

Schoolplan  
2015-2019

September 2015



Randhoornweg 33  
1422 WX Uithoorn  
0297522740  
0612639653

[info@dekwikstaart.nl](mailto:info@dekwikstaart.nl)

## Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan 2015-2019 van Basisschool De Kwikstaart. Eén keer in de 4 jaar maakt de school een schoolplan waarin de school kritisch kijkt naar dat wat we belangrijk vonden, dat wat we hebben behaald en dat wat we voor de komende 4 jaar belangrijk vinden. We zetten een stip op de horizon en proberen daar zo dicht mogelijk bij in de buurt te komen.

We baseren onze strategie op de gegevens uit het verleden, de informatie van nu met onze ervaringen opgebouwd in de afgelopen jaren en met een open blik op de kansen voor de toekomst.

In het schoolplan stippelen we de rode lijn uit voor de komende 4 jaar. We gebruiken het schoolplan om een jaarlijks veranderplan voor de school op te stellen, zodat we gericht de ontwikkeling kunnen neerzetten. We grijpen terug naar het schoolplan om de verschillende beleidsterreinen te bewaken waar wij vanuit de overheid ons op moeten richten, we anticiperen op de feedback van de ouder- en teamenquêtes over de tevredenheid van de organisatie en we nemen de rapporten van de inspectie ter harte om daar waar nodig onze werkwijze aan te scherpen.

Het is van belang dat we de stappen die we zetten evalueren, opnieuw kijken en weer uitzetten en daarnaast ervoor zorgen dat de ontwikkelingen besproken, begrepen en geborgd worden binnen de school.

In de hierboven beschreven alinea's is het woord leerling nog geen een keer gevallen. Wel kort de tevredenheid van het team en de ouders.

Toch is het zo dat het schoolplan er maar voor een doel is: kwalitatief goed onderwijs voor kinderen. Wat resulteert in kansen voor leerlingen, het aanboren van hun talenten en ervoor zorgen dat ze sociaal, cognitief en creatief uitgedaagd worden voor nu en voor de toekomst.

Het team en de ouders spelen daarin een grote rol. Het team als de professional om de leerling te onderwijzen en onderwijzen betekent: uitdagen, vragen stellen, aangeven, ondersteunen en coachen, maar ook aanbieden, helpen en begeleiden.

De ouders moeten geïnformeerd, gehoord en daar waar nodig een handreiking krijgen om het leerproces te bevorderen of bij te sturen.

Maar ook de leerling. Hij of zij bepaalt haar succes door de wat ze gaan doen met hun talenten en hoe ze die leren in te zetten, maar ook door ze eigenaar te laten worden van hun leerproces.

Het is van belang dat we door middel van het schoolplan aangeven, met wie we te maken hebben, hoe we reflecteren op ons handelen, hoe we te werk gaan om het hier bovenstaande te realiseren en ook hoe we ervoor zorgen dat we als school de beste plek zijn voor onze leerlingen.

Boudewijn van Stuijvenberg  
Directeur ICB De Kwikstaart

## Inhoudsopgave Schoolplan 2015-2019

### Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1.	Doelen en functie van het schoolplan	5
1.2.	Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan	5
1.3.	Verwijzingen	6
1.4.	Samenhang met de schoolgids	6

### Hoofdstuk 2 Bestuur

2.1	Gegevens Bestuur	7
2.2	Organogram van het bestuur	7
2.3	Bestuursfilosofie en bestuurlijke doelen	7
2.4	Externe omgeving	8
2.5	Medezeggenschap	8
2.6	Kenmerken school	9
2.7	Kenmerken directie en leraren	10
2.8	Kenmerken leerlingen en ouders	10
2.9	Kenmerken omgeving	11
2.10	Prognoses: interne en externe ontwikkelingen	11

### Hoofdstuk 3 Onderwijskundigbeleid

3.1	Missie	12
3.2	Onze Visie	12
3.3	Identiteit	13
3.3.1	Interconfessionele identiteit	13
3.3.2	Levensbeschouwelijk onderwijs	13
3.4	Leerstofaanbod + Toetsinstrumenten	14
3.5	Taal en Rekenen	14
3.6	Technisch-, motiverend lezen	14
3.7	Engels, aansluiting VO	14
3.8	Techniek	15
3.9	Muzikale vorming	15
3.10	Bewegingsonderwijs	15
3.11	Sociale- en expressieve ontwikkeling, mediawijsheid	15
3.12	Rijke leeromgeving	16
3.13	Meerbegaafdheid	16
3.14	I.C.T. mediawijsheid	16
3.15	Leertijd	16
3.16	De analyse	16
3.17	Pedagogisch klimaat	17
3.18	Didactisch handelen	17
3.19	Zorg en begeleiding, Passend Onderwijs	17
3.19.1	Amstelronde Passend Onderwijs	18
3.19.2	Ondersteuningsteam	18
3.19.3	Ontwikkelingsperspectief (OPP)	18
3.19.4	Groeidocument	18

### Hoofdstuk 4 Personeelsbeleid

4.1	Organisatorische doelen	19
4.2	Schoolleiding	19
4.3	Integraal Personeelsbeleid – Professionalisering	20
4.4	Gesprekkencyclus	21
4.5	Arbobeleid	21

### Hoofdstuk 5 Organisatie & beleid

5.1	Organisatiestructuur en –cultuur	22
5.2	Groepering, structuur	22
5.3	Schoolklimaat	23
5.4	Communicatie intern	23
5.5	Communicatie met externe instanties	24
5.6	Communicatie met ouders	24
5.7	Toelating, verwijzing en verwijdering	25
5.8	Taakbeleid	25
5.9	Voor-, tussen- en naschoolseopvang	25

### Hoofdstuk 6 Financieel- en materieelbeleid

6.1	Begrotingscyclus	26
6.2	Huisvesting	26
6.3	Extra externe geldstromen	26
6.4	Interne geldstromen	27

### Hoofdstuk 7 Kwaliteitsbeleid

7.1	Kwaliteitszorg	28
7.2	Terugblik Schoolplan 2011-2015	29
7.3	Analyse Inspectierapport 2012	30
7.4	Gebuurde kwaliteitsinstrumenten + analyse	31
7.5	Opbrengsten	31
7.6	Schematisch overzicht methodevervanging	32
7.7	Plan van Aanpak 2015-2016	33

## **Hoofdstuk 1                    Inleiding**

### **1.1.      Doelen en functie van het schoolplan**

Elk schooljaar maken wij een schoolgids. In de schoolgids beschrijven wij, voor ouders op welke manier we onderwijs geven. Het schoolplan beschrijft onze ambities. Oftewel: hoe staan we er voor in 2015 en wat willen we bereikt hebben in 2019? Het schoolplan functioneert daardoor als verantwoordingsdocument naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als planningsdocument voor de planperiode 2015-2019. Het schoolplan moet in onze ogen wel gezien worden als een praktisch “levend” document wat een meerwaarde betekent voor de school. In dit schoolplan staat de blauwdruk, maar zullen uitwerkingen of verantwoordingen, wanneer ze niet hierin beschreven zijn, staan in documenten die reeds in uitvoering worden gebruikt.

Ons schoolplan beschrijft in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van afspraken. Kwaliteit mag geen toeval zijn. Systematisch werken aan kwaliteit is noodzakelijk. Op basis van de huidige situatie hebben we daarom diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten en daarmee op onze verbeterdoelen voor de komende vier jaar.

Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak (zie hoofdstuk 7) stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het 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.

### **1.2.      Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan**

Het opstellen van dit schoolplan hebben we dit keer zonder zogenoemde “trajectbegeleiding” gedaan. De drie scholen van onze Stichting hebben wel intensief samengewerkt bij het op de juiste wijze opstellen van dit schoolplan. De uitkomst van het inspectierapport, constructieve input vanuit het team en opvattingen en meningen van ouders (MR en ouderenquête april 2014) worden meegenomen als verbeterpunt, algemene bijdrage of als aandachtspunt in dit schoolplan.

In het MT (wekelijks overleg van het managementteam) wordt het uitgestippelde beleid besproken, uitgediept, bewaakt en bijgesteld. In teamvergaderingen staat regelmatig het onderdeel van het schoolplan geagendeerd. Daarbij worden verbeterpunten besproken, het uitgestippelde beleid gevolgd en geëvalueerd.

Nadat het schoolplan 2015-2019 geheel gereed is, zal de medezeggenschapsraad nog een formele reactie geven, zal het in een plenaire teamvergadering in zijn geheel worden gepresenteerd en zullen alle ouders in de schoolgids en/of via de nieuwsbrief geïnformeerd worden over het nieuwe schoolplan. Er zal een exemplaar op school ter inzage liggen en het staat op de website van de school.

Aan het einde van elk schooljaar zal het schoolplan in onze plannings- & evaluatievergadering aan de orde komen en zal het veranderplan voor het komende schooljaar worden besproken. Dit veranderplan wordt naar ouders gecommuniceerd via de schoolgids. Daarbij zal ook gebruik worden gemaakt van de opbrengsten van de ouder-, leerling- en leerkrachtenenquêtes die in mei 2016 zal worden gehouden.

Het bestuur van onze Stichting ICBO heeft dit schoolplan vastgesteld in de vergadering van oktober 2015. De MR van de De Kwikstaart heeft ingestemd met de volledige inhoud van dit schoolplan in de vergadering van 28 september 2015. Tussentijds heeft de MR al instemming gegeven over onderdelen van dit plan.

In Hoofdstuk 7 geven wij aan welke beleidsvoornemens wij hebben voor de komende 4 jaar (zie hiervoor bijlage 2 (schoolontwikkeling 2015-2019). Natuurlijk kunnen niet al deze terreinen gelijktijdig en met dezelfde intensiteit ontwikkeld worden. Er zal dus een fasering aangebracht moeten worden. Voor elk schooljaar in de beleidsperiode 2015 t/m 2019 zal er een veranderplan worden gemaakt. Dit veranderplan wordt aan het eind van het schooljaar geëvalueerd. Dit geeft scholen de mogelijkheid om per schooljaar adequaat te reageren op de actuele ontwikkelingen. In het volgende schoolplan kunnen, naast de voorziene veranderingsonderwerpen, ook nog nieuwe of nog doorlopende elementen een plaats krijgen.

Aan het einde van de gehele beleidsperiode wordt, bij de opstelling van het schoolplan 2019 – 2023 teruggekeken op de geformuleerde ambities en de al dan niet gerealiseerde doelen zijn behaald.

### 1.3. Verwijzingen

De in dit schoolplan beschreven beleidsplannen, verbeter- en veranderpunten en formulieren zijn te vinden in de diverse documenten.

Het gaat concreet om:

- personeelsbeleidsplan
- arbobeleidsplan
- beleidsplan sociale veiligheid
- financieel beleidsplan
- (meerjaren) bestuursformatieplan
- managementstatuut
- taakomschrijving intern begeleider
- taakomschrijving bouwcoördinator
- schoolontwikkeling veranderplan ICT 2015-2019
- schoolontwikkeling veranderplan Rekenonderwijs
- schoolontwikkeling 2015-2019
- leesplan 2014-2015, 2015-2016
- mediaplan 2015-2016
- beleidsstukken over 'zorg'
- Schoolontwikkelplan (in ontwikkeling)
- afsprakenmap/klassenmap
- gesprekkencyclus
- dyslexieprotocol
- BHV plan
- schoolgids
- verbeterplan
- ouderenquête 2014
- leerkrachtenquête 2014
- leerlingenquête 2014
- aannamebeleid gehandicapte kinderen
- onderwijskansen Uithoorn
- financieel Beleid (ICBO)
- meerbegaafdenbeleid (in ontwikkeling)
- bestuurlijk ToetsingsKader
- Wet WMS + statuten & reglementen (G)MR
- schoolondersteuningsprofiel

Deze stukken zijn te raadplegen in de directiekamer of in de ruimte van de intern begeleider of op het bestuurskantoor

### 1.4. Samenhang met de schoolgids

Ieder jaar ontvangen de ouders van de kinderen een schoolgids die geldt voor het betreffende schooljaar. De schoolgids informeert onder andere over de onderwijsdoelen, behaalde onderwijsresultaten en de wijze waarop de verplichte onderwijstijd wordt benut (bijvoorbeeld een berekening van het (gemiddelde) aantal uren onderwijs per groep per schooljaar), over de hoogte van de ouderbijdrage en over de manier waarop deze wordt besteed. Het bevat ook informatie over de manier waarop de school de zorg voor het jonge kind en de zorgleerlingen met specifieke onderwijsbehoeften vormgeeft. Verder beschrijft het hoe de veiligheid (fysieke en sociale) op school wordt gegarandeerd en de wijze waarop de overblijfmogelijkheid wordt georganiseerd. Daarnaast beschrijft de schoolgids de rechten en plichten van alle bij de school betrokken partijen, evenals de toegang tot de klachtenregeling. In de schoolgids wordt informeren we over de schoolorganisatie, de groepsindeling en de personele invulling, maar ook over geplande activiteiten en festiviteiten.

## Hoofdstuk 2 Bestuur

### 2.1 Gegevens Bestuur

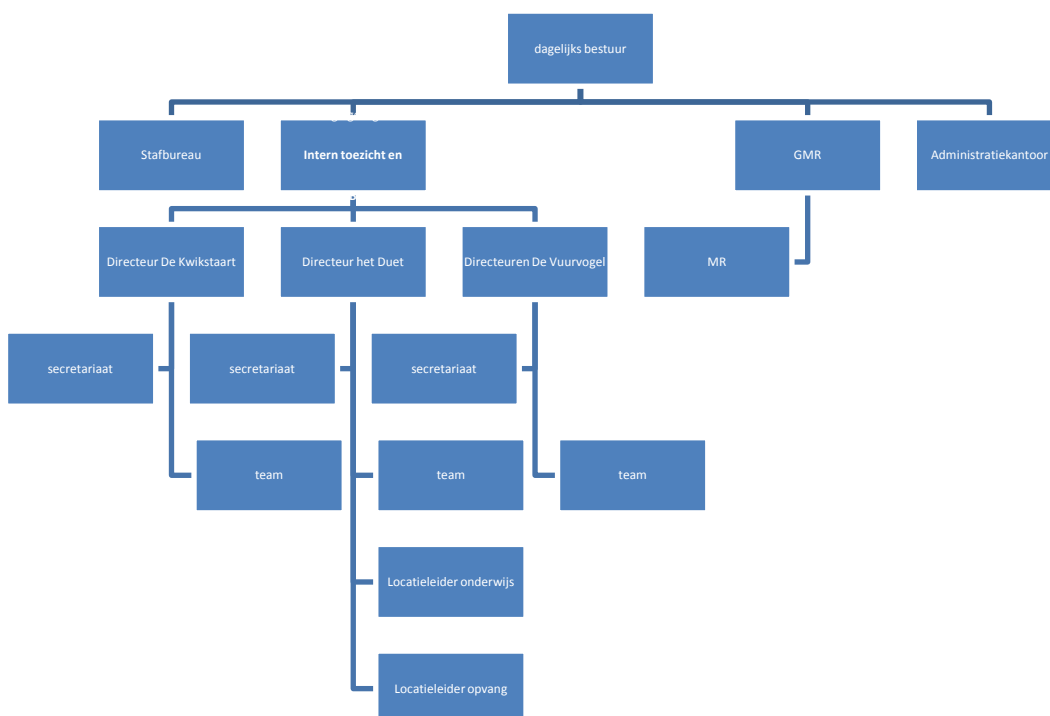
Sinds 1 augustus 2012 zijn beheer en intern toezicht binnen het bevoegd gezag gescheiden. Het toezichthoudende bestuur bestaat uit 6 of 7 leden en het beheer bestaat uit 1 lid, de directeur bestuurder. Het bestuur volgt de Code Goed Bestuur zoals beschreven door de Besturenraad.

#### Taken en bevoegdheden bevoegd gezag

Het bevoegd gezag is verantwoordelijk voor de vorming en opleiding van kinderen in de leeftijd van 4 tot ca. 12 jaar door het aanbieden van kwalitatief goed onderwijs. “Lid 1 a. Het bevoegd gezag heeft de algemene eind verantwoordelijkheid voor de instandhouding van de scholen, de kwaliteit van het onderwijs en de bedrijfsvoering.”

De directeur bestuurder is belast met het besturen van de stichting en van de van de stichting uitgaande scholen en oefent de taken en bevoegdheden uit die bij of krachtens de wet aan het bestuur zijn opgedragen, met uitzondering van die taken en bevoegdheden die op grond van de wet of de statuten expliciet aan de toezichthoudende bestuursleden zijn toegekend.

### 2.2 Organogram van het bestuur



### 2.3 Bestuursfilosofie en bestuurlijke doelen

De bestuurlijke doelen zijn verwoord in het Bestuurlijk Toetsingskader (BTK) door middel van zgn. “richting gevende uitspraken”(RGU) op een aantal terreinen.

In dit toetsingskader geeft het bestuur aan waar zij aan hecht. Voor elke RGU zijn één of meer indicatoren / normen vastgelegd. Hierin staat beschreven wanneer aan de richtinggevende uitspraak is voldaan. Aan de hand van de indicatoren / normen kan tussentijds en aan het eind van de planperiode in 2019 geëvalueerd worden of aan de RGU's is voldaan. De vraag ‘Wanneer is het nu goed?’ (een vraag waar bestuursleden en toezichthouders vaak tegenaan lopen) kan hiermee beantwoord worden.

In het toetsingskader is per RGU vastgelegd hoe de informatiestroom hierover tussen de directeur/ bestuurder en de interne toezichthouders verloopt (via managementrapportages), zodat het bestuur toezicht kan houden op het in uitvoering genomen beleid. Dit toetsingskader is een belangrijk document voor de bestuursleden om te hanteren bij hun toezichthoudende taak.

De directeur/ bestuurder stelt aan de hand van deze richtinggevende uitspraken –in samenwerking met de directeuren – een nieuw strategisch beleidsplan op.

Het bestuurlijk toetsingskader bevat richtinggevende uitspraken op de beleidsterreinen:

- Onderwijs & Identiteit
- Personeel & Organisatie
- Financiën & Beheer
- Huisvesting & Materieel
- Communicatie en Kwaliteit
- Maatschappelijk draagvlak

## 2.4 Externe omgeving

De scholen van de stichting ICBO Uithoorn opereren in een complexe omgeving waarin te onderscheiden zijn:

### Wet- en regelgeving

Met name van de landelijke overheid (WPO, lumpsum, WOT & toetsingskader, inspectie, zorgplicht en passend onderwijs), maar ook de Grondwet en de Rechten van het Kind.

### Samenwerkingsverbanden

Onder andere het Ondersteuningsteam van het samenwerkingsverband Amstelronde. Wat is de positie van de school/het bestuur in het samenwerkingsverband? Wat is het verwijzingspercentage van de school en van de andere scholen?

### Lokaal educatieve agenda en jeugdbeleid.

De lokale uitwerking van de Wet OKE, bijvoorbeeld in de aansluiting op het voorschoolse aanbod ten aanzien van taalontwikkeling, de samenwerking in het LEA, de ITK.

### Andere scholen

Samenwerking met de andere scholen van onze Stichting, binnen het Uithoornse Directie Overleg, met partners binnen één gebouw, etc.

### Andere instellingen

Scholen voor voortgezet onderwijs, pabo, ROC maar ook met Solidoe en andere aanbieders van opvang, onderwijsadviesdiensten, brede school, Bureau Jeugdzorg, sportverenigingen, welzijnsinstellingen, peuterspeelzalen, kinderopvang, BSO, GGD, culturele instellingen, politie e.d.).

### Wijk en buurt

Onder andere deelname aan wijk- en buurtactiviteiten, contacten met peuterspeelzalen, de combinatiefunctionarissen, etc.

### Maatschappelijke ontwikkelingen:

anti-pestbeleid, verstandig gedrag, bestrijding discriminatie, tegengaan van segregatie, enzo verder.

## 2.5 Medezeggenschap

De Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS) verplicht elke basisschool om een Medezeggenschapsraad (MR) te hebben. De MR is wat de naam zelf al zegt: een orgaan voor medezeggenschap, voor inspraak. De MR is het orgaan waarin de diverse groepen die in de school aanwezig zijn, ouders en personeel, worden vertegenwoordigd. De MR spreekt voor zowel ouders als personeel en neemt namens hen een standpunt in ten opzichte van datgene wat het bestuur/schooldirectie doet. Een van de belangrijkste instrumenten van de MR daarbij is het instemming- en adviesrecht. Het doel is dat belanghebbenden kunnen meepraten over beslissingen die hen aangaan en deze behartigen. De MR probeert een sfeer van openheid en democratie te bevorderen, zodat alle betrokkenen bij school op de hoogte zijn wat er speelt en daarop kunnen reageren. Hoe is de medezeggenschapsraad samengesteld? De MR bestaat uit ouders en 3 personeelsleden, indien mogelijk in een gelijke verhouding.

Een MR heeft twee soorten bevoegdheden: adviesrecht en instemmingsrecht. Adviesrecht wil zeggen dat het schoolbestuur serieus moet reageren op elk advies dat de MR geeft. De MR kan gevraagd en ongevraagd advies geven. Het betekent niet dat elk advies van de MR overgenomen hoeft te worden. Dat ligt anders voor beslissingen waarvoor de MR instemmingsrecht heeft. Het schoolbestuur kan zonder instemming van de MR dergelijke besluiten niet nemen. Indien het



bestuur het besluit toch ten uitvoer brengt kan de MR in beroep gaan bij de landelijke Klachtencommissie.

Het bestuur (bevoegd gezag) is ook verplicht een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) in te stellen als zij meer dan één school van dezelfde onderwijssoort in stand houdt. In de GMR is elke medezeggenschapsraad van de betrokken scholen vertegenwoordigd. Hierdoor is het contact tussen het schoolniveau en bovenschoolsniveau verzekerd.

Verdere uitwerking staan beschreven in de statuten en reglementen van de (G)MR.

## 2.6 Kenmerken school

De Matrix hieronder beschrijft volgens het team van De Kwikstaart, één van de drie scholen van het ICBO. Deze matrix is tot stand gekomen tijdens de plenaire vergadering van o.a. in januari 2013. De Matrix is verdeeld over 4 gebieden die we als school van belang vinden. De cognitieve ontwikkeling, de sociaal emotionele ontwikkeling, de maatschappelijke ontwikkeling en de creatieve ontwikkeling.



Het team typeert zich als gedreven en gemotiveerd en gaat uitdagingen en vernieuwingen aan. De uitdagingen worden veelal vertaald in veranderonderwerpen. De veranderonderwerpen komen in de schoolgids te staan en geven aan, wanneer je de onderwerpen van de afgelopen jaren achterelkaar legt, dat we op diverse terreinen ons ontwikkelen en vernieuwen en dat we als school zelfkritisch en zelfbewust zijn.

De valkuil van de school is de borging, of het structureel vastleggen of afronden van ingezette paden. De reden is dat we met elkaar praten over de onderwerpen en daaraan dan koppelen dat aanpassingen noodzakelijk zijn.

De Kwikstaart komt voort uit een PC en een Katholieke school. Dat zich vertaalt naar een Interconfessionele inslag. Dat betekent dat wij binnen de school aandacht hebben voor de Bijbelse verhalen en ons laten inspireren door de normen en waarden die hieruit voortkomen. Aan

de hand van de methode Hemel en Aarde leren de kinderen de verhalen en namen uit de Bijbel kennen en duiden. Elementen als naastenliefde, respect voor elkaar en verantwoordelijkheid voor jezelf en voor de ander komen de hele dag door aan de orde in de omgang met elkaar. De school staat stil bij kerkelijke feesten zoals Kerstmis, Pasen, Hemelvaart en Pinksteren.

De rol van het geloof op De Kwikstaart is voor de ene ouder een basis om thuis op voort te borduren, voor andere ouders een manier om hun kind kennis te laten maken met het geloof. Leerlingen die thuis in een ander geloof worden opgevoed zijn ook welkom op onze school. Daarnaast is Identiteit meer dan alleen de geloofskleur, wij vertalen onze identiteit naar de volgende steekwoorden, (zie Matrix vorige pagina)

## 2.7 Kenmerken directie en leraren

De school heeft een heldere structuur en werkwijze. (zie hiervoor hoofdstuk 5, organisatiestructuur en interne communicatie). De leerkracht is de spil binnen de organisatie. Hij/zij is de belangrijkste schakel tussen school en ouders in het ontwikkelingsproces met de leerling. Dit vraagt van de leerkracht een professionele houding richting leerling, ouders en zijn collega's. Dit vraagt iemand die kennis heeft van leerlijnen, kennis heeft van leerontwikkelingen, die communicatief vaardig is: die leerlingen kan bedienen in hun onderwijs behoeften en die ouders kan begeleiden in schoolse processen.

Om deze randvoorwaarden te realiseren moet de directie, de bouwcoördinatoren en de ib-er ervoor zorgen dat de structuur van de school staat als een huis, dat de faciliteren voor scholing, materiaal, ondersteuning en begeleiding geregeld is en dat dit duidelijk is voor een ieder die met de school te maken heeft.

De Kwikstaart kenmerkt zich door structuur, betrokken leerkrachten, open en transparant in verwachtingen en mogelijkheden. Voor ouders betekent dit dat we duidelijk zijn, soms wat zakelijk, professioneel en betrokken. In de informatievoorziening of in aanpak van problemen hebben we heldere stappen, die altijd beginnen bij de leerkracht. De leerkracht is zoals hierboven staat de centrale spil tussen ouders, leerlingen en IB,BC of externen.

Zoals op vele scholen is de verhouding mannelijke leerkrachten versus vrouwelijke leerkrachten uit balans. Binnen onze school zijn er 5 mannelijke leerkrachten voor de groep in de overige 19 groepen staan vrouwen, veelal parttime. De overige 2 mannen vervullen de rol van directeur en conciërge.

## 2.8 Kenmerken leerlingen en ouders

De leerlingen die De Kwikstaart bezoeken komen voornamelijk uit de wijken; Legmeer, Kootpark en een gedeelte uit Park Kraaijenhof (zie hiervoor ook de schoolgids). Het overgrote gedeelte van de leerlingen komt uit volledig autochtone gezinnen. Daarnaast kent de school, op de totale populatie, een te verwaarlozen aantal gewogen leerlingen. Wel zien we eind schooljaar 2014-2015 een verandering van de populatie ontstaan. Door o.a. herhuisvesting binnen Uithoorn van gezinnen uit de Europarij (flats die waarschijnlijk eind dit jaar gesloopt worden). Een groot percentage van deze gezinnen is anderstalig, daarnaast zie je dat een aantal van deze gezinnen te maken heeft met financiële beperkingen en soms ook met sociale problematiek. Het laatste en het eerste zijn punten waar wij als school in de afgelopen jaren incidenteel mee te maken hebben gehad. Daarnaast zijn er, naast de herhuisvesting, ook de afgelopen 3 jaar meer leerlingen uit Polen gekomen die ook onze school zijn komen bezoeken. Waarbij we merken dat de ouders niet tot nauwelijks Nederlands spreken en dat dit in de communicatie niet altijd even soepel gaat. Ook zien we dat betrokkenheid van ouders anders wordt ingevuld.

We zien door de instroom van de anderstalige leerlingen dat we een aanpassing moeten maken in ons taalonderwijs voor jonge leerlingen, maar ook in de communicatie naar anderstalige ouders.

De ouders van De Kwikstaart vallen binnen de gemiddeld tot hoog opgeleide ouders. Waarvan een groot deel van de gezinnen 2-verdieners zijn en mogelijkheden hebben om hun kinderen met veel sporten, culturele bezienswaardigheden en andere landen (door vakanties) in aanraking te laten komen. (zie ook kenmerken omgeving 2.9)

“De Kwikstaart legt de lat hoog voor team en leerlingen”, deze uitspraak wordt veel gebruikt. Toch is deze uitspraak terecht. We maken de sloot voor een ieder iets breder dan hij/zij kan springen. De uitdaging zorgt voor het behalen van hoge doelen. Onze selffulfilling professie is dan ook dat onze leerlingen hoge doelen kunnen behalen.

## 2.9 Kenmerken omgeving

Sinds oktober 2009 zit de Kwikstaart als school in de Brede School Legmeer. Dit is een samenwerking tussen 4 partners (Solidoe –kinderopvang, Dolfijn –sbo, Toermalijn – openbaar obs en De Kwikstaart). Daarnaast zijn er nog huurders in het pand die tezamen met de partners een keten kunnen vormen in zorg en onderwijs. Het kaboutershuis, maar ook sinds 2015, leerlingen van de praktijkschool. De Brede school biedt onderwijs voor de reguliere leerling, de leerling die iets meer ondersteuning nodig heeft en dagopvang voor baby's en peuters.

De samenwerking zit in het gebruik van de verschillende gezamenlijke ruimtes, in het delen van een zeer groot kenniscentrum dat als bibliotheek, leerplek, voorleesplek, ict-ruimte, maar ook als uitdagende leeromgeving dient. De ambities voor het kenniscentrum komen terug in ons lees- en taalbeleid (hoofdstuk 3.5).

De Kwikstaart heeft een team dat past bij de afspiegeling van de wijk. Hoge verwachtingen en hoge doelen. Ouders die kansen willen hebben voor zichzelf en voor hun kinderen, Kritische ouders die goed onderbouwde argumenten moeten hebben waarom wij voor bepaalde richtingen kiezen, maar tevens zijn het ook zeer betrokken ouders. De school staat in de wijk De Legmeer. De wijk typeert zich door veel koopwoningen en een minimaal aantal sociale huurwoningen.

## 2.10 Prognoses: interne en externe ontwikkelingen

Een school is een levend orgaan, dat door diverse invloeden van buiten en van binnen wordt bepaald. Een van de sterke punten van de school is de interne sfeer. Ondanks dat de school in de afgelopen 15 jaar explosief is gegroeid geven ouders nog steeds terug dat de school een gezellige, warme en betrokken plek is voor hun kinderen.

Een aantal interne ontwikkelingen is dat een aantal Full-timers part-time zijn gaan werken, omdat de gezingsituatie om verandering vroeg of omdat de ambities van de leerkracht zijn verschoven. Het aantal personeelsleden dat BAPO ging genieten toenam en hierdoor nam ook het aantal nieuwe collega's toe. We hebben een aantal collega's, die de afgelopen jaren, door hun fysieke gezondheid werktijd hebben ingeleverd of zijn gestopt.

Daarnaast is de school, zoals in hoofdstuk 2.9 is beschreven verhuisd naar de Brede School. Dit gebouw staat aan de rand van Uithoorn, aan de rand van de nieuwbouw wijk. Tijdens de bouw van de nieuwe school waren de vooruitzichten van groei nog aanwezig, maar door de economische crisis is de verkoop van nieuwbouw huizen drastisch gezakt. Dit had consequenties voor de groeioprognose. We zijn niet verder gegroeid (zoals de prognose aangaf), maar hebben ons leerlingenaantal redelijk stabiel kunnen houden. We zien nu langzaamaan weer een herstel van de huizenverkoop en verwachten de komende jaren daarvan te kunnen profiteren.

Andere externe factoren die ontwikkelingen bepalen zijn de regels vanuit de overheid. Die bepalen wat er moet worden uitgevoerd in het onderwijs, van zorgplicht tot aan de wet werk en zekerheid, die allemaal direct of indirect aanpassingen vragen over hoe te handelen als organisatie.

### Hoofdstuk 3 Onderwijskundigbeleid

#### 3.1 Missie

*De school wordt pas een school wanneer er gezamenlijk wordt gewerkt aan het onderwijzen in het verzamelen van kennis, doorgeven van kennis en het verwerken van deze kennis en dat een mening een onderbouwing van kennis is en niet een loze kreet omdat een ander het ook doet.*  
“Onze leerlingen kunnen hoge doelen halen”.

We zijn een ambitieuze school onder een ambitieus bestuur met verwachtingen en met een duidelijk doel voor onze leerlingen. In het werk betekent dit dat er een gedreven enthousiast team werkt, dat bewust en met een inhoudelijke vertaling keuzes maakt in het aanbieden van onderwijs. De Kwikstaart kijkt naar de toekomst en naar de door onszelf neergelegde keuzes en maakt op grond van inhoudelijke afwegingen keuzes en koppelt dit aan doelen. De ambitieuze houding zie je doordat veel schoolontwikkelingen van binnenuit komen. Er is hierdoor een groot breed gedragen verantwoordelijkheid

#### 3.2 Onze Visie

We zijn een ambitieuze school onder een ambitieus bestuur met verwachtingen en met een duidelijk doel voor onze leerlingen

We hebben wel gereedschappen nodig om dit te realiseren. De *basisgereedschappen* zijn taal, lezen en rekenen, de *ontwikkelingsgereedschappen* zijn tekenen, muziek, bewegingsonderwijs, excursies/cultuur en drama. Daarnaast de *kennis gereedschappen* aardrijkskunde en geschiedenis, natuur, biologie en verkeer.

We hebben de ruimte nodig om de vaardigheden te kunnen toepassen en om van onze fouten te leren. We hebben elkaar nodig om te begrijpen hoe één ieder in elkaar steekt. En we moeten beseffen dat een ieder met zijn eigen capaciteiten een bijdrage kan en mag leveren naar een gemeenschappelijk doel, een maatschappij die niet alleen voor het individu gaat en een individualistisch belang, maar die gaat voor samenwerking en samen versterking. Ook zullen we moeten bepalen wat we willen behalen en hoe we dit uit gaan voeren.

We staan voor:

- samenwerking
- gezamenlijke kansen
- hoge doelen
- hoge verwachtingen
- oplossingsgericht
- rijke leeromgeving

Daarnaast gebruiken we in het onderwijs veel labels en afkortingen om aan te geven hoe we het aan kunnen pakken en de ander om zo snel mogelijk duidelijk te maken wat we willen doen of welke consequenties het heeft. Ook de maatschappelijke ontwikkeling bepaalt de richting van het onderwijs. ICT, Passend onderwijs, burgerschapskunde, cultuur- en techniekonderwijs, maar ook sociale “politieke” thema’s worden met regelmaat het onderwijs in geslingerd

In de nu volgende kopjes staan de ontwikkelingen, keuzes en verwachtingen die binnen de school plaatsvinden en die een vervolg vinden binnen ons dagelijks werk. De uitwerking van deze punten voor de komende 4 jaar zullen te vinden zijn in de bijlage of in losse, maar in dit document genoemde stukken.

### 3.3 Identiteit

We willen met ons onderwijs bereiken dat alle kinderen zich optimaal ontwikkelen. De basis hiervoor is dat kinderen zich prettig voelen op school. Wij doen er daarom alles aan om een sociaal veilige leeromgeving te creëren. Onze uitgangspunten hiervoor zijn onze interconfessionele, pedagogische en didactische visie. Zij sluiten bij elkaar aan en vormen samen onze identiteit. Identiteit is een dynamisch proces. We vinden het dan ook belangrijk hierover met elkaar in gesprek te blijven.

De identiteit wordt iedere dag gevormd door de mensen die verbonden zijn aan de school; leerkrachten, leerlingen en ouders. Samen vormen wij de school als een waardengemeenschap. We delen met elkaar een visie op wat waardevol is en we handelen van daaruit.

#### 3.3.1 Interconfessionele identiteit

Wat wij als waardevol zien, vinden wij o.a. terug in de Bijbel; zorg voor elkaar, tolerantie en solidariteit. Op deze manier inspireert onze interconfessionele identiteit ons in de omgang met elkaar binnen de school. Het zorgt voor een goede en veilige sfeer op school, en bereidt onze leerlingen voor om goed met elkaar te kunnen samenleven in de huidige maatschappij.

Wij respecteren de eigen levensbeschouwing of religie van een ieder in de school. Van onze leerlingen en ouders verwachten we dat zij de identiteit van de school respecteren en hiernaar handelen. Wij verwachten daarbij dat alle leerlingen meedoen aan de activiteiten van de school, waaronder het vieren van de christelijke feesten.

De interconfessionele identiteit is ook terug te zien in bepaalde vaste activiteiten en gebruiken op school, zoals de lessen levensbeschouwing, het vieren van Kerst en Pasen, stiltemomenten en het gezamenlijk in actie komen voor goede doelen.

#### 3.3.2 Levensbeschouwelijk onderwijs

Onze school ruimt structureel tijd in voor godsdienstig en levensbeschouwelijk onderwijs. Daarbij vinden we het van belang dat de leerlingen kennis opdoen. Kennis van bepaalde elementen uit de christelijke traditie, maar ook kennis van belangrijke aspecten van de verschillende wereldreligies die in de Nederlandse samenleving voorkomen. Hieronder vallen belangrijke feestdagen, gebruiken en andere religieuze uitingsvormen. Een ander doel van de levensbeschouwelijke vorming is dat de leerlingen vaardigheden ontwikkelen die zij nodig hebben om hun eigen levensbeschouwing te vormen. Hierbij denken wij aan vaardigheden zoals verwonderen, verbeelden en vertrouwen.

Wij hebben oog voor de levensvragen van kinderen en hebben daarover regelmatig een gesprek met de leerlingen. Dit gebeurt soms gepland aan de hand van een les godsdienst/levensbeschouwing, maar dit ontstaat ook vaak spontaan. Doordat leerlingen op een open wijze met elkaar in gesprek gaan, leren zij respect te hebben voor verschillen in gedachten en opvattingen. Wij laten onze leerlingen daarbij vrij om de eigen levensbeschouwing te ontwikkelen. Wij hechten eraan dat ieder kind een gefundeerde eigen keuze kan maken, nu en in de toekomst.

Voor het godsdienstig en levensbeschouwelijk onderwijs maken wij gebruik van de methode Hemel & Aarde.

Verwachtingen t.a.v. leerkrachten

Wij verwachten van onze leerkrachten met betrekking tot de interconfessionele identiteit van de school:

Dat zij een open grondhouding hebben; respectvol, onbevooroordeeld, en ruimte biedend.

Dat zij ongeacht hun eigen levensbeschouwing, een positieve houding hebben ten aanzien van het christelijke geloof, en van andere geloven.

Dat zij vaardigheden bezitten om met kinderen een gesprek te voeren over levensbeschouwelijke vragen.



### 3.4 Leerstofaanbod + Toetsinstrumenten

We hebben gereedschappen nodig om onze visie te bereiken. De *basisgereedschappen* zijn taal, lezen en rekenen, de *ontwikkelingsgereedschappen* zijn tekenen, muziek, bewegingsonderwijs, excursies/cultuur en drama. Daarnaast de *kennis gereedschappen* aardrijkskunde en geschiedenis, natuur, biologie en verkeer.

Veel onderdelen binnen het onderwijs worden gezien als losse stukken, losse puzzelstukken. Terwijl het onderwijzen van de verschillende disciplines veel meer gecombineerd kunnen worden om tot een groter succes kunnen komen

De methodes die we gebruiken moeten aansluiten bij ons doel om leerlingen zelfstandige bewuste burgers te maken. Om ze uit te dagen en verder te helpen. Het kan voor komen dat een methode niet meer bij ons voortschrijdend inzicht past, dan zal er gekeken worden of we de mogelijkheid hebben dit aan te passen.

### 3.5 Taal en Rekenen

Voor de spellingmethode en de leesmethode gaan we uit van het principe dat er 1 vaardigheid aangeboden en inge oefend moet worden om het te laten beklijven. We monitoren de ontwikkelingen door gebruik te maken van de aangeboden toets momenten. Die analyseren we en de analyse gebruiken we om hiaten weg te werken.

Taal aan anderstaligen wordt een punt van ontwikkeling. We zien dat het aantal 2-talige leerlingen de afgelopen jaren is gegroeid. Door de Taalklas van Uithoorn is het mogelijk om leerlingen, die net in Nederland, snel en in een kleine setting Nederlands te leren. Aangezien deze voorziening voor leerlingen vanaf 6 jaar is, merken we dat we voor de leerling van 4 tot 6 een aanpassing moeten maken in onder onderwijs. Hiervoor kijken we naar het VVE beleid, maar ook naar de rijke taalomgeving. De komende 4-jaar zal hiervoor een beleid komen wat aan moet sluiten bij de leerbehoefte van deze leerlingen.

De rekenmethode heeft als doel om rekenvaardigheden en de strategieën, rekenkundige uitdagingen en rekenkundige vraagstukken aan te bieden. Hierin maken we het onderscheid van automatisering, het inoefenen en het ontdekken. In schooljaar 2014-2015 zijn we bewust begonnen met een scholing waarin we de concretisering van het rekenonderwijs onder de loep nemen. De fasen van het rekenonderwijs en de differentiatie van aanbieden zijn we vanaf dit jaar bewuster aan het toepassen. Dit betekent dat we over 4 jaar ons rekenonderwijs anders hebben ingericht en uitvoeren, dat de leerkrachten, vakbekwaam en rekenbewust onderwijs geven. Gedurende de komende 2 jaar zal er bij de bouwvergaderingen een vast moment worden ingebouwd om de ontwikkelingen en de werkwijze te bespreken. Daarnaast zal er gedurende de komende 2 jaar bij plenaire vergaderingen schoolbreed naar de ontwikkelingen worden gekeken en op elkaar afgestemd.

### 3.6 Technisch-, motiverend lezen

Voor het vak lezen hebben we naast de methode Veilig Leren Lezen, Tussen de Regels en Nieuwsbegrippen (het technische lezen), ingestoken op het plezier (leesmotivatie) in lezen. Dit doen we onder begeleiding van de combinatiefunctionaris Lezen. De school heeft 3 lees coördinatoren, wat in de komende jaren steeds verder wordt uitgebreid. De lees coördinatoren hebben een leesplan gemaakt en dit wordt ieder jaar aangescherpt. (Zie het leesplan) op te vragen bij de directeur. Dit heeft o.a. toe geleid dat we de komende jaren 80% van de collega's willen scholen tot leescoördinator waarbij we gebruik maken van de handvatten uit "open boek" van Aidan Chambers. Dit maakt ook dat we opnieuw zijn gaan kijken naar het maken van werkstukken, boekpresentaties en spreekbeurten. De uitvoering van al deze ontwikkelingen willen we realiseren in de komende 4 jaar. Dit betekent dat over 4 jaar, werkstukken, boekbesprekingen en spreekbeurten een logische opbouw hebben, de juiste doelen bedienen en op de geoefende onderdelen kan worden beoordeeld. En dat dit alles past binnen een doorgaande lijn. Daarnaast dat leerlingen bewust mee kunnen denken over het aanschafbeleid van boeken en het presenteren maar ook het stimuleren van positief leesgedrag. Ze worden medeverantwoordelijk gemaakt, als vrijwilligers van het kenniscentrum, voor het uit en inlenen van boeken. (zie plan van aanpak Kenniscentrum).

### 3.7 Engels, aansluiting VO

Het vak Engels vraagt ook voor verduidelijking. De afgelopen jaar 2014-2015, hebben we met het VO gesprekken gevoerd over hoe we aan kunnen sluiten op het VO onderwijs. Het antwoord was divers en lastig tot een vaste omlijnning te krijgen. Wel kwam naar voren dat het VO de wens heeft

uitgesproken dat het PO een goede basis legt in woordbenoemen en zinsontleding. En het aanbieden van Engels vanuit thema's die aansluiten op de belevingswereld. In de komende 4 jaar zal dit verder uitgewerkt worden. Wat zich vertaalt naar een duidelijk plan van aanpak en eventueel met een verandering van de huidige methode.

### **3.8 Techniek**

Sinds 2011 hebben we een start gemaakt met Techniek als onderdeel van ons onderwijs. In dat jaar zijn we door een sponsoring in aanraking gekomen met de techniekkasten en hebben we al school een techniekcommissie opgetuigd. In deze commissie zitten opgeleide techniekcoördinatoren. Zij hebben een beleidsplan techniek geschreven wat liep tot vorig jaar. Dit jaar zullen we het techniek beleid verder uitwerken voor de komende 4 jaar. Schooljaar 2015-2016 maken we gebruik van een subsidie die gericht is op techniek binnen de basisschool. Hierin zit een scholing voor het team onder begeleiding van specialisten die verbonden zijn aan NEMO en de IPABO Amsterdam. Twee jaar geleden hebben we vast in het schooljaar techniekweken gepland waarin we bepaalde thema's aanbieden met ondersteuning van een externe partij en dan schoolbreed. Dit hopen we de komende jaren verder uit te breiden. Daarnaast wordt er in de groepen meer gewerkt met de techniekkasten d.m.v. circuitmodellen. We zien dat leerlingen die moeite hebben met het vaste schoolprogramma tijdens de techniekweken de kans krijgen om hun talenten te laten zien. Tijdens deze momenten worden ze niet belemmerd door hun bewegelijkheid. Een van deze eyeopeners zorgde ervoor dat we de grote meerwaarde van dit onderdeel zagen.

### **3.9 Muzikale vorming**

Het vak muziekonderwijs is, sinds het wegvallen van de gemeentelijke subsidie, gefinancierd uit onze eigen middelen. We maken gebruik van een zelfstandig muziekdocent die ons ondersteunt in de muzikale vorming van onze leerlingen en die collega's helpt in het uitvoeren van muziekles en die ons helpt bij de totstandkoming van de afscheidsavond van groep 8. Muziek is een expressievorm waarbij leerlingen zich dus kunnen uiten. We zien dat door de specialist het muziekonderwijs een vastomlijnd plan is gedurende het schooljaar. Wel is de toekomst, door de huidige vorm en financiering spannend, dit betekent dat we als team onze vaardigheid en vakkundigheid moeten vergroten.

### **3.10 Bewegingsonderwijs**

Uitgangspunt voor bewegingsonderwijs is dat iedere leerkracht gym moeten kunnen geven. Mocht dit niet het geval zijn, dan zullen we als school kijken binnen het scholingsprogramma of we de leerkracht vakbekwaam kunnen maken. Daarnaast zorgt de commissie bewegingsonderwijs (een aantal leerkrachten met een grote affiniteit voor bewegingsonderwijs) voor een goede doorgaande lijn. Afgelopen jaar zetten de collega's gezamenlijk de zalen klaar zodat er ook gesproken is over de activiteiten gedurende de gymles en ook over de doorgaande lijn. Van belang is dat we de motorische ontwikkeling en de gymvaardigheden kunnen monitoren en aanbieden binnen de ontwikkelingslijn. De komende 4 jaar zal dit verder geborgd worden binnen de school door de commissie in samenspraak met het mt.

### **3.11 Sociale- en expressieve ontwikkeling, mediawijsheid**

Het leren van omgangsvorming binnen groepsprocessen en het uiten van onze emoties en het zodoende begrijpen van anderen, kun je als school d.m.v. methodes tot op zekere hoogte aanbieden. Als Kwikstaart maken we gebruik van de methode Leefstijl. Daarin wordt op verschillende niveaus handvatten geboden voor het omgaan met elkaar, het leren begrijpen van elkaars emoties en daarop te kunnen anticiperen. Daarnaast biedt deze methode handvatten voor het vormen van een goed groepsklimaat en dus de sfeer. We zien wel dat het vormen van een groepsklimaat voor een duidelijk deel leerkracht afhankelijk is. Naast de zichtbare invloeden is er een component van social media bijgekomen waar scholen, wij, nog onvoldoende in bekwaamd zijn. Vanaf schooljaar 2015-2016 zal dit stuk ontwikkeling ook serieus worden opgepakt. We zullen ons mediawijs moeten maken. (zie hiervoor ons beleidsplan ICT)

Drama is een vakgebied waarop we als school ook nog stappen kunnen maken. Dit doen we in voorzichtige mate al door, podiumdagen, het gebruik van theater lezen en door het uitspelen van verhalen. Het gestructureerd neerleggen van drama onderwijs is een ontwikkelpunt, wat komend jaar in samenwerking met de muziekdocent wordt uitgezet.

### 3.12 Rijke leeromgeving

Door de ontwikkelingen van de afgelopen jaren en de constatering dat we ons vooral richten op klassikaal onderwijs en werken binnen verschillende circuitvormen zijn we tot de conclusie gekomen dat we meer uit de omgeving kunnen halen door leerjaar breed te kijken en niet alleen groep breed. Met andere woorden kunnen we ons onderwijs versterken door een andere benadering van een groep leerlingen. In de groepen 3 wordt dit jaar 2015-2016 gekeken of we de lokalen meer vakgericht kunnen inrichten. De benadering gaat dan uit van een taalrijk lokaal, een rekenrijk lokaal en een creatief lokaal. De groep gaat dan naar het lokaal met het bepaalde vak. Deze lokalen bieden dan meer gerichte hoeken voor de betreffende onderdelen aan. Op deze manier willen we kijken of we de kansen voor kinderen kunnen vergroten. Eind van schooljaar 2015-2016 zullen we de opgedane resultaten bespreken en evalueren.

### 3.13 Meerbegaafdheid

De afgelopen jaren hebben we als school op verschillende manieren gekeken naar het versterken van ons onderwijs aan de meer en hoofbegaafde leerlingen. Dit hebben we gedaan door aparte methodes aan te schaffen, kennis te nemen van het Leonardoconcept, een aparte klas met projectonderwijs. De knelpunten van zaten op de gebieden van schiften van de leerlingen, de praktische uitvoering, maar ook de frustratieniveaus van de betreffende leerlingen die snel bereikt werden. Ook de rol van ouders speelde een rol en het kennisniveau van de leerkrachten. In de evaluatie kwam naar voren dat wij als school gewend zijn om te werken volgens duidelijke stappen: kennismaken/aanbieden, inoefenen, verwerken en toetsen. In de evaluatie kwam naar voren dat deze groep leerlingen een uitdaging wil, waar nog geen strategie ligt en waarbij zij de kans krijgen om oplossingsgericht te werken. Dit kan zijn door zich specifiek te richten op een onderdeel, of door gebruik te maken van een zo breed mogelijk onderwerp. Vanuit de invalshoek techniek, waarbij gekeken wordt naar een voorwerp en gezocht wordt hoe het werkt, viel op dat de groep leerlingen waar we over praten ook op deze manier uitgedaagd willen worden. We zijn nu aan het kijken op welke manier we de leerdiversiteit, maar ook de onderwerpen kunnen combineren in het huidige onderwijsprogramma. Dit hopen we de komende jaren weer meer handen en voeten te kunnen geven.

### 3.14 I.C.T. mediawijsheid

Op het gebied van ICT hebben we een duidelijk veranderplan geschreven waarin de ontwikkelingen, de valkuilen, maar ook de vernieuwing en het nieuwe leren zijn meegenomen. (zie hiervoor Schoolontwikkeling veranderplan ICT) Tevens zit in dit document het mediaplan voor mediawijsheid.

### 3.15 Leertijd

De school houdt zich aan de gestelde eisen voor de verschillende vakken. De tijden zijn terug te vinden in de roosters van de leerkrachten. Deze zijn op te vragen bij de directie.

### 3.16 De analyse

De wijze waarop de analyse tot stand komt is in de afgelopen jaren verder uitgewerkt en ook het proces om tot een goede analyse te komen is meer geborgd binnen de school. Het bestuur krijgt vanaf (op papier/digitaal) de werkwijze waarop de school tot een analyse komt met de aanbeveling voor de komende periode, de directeur bestuurder kan tijdens een resultaat bespreking aansluiten om de conclusie te trekken of de werkwijze adequaat en lading dekkend is. De daadwerkelijke analyse geeft aan wat er op leerling niveau moet gebeuren en welke plannen de leerkracht uit gaat voeren of welke scholingstrajecten voor de school van belang zijn.



Hieronder wordt de werkwijze beschreven waarop we als school aan de hand van de leerling resultaten wordt gekeken naar de ontwikkeling binnen de school. Deze werkwijze is neergezet vanaf schooljaar 2014-2015:

- Begin van het jaar ontvangen alle collega's de toetskalender.
- De leerkrachten ontvangen in de overdracht de indeling van de groepen in niveaus met de daarbij behorende citoresultaten en de adviezen.
- In de eerste 10 weken van het schooljaar worden de overdrachten geëvalueerd binnen een parallelgroeptoverleg met directie, ib-er en indien mogelijk bouwcoördinator
- CITO midden wordt afgenomen en de leerkrachten voeren de gegevens in het leerlingvolgsysteem in (januari/februari, toetsmoment "midden" en juni, toetsmoment "eind")
- De leerkrachten bespreken met de intern begeleider de leerlingen die opvallen (februari)
- De resultaten (zowel van methode als niet-methode gebonden toetsen) worden besproken per leerjaar, globaal met leerkrachten, directie en intern begeleider (februari/maart)
- De resultaten worden door de ib-ers per groep bekeken en daar wordt dan een koppeling gemaakt met de individuele resultaten van leerlingen en wordt er bekeken of er een plan van aanpak volgt/ of al reeds ligt (n.a.v. een plan van aanpak valt binnen de 4 interventie periodes start- na 10 weken, na 20 weken na 30 weken onderwijs)
- De resultaten worden per leerjaar in het managementteam besproken (in de maand maart, zie daarvoor de jaarkalender "resultaatbespreking")
- De resultaten van de school worden kort weergegeven in het managementteam en daaraan worden interventies of scholingstrajecten gekoppeld aan de bevindingen.
- Het bestuur ontvangt na iedere periode een rapportage over de bevindingen van de school.

### 3.17 Pedagogisch klimaat

Van belang is een goed pedagogisch klimaat. Dit is een uitspraak die logisch klinkt, maar in de praktijk een duidelijke aanpak vraagt. Het spreekwoord "zoals de waard is vertrouwt hij zijn gasten" is van toepassing op een goed pedagogisch klimaat. We zien dat de wijze waarop we als team met elkaar omgaan terug te vinden is in de wijze waarop de leerlingen met elkaar omgaan.

Een beperkt aantal regels die nauwelijks tot geen extra toelichting behoeven omdat ze duidelijk voor zich spreken. Een open en eerlijk klimaat, dit betekent dat je bespreekt met degene waar je tegen aanloopt. Je neemt verantwoordelijkheid voor je handelen en er wordt uitgelegd wat dat betekent en wat het oplevert. Dit betekent dat we van leerling tot aan de directie op die manier met elkaar omgaan. De werkwijze vertalen we ook naar buiten. Ouders nemen we heel serieus en willen dat ze de omgang als correct en open willen ervaren. Dit hoeft niet te betekenen dat je het er mee eens bent.

Pedagogisch betekent ook dat duidelijk is wat de spelregels zijn en binnen welke grenzen je kunt opereren. Het nemen van je verantwoordelijkheid is het bewustzijn van je kunnen en je ontwikkelpunten.

### 3.18 Didactisch handelen

We zijn verantwoordelijk voor goed onderwijs en goed onderwijs betekent dat we een leeromgeving zijn. De leerkrachten dienen boven de stof te staan die zij aanbieden. De leerkracht is in staat om op verschillende manieren de stof aan te bieden zodat de leerling kansen krijgt om zich te verbeteren. De leerkracht is in staat om de lijn van de ontwikkeling te kunnen benoemen en daar ook op te kunnen anticiperen. Dat wat je moet kunnen om de volgende stap te maken. Leerlingen dienen gehoord te worden wanneer zij de stap niet begrijpen en er een passende keuze wordt gemaakt in dat wat zij dan nodig hebben. En bij herhalen of bij het verdiepen dient de leerkracht in staat te zijn om de leerling te sturen, te begeleiden of uit te dagen om hun grens te verleggen.

### 3.19 Zorg en begeleiding, Passend Onderwijs

Op 1 augustus 2014 is Passend onderwijs bij wet geregeld. Passend onderwijs betekent dat scholen goed onderwijs realiseren dat aansluit bij wat een kind nodig heeft om verder te komen in zijn of haar ontwikkeling. Elke school is aangesloten bij een samenwerkingsverband passend onderwijs. Deze school is, net als alle andere scholen voor regulier en speciaal (basis) onderwijs van deze regio, aangesloten bij Amstelronde passend onderwijs.

### 3.19.1 Amstelronde Passend Onderwijs

Amstelronde passend onderwijs heeft de missie om 'goed onderwijs te bieden aan alle leerlingen waarbij (onderwijs)ondersteuning en begeleiding voor leerlingen en leerkrachten beschikbaar is en hulp zo snel mogelijk, in zo licht mogelijke vorm, zo dicht mogelijk bij huis en op de meest adequate wijze wordt gegeven'. Het doel daarbij is om talenten van kinderen zo goed mogelijk te ontwikkelen, ongeacht eventuele beperking of behoefte aan ondersteuning.

De scholen van Amstelronde hebben binnen het samenwerkingsverband met elkaar afgesproken om een hoog niveau van basisondersteuning te realiseren. Dat is mogelijk omdat het beleid erop gericht is om zoveel mogelijk middelen bedoeld voor de (extra) ondersteuning aan kinderen op school, ten goede te laten komen aan het werken in de klas en op school. Elke school heeft een school ondersteuningsprofiel waarin staat wat de school te bieden heeft als het gaat om (extra) ondersteuning van kinderen.

### 3.19.2 Ondersteuningsteam

Organisatorisch werkt Amstelronde vanuit vier kernen: Aalsmeer, Uithoorn, Noord (scholen van Amstelveen Noord en Ouder-Amstel, ten noorden van de A9) en Zuid (scholen ten zuiden van de A9). Elke kern heeft een eigen Amstelrondespecialist (orthopedagoog/psycholoog), die wordt ingeroepen indien school of ouders vragen hebben over (extra) ondersteuning die de school niet zelfstandig denkt te kunnen oplossen. Dan organiseert de school een 'Ondersteuningsteam'. Daarin zitten naast medewerker(s) van school (directeur, intern begeleider, leerkracht), de Amstelrondespecialist en eventueel andere deskundige(n) ook altijd ouder(s)/verzorger(s) aan tafel. In dat gesprek wordt nader in kaart gebracht of verduidelijkt wat het kind nodig heeft en wat er zou moeten gebeuren om er voor te zorgen dat er stappen gezet worden in de verdere ontwikkeling van het kind.

#### Belangrijke informatie

Belangrijke informatie over passend onderwijs en over de vraag hoe de scholen van Amstelronde dat georganiseerd hebben is te lezen in het Ondersteuningsplan Amstelronde 2014-2018. Zie hiervoor [www.amstelronde.nl](http://www.amstelronde.nl)

### 3.19.3 Ontwikkelingsperspectief (OPP)

De essentie van passend onderwijs is dat alle leerlingen zich optimaal ontwikkelen, dus ook de leerlingen die een specifieke begeleiding nodig hebben. Voor het aantal kinderen waarvan duidelijk is dat de leerling het minimum eindniveau van de basisschool niet zal bereiken, wordt een OntwikkelingsPerspectief Plan (OPP) opgesteld. Een OPP wordt geschreven voor leerlingen die niet kunnen meedoen met de reguliere leerstof van de groep waarin ze zitten en hierdoor een eigen leerlijn hebben. In het OPP wordt inzichtelijk gemaakt - voor school, ouders, leerling en inspectie - welke leerdoelen de school nastreeft. Een OPP bevat twee onderdelen:

1. Uitstroombestemming en uitstroomniveau.
2. Leerrendementsverwachting voor technisch lezen, begrijpend lezen, spelling en rekenen.

Een OPP speelt ook een belangrijke rol bij de overgang naar het voortgezet onderwijs.

### 3.19.4 Groeidocument

Bij sommige leerlingen komt het leerproces om de een of andere reden niet goed op gang. Hiervoor zijn verschillende redenen te noemen, zoals psychiatrische stoornissen (autisme, AD(H)D), fysieke problemen, een beneden gemiddeld IQ etc. Voor enkele leerlingen is het daarom beter dat hij/zij verwezen wordt naar het speciaal (basis)onderwijs. In een zogenoemd groeidocument worden de ontwikkeling en de specifieke behoeften van een dergelijke leerling in kaart gebracht. Een groeidocument moet overhandigd worden bij verwijzing naar het speciaal (basis)onderwijs en wordt samen met de ouders en ook in overleg met de leerling, vanaf ongeveer groep 5, opgesteld. Hierbij worden ook externe instanties, zoals de onderwijspecialist van Amstelronde betrokken

## Hoofdstuk 4 Personeelsbeleid

### 4.1 Organisatorische doelen

Het beleid van het bestuur is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- a. kwaliteitsverbetering van de schoolorganisatie en het onderwijs;
- b. het stimuleren en bevorderen van beroepsmatige groei en aandacht voor het persoonlijk welzijn, d.w.z. de geestelijke en lichamelijke gezondheid van het personeel.

Deze uitgangspunten worden gerealiseerd in de volgende doelstellingen:

- a. verbetering van de kwaliteit van de arbeid bij het personeel
- b. aandacht voor het werkklimaat en werksfeer
- c. het creëren van goede arbeidsvoorwaarden.

Instrumenten tot verbetering van de kwaliteit van de arbeid zijn:

- a. het hanteren van een Integraal personeelsbeleid
- b. het hanteren van duidelijke sollicitatieprocedures
- c. het stellen van bepaalde functie-eisen aan nieuw personeel
- d. het bevorderen van deskundigheid binnen de school door middel van (na)scholing en persoonlijke ontwikkelingsplannen
- e. het zorgen voor een kwalitatief en kwantitatief juiste personeelsbezetting op korte en lange(re) termijn.

Instrumenten tot verbetering van het werkklimaat en werksfeer zijn:

- a. een heldere en eerlijke taakverdeling met behulp van de bestaande functien taakomschrijvingen
- b. het opzetten en stimuleren van duidelijke overlegstructuren binnen de school en tussen de verschillende geledingen onderling
- c. het besteden van aandacht aan de omstandigheden waaronder uitvoering moet worden gegeven aan de werkzaamheden binnen de school
- d. het bevorderen van een goede communicatie
- e. aandacht voor bijzondere gebeurtenissen.

Instrumenten voor het creëren van goede arbeidsvoorwaarden zijn:

- a. het volgen van de CAO-PO
- b. het formuleren van duidelijke regels en afspraken met betrekking tot de rechten en plichten van al het personeel (onderwijzend personeel (OP) en onderwijsondersteunend personeel (OOP))
- c. het formuleren van en omgaan met de bestaande verlofregelingen
- d. zorg bij ziekte
- e. het scheppen van goede materiële voorzieningen voor het personeel
- f. het zorgen voor extra faciliteiten

Nadere uitvoering van de beleidsinstrumenten wordt geregeld in een Integraal personeelsbeleidsplan.

### 4.2 Schoolleiding

De leiding van De Kwikstaart valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur die integraal verantwoordelijk is voor het reilen en zeilen van de organisatie. De directeur zal verantwoording af moeten leggen aan zijn directeur bestuurder en het overige bestuur en zal twee keer per jaar een managementrapportage moeten opstellen waarin zijn bevindingen staan over de resultaten en de verwachtingen van de niet-methode gebonden toetsen. De directeur bespreekt alle zaken binnen de school met het managementteam als ook voor een groot deel met de ib-ers.

In het managementteam zitten de bouwcoördinatoren die binnen de school mede verantwoording nemen voor het uitvoeren van het beleid. Daarnaast zijn de bouwcoördinatoren het klankbord voor de directeur en nemen zij voor een deel de uitvoerende taken uit handen. Bij langdurig uitval van de directeur zal het management de taken op zich nemen.

Naast het managementteam is er het kader, daarin zitten naast het managementteam ook de intern begeleiders, zijn informeren de directie en het MT over de leerlingbegeleiding.

### 4.3 Integraal Personeelsbeleid – Professionalisering

Het mogelijk maken dat wensen en verwachtingen van werknemers gelijke tred houden met de doelen die de school zichzelf stelt. Dat is integraal personeelsbeleid. Duurder gezegd: het persoonlijk ontwikkelingsperspectief van werknemers in het onderwijs moet sporen met de inhoudelijke en organisatorische doelstellingen van de school. Dat is wat integraal personeelsbeleid (IPB) beoogt. De verwachting is dat werknemers zich geprikkeld, gemotiveerd en dus gestimuleerd voelen doordat de werkgever rekening houdt met hun eigen ontwikkeling. De doelmatigheid zal er groter door worden. Groeiende motivatie en toenemende doelmatigheid zullen de door werknemers ervaren grote werkdruk hopelijk helpen verminderen.

Integraal personeelsbeleid wil zorgen voor goede werkomstandigheden en een stimulerend werkklimaat, zodat personeelsleden het gevoel krijgen dat er naar hem wordt omgekeken. De ontplooiing van de capaciteiten van werknemers is een tweede taak, waarbij het loopbaanperspectief nadrukkelijk in beeld komt. De interesses, de kennis en de vaardigheden van werknemers zijn van invloed op de inrichting en inhoud van het werk en op het beleid van de school. Dan gaat het om zeggenschap en kwaliteitszorg.

Integraal personeelsbeleid gedefinieerd Anders dan 'gewoon' personeelsbeleid is IPB toekomstgericht. Het beleid houdt rekening met (onderwijskundige) doelen die de schoolorganisatie zichzelf voor de toekomst stelt. Het is dan ook logisch dat bij werving en selectie van nieuw personeel hiermee rekening wordt gehouden. Vanzelfsprekend richt IPB zich in eerste instantie op het loopbaanbeleid voor het huidige personeel. IPB gaat ervan uit dat interesses, deskundigheden, capaciteiten en loopbaanwensen van het personeel de school tal van mogelijkheden geeft. Het op waarde schatten van bestaande kwaliteiten en van de ondersteuning en begeleiding bij de verdere ontwikkeling van die kwaliteiten, moeten een onderdeel vormen van IPB. Een voorbeeld hiervan: een onderwijsinstelling die zich wil profileren met een zeer professionele leerlingbegeleiding, moet het personeel in staat stellen zich adequaat te scholen. Maar andersom kan ook, want waarom zouden persoonlijke kwaliteiten van werknemers op terrein van leerlingbegeleiding geen aanleiding kunnen zijn om van leerlingbegeleiding een speerpunt te maken? Het ligt voor de hand dat er dan natuurlijk wel werknemers moeten zijn, die zich daadwerkelijk willen scholen op dat gebied.

Integraal personeelsbeleid geeft systematisch aandacht aan goede werkomstandigheden. Maar ook aan tijd en geld voor ontwikkeling en zeggenschap over uw werk. Het betekent ook werken in een organisatie waar directie en team afspraken maken wat men met elkaar wil bereiken en wat nodig is om dat te bereiken.

Toekomstgericht Nut van integraal personeelsbeleid

Beginnende leraren kunnen met IPB in de hand een op maat gesneden inwerkprogramma krijgen aangereikt. In die beginperiode kan de startende leraar een mentor of coach worden toegewezen waarbij ook intervisie een rol kan spelen. Integraal personeelsbeleid biedt mogelijkheden om stil te staan bij uw loopbaan. Bent u aan een nieuwe uitdaging in uw carrière toe? Is verbreding of verdieping in uw functie voor u persoonlijk van belang? En hoe kunt u zich verder professionaliseren in uw huidige baan? Is er bijvoorbeeld behoefte tot verdere taakdifferentiatie zodat u zich kunt werpen op nieuwe taken binnen de school, en is daar scholing voor nodig? Ook hier geldt het punt van functiedifferentiatie: zijn er nieuwe functies waar onderwijsondersteuners in kunnen groeien? Is verlaging van de werkdruk wenselijk en eventueel ook mogelijk? Voor ervaren leraren is het denkbaar dat het punt van het ontwikkelingsperspectief om de hoek komt kijken. Hierbij kan het taakbeleid aan de orde komen. Welke taken passen bij u zodat optimaal van uw ervaring gebruik wordt gemaakt. En ook zeer ervaren docenten hebben, ook al draaien ze al vele jaren mee, nu en dan behoefte om zich nader te bezinnen op hun verdere loopbaan. Is er gelegenheid tot het opnemen van spaarverlof?

De scholen van de Stg. ICBO hebben al deze bovengenoemde elementen van IPB neergeslagen in tal van beleidsdocumenten (zie 1.3)

#### 4.4 Gesprekkencyclus

Op elke ICBO-school en dus ook op De Kwikstaart wordt met alle medewerkers de gesprekkencyclus gevolgd. Voor een compleet overzicht verwijzen we naar de handleiding bij de Gesprekkencyclus. (zie verwijzingen 1.3)

#### 4.5 Arbobeleid

De grondslagen voor ons Arbobeleid zijn:

- de zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn van personeel en leerlingen;
- het belang van een ongestoorde voortgang van het onderwijsproces;
- het voldoen aan kwaliteitseisen voor het onderwijs;
- beleidsafspraken uit overige beleidsdocumenten.

Het bestuur van de stichting ICBO streeft naar optimale arbeidsomstandigheden voor haar personeel en leerlingen. Het arbo-beleid is gericht op waarborging van de veiligheid en gezondheid van medewerkers en leerlingen, en op de bevordering van hun welzijn. Om dit te bereiken, organiseert het bestuur de school op zo'n manier dat onaanvaardbare risico's in principe zijn uitgesloten. Verzuim door ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt zo veel mogelijk tegengegaan. Per school worden hiervoor jaarlijks realistische streefcijfers geformuleerd. Zeker nu het bestuur sinds 1 augustus 2015 Eigen Risico Drager is geworden is het belangrijk om het verzuim onder het landelijke gemiddelde van  $\pm 7\%$  te houden. Ook gebruiken we op onze scholen het ICBO Verzuim-protocol. Seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie worden actief bestreden. Verder is het streven om personeelsleden zo goed en breed mogelijk in te zetten. Speciale aandacht gaat uit naar de inzet van nieuw personeel, ouderen, herintreders en arbeidsgehandicapten.

##### Arbo-beleid in essentie

Behalve op genoemde grondslagen rust het arbo-beleid uiteraard op de Arbo-wet, het Arbobesluit en andere relevante wet- en regelgeving. De doelstellingen van het arbo-beleid worden in samenhang met de schooldoelstellingen geformuleerd. Dit gebeurt in overleg met de personeelsvertegenwoordiging van de Medezeggenschapsraad. De resultaten zijn onderwerp van het reguliere schooloverleg en worden vastgelegd in een arbo-beleidsplan. De doelstellingen worden eveneens vermeld in het jaarlijks op te stellen Plan van aanpak. Dit plan wordt opgesteld op basis van de RI&E (Risico-inventarisatie en –evaluatie).

##### Preventieve zorg

Het bestuur wil risico's voor veiligheid, gezondheid en welzijn zo veel mogelijk in de kiem smoren. Het bestuur laat zich daartoe bij de zorg voor de veiligheid, gezondheid en welzijn van het personeel ondersteunen door deskundige medewerkers (preventiemedewerkers). De taken van deze medewerkers omvatten tenminste de medewerking aan het verrichten en opstellen van een RI&E, het uitvoeren van arbo-maatregelen en (eventueel) het adviseren aan en overleggen met de medezeggenschapsraad.

Voor de preventie van arbo-risico's zijn verschillende middelen beschikbaar, zoals een adequaat aankoopbeleid en onderhoudscontracten. Bij de bouw en inrichting van schoolgebouwen verdienen de arbeidsomstandigheden extra aandacht.

In de omschrijving van de opdracht voor bouw- en inrichtingswerkzaamheden houdt het bestuur uitdrukkelijk rekening met de arbo-regelgeving

##### Deskundige ondersteuning

Het bestuur laat zich bij zijn verplichtingen uit de Arbo-wet bijstaan door een gecertificeerde Bedrijfsarts en andere gecertificeerde arbo-deskundigen (maatwerkregeling).

Het bestuur heeft een contract met een vaste bedrijfsarts die ook onze scholen kent en waar snel en direct overleg tussen bedrijfsarts en schooldirecteur mogelijk is.

## **Hoofdstuk 5 Organisatie & beleid**

### **5.1 Organisatiestructuur en –cultuur**

Zoals in hoofdstuk één aangegeven kent de school een directeur, een managementteam een kader en een leerkrachtenteam. Verder heeft de school een directiesecretaresse en een conciërge.

Naast de direct uitvoeren is ook de door de wet bepaalde organen als een G.M.R. en M.R. waarin ouders en leerkrachten worden vertegenwoordigd. Daarnaast kent de school een oudervereniging. Voor vele activiteiten zijn er commissies die de verantwoordelijkheid dragen voor de uitvoering van de activiteit. In de commissies zitten afhankelijk van de het doel van de commissie, ouders van de OV en leerkrachten.

Dit laatste geeft de cultuur ook aan. Team en ouders voelen zich verantwoordelijk en om de school tot een succes te maken. Het team kenmerkt zich als prettig en open met een grote mate van gelijkwaardigheid. Iedereen is nodig om de school tot een succes te maken. De een is niet meer dan de ander.

Een goede interne communicatie tussen: team, directie, managementteam, interne begeleiding, M.R. en oudervereniging is van groot belang. De interne communicatie moet zorgen voor helderheid, overzicht, een goede doorgaande lijn en transparantie. De communicatie met ouders valt onder de externe communicatie. De interne communicatie (stromen) zijn de volgende:

- a) Directie bespreking
- b) Managementvergaderingen
- c) Co-zorgoverleg
- d) Ib - directieoverleg
- e) Plenaire vergaderingen
- f) Bouwoverstijgende vergaderingen
- g) Bouwvergaderingen
- h) Groepsoverleg
- i) Frequentie interne communicatie
- j) M.R. vergaderingen
- k) OV vergaderingen
- l) Commissie overleg

### **5.2 Groepering, structuur**

Binnen onze school zijn kinderen gegroepeerd volgens het zogenaamde leerstof jaarklassensysteem. In principe maken we geen gebruik van combinatiegroepen. Hiermee bedoelen we dus ook dat de groepen 1 en 2 niet worden gecombineerd. Het speel- en leeraanbod in groep 1 en 2 verschilt van elkaar. Zo ligt in groep 1 de nadruk op onder andere het spelenderwijs leren, de zelfredzaamheid en sociale omgangsvormen. Er wordt een basis gelegd voor zelfstandig werken.

In groep 2 worden alle verworven basisvaardigheden verder uitgediept en is er meer plaats voor speelse, cognitieve werkmomenten.

We differentiëren binnen ons onderwijs vanaf groep 1 met basisstof voor alle leerlingen, herhalingsstof voor leerlingen die dat nodig hebben en verrijkingsstof voor leerlingen die meer uitdaging aankunnen. In de groepen 1 zit de differentiatie in activiteiten in de hogere groepen in leerstof. Deze differentiatie maakt het mogelijk om onder andere rekening te houden met de verschillen in capaciteit en tempo van de leerlingen binnen de groepen. Een kleine groep leerlingen werkt met basisstof uit een hoger of lager leerjaar. De beschrijving van de verschillende niveaus is terug te vinden in de groepsplannen of voor een aantal individuele leerlingen in een groeidocument of in een Ontwikkelplan. Voor een aantal leerlingen binnen de school wordt vanaf de lagere groepen een leesdossier opgestart waarin de vorderingen en hiaten op het gebied van lezen worden genoteerd.

Vanaf groep 6 gaan de leerlingen werken met een weektaak ter bevordering van de zelfstandigheid en het krijgen van inzicht in het plannen van werk(zie ook Weektaak en Differentiatie). Voor meer informatie verwijzen we u graag door naar de schoolgids.



Binnen het leerstofjaarklassensysteem werken voeren we de hierboven beschreven differentiatie onder andere uit binnen het circuit. Het circuitmodel biedt de mogelijkheid om aan kleinere groepjes een instructie te geven, terwijl de rest van de groep zelfstandig aan het werken is. Daarnaast is het met het circuitmodel mogelijk om drie verschillende werkvormen aan te bieden of om te werken met verschillende opdrachten door gebruik te maken van de leerkrachttalenten.

Het circuit biedt de mogelijkheid om: instructie, vakken, zelfstandig werkmomenten en het aanbieden van verschillende materialen gedifferentieerd plaats te laten vinden. Aan het einde van elk schooljaar wordt het werken met het circuitmodel geëvalueerd en waar nodig worden aanpassingen aangebracht.

### 5.3 Schoolklimaat

Van groot belang binnen de school is een goed schoolklimaat. Daaronder we verstaan we een open houding en transparant zijn in onderhandelen handelen. We zorgen ervoor dat waar we tegenaan lopen besproken wordt en niet via achterkamertjes een eigen leven gaat leiden.

De school streeft naar professioneel handelen. Dit betekent met minimale regels en uitgesproken verwachtingen een prettig leeromgeving te creëren. Het schoolklimaat kenmerkt zich door flexibiliteit, betrokkenheid, humor, gedrevenheid, verantwoordelijkheid. Eenheid naar buiten, maar geen uniformiteit. Vernieuwing en kennis van zaken en gelijkwaardigheid. De school is de spiegel van de ouders en de leerlingen. Hoe je omgaat met elkaar is terug te zien in de verschillende partijen. Dat is een groot goed van de school.

### 5.4 Communicatie intern

Zoals in hoofdstuk één aangegeven kent de school een directeur, managementteam en een kader. Verder heeft de school een directiesecretaresse en een conciërge.

Naast de organisatiestructuur zit ook de M.R. en de oudervereniging. De school kent ook bij vele activiteiten commissies die de verantwoordelijkheid dragen voor de uitvoering van de activiteit.

Dit laatste geeft de cultuur ook aan. Team en ouders voelen zich verantwoordelijk om de school tot een succes te maken. Dit maakt de communicatie onderling toegankelijk.

Een goede interne communicatie tussen: team, directie, managementteam, interne begeleiding, M.R. en oudervereniging is van groot belang. De interne communicatie moet zorgen voor helderheid, overzicht, een goede doorgaande lijn en transparantie. De communicatie met ouders valt onder de externe communicatie. (Zie hiervoor schoolplan 2007-2011) voor de uitwerking van de communicatie

- a. Managementoverleg MT (1x per 2 weken)
- b. IB – MT overleg ( 4xpj)
- c. IB - directieoverleg (wekelijks)
- d. Ondersteuningsteam (4xpj)
- e. Plenaire vergaderingen (7xpj)
- f. Bouwoverstijgende vergaderingen
- g. Bouwvergaderingen (1xpm)
- h. Parallel groep overleg (wekelijks)
- i. Frequentie interne communicatie: Memo, briefing (digitaal)
- j. M.R. vergaderingen
- k. OV vergaderingen
- l. Commissie overleg
- m. ZAT (4xpj)

Binnen dit hoofdstuk wordt de leerling niet 1 keer genoemd, terwijl wij als doel hebben, het geven van onderwijs aan leerlingen en zij dus de belangrijkste component zijn in ons werk. Het is van groot belang dat we de leerling serieus nemen in wie hij is, maar ook in de communicatie, dus in het gesprek, maar ook in zijn vragen binnen de groep. We vinden ook dat leerlingen bij gesprekken moeten zijn wanneer we iets willen oplossen of uitpraten, maar ook wanneer we de doelen willen stellen of veranderingen willen doorvoeren binnen het leerproces.

Met leerlingen voeren we binnen de school: ontwikkelgesprekken, feedbackgesprekken en ook worden de leerlingen vanaf groep 5 uitgenodigd om gesprekspartner te zijn tijdens de 10-minutengesprekken.

## 5.5 Communicatie met externe instanties

Binnen onze school ligt de afspraak dat contacten met externe instanties: schoolbegeleidingsdienst, RIAGG, GGD, worden opgenomen via de lb-er, in overleg met de directeur en indien nodig met medeweten van de leerkracht en in onderzoekssituaties met medeweten van de ouders.

Externe instanties kunnen ingeschakeld worden:

- ten behoeve van personeel (scholing en ondersteuning)
- voor individuele zorg van leerlingen.
- om leerlingen te observeren en of te toetsen,
- ter bevordering van leerlingbegeleiding in de klas of binnen een groep.
- ter bevordering van de sociaal emotionele ontwikkeling.
- ter bevordering van de cognitieve ontwikkeling

Naast de externe instanties voor zorg hebben we contacten met gemeente, de scholen binnen en buiten de Stichting, alsook in het samenwerkingsverband en anderen externe bedrijven. Deze contacten worden in eerste instantie onderhouden door de directie of door de gemandateerde binnen een commissie.

De contacten met het voortgezet onderwijs worden in eerste instantie onderhouden door de leerkrachten van de groepen 8.

## 5.6 Communicatie met ouders

Zoals in punt 5.4 wordt aangegeven is de communicatie van groot belang. Ook de communicatie met ouders. We hebben in de schoolgids aangegeven hoe ouders afspraken kunnen maken voor de gesprekken en ook dat bij de 10-minuten gesprekken, vanaf groep 5, leerlingen aanschuiven als gesprekspartner. Daarnaast is er voor ouders de mogelijkheid om te mailen met de leerkrachten en de komende jaren zullen we het ouderportaal van Parnassys meer gaan gebruiken om ouders inzicht te geven in de ontwikkeling van hun zoon of dochter.

We informeren de ouders door middel van een wekelijkse nieuwsbrief die digitaal wordt verstuurd naar alle mailadressen en we bieden ouders, die niet de beschikking hebben over een computer, een papierenversie aan.

De website is voor ouders ook een bron van informatie, waarop alles staat waar de school mee bezig is of wie er bij de school betrokken zijn. De leerlingen van groep 6 tot en met 8 kunnen hun huiswerk en samenvatting van de website halen.

Ouders worden naast deze informatiebronnen ook uitgenodigd voor tussentijdse gesprekken en voor informatie-, alsook ouderavonden. De karakters van de avonden is afhankelijk van de onderwerpen.

Wat betreft gesprekken van ouders met directie, voeren we duidelijke stappen uit.

1. De ouder spreekt altijd eerst met de leerkracht,
2. dan evt met een lb-er,
3. mocht het dan nog niet opgelost zijn, dan met de directeur.

Van deze werkwijze wordt in principe niet afgeweken.

Ook zijn we wettelijk verplicht om een enquête uit te schrijven waarin de tevredenheid en de kwaliteit wordt gemeten van de school. De enquête moet in kalenderjaar 2016 weer worden uitgezet.

Communicatie met gescheiden ouders gebeurt gezamenlijk tenzij er door juridische instanties andere regels worden opgelegd. De ouders zijn verantwoordelijk voor hun zoon of dochter en zijn in die zin ook verantwoordelijk om de informatie met elkaar te delen. De school kiest geen partij en gaat voor de veiligheid van zijn leerlingen geen dubbele gesprekken voeren over de schoolontwikkelingen. Het risico zit er dan in dat de school door de ouders wordt gebruikt en de veilige setting van de school in gedrang komt.



### **5.7 Toelating, verwijzing en verwijdering**

De Kwikstaart volgt bij de toelating van leerlingen de procedure zoals die bindend is voorgeschreven door het SWV Amstelronde en ook beschreven wordt in onze schoolgids. In het Huishoudelijk reglement staan de procedures beschreven die gevolgd moeten worden bij de eventuele schorsing en/of verwijdering van leerlingen.

### **5.8 Taakbeleid**

De school kent een taakbeleid waarin de collega's bij verschillende commissies worden ingedeeld naar wtf. en ook nav de bouw waarin ze werken. De taken die er zijn vallen onder uitvoerende taken en schoolinhoudelijke taken. De zwaarte van de taak en de duur van de uitvoering is lastig in cijfers uit te drukken en zal de komende jaren in deze vorm wel zo blijven.

Tevens hebben we binnen het team een aantal LB-ers. Een aantal van de LB-leerkrachten hebben de rol van IBer en bouwcoördinator. In de komende jaren zullen er beschrijvingen komen voor de andere coördinerende taken binnen de school.

### **5.9 Voor-, tussen- en naschoolse opvang**

De school maakt in 2016 nog gebruik van de TSO en kent nog geen continuurooster. Of de school naar een vijf-gelijke-dagen model gaat met een continuurooster is nog onduidelijk. Organisatorisch zijn er voordelen, onderwijsinhoudelijk zien wij als school nog geen voordelen. In 2016 wordt er onder de (toekomstige) ouders en leerkrachten een behoeftepeiling voor het continuurooster uitgevoerd en daarnaast zullen we de conclusies van onderzoeksrapporten die gericht zijn op het continuurooster in de gaten houden en de conclusies meenemen in de keuze.

Binnen de Brede School Legmeer is er zowel voor als na-schoolse opvang wat uitgevoerd wordt door kinderopvang Solidoe.

De verantwoordelijkheid van de TSO ligt bij de directeur, de uitvoering is gedelegeerd naar kinderopvang Solidoe. Zij administreren en trainen en coördineren de TSO.

## **Hoofdstuk 6 Financieel- en materieelbeleid**

### **6.1 Begrotingscyclus**

De begroting bestaat uit een exploitatiebegroting op schoolniveau en op bovenschools niveau. De exploitatiebegroting dient in principe sluitend te zijn maar van dat principe kan op goede inhoudelijke gronden worden afgeweken. Voor het opstellen van de exploitatiebegroting is een rekeningschema gemaakt, dat voor alle scholen gelijk is. Jaarlijks voor 1 januari wordt de begroting van het opvolgende jaar door het bestuur vastgesteld.

De GMR zal tijdig worden geïnformeerd en betrokken worden bij de beleidsvaststelling. De Directeur-bestuurder controleert periodiek de gegevens van het exploitatieoverzicht aan de hand van de door het Administratiekantoor toegestuurde maandelijkse overzichten en de kwartaal managements-rapportages. Aan het eind van ieder kwartaal ontvangt de DB en de schooldirecteuren een budgetvergelijkingsoverzicht en een grootboekoverzicht. De DB en de directies controleren deze overzichten.

Bij het opstellen van de jaarrekening zal onderstaand tijdpad in acht genomen worden: De DB en de directies dragen er zorg voor dat alle op het voorgaande jaar betrekking hebbende nota's eind januari in het bezit zijn van het administratiekantoor. De financiële administratie wordt afgesloten en grootboekoverzichten worden ter beschikking gesteld aan de DB. Het administratiekantoor maakt de concept jaarrekening op en stelt deze beschikbaar aan de DB. Bespreking vindt plaats met de DB en het administratiekantoor. De besproken correcties worden door het administratiekantoor verwerkt in de jaarrekening. Het bestuur stelt de jaarrekening, na accordering door de accountant, vast in de mei-vergadering.

### **6.2 Huisvesting**

Sinds 1 januari 2015 is het bestuur van de stichting ICBO Uithoorn verantwoordelijk voor het gehele onderhoud van de schoolgebouwen. Omdat de Kwikstaart gehuisvest is in de Brede School Legmeer waarvoor de gemeente Uithoorn de verantwoordelijkheid draagt voor de exploitatie en het beheer, valt deze school buiten onze zorg op huisvestingsgebied. Wij maken elk jaar de MI-vergoeding over aan de gemeente en verder gaan onze zorgen niet. Het bestuur is dus op huisvestingsgebied verantwoordelijk voor twee gebouwen, t.w. de Vuurvogel en het Duet. Elke drie jaar laten wij voor deze scholen een zgn. MeerJarenOnderhoudsPlan (MJOP) opstellen, het meest recent in 2014. Daarin worden alle onderhoudswerkzaamheden beschreven op basis van bepaalde vaste termijnen en een uitgevoerde inspectie. Sinds 1 januari 2015 is het bestuur van de Stg. ICBO, naast het binnen-onderhoud, ook verantwoordelijk voor het buiten-onderhoud.

Het bestuur is dus verantwoordelijk voor het gehele onderhoud (planmatig, dagelijks en incidenten) van de Vuurvogel en het Duet. In de uitvoering en planning van dit onderhoud werken we samen met twee andere schoolbesturen (SKO de Kwakel en AURO) om op die manier te kunnen profiteren van schaal-voordelen. Het onderhoud is opgedeeld in 4 hoofdgroepen, elk met één vaste uitvoerende partij.

### **6.3 Extra externe geldstromen**

Dat zijn er niet veel; de Stg. ICBO kent er feitelijk maar twee: gemeentelijke subsidies en andere subsidies. Beide vormen zijn vaak incidenteel en toekenning is afhankelijk van vele onzekere factoren.

Deze onderdelen staan uitvoerig beschreven in het Financieel Beleidsplan van Stichting ICBO Uithoorn. Daarnaast hebben de scholen van onze stichting de mogelijkheid om gebruik te maken van:

#### **Sponsoring**

Al enige tijd is in de praktijk gebleken dat de vergoedingen van de overheid niet altijd toereikend zijn om bepaalde activiteiten te organiseren of extra leermiddelen e.d. aan te schaffen. De minister heeft nu door het sluiten van een convenant met diverse organisaties de mogelijkheid geboden extra gelden te verwerven door middel van sponsoring.

Ons schoolbestuur heeft in zijn Huishoudelijk Reglement een artikel opgenomen, waarin o.a. de voorwaarden zijn genoemd waaronder sponsoring is toegestaan. Dit artikel is tot stand gekomen met instemming van de medezeggenschapsraad. Op school bevindt zich een exemplaar van dat Huishoudelijk Reglement, alsmede een modelovereenkomst voor gevallen dat van officiële sponsoring sprake is.

Het schoolbestuur heeft bepaald, dat sponsoring niet in strijd mag zijn met:

1. de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van de school;
2. de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van de leerlingen;
3. de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van de school;
4. de onderwijshoud en de continuïteit van het onderwijs;
5. de kwalitatieve eisen van het onderwijsaanbod;
6. de statutaire bepalingen van de stichting, waartoe onze school behoort.

Bovendien moet bij sponsoring het volgende in acht worden genomen, waarbij wij ons beperken tot de voornaamste regels:

- in het lesmateriaal mag geen reclame komen;
- bij de aanschaf van computerapparatuur mag geen sprake zijn van verplichte afname van software bij de sponsor;
- sponsoring is alleen acceptabel wanneer er bij de ouders, leerlingen en de school een draagvlak voor is; daarom hebben ouders in de MR instemmingsrecht in zaken rond de sponsoring;
- voortzetting van incidentele of structurele activiteiten mag nimmer afhankelijk zijn van sponsorbijdragen.

#### **6.4 Interne geldstromen**

De enige interne geldstromen die we binnen onze ICBO-scholen kennen, zijn de diverse schoolrekeningen (kleine kas) en de bankrekeningen van de Ouderverenigingen. Het eerste type rekening (de schoolrekening) valt onder de controle van

## Hoofdstuk 7 Kwaliteitsbeleid

De school is verantwoordelijk om te kijken naar zijn kwaliteit. In dit hoofdstuk gaan we in op welke wijze we kwaliteit meten, maar ook wat we onder kwaliteit verstaan. Hoe kijken we naar de behaalde resultaten uit het verleden en ook hoe hebben we dit getoetst, bevraagd of vastgesteld. Kwaliteit is ook het kunnen verantwoorden van keuzes en richtingen, maar ook het durven veranderen omdat dit past bij conclusies. De school verantwoordt zijn handelen op meerdere manieren.

### 7.1 Kwaliteitszorg

De kwaliteit van de school is niet alleen het resultaat van de CITO-, de resultaten van de methode toetsen of de mening van het RTL-nieuws. Kwaliteit van de school omvat veel meer, het is dat een leerling met plezier naar school gaat, dat een collega zijn werk goed kan uitvoeren en dat een ouder met vertrouwen zijn kind op de school laat. De school reflecteert, analyseert, concludeert en implementeert indien nodig, om het onderwijs steeds verder te verbeteren.

#### Tevredenheidsonderzoek

- Het sociaal welbevinden meten we door iedere 2 jaar. Leerkrachten en leerlingen een tevredenheidsonderzoek in te laten vullen.
- Onderdeel van het functioneringsgesprek waarin het welbevinden wordt gevraagd.
- bij de geplande, informele gesprekken tussen BC en bouwcollega's.
- De tevredenheid van ouders over het onderwijs en het vertrouwen in de school wordt bevraagd door middel van een 2-jaarlijkse enquête.
- De tevredenheid van leerkrachten over de school en het onderwijs wordt tijdens dezelfde periode als de ouderenquête ook bevraagd. De resultaten worden naast elkaar gelegd en de uitkomst wordt gebruikt ter verbetering of ter continuering

#### Onderwijsniveau

Het onderwijs niveau wordt gemeten door de gegevens uit het CITO-leerlingvolgsysteem, ZIEN, de eindtoets en de NIO, alsook de methodegebonden toetsresultaten.

#### Managementrapportage

De directeur maakt 2 keer per jaar een managementrapportage en stuurt deze naar het bestuur. De werkwijze om tot een analyse te komen staat hieronder beschreven. De Directeur-Bestuurder kan tijdens een resultaatbespreking aansluiten om de conclusie te trekken of de werkwijze adequaat en lading dekkend is. De daadwerkelijke analyse geeft aan wat er op leerlingniveau moet gebeuren en welke plannen de leerkracht uit gaat voeren of welke scholingstrajecten voor de school van belang zijn:

De werkwijze gedurende schooljaar 2014-2015:

- Begin van het jaar ontvangen alle collega's de toetskalender.
- De leerkrachten ontvangen in de overdracht de indeling van de groepen in niveaus met de daarbij behorende citoresultaten en de adviezen.
- In de eerste 10 weken van het schooljaar worden de overdrachten geëvalueerd binnen een parallelgroep overleg met directie, ib-er en bouwcoördinator
- CITO midden wordt afgenomen en de leerkrachten voeren de gegevens in het leerlingvolgsysteem in (januari/februari, toetsmoment "midden" en juni, toetsmoment "eind")
- De leerkrachten bespreken met de intern begeleider de leerlingen die opvallen (februari)
- De resultaten worden besproken per leerjaar, globaal met leerkrachten, directie en intern begeleider (februari/maart)
- De resultaten worden door de ib-ers per groep bekeken en daar wordt dan een koppeling gemaakt met de individuele resultaten van leerlingen en wordt er bekeken of er een plan van aanpak volgt/ of al reeds ligt (n.a.v. een plan van aanpak valt binnen de 4 interventie periodes start- na 10 weken, na 20 weken na 30 weken onderwijs)
- De resultaten worden per leerjaar in het managementteam besproken (in de maand maart, zie daarvoor de jaarkalender "resultaatbespreking")
- De resultaten van de school worden kort weergegeven in het managementteam en daaraan worden interventies of scholingstrajecten gekoppeld aan de bevindingen.

De analyse van alleen de CITO vinden we tekort doen aan het uitgangspunt van goed onderwijs waarin cognitieve uitdaging, sociale ontwikkelingen en creatieve expressie een complementair onderwijsprofiel vormen. De keuze om een analyse te maken voor het bestuur, is een analyse alleen op het schoolniveau en niet op groeps-, noch op leerlingniveau.

Klassenconsultatie en video interactie

Jaarlijks worden er klassenbezoeken uitgevoerd door directie, bouwcoördinatoren en ib-er. De onderwerpen of het specifieke doel van een klassenbezoek wordt per jaar en per gremium vastgesteld. Video interactie kan op aanvraag door een collega of wordt geadviseerd door directie of IB.

Scholing

De scholing is kwaliteitsverbetering en gebeurt op persoonlijke titel, op advies van directie of IB of wordt teambreed aangeboden.

## 7.2 Terugblik Schoolplan 2011-2015

In het schoolplan 2011-2015 hebben we het volgende gezet als “realistisch dagdromen” :

De Kwikstaart is een school waar:

Een *inhoudelijk zorgbeleid* is, waarin alle *ontwikkelingen en afspraken* rond de leerling duidelijk beschreven staan. De *rapporages en verslagen*, die gemaakt worden aan de hand van resultaten en gesprekken, voldoende *handelingsgericht* zijn om een leerling goed te kunnen begeleiden. (het gebied van leerlingbegeleiding); Lesmethodes worden gebruikt die aansluiten bij onderwijs in *niveau(instructie) groepen* en wat aansluit bij onze onderwijsinhoudelijke visie.

Dat we *voldoende kennis en vaardigheden* hebben in het schrijven van het handelingsplan dat gericht is op:

- een hoger of lager leerjaar,
- uitval binnen bepaalde ontwikkelingsgebieden
- verdiepingsstof en / of uitbreidingsstof

Voldoende kennis en vaardigheden zijn in het *noteren van structurele leerlingbegeleiding* dat gericht is op verschillende vakgebieden

Een *borging* van het handelen rond de *sociaal ontwikkeling* (Leefstijl) is.

Een goed leerlingvolgsysteem van de sociale ontwikkeling van leerlingen dat te vertalen is naar het creëren van een goed sociaal klimaat binnen de groep.

Het *sociaal welbevinden* van een leerling *besproken* wordt *met de leerling*, de ouders en indien nodig met de groep.

Voldoende tijd genomen wordt om de ontwikkelingen van school, leerlingen en jezelf te bespreken. We elkaar *benaderen*, vanuit de *positieve ontwikkeling* en de benoeming van de sterke punten.

logische en *heldere afspraken* zijn over hoe wij ons onderwijs inrichten, over hoe wij ons ontwikkelen, op welke manier wij alles documenteren en registreren en ook over de manier waarop gesprekken uitgevoerd worden.

De *communicatie*, zowel schriftelijk als gesproken, gaat uit van *wederzijds respect* en verloopt via duidelijk en herkenbare kanalen. De structuur is gericht op *transparantie*, en wordt uitgevoerd vanuit de rol des persoons. (korte toelichting: De leerkracht is de professional en zal in gesprekken met ouders dit in zijn achterhoofd meenemen. De ouder voert het gesprek vaak vanuit het hart) Deze regel is van toepassing op leerkrachten onderling, leerkracht/bouwcoördinator etc.

De communicatie tussen leerkracht en *leerling centraal staat* wanneer het gaat over de ontwikkeling van de leerling.

De *leerkrachten* zichzelf *ontwikkelen* door regelmatig hun handelen te spiegelen en op deze manier de onderwijsbehoeften aangeven.

Er wordt een bewust deel van de tijd ingezet voor de onderlinge sociale contacten die teambuildend werken.

*Trainingen* gegeven worden op gebieden die nog onvoldoende worden beheerst.

We *openstaan* voor ontwikkelingen binnen het onderwijs

We *kritische* vragen stellen over ons *eigen handelen*.

*Groepsconsultatie* een standaard is binnen het kwaliteitsinstrument van de school.

De ouders betrekken bij de activiteiten van de school: de Kwikflits, informatieavonden, podiumavonden, spreekavonden, sportdagen, en andere activiteiten.

We een duidelijke schoolgids hebben, met daarin de binnen de school geldende afspraken

De volgende zaken, benoemd op blz 16 tot en 24 zijn of geëvalueerd, ingevoerd, uitgevoerd of geïmplementeerd.

Brede school, de samenwerking met de partners is verder uitgewerkt in een jaarplan. Tevens zijn er jaarlijks teambijeenkomsten, formeel en informeel, die de samenwerking bevorderen.

- Leefstijl. De methode is een onderdeel van ons lesprogramma, wordt gepakt wanneer bepaalde onderwerpen aanbod komen en we hebben een leefstijlcoördinator die jaarlijks activiteiten in de jaarkalender plaatst op het terrein van samenwerken/samenspelen.
- Visie, in 2014 hebben we als school meerdere bijeenkomsten gehad waarin we op zoek zijn gegaan naar onze kernwaarden en ook naar wat we wilden dat een ouder ziet. Daaruit is een kwadrant gekomen die op bladzijde 9 van dit schoolplan staat en tevens op de website van de school.
- De werkwijze van de intern-begeleiders is duidelijk neergezet met 2 beleidsterreinen, individuele zorg en groepsbegeleiding. De praktijk wijst uit dat het team de werkwijze goed kent.
- Taalonderwijs. De school heeft nav het taalonderwijs keuzes gemaakt in het aanschaffen van een nieuwe taalmethode en spellingmethode.
- Schrijfonderwijs, heeft een schrijf protocol opgeleverd, maar zal altijd een punt van aandacht blijven omdat de methodiek.
- Wet Bio, binnen de Stichting heeft het tot een duidelijk geformuleerde gesprekkencyclus geleid en een gericht scholingsbeleid.
- Taakbeleid, ieder jaar worden de taken binnen de school opnieuw bekeken en wordt er een onderscheid gemaakt tussen uitvoerende taken en onderwijsinhoudelijke taken. De uitvoerende taken vallen onder de commissies als Sinterklaas, kerst etc, de onderwijsinhoudelijke taken zitten in taalbeleid, lezen, rekenen.
- Managementteam: bovenschols de schoolpsycholoog, is een jaar geprobeerd, maar heeft niet het gewenste resultaat opgeleverd.
- ICT, zie daarvoor het ICT plan
- Communicatie; de website is gewijzigd, heeft de huisstijl gekregen en wordt wekelijks bijgehouden, ouders worden digitaal geïnformeerd door de nieuwsbrief. Leerkrachten hebben scholing gehad in gesprekstechnieken met leerlingen voor de kindgesprekken, tijdens de 10-minutengesprekken.
- Burgerschapkunde, vinden we vallen onder de zaakvakken en vinden dat daar voldoende aan wordt gedaan.
- Rekenonderwijs, scholing en training. Concretisering van het rekenonderwijs. Zie scholing en veranderplan in de schoolgids 2014-2015/2015-2016
- Techniek, maakt onderdeel uit van ons schoolprogramma, komt jaarlijks terug in een techniekweek
- Schrijven van een HP; is behoorlijk ingeburgerd, zie voor uitvoering Parnassys leerlingvolgsysteem
- Voortgezet technisch lezen; de school heeft leescoördinatoren, maakt het lezen zichtbaar, zelfs op het gebied van leesmotivatie en heeft als achterliggend document een leesplan
- Leerontwikkeling groep 1 -2-3, duidelijke overgangen, met overlap in onderwijsaanbod- en aanpak. Goede doorgaande lijn en veel gestructureerd overleg.
- Meerbegaafdenproject, met dit project zijn we niet geslaagd. Zijn nog steeds op zoek naar een goede manier voor uitdagend onderwijs aan het zeer begaafde leerlingen. Uit de groep halen is geen succes, zitten snel tegen frustraties, procesgericht denken is van belang en zelf ontdekken.
- Handleiding voor leerkrachten. Sinds 2013 hebben we een gebruikswijzer voor leerkrachten waarin staat hoe er per groep wordt gewerkt. Aan het einde van ieder jaar wordt dit document aangepast of gewijzigd.
- Dyslexieprotocol, duidelijke stappen, leesdossiers en vast interventieperiodes.

### 7.3 Analyse Inspectierapport 2012

In januari 2012 heeft de inspectie de school bezocht, het rapport is op te vragen bij de directeur en te downloaden via de website van de inspectie, PO.

Uit het rapport van de inspectie komen evaluatie en borgingspunten naar voren die de afgelopen jaren al hun intrede hebben gedaan, maar die de komende jaren verder uitgewerkt moeten worden.



Het gaat om het resultaat gericht analyseren en op het gebied van de rekenenresultaten waarin dan aantoonbaar wordt welke doelen er worden gesteld en aangetoond wordt op welke wijze de doelen zijn behaald of moeten worden aangepast.

De inspectie heeft de school als voldoende beoordeeld en om die reden wordt het reeds toegekende basisarrangement gehandhaafd.

#### 7.4 Gebruikte kwaliteitsinstrumenten + analyse

De school richt zich op de volgende kwaliteitsinstrumenten:

- analyse van de niet-methodegebonden toetsen. Waarbij gekeken wordt naar verwachte opbrengsten en behaalde opbrengsten. (2 x per jaar)
- een overgangs PGO (in de eerste 8 weken van het schooljaar) met ook de directeur en IB-er waarin de overgang van de ene groep naar de andere groep wordt besproken, de resultaten van de groep en welke ondersteuning de leerkracht nodig heeft en wat de verwachtingen zijn van de groep
- de interventieperiodes 4x per jaar per leerjaar met de ib-er
- de leesdossiers die vanaf groep 3 worden gestart
- wekelijks overleg tussen ib-er “onderwijs” ib-er begeleiding en directeur
- een PGO waarin de CITO M resultaten worden besproken en bekeken wordt waar de zorg en
- verbeterpunten voor de 2<sup>e</sup> helft van het schooljaar zitten
- scholing en evaluatie momenten
- analyse CITO M en E resultaten opgemaakt door directie in overleg met IB en BC
- ouderenquête 2016
- tevredenheidsonderzoek 2016 (onder leerkrachten, ouders en leerlingen)
- gesprekkencyclus

#### 7.5 Opbrengsten

De opbrengsten van de school worden herleid uit het leerlingvolgsysteem, wat ieder half jaar een managementrapportage oplevert voor het bestuur. Daarnaast wordt er jaarlijks de CITO-eindtoets afgenomen. De resultaten staan hieronder in de tabel. We zien dat de school de afgelopen 5 jaar rond de 537 scoort. Waarbij de score van 2015 lager uitpakt dan de jaren ervoor. Ook zien we dat de score van de school erg ligt op rekenen en taal, terwijl de sociale interactie, de creatieve vaardigheden en de motorische ontwikkelingen niet meegenomen kunnen worden in de opbrengsten, maar deze disciplines wel de afgelopen jaren meer tijd zijn gaan nemen in het lesprogramma.

Jaar	Standardscore	Taal	Rekenen	Studievaardigheden/ informatie	Wereldoriëntatie
2011	537.5	78% goed	72% goed	78% goed	76% goed
2012	541.3	78% goed	79% goed	89% goed	80% goed
2013	537.8	75% goed	73% goed	76% goed	69% goed
2014	537.8	75% goed	70% goed	78% goed	69% goed
Vanaf 2015 nieuwe eindtoets					
2015	537.2	75% goed	75% goed	Zit verwerkt in rekenen en taal	72% goed

### 7.6 Schematisch overzicht methodevervangning

In dit hoofdstuk staan de methodes en de momenten waarop ze worden vervangen. Dit is een indicatie. Tijdens het schrijven van het vorige schoolplan bleek dat methodes, methodieken, of aanpakken gedurende een schoolplanperiode kunnen wijzigen en dat dit dan ook een aanpassing van je afschrijvingstermijnen vraagt. De afschrijving van de gemiddelde methode staat op 8 jaar.

Vak	Methodes	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Taal/Lezen	Taaljournaal									
	Spelling opMaat									
	Veilig leren lezen									
	Estafette									
	Kleuterplein									
Begrijpend lezen	Tussen de regels									
	Nieuwsbegrip XL gr 5/8									
	Kleuterplein									
Schrijven	Schrijfdans									
	Pennenstreken									
Rekenen / Wiskunde	Wereld in Getallen									
	kleuterplein									
Soc.-emot. ontwikkeling	"Leefstijl"									
Leerlingvolg-systeem	"ZIEN"									
Levensbesch. vorming	Hemel en Aarde									
Geschiedenis	Wijzer door de Tijd									
Aardrijkskunde	Wijzer door de Wereld									
Biologie / Natuuronderwijs	Leefwereld									
	Blokboek natuur									
Engels	Hello World									
Gymnastiek	Basislessen 1 en 2 bewegingsonderwijs									
Muziek	Muziek moet je doen									
Verkeer	Wijzer door verkeer									
Creatieve vakken										
	Tekenvaardig									
ondersteuning	Maatwerk									
	Hoofdrekenen									
	Schatkist									
	Reken -, taalmeesters									
	Plustaak rekenen									
	Reken-, taalmakkers									
	Kien									
	Plustaak begrijpend lezen									
	Cito begrijpend lezen									
	Taalmeesters									
	Plustaal									
	Oefenen met taal									
	Oefenen met werkwoordspelling									
	Oefenen met spelling									
	Plustaak begrijpend lezen									
	Cito begrijpend lezen									
Mini-junior informatie										
Alles telt										
Vierkant voor Wiskunde										



### **7.1 Plan van Aanpak 2015-2016**

Zie schoolgids 2015-2016 veranderplan

Zie voor de plannen van aanpak, "schoolontwikkeling 2015-2019"

Zie plan schoolontwikkeling 2015-2019





