliteit van de directies	
Basiskwaliteit op orde	
Veel ruimte voor ontwikkelmogelijkheden	
Ruimte voor onderwijskundige initiatieven (Leeskliniek, Bovenschoolse Plusklas)	
Gekwalificeerd personeel blijft gebonden aan de vereniging	

Kansen	Bedreigingen
Samenwerkingsbereidheid in de regio	Teruglopend leerlingaantal
Interne en externe communicatie	Snelle ict-ontwikkelingen
Vrij verkeer van kennis, kunde en personeel	Individualisering op maatschappelijk niveau
IKC ontwikkelingen binnen de gemeentes	Onvoldoende mogelijkheden om om te gaan met kansenongelijkheid
ICT	Werkdruk
Goede relaties met gemeenten en samenwerkingspartners	maatschappelijke tendens tot taakverbreding van de scholen
Ontwikkelen nieuwe managementstructuur	AVG
	Kosten onderhoud gebouwen
	Personeelstekort

2.6 Risico's

2.7 Landelijke ontwikkelingen

Op basis van de landelijke ontwikkelingen hebben wij aandacht voor:

1. Samenwerking binnen de regio om een passend aanbod te realiseren voor alle kinderen binnen de regio.
2. Er is een stijgend personeelstekort.
3. Ouders als educatief partner.

4. Wetenschap en technologie
5. Inzet ICT
6. Doorgaande ontwikkeling 2 t/m 14 jaar
7. Ontwikkelen van lerende organisatie (PLG's)
8. Ontwikkelingen op basis van Evidence Based.
9. De veranderende samenleving.
10. Gebruik maken van subsidies ten behoeve van breed en intensief aanbod.

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

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

Streefbeelden	
1.	Op onze school is er een compleet aanbod op het gebied van wetenschap en technologie.
2.	Op onze school werken we nauw samen met de andere scholen binnen Rozenburg om een passend aanbod voor alle kinderen te realiseren binnen de regio.
3.	Onze school functioneert als een lerende organisatie waarbij leerkrachten gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het verbeteren van onderwijskwaliteit.
4.	Op onze school presteren de leerlingen op alle vakgebieden op het niveau dat we van ze kunnen verwachten.
5.	Op onze school hebben de kinderen eigenaarschap over hun eigen leren en kunnen zelf doelen stellen.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie en visie van de school

PCBS De Rank

Onze school is een Open Christelijke basisschool te Rozenburg voor kinderen van 4 t/m 12 jaar (met daaraan verbonden een peuterspeelzaal voor kinderen vanaf 2,5 jaar).

We geven dit vorm in de praktijk van iedere dag. Dat doen we niet alleen door uit de bijbel te lezen en te bidden, maar ook in de manier van omgaan met de kinderen.

- We leven in een multiculturele samenleving. Onze school staat ook open voor niet- en anders gelovigen. Wij hebben een respectvolle houding ten opzichte van hen en verwachten van alle ouders en kinderen eveneens deze respectvolle houding.

- Ieder kind moet zich veilig en geborgen voelen op school.

Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem met veel aandacht voor het individuele kind.

Onze school staat open voor alle leerlingen die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers (tenzij het schoolondersteuningsprofiel verheldert dat wij een kind de juiste ondersteuning c.q. het juiste onderwijs niet kunnen bieden).

Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Gelet op het eerste vinden we met name de vakken Taal en Rekenen van belang en gezien het tweede besteden we veel aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers. We doen dit door het uitdragen van de uitgangspunten van de Kanjertraining en het werken met coöperatieve werkvormen. Naast kennisoverdracht besteden we ook aandacht aan de culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen

Dit maken wij zichtbaar in de basis van ons handelen: **'We zijn een school met hart voor kinderen'** en onze kernwaarden:

Wij werken vanuit vertrouwen

- Vertrouwen is de basis voor een goede omgang met elkaar en een veilige leeromgeving.
- Wij willen bijdragen aan het ontwikkelen van vertrouwen in jezelf en anderen.

Wij hebben respect voor elkaar

- We handelen vanuit respect voor onszelf, de ander en onze leefomgeving.
- Wij staan open om een ander te leren kennen.
- Zo ontwikkelen we begrip voor onszelf en anderen om ons heen.

Wij vinden verantwoordelijkheid belangrijk

- Wij dragen verantwoordelijkheid voor onszelf, de ander en onze omgeving
- Wij geven ruimte aan de eigen inbreng en keuzes van kinderen in het leerproces, zodat zij meer eigenaarschap ontwikkelen.

Wij werken samen

- Wij werken samen met ouders voor een optimale ontwikkeling van het kind.
- In de klas en in ons team willen wij samenwerkend leren, met oog voor elkaars kwaliteiten.
- Samen vieren wij de feestdagen, om zo de saamhorigheid te ervaren.

De visie van de school

Visie op pedagogisch handelen

- Met de Kanjertraining dragen we bij aan een veilige school.
- Zo werken we aan vertrouwen, veiligheid, rust en wederzijds respect.
- Goed samenleven vraagt dat wij leren omgaan met verschillen.

- Wij spelen in op de actualiteit in de wereld.
- We besteden veel aandacht aan het bevorderen van een positief groepsklimaat.

Visie op didactisch handelen

- Naast de leervakken besteden we ook aandacht aan creatieve, motorische, expressieve vakken en actuele gebeurtenissen in de wereld.
- Jaarlijks organiseren we een projectweek waarin we vanuit diverse vakgebieden één thema centraal stellen.
- We geven meer en meer 21e eeuwse vaardigheden een plek in ons onderwijsaanbod en zo bereiden we de kinderen voor op de toekomst.
- Wetenschap en technologie hebben een plek in ons onderwijsaanbod.
- Computer-onderwijs heeft een centrale plek binnen ons lesprogramma.
- We hebben een duidelijk didactisch model waarmee we onze instructie versterken.
- We geven de kinderen eigenaarschap over hun leren door ze inzicht te geven in waar ze staan in hun ontwikkeling en waar ze naar toe moeten.
- We vinden een actieve leerhouding bij de kinderen belangrijk. Daarom maken we o.a. gebruik van wisbordjes en coöperatieve werkvormen tijdens onze lessen.

Visie op zorg

- Wij hebben een passende zorgstructuur. Wij geven les op meerdere niveaus. En zetten structureel onderwijsassistenten en een co-teacher in om alle kinderen de juiste ondersteuning te bieden.
- We hebben oog voor de meer- en hoogbegaafden binnen de school. Deze kinderen gaan wekelijks naar de interne plusgroep.
- We stellen hiaten-plannen op waardoor we grotere achterstanden weten te voorkomen en de bestaande achterstanden weten te verkleinen.
- Voor leerlingen die specifieke onderwijsbehoeften hebben op het gebied van concentratie, werkhouding, prikkelverwerking en emotieregulatie, bieden we een plek in de focusgroep.










Visie op samenwerking met ouders en externe partijen

- We erkennen dat ouders onze belangrijkste partners zijn.
- We besteden veel aandacht aan ouderbetrokkenheid door het organiseren van startgesprekken, inloophomenten, koffieochtenden en ouderavonden.
- We werken daar waar mogelijk is samen met externe partijen.

Visie op professionele cultuur

- Wij werken continue aan het verbeteren van ons onderwijs door het wekelijks bespreken van onze doelen.
- We leren steeds beter kritisch te zijn op ons eigen leerkracht-handelen en passen daar ons onderwijs op aan. We evalueren twee keer per jaar de opbrengsten van ons onderwijs.
- We stellen hiaten-plannen op waardoor we grotere achterstanden weten te voorkomen en de bestaande achterstanden weten te verkleinen
- We leren van en met elkaar door het samen voorbereiden en bekijken van elkaars lessen en geven elkaar feedback.

Onze school staat open voor ieder die zich hier thuis voelt.

	Parel	Standaard
	Op onze school is een rijk aanbod voor meer- en hoogbegaafden in de vorm van een interne plusgroep	OP1 - Aanbod
	Met de Kanjertraining dragen we bij aan een veilige school	SK1 - Veiligheid
	Computer-onderwijs heeft een centrale plek binnen ons lesprogramma	OP1 - Aanbod
	We zetten breed in om de actieve leerhouding van de kinderen te vergroten	OP3 - Didactisch handelen
	We betrekken de leerlingen bij het bepalen van doelen door het organiseren van leerlingarena's	KA2 - Kwaliteitscultuur
	Het team bepaalt met elkaar doelen en acties en houdt wekelijks bordsessies om de kwaliteit te verbeteren	KA2 - Kwaliteitscultuur
	Op onze school maken we gebruik van de kennis van de leeskliniek	OP1 - Aanbod
	Op onze school zorgen we door het gebruik van het EDI model ervoor dat alle kinderen succeservaringen op doen.	OP3 - Didactisch handelen
	Op onze school is er een extra intensief aanbod voor kinderen die moeite hebben met concentratie en de prikkelverwerking binnen de Focusgroep	OP1 - Aanbod

4.2 Levensbeschouwelijke identiteit

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

1. Wij besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
2. Wij besteden expliciet aandacht aan geestelijke stromingen
3. Wij besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
4. Wij besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
5. Wij laten leerlingen bewust kennismaken met de verschillen in de samenleving
6. Op school besteden we structureel aandacht aan religieuze feesten

4.3 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

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

Onze ambities zijn:

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (zie lessentabel)
2. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling (Kanvas)
4. We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect (IV/V), dan volgt er actie (groepsplan)
5. We houden bij hoeveel individuele handelingsplannen er per jaar in een groep uitgevoerd worden
6. We houden bij hoeveel groepsplannen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling er per jaar in een groep uitgevoerd worden

Kwaliteitsindicatoren	
★	Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
★	Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling (kanjertraining) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
★	Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling (Kanvas) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP8 - Toetsing en afsluiting</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	3,17
Vragenlijst ouders 2019 - Veiligheid	3,22
Vragenlijst ouders 2019 - Welbevinden	3,52
Vragenlijst leerlingen 2019 - Veiligheid	3,19
Vragenlijst leerlingen 2019 - Welbevinden	3,07

Aandachtspunt	Prioriteit
De gedragspecialist wordt structureel ingezet	gemiddeld

4.4 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang dat onze leerlingen hier op een goede manier op voorbereid worden en wil daar een bijdrage aan leveren.

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, voor zover het binnen onze mogelijkheden ligt, leerlingen brede kennis over, en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. Onze ambities (doelen) zijn:

1. Wij dragen bij aan de opvoeding van onze leerlingen zodat ze opgroeien tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
2. Wij dragen bij aan de opvoeding van onze leerlingen zodat ze opgroeien tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden.
3. Wij dragen bij aan de opvoeding van onze leerlingen zodat zij opgroeien tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
4. Wij dragen bij aan de opvoeding van onze leerlingen zodat zij opgroeien tot mensen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
5. Wij richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

Per ambitie (doel) zullen we een aanbod formuleren. Onze ambities (doelen) en het daarbij passende aanbod zullen we beschrijven in het document Actief Burgerschap en Sociale Integratie. Onze pijlers zijn de basiswaarden, te weten:

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

4.5 Leerstofaanbod

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

Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende ambities vastgesteld

1. De school besteedt aandacht aan actief (goed) burgerschap
2. Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT
3. Het leerstofaanbod voorziet in aandacht voor intercultureel onderwijs
4. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs
5. Het leerstofaanbod voorziet in aandacht voor Wetenschap en Techniek onderwijs

Kwaliteitsindicatoren	
★	Onze methodes voldoen aan de kerndoelen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
★	Wij gebruiken voor Taal en Rekenen methodegebonden toetsen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP8 - Toetsing en afsluiting</i>
★	Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>

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)	3,36
Quickscan mei 2018 - Wetenschap en Techniek (Themaonderzoek)	1,57

Aandachtspunt	Prioriteit
De school beschikt over een goed aanbod voor Wetenschap en Techniek	gemiddeld
Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Rekenen	gemiddeld
Oriëntatie, en eventueel aanschaf en implementatie van een methode voor Begrijpend lezen	gemiddeld
De school besteed extra aandacht aan het woordenschatonderwijs	gemiddeld
De school heeft een aanbod voor actief burgerschap	laag

4.6 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Volledig onderwijs aan groep 1 en 2	Kleuterplein Map fonemisch bewustzijn Map beginnende gecijferdheid Map begrijpend luisteren (CPS) Met Sprongen Vooruit	ParnasSys leerlijnen	
Taal	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen	
	Taal op Maat	Methode gebonden toetsen	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Technisch lezen	Veilig leren lezen	Cito-DMT/AVI	

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
	Station Zuid	Cito-DMT/AVI	
		Protocol leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip XL	Methodegebonden toetsen Cito-toetsen Begrijpend lezen	x
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Spelling	Spelling op Maat	Cito-toetsen Spelling Methodegebonden toetsen	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Schrijven	Pennenstreken (3) Handschrift (4 t/m 8)		
Engels	Take it easy	Methodegebonden toetsen	
Rekenen	De wereld in getallen	Methodegebonden toetsen	x
		Cito-toetsen Rekenen voor kleuters	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Geschiedenis	Bij de tijd	Methodegebonden toetsen	
Aardrijkskunde	Argus Clou	Methodegebonden toetsen	
Natuuronderwijs	Argus Clou	Methodegebonden toetsen	
Wetenschap & Techniek	Argus Clou	Methodegebonden toetsen	
Verkeer	Wijzer door het verkeer		
Tekenen	Uit de kunst		
Handvaardigheid	Uit de Kunst		
Muziek			
Drama			
Bewegingsonderwijs	Basislessen bewegingsonderwijs		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kanjertraining	Kanvas volgsysteem / SCOL	
Godsdienst	Trefwoord		

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 school beschikt over een goed observatie- en meetinstrument bij de kleuters	hoog
De school beschikt over een passende methode voor rekenonderwijs	gemiddeld
De school beschikt over een passende methode voor begrijpend lezen	gemiddeld

4.7 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 technisch goed en vervolgens snel kunnen lezen omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken.

Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een taalbeleidsplan
2. Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator
3. De leraren beschikken over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen
4. We hebben normen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal
5. De school beschikt over een Protocol Dyslexiebeleid
6. De leraren werken voor spelling, technisch en begrijpend lezen met groepsplannen
7. De school heeft een gestructureerd aanbod voor het begrijpend luisteren in de groepen 1,2 en 3

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren werken in de groepen 1 en 2 structureel met de methode Kleuterplein en met de mappen Begrijpend Luisteren en Fonemisch Bewustzijn.
2.	De leraren besteden meer tijd aan taal- en woordenschatonderwijs dan de gemiddelde school

Aandachtspunt	Prioriteit
De school beschikt over een passende methode voor Begrijpend lezen	gemiddeld
De school besteed extra aandacht aan leesplezier	gemiddeld
De school besteed extra aandacht aan technisch lezen	hoog
De school besteed extra aandacht aan begrijpend lezen	hoog

Bijlagen

1. Lessentabel

4.8 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.

Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een moderne, eigentijdse methode (groep 1 t/m 8)
2. Onze school beschikt over een gekwalificeerde rekencoördinator
3. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van leerlijnen uit Kleuterplein en Met Sprongen Vooruit.
4. Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren
5. We werken structureel aan het verbeteren van de automatisering. We gebruiken daar o.a. Met Sprongen Vooruit voor.
6. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS
7. Per groep hebben we voor de Cito-toetsen normen vastgesteld
8. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)
9. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen (HGW)

Kwaliteitsindicatoren	
1.	In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van leerlijnen uit Kleuterplein en Met Sprongen Vooruit
2.	Wij gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch

Aandachtspunt	Prioriteit
We werken structureel aan het verbeteren van de automatisering	hoog
We geven instructie op de aanpak van redactiesommen	gemiddeld
We streven naar een voldoende (eind)opbrengst Rekenen en Wiskunde	hoog

4.9 Wereldoriëntatie

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

Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde
2. Wij beschikken over een moderne methode voor geschiedenis
3. Wij beschikken over een moderne methode voor natuurkunde en biologie
4. Wij besteden gericht aandacht aan gezond gedrag (via projecten)
5. Wij besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs
6. De lessentabel verheldert hoeveel tijd er per groep besteed wordt aan de verschillende onderdelen van wereldoriëntatie
7. Bij wereldoriëntatie zorgen we voor transfer naar de onderdelen van taallesonderwijs (met name van begrijpend lezen) en rekenen en wiskunde

Aandachtspunt	Prioriteit
De school plant een schoolbreed project	laag

4.10 Kunstzinnige vorming

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

1. Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie)
2. Wij geven muzieklessen (inclusief het leren gebruiken van instrumenten)
3. Wij besteden aandacht aan dramatische expressie
4. Naast de lessen die wekelijks op het programma staan, maken we met de scholen binnen Rozenburg gebruik van de culturele lessen van de KCR. Deze bestaan uit excursies, gastlessen en workshops

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een cultuurcoördinator

Aandachtspunt	Prioriteit
Wij geven muzieklessen	laag
Wij beschikken over een methode voor het vak Muziek	laag
Wij besteden aandacht aan dramatische expressie	gemiddeld

4.11 Bewegingsonderwijs

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

1. Wij beschikken over een goed gefaciliteerd speellokaal voor de jongste leerlingen
2. Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding (zie lessentabel)
3. Wij beschikken over een vakdocent Lichamelijke opvoeding
4. Wij beschikken over een uitgewerkt curriculum Lichamelijke opvoeding
5. Wij gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij beschikken over een vakdocent Lichamelijke opvoeding

Aandachtspunt	Prioriteit
We besteden tijdens de reguliere lessen aandacht aan bewegend leren	laag

4.12 Wetenschap en Technologie

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

Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een doorgaande lijn voor wetenschap en techniek
2. Wij hanteren een methode voor wetenschap en techniek (argus clou)
3. Wij toetsen de kennis en vaardigheden m.b.t. wetenschap en techniek
4. Wij koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills
5. Wij beschikken over een beleidsplan Wetenschap en techniek

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een techniekcoördinator

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Quickscan mei 2018 - Wetenschap en Techniek (Themaonderzoek)	1,57

Aandachtspunt	Prioriteit
Wij koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills	gemiddeld
Wij beschikken over een doorgaande lijn voor wetenschap en techniek	gemiddeld
Wij beschikken over een beleidsplan Wetenschap en techniek	hoog

4.13 Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de

toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. Onze ambities zijn:

1. In groep 5,6,7 en 8 besteden we structureel aandacht aan de Engelse taal (Take it easy)

4.14 Les- en leertijd

Binnen onze vereniging hebben alle leerlingen gemiddeld 950 uur les per schooljaar. Met uitzondering van de scholen in Rozenburg. Zij maken gebruik van de mogelijkheid voor leertijduitbreiding. Dit wordt bekostigd vanuit de subsidie van de gemeente Rotterdam.

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften	gemiddeld

4.15 Pedagogisch handelen

Onze leraren hebben onder meer een vormende taak: de leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. In onze lessen besteden we dan ook gericht aandacht aan de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Onze leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn: Onze leraren geven voldoende ruimte aan autonomie, maar sturen ook bij waar en wanneer dat nodig is. Ze zorgen voor duidelijkheid, maken afspraken en geven duidelijke grenzen aan.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	3,25
Quicksan mei 2018 - Pedagogisch Handelen	3,65

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren zorgen voor veiligheid	hoog

4.16 Didactisch handelen

Lesgeven is de kern van ons werk.

Doelen zijn de basis voor elke les, activiteiten vloeien voort uit de doelen.

Onze leraren hebben daarbij goed zicht op de onderwijsbehoeften van de kinderen. Op basis van de onderwijsbehoeften zorgen de leraren voor gestructureerd onderwijs waarbinnen het aanleren van kennis en vaardigheden, persoonsvorming en burgerschapsvorming centraal staan.

De leerkrachten zijn in staat instructie te geven die voldoen aan de onderstaande kenmerken.

1. Dagelijkse herhaling van eerder geleerde.
2. Nieuwe stof wordt in kleine stapjes gepresenteerd en het oefenen wordt ondersteund.
3. Er worden veel vragen gesteld.
4. Leraren geen het goede voorbeeld en zijn model.
5. Leerlingen worden begeleid bij het inoefenen van nieuw leermateriaal.
6. Er wordt gecontroleerd of leerlingen het echt begrepen hebben.
7. Leerlingen ervaren en tonen succes.
8. Leerlingen hebben ruimte om zelfstandig te oefenen.
9. De geleerde kennis wordt regelmatig geactiveerd.

Er valt wel op te merken dat we altijd zoeken naar een dynamische afstemming tussen aanbod en onderwijsbehoeften, waarbij we uitgaan van de expertise van de leerkracht of de inzet van dit model bij een bepaalde

les waardevol is.

Voor meer informatie verwijzen we naar de visie op leren.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren leggen duidelijk uit en maken gebruik van de voorkennis van de leerling
2.	De leraren gaan na of de leerlingen de uitleg en/of de opdrachten begrijpen
3.	De leraren geven de leerlingen feedback op hun leer- en ontwikkelingsproces d.m.v. evaluatie en zelfreflectie
★	De leraren betrekken alle leerlingen bij de onderwijsactiviteiten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>
★	De leraren passen verschillende werkvormen toe <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>
6.	De leraren hebben veel aandacht voor de basisvaardigheden

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3,08
Quickscan mei 2018 - Didactisch Handelen	3,51

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren stemmen de instructies af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen	hoog
De leraren geven de leerlingen feedback op hun leer- en ontwikkelingsproces d.m.v. evaluatie en zelfreflectie	gemiddeld
De leraren geven directe instructie	hoog

4.17 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen.

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

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen	hoog
De leerlingen zijn zich bewust wat hun doelen zijn d.m.v. voortoetsen	gemiddeld
De leerlingen hebben eigenaarschap over hun eigen leren en kunnen zelf doelen stellen.	gemiddeld

4.18 Klassenmanagement

Klassenmanagement is de manier waarop de leraar zijn onderwijs organiseert.

De leraren organiseren het onderwijs zo dat alle leerlingen actief en betrokken zijn en succesvol leren en ontwikkelen.

De leraren zijn duidelijk, consequent en evenwichtig.

Zie: visie op organiseren

4.19 Zorg en begeleiding

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

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

Beoordeling

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

4.20 Afstemming

Afstemming vindt plaats binnen het pedagogisch en didactisch handelen van onze leraren. Binnen ieder leerdoel wordt steeds opnieuw afgestemd en de mate van ondersteuning bepaald.

Naast afstemming met leerlingen vinden wij afstemming met ouders erg belangrijk. Er is wat dat betreft sprake van een educatief partnerschap.

Naast afstemming met leerlingen en ouders stemmen wij ook af met het voortgezet onderwijs en de voorschoolse educatie.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus

4.21 Extra ondersteuning

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

4.22 Talentontwikkeling

Aandachtspunt	Prioriteit
Onze school beschikt over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills	hoog
Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, mediawijsheid, ICT-vaardigheden, digitale geletterdheid en computational thinking	hoog

4.23 Passend onderwijs

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

1. Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel
2. Onze school biedt basisondersteuning
3. Onze school biedt extra ondersteuning voor leerlingen specifieke ondersteuningsbehoeften
4. De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel
5. De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school biedt een focusgroep voor kinderen met specifieke onderwijsbehoeften op gebied van gedrag

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	3,22

Aandachtspunt	Prioriteit
De school biedt een passend onderwijsaanbod aan wanneer het niveau van een leerling afwijkt van de leeftijdsgroep (passend bij de mogelijkheden en behoeften van de leerling)	gemiddeld
De school biedt passende ondersteuning en/of begeleiding aan wanneer het niveau van een leerling afwijkt van de leeftijdsgroep (passend bij de mogelijkheden en behoeften van de leerling)	gemiddeld

4.24 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets is een doel (een norm) vastgesteld (zie Bijlage Toetsen en Normen). In bepaalde gevallen is deze afgeleid van de inspectienormen (zie Analyse en waardering van opbrengsten primair onderwijs) en waar dat niet het geval is, hebben we zelf doelen (normen) vastgesteld. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score op groepsniveau structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB'er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

1. Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren)
2. Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen

3. Meer automatiseren
4. Methode-aanbod uitbreiden
5. Differentiatie aanpassen

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

4.25 Resultaten

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

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

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

- Overzicht scores eindtoetsen
- Overzicht kengetallen sociaal-emotionele ontwikkeling
- Overzicht tussentoetsen (kerntoetsen)
- Overzicht kengetallen m.b.t. leerlingen met een specifieke behoefte
- Overzicht kengetallen doorstroming
- Overzicht kengetallen adviezen VO
- Overzicht kengetallen functioneren VO

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken)	hoog
De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken)	hoog
De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden	hoog

4.26 Toetsing en afsluiting

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

VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem (ParnasSys)
2. Onze school beschikt over een toetskalender
3. Onze school neemt de toetsen af conform de voorschriften
4. Onze school informeert de ouders over de toetsresultaten
5. Onze school neemt een eindtoets af in leerjaar 8 (Cito)
6. Onze school geeft ouders een VO-advies conform de beschreven procedure

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	3,88

4.27 Vervolgsucces

Onze school controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. We vergelijken daartoe onze adviezen met de plaats van de leerlingen aan het begin van VO-klas 3. Op basis van een analyse stellen we ons beleid m.b.t. advisering VO –indien nodig- bij. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. Onze school beschikt over een heldere procedure voor de VO-advisering (zie beleid)
2. Jaarlijks worden de gegeven adviezen vergeleken met de plaats van de leerlingen in VO-3
3. De school beschikt over een overzicht van gegeven adviezen en de plaats van de leerlingen in VO-3

Beoordeling

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

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

VCO de Kring is verantwoordelijk voor het best mogelijke onderwijs met adequate opbrengsten. Daar hoort bij dat medewerkers zich optimaal kunnen ontwikkelen en onder optimale omstandigheden bijdragen aan deze processen kunnen leveren. De beschikbare middelen moeten op een effectieve en verantwoorde wijze worden ingezet ter realisatie van deze opdracht.

Goed werkgeverschap krijgt vorm in het personeelsbeleid en staat in dienst van de onderwijskwaliteit. Het is de taak van het bestuur om de voortdurende ontwikkeling van de organisatie richting te geven.

In onze organisatie speelt personeelsbeleid op verschillende niveaus een rol.. De inspanning van alle partijen in de organisatie, bestuurder, directeur, leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel, is belangrijk om te komen tot een goede inrichting en uitvoering van personeelsbeleid.

Integraal personeelsbeleid is de afstemming van de competenties van de personeelsleden met de doelen van de school. Wij gaan uit van de volgende competenties:

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

Bij ons op school is duidelijk welke specifieke gedragingen bij deze competenties horen om de doelen te bereiken. Die noodzakelijke competenties moeten dan gekoppeld worden aan de kwaliteiten, mogelijkheden en wensen van de medewerkers. We realiseren ons echter dat hierbij een goede begeleiding van startende leerkrachten of leerkrachten die nieuw zijn op een school van groot belang is.

Integraal personeelsbeleid is gericht op resultaten en op de toekomst. Het effectief benutten van de kwaliteiten heeft een positief effect op het onderwijskundig proces en draagt zo bij aan kwaliteitsverbetering van het onderwijs.

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

5.3 Organisatorische doelen

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.

Onze ambities zijn:

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

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. Daarbij gaat het om de volgende ambities:

1. De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school

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

5.6 Professionele cultuur

Onze school is een lerende organisatie. De scholen werken gezamenlijk aan het verbeteren van onderwijs en hebben de integrale verantwoordelijkheid voor het succes van onze leerlingen.

Gerichte feedback op het dagelijks handelen in de klas, gezamenlijk voorbereiden van de lessen, gericht theoretische en praktijkgericht onderzoek om herkende problematiek op te lossen staan centraal in de lerende organisaties.

Iedere leraar maakt jaarlijks een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Dit pop wordt gemaakt in samenhang met de schoolontwikkeling. Onze leraren zijn op de hoogte van de actuele ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en delen deze kennis met collega's. Ieder teamlid is medeverantwoordelijk voor (het behalen van) de doelstellingen van de school.

Wij verwachten van onze leerkrachten dat:

- Zij werken volgens de visie op leren van vereniging.
- De focus altijd op de verbetering van het onderwijs voor de leerlingen ligt.
- Ontwikkeling evidence-informed is Zij actief participeren in de lerende organisatie, waarin theoretisch en praktijkgericht onderzoek het uitgangspunt is.
- Zij gericht onderzoek doen.
- Zij feedback en collegiale consultatie binnen en buiten de school organiseren.
- Zij werken aan gezamenlijk lesontwerp.
- Zij continu werken aan de eigen ontwikkeling.
- Zij op de hoogte zijn van actuele ontwikkelingen binnen het onderwijs.
- Zij medeverantwoordelijk zijn voor het onderwijs binnen de hele organisatie.

Typerend voor onze school is dat wij werken met leerteams. Deze leerteams bereiden de verbeterthema's voor en leiden de werksessies rondom dat thema.

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 aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de pabo Inholland de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO'er in de klas wil begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de pabo's. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met de schoolopleider en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel (Kijkwijzer en formulier functioneringsgesprekken).

De verantwoordelijkheid voor de begeleiding van stagiaires ligt bij de schoolopleider van de school. Zij neemt deel in een netwerk van schoolopleiders van de vereniging.

5.8 Werving en selectie

Vacaturemelding.

Bij vacatures ontstaan door ziekte, verlof e.d. wordt door de directeur in de vacature voorzien door een invaller/ster in te zetten. Van elke vacature ontstaan door enigerlei wijze van ontslag verlenen met behoud van formatie-eenheden of ontstaan door uitbreiding van het leerlingenaantal wordt door de directeur terstond melding gedaan aan de algemene directie.

In overleg met de afdeling HRM wordt de vacature intern de organisatie en/of extern uitgezet. De directeur van de school maakt een vacaturetekst waarin duidelijk wordt wat de aard en omvang van de vacature is.

Sollicitatiecommissie

De sollicitatiecommissie bestaat uit:

- de directeur

- twee leerkrachten, waarvan één mr-lid is
- een ouder (schoolcommissielid of mr-lid)

De commissie verplicht zich alle gegevens vertrouwelijk te behandelen.

Werving

Interne werving

Na melding van de vacature wordt door de sollicitatiecommissie in het eigen bestand nagegaan of er op basis van wet en regelgeving gegadigden zijn, die in aanmerking moeten komen voor een aanstelling (o.a. RddF geplaatsten). De afdeling HRM bekijkt binnen de eigen organisatie of er gegadigden zijn voor zgn. vrijwillige en/of gedwongen mobiliteit. Voor bovengenoemde medewerkers is een voorrangbehandeling van toepassing, waarbij uitsluitend op basis van feitelijke argumentatie van afgeweken kan worden.

De interne procedure verloopt als volgt:

- eerste oriënterende gesprek tussen directeur 'vacatureschool' en kandidaat, waarna beide partijen beargumenteerd kunnen aangeven of er al dan niet sprake is van een reële plaatsingsmogelijkheid
- oriënterende gesprek tussen kandidaat en sollicitatiecommissie of schoolteam, waarna kandidaat en directeur 'vacatureschool' beargumenteerd kunnen aangeven of er al dan niet sprake is van een reële plaatsingsmogelijkheid
- directeur van de 'vacatureschool' legt mobiliteitsadvies ter besluitvorming voor aan de algemeen directeur
- In overleg met HRM-afdeling informeert de directeur alle betrokkenen over besluit, zodat de administratieve vervolgstappen gezet kunnen worden.

Externe werving

Alvorens over te gaan tot het plaatsen van een advertentie, wordt in overleg met de afdeling HRM en De VPR pool gekeken of er kandidaten beschikbaar zijn. Geschikte geachte kandidaten worden door de sollicitatiecommissie uitgenodigd voor een gesprek.

Indien er geen geschikt geachte kandidaten aanwezig zijn, stelt de schooldirecteur in overleg met de afdeling HRM een advertentie op. In deze advertentie wordt o.a. vermeld:

- de aard van de vacature
- de omvang van de vacature
- datum van ingang
- criteria, waaraan gegadigden moeten voldoen, waaronder in ieder geval dat men uit overtuiging kiest voor het christelijk onderwijs, conform de grondslag en de doelstellingen van de vereniging
- profilering van vereniging en betreffende school
- naam en het telefoonnummer i.v.m. informatieve vragen
- het adres waarnaar en termijn waarbinnen de brieven moeten worden gezonden

Bevestiging van de ontvangst van de sollicitatiebrief.

Uiterlijk 14 dagen na de ontvangst van een sollicitatiebrief c.q. het verstrijken van de reactietermijn verstuurt de schooldirecteur een schriftelijke bevestiging van die ontvangst en geeft aan op welke termijn de sollicitant nader bericht kan ontvangen.

Selectieprocedure

- a. Direct na het verstrijken van de reactietermijn wordt door de sollicitatiecommissie een voorselectie gemaakt op basis van toetsing van de binnengekomen brieven.
- b. De sollicitatiecommissie neemt kennis van de geselecteerde brieven en doet voordracht m.b.t. de op te roepen kandidaten.
- c. De schooldirecteur nodigt de geselecteerde kandidaten uit voor een gesprek c.q. proefles. Een werkbezoek aan de sollicitant is mogelijk. Werkbezoek en proeflessen worden bijgewoond door de sollicitatiecommissie.
- d. De sollicitatiecommissie stelt de kandidaten in de gelegenheid geïnformeerd te worden over school en bestuur en verstrekt daartoe alle beschikbare informatie. De kandidaten kunnen na overleg een werkbezoek aan de school brengen.
- e. De schooldirecteur benadert eventueel de door de geselecteerden genoemde referenties. (Referenties worden alleen na toestemming ingewonnen.)

Bij een schriftelijke benadering kan het referentie-inlichtingenformulier toegezonden worden, bij een telefonische benadering kan dit formulier als leidraad gebruikt worden.

f. De sollicitatiegesprekken staan onder leiding van de algemene directie.

g. De sollicitatiecommissie legt een voorstel tot benoeming voor aan de algemeen directeur.

Benoeming

a. De gekozen kandidaat wordt door de algemene directie schriftelijk daarvan in kennis gesteld. Daarbij worden gemaakte afspraken en/of gedane toezeggingen bevestigd.

In dit schrijven worden als opschortende voorwaarden gesteld dat m.n. te noemen verklaringen (als de verklaring omtrent het gedrag en/of afschriften van behaalde diploma's) worden overlegd.

Tevens wordt van de kandidaat verlangd, dat hij/zij de aanvaarding van de benoeming schriftelijk bevestigt.

b. Als regel heeft de benoeming in ieder geval m.b.t. een beginnende leerkracht een tijdelijk karakter van max. 1 jaar; bij aanstellingen van een ervaren leerkracht is het ook mogelijk een aanstelling voor onbepaalde tijd te geven, waarbij een proeftijd van max. 2 maanden wordt toegepast.

c. Bij aanvaarding van de benoeming verzorgt de schooldirecteur de administratieve verwerking.

d. De benoeming wordt gemeld bij het bevoegd gezag.

Administratieve afwikkeling

a. Sollicitanten die niet in aanmerking komen voor deelname aan de gespreksronde, worden hiervan zo spoedig mogelijk door de schooldirecteur schriftelijk in kennis gesteld; d.w.z. binnen 7 dagen na het nemen van deze beslissing.

b. Sollicitanten die, na deel te hebben genomen aan de gespreksronde en/of proefles, worden afgewezen, worden hiervan zo spoedig mogelijk en mondeling door de schooldirecteur in kennis gesteld.

c. De schooldirecteur beheert een dossier van alle bij de procedure betrokken bescheiden.

d. Persoonlijke gegevens van afgewezen kandidaten worden vernietigd.

Introductie, begeleiding en beoordeling bij een tijdelijke aanstelling

Introductie

Voor de datum van indiensttreding draagt de directeur zorg voor:

- kennismaking met het schoolteam
- het wegwijs maken in de schoolsituatie
- kennisneming van het schoolgids en -plan
- en op later tijdstip kennismaken met leerlingen en ouders.

Begeleiding

De directeur maakt afspraken met betrekking tot begeleiding van benoemde, opdat deze persoonlijk en onderwijskundig optimaal wordt ingewerkt.

Beoordeling

a. Gedurende de eerste 9 maanden na indiensttreding voert de directeur van de school minimaal twee functioneringsgesprekken, waarbij alle in bijgaand formulier aangegeven items aan de orde komen.

b. Uiterlijk 9 maanden na indiensttreding rapporteert de directeur het functioneren van betrokkene, middels bijgaand beoordelingsformulier aan de algemene directie en geeft advies over het al dan niet aangaan van een vast dienstverband.

Afwijkingen ten opzichte van deze procedure

De algemene directie kan in bepaalde situaties afwijken van bovenomschreven procedure.

(Bron: document *Werving & Selectie leerkrachten VCO De Kring, 2007* . De bovenstaande tekst is echter iets aangepast op basis van de veranderde huidige realiteit)

5.9 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren worden begeleid door een interne coach/ aangewezen collega van de school . Deze collega/ interne coach voert het introductiebeleid (begeleidingsplan) uit, waarbij het speerpunt ligt op de bespreking van de competentie. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de ambities van de school.

Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria.

De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De les observaties (zie begeleidingsplan) worden uitgevoerd door de interne coach, de IB'er en de directeur.

5.10 Taakbeleid

Het taakbeleid dient er toe om alle taken die binnen de schoolorganisatie verricht moeten worden, evenredig en doelmatig over het team te verdelen.

Daarmee wordt nagestreefd dat:

- de taakomvang van de leerkrachten beheersbaar is;
- een te grote taakbelasting wordt voorkomen;
- directie en leerkrachten zicht hebben op een doelmatige inzet van de werktijd;
- voor iedereen duidelijk is wat van hem of haar verwacht kan worden
- leerkrachten plezier in hun werk houden;
- persoonlijke kwaliteiten en voorkeuren van teamleden optimaal worden benut;
- langdurig ziekteverzuim voorkomen kan worden.

Binnen het taakbeleid zijn de volgende onderdelen van belang:

1. normjaartaak en werktijdfactor
2. werkverdeling
3. groep- en schooltaken
4. werktijden

Fulltime aanstelling

Er is sprake van een fulltime aanstelling bij een werktijdfactor van 1.0000 werktijdfactor. Hiervan wordt zoals vastgelegd in de CAO 940 uur lesgegeven. Aangezien het aantal uren dat de kinderen onderwijs ontvangt 950 uur bedraagt, zullen fulltime leerkrachten door de directeur gevraagd worden deze 10 uur extra lesgebonden tijd zelf te werken. Zij worden hiervoor gecompenseerd in het taakbeleid.

Parttime aanstelling

Er is sprake van een parttime aanstelling een leerkracht een lagere werktijdfactor heeft dan 1,000. De inzet wordt berekend door de werktijdfactor te vermenigvuldigen met 1659 uur. Voor partimers geldt dat de lesgebonden tijd wtf x 940 is. Hier kan in overleg tussen schooldirecteur en de betreffende leerkracht vanaf geweken worden.

Normjaartaak

De taak van de leerkracht omvat vijf componenten, namelijk lesgevendende taak, lesgebonden taakuren, overige schooltaken, professionalisering en duurzame inzetbaarheid. De exacte normjaartaak is afhankelijk van de werktijdfactor en is voor elk personeelslid verschillend. De exacte berekening van de normjaartaak wordt berekend in het programma Cupella.

Werkverdelingsplan

In het werkverdelingsplan dat samengesteld is in Cupella bevinden zich de afspraken die op schoolniveau gemaakt zijn betreffende:

1. De verdeling van de te geven lessen en groepen over de teamleden
2. Verhouding tussen lestaak en overige taken *) verhouding tussen lestaak
3. Tijd vaststellen die nodig is voor vóór- en nawerk *) en vóór en nawerk via opslag%
4. Tijd binnen en buiten de klas voor onderwijsondersteunend personeel
5. Welke taken moeten worden uitgevoerd en de tijd en verdeling daarvan
6. De momenten waarop pauzes worden genomen
7. De momenten waarop medewerkers op school aanwezig zijn
8. Besteding van werkruimtes
9. De vervanging bij afwezigheid van een teamlid

(Bronnen: document taakbeleid VCO De Kring, 2015 en <https://onderwijs.cnvconnectief.nl/nieuws/infographic-werkverdelingsplan-cao-po/>)

5.11 Collegiale consultatie

De collega's komen bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde ambities (c.q. de competenties en criteria) worden waargemaakt.

De directeur en intern begeleider zullen zich inspannen dit te faciliteren.

De collega's maken een gezamenlijk lesontwerp n.a.v. de verbeterdoelen op het verbeterbord. Vervolgens bekijken de collega's deze les bij elkaar en geven elkaar inhoudelijke feedback.

5.12 Klassenbezoek

De directie en de intern begeleider leggen jaarlijks, conform een opgesteld rooster bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt de grote kijkwijzer gebruikt. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatie-afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd.

Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar een reflectieve vraag. De reflectieve vraag en het antwoord worden door de leraar gearchiveerd in het bekwaamheidsdossier.

5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

De directeur van de school voert jaarlijks met iedere werknemer overleg over professionalisering van de werknemer. Zij leggen de afspraken vast in het persoonlijk ontwikkelingsplan van de werknemer. Deze afspraken kunnen onder meer gaan over scholing, toekomstige inzetbaarheid en doorstroming naar andere interne of externe functies. Het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt jaarlijks geactualiseerd door de werknemer.

Achteraf legt de werknemer binnen de bestaande gesprekkencyclus verantwoording af over zijn individuele professionalisering en de wijze waarop de uitgevoerde activiteiten daaraan hebben bijgedragen.

(Bron: CAO PO 2018 – 2019)

5.14 Het bekwaamheidsdossier

De directeur van de school en werknemer maken in het kader van de gesprekkencyclus zoals bedoeld afspraken over de professionalisering van de werknemer. Deze afspraken hebben betrekking op specifieke scholing en professionele ontwikkeling in het kader van de voor werknemer vastgestelde bekwaamheidseisen. De resultaten van de inspanningen worden opgenomen in een bekwaamheidsdossier.

(Bron: CAO PO 2018 – 2019 en notitie)

5.15 Functioneringsgesprekken

Functioneringsgesprekken worden gevoerd aan de hand van een functioneringsformulier over alle aspecten die van invloed zijn op het (toekomstig) functioneren van de leerkracht.

Schooldirecteuren voeren jaarlijks gesprekken met de aan hun school verbonden werknemers.

Doel van een functioneringsgesprek

Functioneringsgesprekken zijn gericht op het optimaliseren van het functioneren zowel van het individuele personeelslid als van de instelling, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de individuele wensen van het personeelslid.

Functioneringsgesprekken kunnen leiden tot het maken van afspraken met betrekking tot het functioneren van het individuele personeelslid en van de instelling.

Kenmerken van een functioneringsgesprek

De kenmerken van een functioneringsgesprek zijn:

- a. de toekomstgerichtheid;
- b. evaluatief met betrekking tot functioneren in periode tot het vorige gesprek;

- b. de gelijkwaardige inbreng van gesprekspartners en het tweezijdige karakter ervan;
het ontbreken van rechtspositionele consequenties.

Frequentie waarmee functioneringsgesprekken worden gevoerd:

1. Met personeelsleden wordt tenminste eenmaal per jaar een functioneringsgesprek gevoerd, tenzij er sprake is van een aanstelling voor bepaalde tijd.
2. Met personeelsleden met een aanstelling voor bepaalde tijd en invalleerkrachten wordt elke drie maanden een functioneringsgesprek gehouden.

Procedure functioneringsgesprek

Tenminste één week voorafgaand aan het functioneringsgesprek bepaalt de gespreksfunctionaris -in overleg met het betrokken personeelslid- de datum en het tijdstip van het te voeren functioneringsgesprek.

De gespreksfunctionaris en het personeelslid maken de gespreksonderwerpen tenminste één week, voordat het functioneringsgesprek plaatsvindt, aan elkaar kenbaar.

Tijdens het gesprek komen gespreksonderwerpen aan de orde die het personeelslid en de gespreksfunctionaris hebben ingebracht.

De door het personeelslid en de gespreksfunctionaris ingebrachte gespreksonderwerpen worden op het functioneringsformulier vermeld.

Tijdens het functioneringsgesprek worden in ieder geval de tijdens het vorige functioneringsgesprek gemaakte afspraken geëvalueerd.

Direct na afloop van het functioneringsgesprek worden de afspraken op het functioneringsformulier vastgelegd. Het formulier wordt gedateerd en zowel door het personeelslid als door de gespreksfunctionaris voor akkoord getekend. Beiden ontvangen hiervan een exemplaar.

Het gedateerde en ondertekende formulier, wordt gedurende 5 jaar bewaard. Er worden geen afschriften aan derden verstrekt.

Het gedateerde en ondertekende formulier, als bedoeld in het zesde lid, wordt pas dan aan een leidinggevende van een andere school van VCO De Kring overgedragen, nadat het betrokken personeelslid hiervoor schriftelijk toestemming heeft gegeven.

Gespreksonderwerpen

Tijdens het functioneringsgesprek met een personeelslid kunnen de volgende onderwerpen aan de orde komen:

- a. competent in vormgeven van de christelijke identiteit,
- b. pedagogisch competent;
- c. vakinhoudelijk en didactisch competent;
- d. organisatorisch competent;
- e. competent in samenwerking met collega's;
- f. competent in samenwerking met de omgeving;
- g. competent in reflectie en ontwikkeling;
- h. interpersoonlijk competent;

De gespreksfunctionaris

De formele gesprekspartner bij het functioneringsgesprek met een personeelslid is de direct leidinggevende, tenzij door het bevoegd gezag een ander persoon als formele gesprekspartner wordt aangewezen.

(Bron: document gesprekken VCO De Kring, 2015)

5.16 Beoordelingsgesprekken

Beoordeling is gericht op het zorgvuldig vastleggen van het oordeel van de formele beoordelaar (leidinggevende) over de wijze waarop de benoemde zijn/haar functie heeft vervuld. De beoordeling is derhalve retrospectief, waarmee een periode wordt afgesloten. Het is een eenzijdige waardering die uitmondt in een eenzijdige beslissing van het bevoegd gezag waaraan eventueel rechtspositionele consequenties verbonden kunnen worden.

De beoordeling omvat twee elementen:

- potentieelbeoordeling
- prestatiebeoordeling.

Potentieelbeoordeling

Deze is gericht op het vroegtijdig signaleren van (management)kwaliteiten bij zittende personeelsleden. Geschikte kandidaten kunnen zodoende in een vroegtijdig stadium begeleid worden.

Prestatiebeoordeling

Het gaat hierbij om de kwaliteit en de kwantiteit van de werkprestaties van de betrokkene aan de hand van vooraf vastgestelde criteria en functie- en taakomschrijvingen.

Beoordelingsgesprekken worden gehouden wanneer:

- de vraag aan de orde is of een dienstverband voor bepaalde tijd moet worden omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd;
- een verzoek om andere taak, functie of werkplek wordt gedaan;
- functioneringsgesprekken geen positief effect meer opleveren m.b.t. het functioneren van een personeelslid;
- in het kader van de gesprekkencyclus

Het doel van de beoordeling

Het doel van de beoordeling is enerzijds het geven van inzicht in de functievervulling van het personeelslid gedurende het beoordelingstijdvak en anderzijds het kunnen treffen van waarderende of disciplinaire maatregelen, waaraan rechtspositionele gevolgen voor het personeelslid kunnen zijn verbonden.

Kenmerken van de beoordeling

De kenmerken van de beoordeling zijn:

- a. gericht op het verleden;
- b. eenzijdige waardering;
- c. gericht op het (kunnen) treffen van waarderende of disciplinaire maatregelen, waaraan rechtspositionele consequenties kunnen zijn verbonden.

Frequentie waarmee beoordeling plaatsvindt

Personeelsleden met een aanstelling voor onbepaalde tijd worden tenminste eenmaal per drie jaar beoordeeld. Personeelsleden, die aangesteld zijn voor bepaalde tijd, en personeelsleden die aangesteld zijn als vervangers, worden tenminste eenmaal per jaar beoordeeld.

Personeelsleden met een aanstelling voor bepaalde tijd met uitzicht op een aanstelling voor onbepaalde tijd worden tenminste drie maanden voor het aflopen van het tijdelijke dienstverband beoordeeld.

Indien de beoordeling van een werknemer met een aanstelling voor bepaalde tijd negatief is, maar het bevoegd gezag hieraan (nog) geen rechtspositionele gevolgen wenst te verbinden, dient binnen een jaar opnieuw een beoordeling plaats te vinden.

Het bevoegd gezag stelt jaarlijks een planning vast van de perioden waarbinnen beoordeling plaatsvindt.

Relatie functioneringsgesprek en een beoordeling

Een beoordeling van een personeelslid wordt niet opgemaakt dan nadat in het beoordelingstijdvak een functioneringsgesprek heeft plaats gevonden, tenzij dit wegens zwaarwegende omstandigheden niet mogelijk was.

De beoordelingsprocedure

De beoordeling wordt opgemaakt door de beoordelaar door middel van invulling van het beoordelingsformulier, waarop de te beoordelen taak- en functioneringsaspecten zijn vermeld. Het beoordelingsformulier is als bijlage bij de regeling opgenomen.

De beoordelaar bepaalt ten minste twee weken voorafgaand aan het beoordelingsgesprek in onderling overleg met het personeelslid datum en tijdstip van het te voeren beoordelingsgesprek.

Het beoordelingsgesprek wordt gevoerd aan de hand van het ingevulde concept-beoordelingsformulier, dat tenminste twee weken voorafgaand aan het gesprek wordt uitgereikt.

Indien gewenst kan de te beoordelen werknemer zich door een derde laten bijstaan tijdens het beoordelingsgesprek.

Aan de hand van het beoordelingsgesprek kan de beoordelaar de beoordeling herzien en/of aanvullen. In het geval van een afwijkende mening kan beoordeelde dit aangeven op het concept-beoordelingsformulier.

Aansluitend op het beoordelingsgesprek ontvangt de beoordeelde een kopie van het concept-beoordelingsformulier. Het formulier wordt gedateerd en door de werknemer voor gezien ondertekend en door de formele beoordelaar

ondertekend .

Het beoordelingsformulier wordt binnen twee weken na dagtekening, als bedoeld in het zesde lid, ter formele vaststelling, door de algemene directie getekend, tenzij bezwaar wordt aangetekend als bedoeld in artikel 7, eerste lid.

De werknemer ontvangt een kopie van het ondertekende formulier.

Het ondertekende beoordelingsformulier wordt 5 jaar bewaard in het personeelsdossier.

Bezwaar

Indien het personeelslid van mening is dat zijn beoordeling correctie en/of aanvulling behoeft, stelt hij binnen tien dagen nadat hij het concept-beoordelingsformulier voor gezien heeft getekend, de algemene directie hiervan schriftelijk in kennis. Het bezwaarschrift dient met redenen omkleed te zijn.

Alvorens over het bezwaarschrift te beslissen, vraagt de algemene directie advies aan een door haar ingestelde bezwarencommissie. De algemene directie stelt nadere regels met betrekking tot de samenstelling en werkwijze van de bezwarencommissie.

De bezwarencommissie brengt niet eerder advies uit, dan nadat zij het personeelslid in de gelegenheid heeft gesteld om zijn/haar bezwaar mondeling nader toe te lichten. Het personeelslid kan zich desgewenst laten bijstaan of laten vertegenwoordigen door een raadsman.

De algemene directie beslist binnen 30 dagen nadat de bezwarencommissie haar advies heeft uitgebracht en geeft hiervan kennis aan het personeelslid en diens beoordelaar.

Bij gegrondheid van het bezwaarschrift vervangt het besluit van de algemene directie de gewraakte onderdelen van het beoordelingsformulier.

De door de algemene directie genomen beslissing(en) en alle daarop betrekking hebbende stukken worden bewaard in het personeelsdossier van het personeelslid met een bewaartermijn van vijf jaar.

Uit hoofde van hun functie hebben de volgende personen toegang tot de personeelsdossiers; de voorzitter en secretaris van de Vereniging, de algemene directie, de beoordelaar en dossierbeheerder. Tevens heeft het personeelslid vrijelijk inzicht in zijn dossier.

Beoordelingsaspecten

Bij de beoordeling van een werknemer worden in beginsel de volgende taak- en functioneringsaspecten (beoordelingsaspecten) betrokken:

- a. competent in vormgeven van de christelijke identiteit,
- b. pedagogisch competent;
- c. vakinhoudelijk en didactisch competent;
- d. organisatorisch competent;
- e. competent in samenwerking met collega's;
- f. competent in samenwerking met de omgeving;
- g. competent in reflectie en ontwikkeling;
- h. interpersoonlijk competent;

De formele beoordelaar

De beoordeling van een personeelslid gebeurt door de direct leidinggevende, tenzij door de algemene directie een andere persoon als formele beoordelaar wordt aangewezen.

Ten aanzien van de beoordeling bepaalt de algemene directie of en bij wie inlichtingen dienen te worden ingewonnen over het functioneren van de werknemer.

(Bron: document gesprekken VCO De Kring, 2015, zie paragraaf functioneringsgesprekken)

5.17 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 competentie set en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team 2 x per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De teamscholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje taakuren. De individuele scholing wordt verwerkt onder het kopje professionalisering.

Gevolgte teamscholing 2015-2019

Jaar	Thema	Organisatie
2015-2016	Expliciet Directe Instructie	
2016-2017	Expliciet Directe Instructie Woordenschat	
2017-2018	Met sprongen vooruit Woordenschat	Menne instituut
2018-2019	Invoering leerKRACHT Kanjertaining Met sprongen vooruit	Stichting leerKRACHT Kanjertaining Menne Instituut

Gevolgte persoonlijke scholing 2015-2019

Thema	Organisatie	Aantal medewerkers
Rekenspecialist		2
Leescoördinator		2
Met Sprongen Vooruit		allen
Coöperatief leren		2
Rots en water		1
Master EN		1
Schoolleider		1
21st Century Skills		1
Wetenschap en Techniek		1
MHB		2

5.18 Teambuilding

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

We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten:

- We lunchen gezamenlijk.
- De school organiseert een gezellig samenzijn in de wintermaanden en afsluiting aan het eind van het schooljaar.
- Jaarlijks is er een personeelsuitje in april / mei.
- Collega's organiseren in de vakantie regelmatig zelf nog een spelletjesmiddag, waarbij iedereen welkom is.

5.19 Verzuimbeleid

Voor informatie verwijzen we u naar het document "Verzuimbeleid VCO De Krings".

5.20 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door het bovenschools management. Halverwege ieder schooljaar wordt geïnventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast wordt in het directieboard omgezien naar verplichte mobiliteit.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de 8 scholen van VCO De Kring. De directie geeft, onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting, leiding aan de school.

De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door twee bouwcoördinatoren voor de onder- en de bovenbouw en de intern begeleider. Zij vormen samen de staf.

De directeur is parttime aanwezig. De intern begeleider heeft daarom een ochtend in de week beschikbaar om "locatiegerelateerde zaken" van de directeur over te nemen. Hiervoor is in gezamenlijk overleg een taakverdeling gemaakt.

De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

6.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In uitzonderlijke gevallen worden er combinatieklassen gevormd.

De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen.

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 samenwerken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. Onze ambities zijn:

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Sociale Veiligheid Ouders 2017 - Algemeen (1)	3,46
Sociale Veiligheid Ouders 2017 - Algemeen (2)	3,42
Sociale Veiligheid Ouders 2017 - Acties	3,54
Sociale Veiligheid Leerkrachten 2017 - Algemeen	3,74
Sociale Veiligheid Leerlingen 2017 - Veiligheidsbeleving	3,52
Sociale Veiligheid Leerlingen 2017 - Het optreden van de leraar	3,09
Sociale Veiligheid Leerlingen 2017 - De opstelling van de leerling	3,35
Sociale Veiligheid Leerlingen 2017 - Welbevinden	3,29

6.4 Veiligheid

VCO de Kring beschikt over een Veiligheidsplan (bestaande uit protocollen) en het Arbobeleidsplan.

Één keer per drie jaar worden leerlingen, ouders en personeel bevraagd op veiligheidsaspecten. De sociale veiligheid van leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gevalideerd instrument, waarna de gegevens aangeleverd worden bij de Inspectie van het Onderwijs.

De organisatie beschikt over een klachtenregeling en een externe vertrouwenspersoon. Op de scholen zijn interne vertrouwenspersonen actief, deze krijgen jaarlijks een korte training over de werkzaamheden van een vertrouwenspersoon.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3
Sociale Veiligheid Leerkrachten 2017 - Algemeen	3,74
Sociale Veiligheid Leerlingen 2017 - Veiligheidsbeleving	3,52
Sociale Veiligheid Leerlingen 2017 - Het optreden van de leraar	3,09
Sociale Veiligheid Leerlingen 2017 - De opstelling van de leerling	3,35
Sociale Veiligheid Leerlingen 2017 - Welbevinden	3,29
Sociale Veiligheid Ouders 2017 - Algemeen (1)	3,46
Sociale Veiligheid Ouders 2017 - Algemeen (2)	3,42
Sociale Veiligheid Ouders 2017 - Acties	3,54

6.5 Arbobeleid

VCO De Kring heeft een arbo-contract afgesloten met Arbounie. Met de afdeling HRM en de verzuimconsulent en bedrijfsarts van de Arbounie wordt samengewerkt om uitval van medewerkers te voorkomen. De afdeling HRM voert de regie over de uitvoering van de Wet Verbetering Poortwachter en bewaakt de termijnen hierin. Deskundigen zoals arbeidsdeskundigen, psychologen, tweede spoor reïntegratie e.d. worden, indien nodig, ingeschakeld. Er is een Risico-inventarisatie en -evaluatie aanwezig. Hiermee wordt de RI&E (inclusief het plan van aanpak) continu actueel gehouden.

6.6 Interne communicatie

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

We werken met:

Wekelijkse bordessies.

Werk sessies n.a.v. het verbeterthema van dat moment. Deze werk sessies zijn gemiddeld 1 keer per maand.

We werken met een vergadercyclus van 1 maand:

- bouwvergadering
- werkgroepen
- MT-overleg
- Directie en intern begeleider hebben wekelijks overleg
- Het MT vergadert 1 x per 6 weken
- De OR vergadert 1 x per 6 weken
- De MR vergadert 1 x per 6 weken
- Wij gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, memobord, wekelijkse teaminfo en via e-mail

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken
2. Vergaderingen worden goed voorbereid

3. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname
4. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
5. Wij geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

6.7 Samenwerking

Onze school staat midden in de gemeenschap. Wij streven naar samenwerking met instanties in de wijk. Onze school onderhoudt daarom structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. We dragen daarvoor, als school, ouders en omgeving, een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school systematische en gereguleerde contacten met:

1. Voorschoolse voorzieningen (Kinderopvang en Peuterspeelzaal Humanitas)
2. Samenwerkingsverband Kindkracht
3. De leerplichtambtenaar
4. Wijkteam (schoolmaatschappelijk werk, schoolarts, jeugdverpleegkundige, gezinsbegeleider en psycholoog)
5. De wijkagent
6. ROK: Directeuren en intern begeleiders van collegascholen in Rozenburg (RKB De Rozenhorst, OB de Phoenix en PCBS De Regenboog)

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3,08

Aandachtspunt	Prioriteit
De school realiseert een doorgaande leerlijn (voorschoolse voorziening – school)	gemiddeld

6.8 Contacten met ouders

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

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

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. Onze ambities zijn:

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

6.10 Privacybeleid

VCO De Kring beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers en hoe lang de gegevens worden bewaard. De informatie, die wij in de schooladministratie (Parnassys) vastleggen, is juist, nauwkeurig en volledig up-to-date. Het reglement staat op de website van de besturen en in de schoolgidsen en op de websites van de scholen wordt hiernaar verwezen.

6.11 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school werkt nauw samen met de leidsters van peuterspeelzaal het Peuterpalet en Kinderopvang Rozemarijke. De peuterspeelzaal bevindt zich sinds januari 2014 in het pand van onze school.

De samenwerking bestaat uit een 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 Kleuterplein. We stemmen de aangeboden thema's zoveel mogelijk met de collega's van de peuterspeelzaal.

We onderhouden een zeer goede relatie met de peuterspeelzaal en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht. Onze ambities zijn:

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

Aandachtspunt	Prioriteit
Wij beschikken over doorgaande leerlijnen qua aanbod (wat)	gemiddeld
De peuters worden betrokken bij het kleuteronderwijs zodat de overgang kleiner wordt	gemiddeld

6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voor-, tussen en naschoolse opvang, deze is uitbesteed aan Stichting Kinderopvang Humanitas. Wij werken intensief met deze collega's samen.

7 Financieel beleid

7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

VCO De Kring krijgt van de Rijksoverheid elk jaar 1 budget voor de kosten van materiaal en personeel. Dit budget heet de lumpsum. VCO De Kring bepaalt zelf hoe ze de lumpsum besteden. De Inspectie van het Onderwijs houdt toezicht op het financiële beleid van onderwijsinstellingen. Hoe hoog de lumpsum is, hangt af van het aantal leerlingen, hun leeftijd en het soort onderwijs. Hoe meer leerlingen, hoe groter het bedrag dat VCO De Kring ontvangt. VCO De Kring beslist zelf waaraan ze hun lumpsumbudget uitgeven. Het overgrote deel hiervan gaat naar de salarissen van leraren en ander personeel. Van het overige deel worden bijvoorbeeld meubels en (digitale) leermiddelen aangeschaft. Vroeger werkte het ministerie heel anders. Toen moesten scholen voor al hun uitgaven een bonnetje inleveren. Het kostte scholen en het ministerie veel tijd om die administratie te doen. Bovendien hadden de scholen daardoor veel minder vrijheid in hun keuzes. Daarom is besloten om de lumpsum in te voeren.

7.2 Externe geldstromen

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

Van de Gemeente Rotterdam ontvangt de school projectsubsidies voor schoolmaatschappelijk werk, leertijdverlenging, deelname bibliotheek op school en huiswerkklas. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de managementrapportage(s).

7.3 Interne geldstromen

De ouderbijdrage vraagt een vrijwillige bijdrage die is vastgesteld op € 50,- per kind. Dit bedrag bestaat uit de ouderbijdrage en het schoolreisgeld.

Ouders die problemen hebben met de betaling van deze bijdrage, kunnen hiervoor contact opnemen met de directie van de school.

Jaarlijks legt de ouderraad verantwoording af aan de MR

7.4 Begrotingen

In de (meerjaren)begroting geeft VCO De Kring aan hoe het de komende jaren de onderwijskundige doelstellingen wil gaan realiseren. Of alle voornemens en wensen ten aanzien van bijvoorbeeld formatie, gebouwen en investeringen kunnen worden uitgevoerd, is afhankelijk van de beschikbare middelen en doorlopende verplichtingen.

Een meerjarenbegroting maakt de financiële en personele gevolgen van de beleidskeuzes voor de komende jaren op bestuurs- en schoolniveau inzichtelijk. Door vooraf na te denken over mogelijkheden en consequenties zijn wij later in staat sneller te anticiperen op onverwachte situaties. Het opstellen van de meerjarenbegroting is een verplichting voor ieder schoolbestuur, hij wordt in de continuïteitsparagraaf van het bestuursverslag opgenomen.

Uitgangspunten financieel beleid VCO De Kring

VCO De Kring en de scholen binnen VCO De Kring zetten de middelen in die nodig zijn om goed onderwijs te kunnen bieden. Daarnaast is het van belang dat er voldoende kapitaal is om eventuele tegenvallers op te vangen. Gedegen risicoanalyses zullen duidelijk moeten maken welke risico's aanwezig zijn en hoe deze al dan niet te managen zijn. Inkomsten en uitgaven moeten met elkaar in evenwicht zijn. Een begroting kan enig jaar negatief zijn, wel moet dan gekeken worden naar het meerjaren perspectief, zodat de begroting na een of enkele jaren weer op nul of positief saldo uitkomt.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

De scholen van onze vereniging –plegen systematisch kwaliteitszorg. Ze beschikken over een systeem voor kwaliteitszorg (WMK) en ze werken vanuit een meerjarenplanning aan de continue ontwikkeling van de kwaliteit van de school en de medewerkers. We beschouwen kwaliteitszorg en personeelsbeleid als onlosmakelijk, omdat ons personeel de kern van kwaliteit vormt. In beginsel werken alle scholen vanuit de PDCA-cyclus. Ze hebben hun kwaliteit beschreven (zie ook de schoolplannen) en handelen daarnaar. Vervolgens beoordelen ze door middel van zelfevaluatie regelmatig –conform de meerjarenplanning- of de kwaliteit van de school in orde is. Ook laten ze hun kwaliteit systematisch door ouders, leerkrachten en leerlingen beoordelen met behulp van vragenlijsten. Deze algemene vragenlijsten worden in principe één keer per vier jaar ingevuld (voorafgaand aan een nieuw schoolplan). Aanvullend kunnen scholen facultatief jaarlijks gerichte (tevredenheids) onderzoeken uitzetten onder ouders, leerkrachten en/of leerlingen over verbeterthema's uit het jaarplan.

Tenslotte willen we graag naar een systeem waarin de scholen elkaar jaarlijks via een systeem voor collegiale consultatie (interne audit) beoordelen. De komende planperiode zijn we voornemens dit te ontwikkelen en te implementeren.

Op basis van de verschillende beoordelingen worden er verbeterpunten gekozen en nader uitgewerkt (zie daarvoor de jaarplannen van de scholen). Gelet op de documenten die een rol spelen bij kwaliteitszorg geldt: alle scholen werken met een schoolplan, een jaarplan en een jaarverslag.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3,1

8.2 Kwaliteitscultuur

We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team).

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3,09

8.3 Verantwoording en dialoog

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

- Eindopbrengsten
- Tussenopbrengsten
- Sociale opbrengsten
- Realisatie verbeterdoelen

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3,2

8.4 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

8.5 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 8 juni 2017 een schoolbezoek gehad, in het kader van het vierjaarlijkse onderzoek, van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft de volgende onderdelen beoordeeld: Kwaliteitszorg, Zorg en begeleiding, Opbrengsten en Wet- en regelgeving. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school van de onderzochte onderdelen op orde is.

Belangrijkste bevindingen

- Het onderwijsleerproces voldoet aan de basiskwaliteit. Leraren geven activerende en effectieve instructie en zorgen voor een taakgerichte werksfeer.
- Het aanbod voor Nederlandse taal en woordenschat is nu meer afgestemd op de behoeften van de leerlingenpopulatie.
- De leraren stemmen hun instructie beter af op de verschillen tussen leerlingen. De kwaliteit van de verlengde instructie verdient aandacht.
- De school heeft een goede en sluitende zorgstructuur, waardoor alle leerlingen goed in beeld zijn en ze de ondersteuning krijgen die ze nodig hebben.
- De resultaten die de leerlingen behalen, liggen nog onder het landelijk gemiddelde maar passen bij wat van de leerlingen verwacht mag worden.
- Nu de kwaliteit op orde is, is het belangrijk deze kwaliteit te borgen en verder te verdiepen.

Bijlagen

1. Inspectierapport

8.6 Quick Scan - Zelfevaluatie

De Quick Scan (WMK-PO) is conform onze meerjarenplanning (zie schoolplan 2015-2019) afgenomen in mei 2016 en mei 2018.

Het aantal deelnemers bedroeg respectievelijk 17 (responspercentage: 100 %) en 20 (responspercentage: 75%) . De gemiddelde score was in mei 2016 3,62 en in mei 2018 een 3,33. In beide gevallen scoort de school ruim voldoende/ goed.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Quickscan mei 2016 - Contacten met ouders	3,47
Quickscan mei 2016 - Integraal Personeelsbeleid	3,61
Quickscan mei 2016 - Pedagogisch Handelen	3,82
Quickscan mei 2016 - Opbrengstgericht werken	3,64
Quickscan mei 2016 - Schoolklimaat	3,52
Quickscan mei 2018 - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,12
Quickscan mei 2018 - 21st Century Skills	3,13
Quickscan mei 2018 - Afstemming instructie en verwerking	3,55
Quickscan mei 2018 - Didactisch Handelen	3,51
Quickscan mei 2018 - Schoolklimaat	3,39
Quickscan mei 2018 - Wetenschap en Techniek (Themaonderzoek)	1,57
Quickscan mei 2018 - Pedagogisch Handelen	3,65

8.7 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor Leraren (WMK) is afgenomen in april 2019. De vragenlijst is gescoord door 13 leraren (n=17). Het responspercentage was 76%. De leraren zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,37

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst leraren 2019 - Kwaliteit	3,35
Vragenlijst leraren 2019 - Schoolklimaat	3,13
Vragenlijst leraren 2019 - Veiligheid	3,32
Vragenlijst leraren 2019 - Welbevinden	3,54
Vragenlijst leraren 2019 - Pedagogisch handelen	3,61
Vragenlijst leraren 2019 - Lesgeven	3,21
Vragenlijst leraren 2019 - Ondersteuning leerlingen	3,24
Vragenlijst leraren 2019 - Informatie	3,58

8.8 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor Leerlingen (WMK) is afgenomen in april 2018. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 5, 6, en 8 (n=70). Het responspercentage was 91%. De leerlingen zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,37. De kwaliteit van de school wordt ten aanzien van leerlingen niet alleen gemeten met behulp van een vragenlijst. Op onze school worden ook regelmatig leerlingarena's georganiseerd waarin de mening van de leerlingen gevraagd wordt en wordt er meegedacht met de ontwikkeldoelen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst leerlingen 2019 - Kwaliteit	3,45
Vragenlijst leerlingen 2019 - Schoolklimaat	3,24
Vragenlijst leerlingen 2019 - Veiligheid	3,19
Vragenlijst leerlingen 2019 - Welbevinden	3,07
Vragenlijst leerlingen 2019 - Pedagogisch handelen	3,59
Vragenlijst leerlingen 2019 - Lesgeven	3,51
Vragenlijst leerlingen 2019 - Ondersteuning leerlingen	3,34
Vragenlijst leerlingen 2019 - Informatie	3,1

8.9 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders (WMK) is afgenomen in april 2019. De vragenlijst is gescoord door ouders van de school. Het responspercentage was 23% (40/173). De ouders waren op dat moment ruim tevreden over de school: score 3,34.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst ouders 2019 - Kwaliteit	3,33
Vragenlijst ouders 2019 - Schoolklimaat	3,18
Vragenlijst ouders 2019 - Veiligheid	3,22
Vragenlijst ouders 2019 - Welbevinden	3,52
Vragenlijst ouders 2019 - Pedagogisch handelen	3,51
Vragenlijst ouders 2019 - Lesgeven	3,37
Vragenlijst ouders 2019 - Ondersteuning leerlingen	3,36
Vragenlijst ouders 2019 - Informatie	3,23

8.10 Evaluatieplan 2019-2023

Op basis van het jaarplan nemen we jaarlijks in een quickscan een aantal kwaliteitskaarten af. We zijn voornemens om in september 2019 bovenscholings afspraken te maken rondom de planning van deze kwaliteitskaarten.

9 Strategisch beleid

9.1 Strategisch beleid

VCO de Kring beschikt over een strategisch beleidsplan. Daarin worden de onderstaande aandachtspunten voor de scholen aangegeven.

10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	Op onze school is er een compleet aanbod op het gebied van wetenschap en technologie.	hoog
	Op onze school werken we nauw samen met de andere scholen binnen Rozenburg om een passend aanbod voor alle kinderen te realiseren binnen de regio.	hoog
	Onze school functioneert als een lerende organisatie waarbij leerkrachten gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het verbeteren van onderwijskwaliteit.	hoog
	Op onze school presteren de leerlingen op alle vakgebieden op het niveau dat we van ze kunnen verwachten.	hoog
	Op onze school hebben de kinderen eigenaarschap over hun eigen leren en kunnen zelf doelen stellen.	hoog
Leerstofaanbod	De school besteed extra aandacht aan het woordenschatonderwijs	gemiddeld
	De school heeft een aanbod voor actief burgerschap	laag
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	De school beschikt over een goed observatie- en meetinstrument bij de kleuters	hoog
Taallesonderwijs	De school besteed extra aandacht aan technisch lezen <ul style="list-style-type: none"> • De school besteed extra aandacht aan leesplezier 	hoog
	De school besteed extra aandacht aan begrijpend lezen <ul style="list-style-type: none"> • Oriëntatie, en eventueel aanschaf en implementatie van een methode voor Begrijpend lezen • De school beschikt over een passende methode voor begrijpend lezen 	hoog
Rekenen en wiskunde	We streven naar een voldoende (eind)opbrengst Rekenen en Wiskunde <ul style="list-style-type: none"> • Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Rekenen • De school beschikt over een passende methode voor rekenonderwijs • We werken structureel aan het verbeteren van de automatisering • We geven instructie op de aanpak van redactiesommen 	hoog
Wereldoriëntatie	De school plant een schoolbreed project	laag
Kunstzinnige vorming	Wij geven muzieklessen <ul style="list-style-type: none"> • Wij beschikken over een methode voor het vak Muziek 	laag
	Wij besteden aandacht aan dramatische expressie	gemiddeld
Bewegingsonderwijs	We besteden tijdens de reguliere lessen aandacht aan bewegend leren	laag

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Wetenschap en Technologie	<p>Wij koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills</p> <ul style="list-style-type: none"> • De school beschikt over een goed aanbod voor Wetenschap en Techniek • Wij beschikken over een doorgaande lijn voor wetenschap en techniek • Wij beschikken over een beleidsplan Wetenschap en techniek • Onze school beschikt over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills • Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, mediawijsheid, ICT-vaardigheden, digitale geletterdheid en computational thinking 	gemiddeld
Pedagogisch handelen	<p>De leraren zorgen voor veiligheid</p> <ul style="list-style-type: none"> • De gedragsspecialist wordt structureel ingezet • De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden 	hoog
Didactisch handelen	<p>De leraren geven directe instructie</p> <ul style="list-style-type: none"> • De leraren stemmen de instructies af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen • De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften • De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen 	hoog
	De leraren geven de leerlingen feedback op hun leer- en ontwikkelingsproces d.m.v. evaluatie en zelfreflectie	gemiddeld
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	<p>De leerlingen hebben eigenaarschap over hun eigen leren en kunnen zelf doelen stellen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De leerlingen zijn zich bewust wat hun doelen zijn d.m.v. voortoetsen 	gemiddeld
Resultaten	<p>De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken)</p> <ul style="list-style-type: none"> • De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) 	hoog
Voor- en vroegschoolse educatie	<p>Wij beschikken over doorgaande leerlijnen qua aanbod (wat</p> <ul style="list-style-type: none"> • De school realiseert een doorgaande leerlijn (voorschoolse voorziening – school) • De peuters worden betrokken bij het kleuteronderwijs zodat de overgang kleiner wordt 	gemiddeld
Passend onderwijs	De school biedt een passend onderwijsaanbod aan wanneer het niveau van een leerling afwijkt van de leeftijdsgroep (passend bij de mogelijkheden en behoeften van de leerling)	gemiddeld
	De school biedt passende ondersteuning en/of begeleiding aan wanneer het niveau van een leerling afwijkt van de leeftijdsgroep (passend bij de mogelijkheden en behoeften van de leerling)	gemiddeld

11 Meerjarenplanning 2019-2020

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op onze school is er een compleet aanbod op het gebied van wetenschap en technologie.
	Op onze school werken we nauw samen met de andere scholen binnen Rozenburg om een passend aanbod voor alle kinderen te realiseren binnen de regio.
	Onze school functioneert als een lerende organisatie waarbij leerkrachten gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het verbeteren van onderwijskwaliteit.
	Op onze school presteren de leerlingen op alle vakgebieden op het niveau dat we van ze kunnen verwachten.
	Op onze school hebben de kinderen eigenaarschap over hun eigen leren en kunnen zelf doelen stellen.
Leerstofaanbod	De school besteed extra aandacht aan het woordenschatonderwijs
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	De school beschikt over een goed observatie- en meetinstrument bij de kleuters
Taallesonderwijs	De school besteed extra aandacht aan technisch lezen
	De school besteed extra aandacht aan begrijpend lezen
Rekenen en wiskunde	We streven naar een voldoende (eind)opbrengst Rekenen en Wiskunde
Wetenschap en Technologie	Wij koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills
Pedagogisch handelen	De leraren zorgen voor veiligheid
Didactisch handelen	De leraren geven directe instructie
Resultaten	De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken)
Passend onderwijs	De school biedt een passend onderwijsaanbod aan wanneer het niveau van een leerling afwijkt van de leeftijdsgroep (passend bij de mogelijkheden en behoeften van de leerling)
	De school biedt passende ondersteuning en/of begeleiding aan wanneer het niveau van een leerling afwijkt van de leeftijdsgroep (passend bij de mogelijkheden en behoeften van de leerling)

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 er een compleet aanbod op het gebied van wetenschap en technologie.
	Op onze school werken we nauw samen met de andere scholen binnen Rozenburg om een passend aanbod voor alle kinderen te realiseren binnen de regio.
	Onze school functioneert als een lerende organisatie waarbij leerkrachten gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het verbeteren van onderwijskwaliteit.
	Op onze school presteren de leerlingen op alle vakgebieden op het niveau dat we van ze kunnen verwachten.
	Op onze school hebben de kinderen eigenaarschap over hun eigen leren en kunnen zelf doelen stellen.
Taalleesonderwijs	De school besteed extra aandacht aan technisch lezen
	De school besteed extra aandacht aan begrijpend lezen
Rekenen en wiskunde	We streven naar een voldoende (eind)opbrengst Rekenen en Wiskunde
Wereldoriëntatie	De school plant een schoolbreed project
Wetenschap en Technologie	Wij koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills
Pedagogisch handelen	De leraren zorgen voor veiligheid
Didactisch handelen	De leraren geven de leerlingen feedback op hun leer- en ontwikkelingsproces d.m.v. evaluatie en zelfreflectie
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	De leerlingen hebben eigenaarschap over hun eigen leren en kunnen zelf doelen stellen.
Resultaten	De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken)
Voor- en vroegschoolse educatie	Wij beschikken over doorgaande leerlijnen qua aanbod (wat
Passend onderwijs	De school biedt een passend onderwijsaanbod aan wanneer het niveau van een leerling afwijkt van de leeftijdsgroep (passend bij de mogelijkheden en behoeften van de leerling)
	De school biedt passende ondersteuning en/of begeleiding aan wanneer het niveau van een leerling afwijkt van de leeftijdsgroep (passend bij de mogelijkheden en behoeften van de leerling)

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 is er een compleet aanbod op het gebied van wetenschap en technologie.
	Op onze school werken we nauw samen met de andere scholen binnen Rozenburg om een passend aanbod voor alle kinderen te realiseren binnen de regio.
	Onze school functioneert als een lerende organisatie waarbij leerkrachten gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het verbeteren van onderwijskwaliteit.
	Op onze school presteren de leerlingen op alle vakgebieden op het niveau dat we van ze kunnen verwachten.
	Op onze school hebben de kinderen eigenaarschap over hun eigen leren en kunnen zelf doelen stellen.
Leerstofaanbod	De school heeft een aanbod voor actief burgerschap
Taallesonderwijs	De school besteed extra aandacht aan technisch lezen
Rekenen en wiskunde	We streven naar een voldoende (eind)opbrengst Rekenen en Wiskunde
Kunstzinnige vorming	Wij geven muzieklessen
Bewegingsonderwijs	We besteden tijdens de reguliere lessen aandacht aan bewegend leren
Wetenschap en Technologie	Wij koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills
Didactisch handelen	De leraren geven de leerlingen feedback op hun leer- en ontwikkelingsproces d.m.v. evaluatie en zelfreflectie
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	De leerlingen hebben eigenaarschap over hun eigen leren en kunnen zelf doelen stellen.
Resultaten	De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken)
Voor- en vroegschoolse educatie	Wij beschikken over doorgaande leerlijnen qua aanbod (wat
Passend onderwijs	De school biedt passende ondersteuning en/of begeleiding aan wanneer het niveau van een leerling afwijkt van de leeftijdsgroep (passend bij de mogelijkheden en behoeften van de leerling)

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 is er een compleet aanbod op het gebied van wetenschap en technologie.
	Op onze school werken we nauw samen met de andere scholen binnen Rozenburg om een passend aanbod voor alle kinderen te realiseren binnen de regio.
	Onze school functioneert als een lerende organisatie waarbij leerkrachten gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het verbeteren van onderwijskwaliteit.
	Op onze school presteren de leerlingen op alle vakgebieden op het niveau dat we van ze kunnen verwachten.
	Op onze school hebben de kinderen eigenaarschap over hun eigen leren en kunnen zelf doelen stellen.
Kunstzinnige vorming	Wij geven muzieklessen
	Wij besteden aandacht aan dramatische expressie
Bewegingsonderwijs	We besteden tijdens de reguliere lessen aandacht aan bewegend leren
Resultaten	De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken)

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: 11JU
Naam: Basisschool de Rank
Adres: Jan van Goyenstraat 4
Postcode: 3181 HE
Plaats: Rozenburg

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: 11JU
Naam: Basisschool de Rank
Adres: Jan van Goyenstraat 4
Postcode: 3181 HE
Plaats: Rozenburg

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
