
SCHOOLPLAN 2011-2015

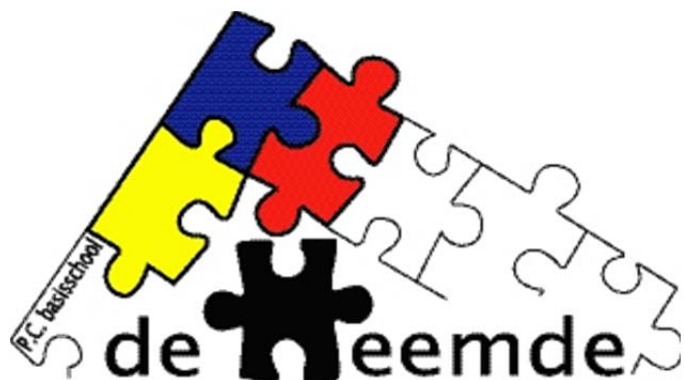
P.C. Basisschool De Heemde
Brinnummer 17MM

www.deheemde.nl
info@deheemde.nl

Hoofdlocatie: Heemde 1
Hanzelaan 2
7607 NM ALMELO
0546-539459

Nevenlocatie: Heemde 2
H.R. Holstlaan 61
7606 AN Almelo
0546-538353

Jeannet Enserink
Koos Wolda
Gert Overweg



Inhoudsopgave

Voorwoord:	5
Hoofdstuk 1 Inleiding	7
1.1 Doelen en functie van het schoolplan.....	7
1.2 Procedures voor het opstellen, vaststellen en levend houden (maken) van het schoolplan.....	8
1.3 Verwijzingen	9
Hoofdstuk 2 Schoolbeschrijving	10
2.1 Gegevens school.....	10
2.2 Kenmerken directie en leraren	11
2.3 Kenmerken leerlingen	12
2.4 Kenmerken ouders en omgeving	13
2.5 Prognoses: interne en externe ontwikkelingen.....	14
Hoofdstuk 3 Het onderwijskundig beleid.....	15
3.1 De visie van de school	15
3.1.1 Algemeen	15
3.1.2 Specifiek.....	17
3.2 De missie van de Heemde	19
3.2.1 Missie van onze school.....	19
3.2.2 Slogan en kernwaarden	19
3.2.3 Streefbeelden.....	19
3.2.4 Missiebeleid	20
3.3 Levensbeschouwelijke identiteit	21
3.4 Leerstofaanbod	22
3.5 Taalleesonderwijs.....	24
3.6 Rekenen en Wiskunde	25
3.7 Sociaal-emotionele ontwikkeling	26
3.8 Actief burgerschap en sociale integratie	27
3.9 ICT	28
3.10 Leertijd	29
3.11 Pedagogisch Klimaat	30
3.12 Didactisch handelen.....	31
3.13 Zorg en begeleiding	32
3.14 Passend onderwijs.....	33
3.15 Opbrengsten (van het onderwijs)	35
Hoofdstuk 4 Integraal personeelsbeleid	36
4.1 Onze organisatorische doelen.....	36
4.2 De schoolleiding	37

4.3	Beroepshouding – professionele cultuur	38
4.4	Integraal personeelsbeleid (incl. professionalisering)	39
4.5	Instrumenten voor personeelsbeleid	40
4.5.1	Beleid m.b.t. stagiaires	40
4.5.2	Werving en selectie	40
4.5.3	Introductie en begeleiding	40
4.5.4	Taakbeleid	40
4.5.5	Collegiale consultatie (leerteams)	40
4.5.6	Klassenbezoek	41
4.5.7	Persoonlijke Ontwikkelplannen (POP)	41
4.5.8	Het bekwaamheidsdossier	41
4.5.9	Functioneringsgesprekken	41
4.5.10	Deskundigheidsbevordering (scholing – professionalisering)	41
4.5.11	Teambuilding	42
4.5.12	Verzuimbeleid	42
Hoofdstuk 5	Organisatie en beleid	43
5.1	Organisatiestructuur en – cultuur	43
5.2	Structuur (groeperingsvormen)	44
5.3	Schoolklimaat (inclusief Sociale Veiligheid)	45
5.3.1	Algemeen	45
5.3.2	Sociale Veiligheid	45
5.3.3	Risico-Inventariatie (RIE)	47
5.3.4	Arbobeleid	47
5.4	De interne communicatie	48
5.5	De communicatie met externe instanties	49
5.6	De communicatie met ouders	50
5.7	Voor- en vroegschoolse educatie (Wet Opvang Educatie)	51
5.8	Tussenschoolse en Buitenschoolse opvang	52
5.8.1	Overblijfmogelijkheden:	52
5.8.2	Buitenschoolse opvang (BSO):	52
Hoofdstuk 6	Financieel beleid	53
6.1	Lumpsum financiering – ondersteuning	53
6.2	Begrotingen	53
Hoofdstuk 7	Kwaliteitsbeleid	54
7.1	Kwaliteitszorg	54
7.2	Wet- en regelgeving	55
7.3	Terugblik Schoolplan 2007-2011 en Zelfevaluatie	55
7.4	Analyse inspectierapport	55

7.5	Analyse bevordering technisch leesniveau (LIST)	55
7.6	Analyse Quick Scan	55
7.7	Analyse oudervragenlijst	56
7.8	Analyse leerlingenvragenlijst.....	56
7.9	Analyse lerarenvragenlijst	56
7.10	Het evaluatieplan	57
7.11	Kwaliteitsprofiel – onze aandachtspunten.....	58
7.12	Plan van aanpak 2011 - 2012	60
7.13	Plan van aanpak 2012 - 2013	61
7.14	Plan van aanpak 2013 - 2014	62
7.15	Plan van aanpak 2014 - 2015	63
	Verklaring Bestuur en MR	64

Voorwoord:

De indeling van het schoolplan 2011-2015 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van PCO-NT (11-09-2010) en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg (zie hoofdstuk 7).

De onderscheiden beleidsterreinen komen (deels) overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezichtskader.

Tevens beschrijven in deze inleiding de competenties (in de geest van de wet Beroepen in het onderwijs) die wij hanteren voor de persoonlijke ontwikkeling van onze werknemers. Deze competenties vormen de rode draad in ons integraal personeelsbeleid (zie hoofdstuk 4). De beleidsterreinen en de competenties zijn logisch gekoppeld (zie schema) en afgeleid van de zeven bekwaamheidseisen in de wet Bio.

Onze beleidsterreinen (kwaliteitszorg)	Onze competenties (integraal personeelsbeleid)	Afgeleid van de Wet BIO
Levensbeschouwelijke identiteit (3.3.)		Vakinhoudelijk competent (3)
Leerstofaanbod (3.4)	Vakmatige beheersing	Vakinhoudelijk competent (3)
Taalleesonderwijs (3.5)		Vakinhoudelijk competent (3)
Rekenen en Wiskunde (3.6)		Vakinhoudelijk competent (3)
Sociaal-emotionele ontwikkeling (3.7)		Vakinhoudelijk competent (3)
Actief Burgerschap (3.8)		Vakinhoudelijk competent (3)
ICT (3.9)		Vakinhoudelijk competent (3)
Leertijd (3.10)	Gebruik leertijd	Organisatorisch competent (4)
Pedagogisch klimaat (3.11)	Pedagogisch handelen	Pedagogisch competent (2) Interpersoonlijk competent (1)
Didactisch handelen (3.12)	Didactisch handelen	Didactisch en vakinhoudelijk competent (3) Organisatorisch competent (4)
Actieve rol leerlingen (3.13)	Didactisch handelen	
Schoolklimaat (5.3)		Interpersoonlijk competent (1)
Zorg en begeleiding (3.14)	Zorg voor leerlingen	Vakinhoudelijk competent (3)
Passend onderwijs/afstemming (3.15)		
Opbrengstgericht werken (3.16)	Opbrengstgerichtheid	
Opbrengsten (3.17)	Opbrengstgerichtheid	
Schoolleiding (4.2)		NSA
Beroepshouding (4.3)		Competent in samenwerken (omgeving) (6)
Professionalisering (4.4) Integraal Personeelsbeleid	Professionele instelling	Competent in samenwerken (collegae) (5) Competent in reflectie en ontwikkeling (7)
Interne communicatie (5.4)	Communicatie	Competent in samenwerken (collegae) (5)
Externe contacten (5.5.)	Communicatie	Competent in samenwerken (omgeving) (6)
Contacten met ouders (5.6)	Communicatie	Competent in samenwerken (omgeving) (6)
Voor- en vroegschoolse educatie (5.7)		
Kwaliteitszorg (7.1)	Gerichtheid op kwaliteit	Competent in reflectie en ontwikkeling (7)
Wet-en regelgeving (7.2)		

In het schoolplan zijn hoofdstukken opgenomen (zie inhoudsopgave) die nader ingaan op de doelen die we stellen ten aanzien van de genoemde beleidsterreinen.

In hoofdstuk 4, Integraal Personeelsbeleid, gaan we nader in op de rol en de functie van de onderscheiden competenties.

Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1 Doelen en functie van het schoolplan

Dit schoolplan is een beleidsdocument voor een periode van vier jaar, 2011 – 2015. Hierin zijn de strategische visie en de beleidskeuzen op hoofdlijnen vastgelegd. Het schoolplan omvat in ieder geval het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het beleid met betrekking tot bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Daarnaast worden eigen specifieke beleidskeuzes beschreven.

Het schoolplan wordt geconcretiseerd in jaarplannen en begrotingen. In het schoolontwikkelingsplan wordt beschreven welke doelstellingen de school wil bereiken in het betreffende schooljaar. Jaarlijks zullen de veranderings- en verbeteringsonderwerpen worden geëvalueerd door directie en team en in een aantal gevallen ook met bestuur, MR en ouders.

De doelen van het schoolplan:

- Het schoolplan is een beleidsdocument dat we gebruiken om de kwaliteit van het onderwijs op onze school op hoofdlijnen te beschrijven.
- Het schoolplan geeft duidelijkheid over de planning en sturing voor de komende jaren.
- Het schoolplan geeft de mogelijkheid om gestelde doelen in de ontwikkeling te evalueren.

De functie van het schoolplan:

- Het schoolplan is in eerste instantie een intern kwaliteitsdocument om houvast te bieden bij de gemaakte beleidskeuzes en bij de verdere planning van de uitvoering van het beleid. We willen inzichtelijk maken waar de school nu staat en waar we de komende vier jaar naar toe willen en op welke wijze.
- Verder dient het schoolplan om verantwoording af te leggen naar het eigen bevoegd gezag en aan de inspectie van het onderwijs en aan de ouders.

1.2 Procedures voor het opstellen, vaststellen en levend houden (maken) van het schoolplan

Het schoolplan is door de directie opgesteld in overleg met het team. De teamleden hebben meegedacht over de invulling van de verschillende hoofdstukken. De komende vier jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Dit zal gebeuren tijdens teambijeenkomsten en in de medezeggenschapsraad. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komende jaar samen vaststellen.

Er wordt gebruik gemaakt van de resultaten van een kwaliteitsanalyse van de WMK van Cees Bos. Tevredenheidsspeilingen onder ouders, leerlingen en leerkrachten, de uitkomsten van de laatste inspectiebezoeken en een analyse van de opbrengsten van de school worden ook gebruikt bij het opstellen van het schoolplan.

Het schoolbestuur stelt het schoolplan vast.

1.3 Verwijzingen

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

- Schoolgids 2010;
- Zorgplan 2011-2015;
- Strategisch beleidsplan 2010-2015;
- Invoeringsplan functiemix 2010-2014;
- Werkplan strategisch beleid PCO-NT 2010-2015;
- Cyclus gesprekken PCO-NT;
- Personeelsbeleid PCO-NT.

Hoofdstuk 2 Schoolbeschrijving

2.1 Gegevens school

De Heemde is een protestants christelijke school voor primair basisonderwijs en maakt deel uit van de Stichting voor Protestants Christelijk Onderwijs Noord Twente. Onze school kent twee locaties en is ontstaan in 1993 toen drie voormalige kleinere scholen genoodzaakt waren te fuseren. Beide gebouwen zijn in het midden van de jaren 50 gebouwd.

Het adres van de hoofdlocatie is:

Hanzelaan 2
7607 NM Almelo
0546-539459

Het adres van de tweede locatie is:

H.R. Holstlaan 61
7606 AN Almelo
0546-538353

De naam van onze school, De Heemde, is afkomstig van het woord 'Heem' dat een beschermde veilige plaats aanduidt.

2.2 Kenmerken directie en leraren

Heemde 1:

De directie van de school bestaat uit één interim directeur en een locatieleider. Het aantal teamleden is 14: 1 in voltijd en 13 in deeltijd. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2011). Ons team kent een aantal specialisten: 2 IB-ers, 2 HBO+leerkrachten. Het ziekteverzuim is laag: het gemiddelde percentage over de jaren 2007-2011 is 3%. Het laatste jaar lag dit hoger vanwege een fulltime groepsleerkracht die het hele jaar is ziek geweest.

Per 01-09-2011	MT	groepsleerkrachten
Ouder dan 50 jaar	1	5
Tussen 40 en 50 jaar	1	2
Tussen 30 en 40 jaar		2
Tussen 20 en 30 jaar		1
Jonger dan 20 jaar		
Totaal	2	12

Heemde 2:

De directie van de school bestaat uit één interim directeur. Het aantal teamleden is 6: 0 in voltijd en 6 in deeltijd. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2011). Ons team kent een aantal specialisten: 1 IB-er, 2 HBO+leerkrachten. Het ziekteverzuim is laag: het gemiddelde percentage over de jaren 2007-2011 is 3%. Het laatste jaar lag dit hoger vanwege een parttime groepsleerkracht die het hele jaar is ziek geweest.

Per 01-09-2011	MT	groepsleerkrachten
Ouder dan 50 jaar		
Tussen 40 en 50 jaar		
Tussen 30 en 40 jaar		
Tussen 20 en 30 jaar		
Jonger dan 20 jaar		
Totaal		

2.3 Kenmerken leerlingen

Onze school wordt bezocht door 201 leerlingen (stand van zaken 1-10-2010). Ongeveer 15% van de leerlingen van Heemde 1 (Hanzelaan) kent een gewicht en ongeveer 77% van de leerlingen van Heemde 2 (HR Holstlaan) kent een gewicht.

Heemde 1:

Jaar	0,00	0,30	1,20	totaal
4 jarigen	19	1	1	21
5 jarigen	27	1	3	31
6 jarigen	13	1	1	15
7 jarigen	13	2	3	18
8 jarigen	17	0	0	17
9 jarigen	22	2	2	26
10 jarigen	15	1	4	20
11 jarigen	23	0	1	24
12 jarigen	1	2	0	3
totaal	150	10	16	176

Heemde 2:

Jaar	0,00	0,30	1,20	totaal
4 jarigen		1	2	3
5 jarigen	1		1	2
6 jarigen		2	4	6
7 jarigen		1	1	2
8 jarigen	1	1	2	4
9 jarigen	3			3
10 jarigen	1		1	2
11 jarigen			3	3
12 jarigen			1	1
totaal	6	5	15	26

De conclusie is, dat het aantal gewogen leerlingen de laatste jaren redelijk stabiel is. Voor de jongste leerlingen van Heemde 1 is er een afname van weging te bespeuren. We trachten wel op Heemde 1 de onderbouwgroepen zo klein mogelijk te houden. Op Heemde 2 bestaat de schoolbevolking vrijwel uitsluitend uit leerlingen met een allochtone achtergrond. De locatie maakt deel uit van het gemeentelijk achterstandenbeleid. (Voor- en Vroegschoolse Educatie, verlengde schooldag en schakelklasfaciliteiten)

Beide locaties werken met het CITO-leerlingvolgsysteem. De resultaten liggen, in vergelijking met scholen met dezelfde populatie, op en rond het landelijk gemiddelde.

2.4 Kenmerken ouders en omgeving

De hoofdlocatie is gelegen in het centrum van Almelo in de wijk De Hofkamp. Daarnaast zijn er ook veel leerlingen afkomstig uit de wijken Het Kollenveld, Boomshoek, De Riet en Het Nieuwland.

De tweede locatie is gelegen in Almelo-Zuid in de wijk Ossenkoppelerhoek; op deze locatie zijn ook leerlingen afkomstig uit de nabij gelegen wijk Boomsplaats en de wijk de Riet.

Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend (inschrijvingsformulieren). De kengetallen laten zien, dat onze school te maken heeft met een overwegend MBO-populatie. Ongeveer 17% van onze ouders is lid van een kerk. De nieuwe instroom in de wijk verschilt licht van de zittende bevolking; dat is te zien aan de toename van leerlingen zonder een gewicht. De ouderpopulatie laat geen directe gevolgen zien voor ons beleid m.b.t. actief burgerschap en sociale integratie.

2.5 Prognoses: interne en externe ontwikkelingen

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal sterke kanten, kansen en aandachtspunten voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen.

Sterke kanten:

- Wat we de leerlingen bieden is een goede zorgstructuur en veel aandacht voor iedere leerling. De individuele leerling staat centraal. We hebben weinig combinatiegroepen en besteden veel tijd aan leerlingen die extra steun nodig hebben; zowel leerlingen die uitvallen op sommige onderdelen als wel leerlingen die meer en andere dingen (aan)kunnen. We hebben daarbij oog voor de verschillende kwaliteiten van leerlingen.
- De Heemde is een laagdrempelige school met een goede sfeer. Een sfeer van rust en vertrouwen waarbinnen het team klaarstaat voor ouders en leerlingen.
- Er wordt gebruik gemaakt van moderne leermiddelen, zoals computers en digibord. Verder bieden we Engels aan vanaf groep 5 en staat lezen centraal door de hele school, ook in de onderbouw.
- Het team heeft, dankzij regelmatige scholing, een grote expertise in huis. Dit omvat zowel kennis, leermiddelen, gedrag en sociaal-emotionele ontwikkeling.
- Naast de medezeggenschapsraad en de ouderraad zijn er nog veel ouders actief bij diverse schoolse en buitenschoolse activiteiten.

Kansen:

- Doordat we ons als De Heemde blijven vernieuwen en ontwikkelen (o.a. door scholing) verwachten we onze zorgstructuur nog verder te optimaliseren.
- De expertise van teamleden nog meer in het dagelijks onderwijs inzetten.
- Meer PR in de omgeving van De Heemde.
- Ook de jonge leerling deel laten nemen aan de MEMO-groep. (leerlingen met meer mogelijkheden).

Aandachtspunten:

- De uitstraling van de school komt niet overeen met dat wat we willen laten zien. Komende tijd zal er dan ook aandacht zijn voor schilderwerk en aankleding plein.
- De PR voor De Heemde optimaliseren, zodat de school bij meer mensen in de wijk bekendheid krijgt.

Referentiekaders Taal en Rekenen

In het onderwijs staan taal en rekenen voortaan centraal. Het regeerakkoord van september 2010 bestempelt deze vakken als de kernvakken van het onderwijs en zet in op het vereenvoudigen van pakket, loopbaan en studie door doorlopende leerlijnen. Daarom moet de kennis in taal en rekenen op een hoger niveau worden gebracht. Om deze slag te kunnen maken, is het gewenste niveau van leerlingen in elke fase van hun opleiding in referentieniveaus vastgelegd, de referentiekaders. Voor verdere informatie: zie website: <http://www.taalenrekenen.nl>

In de komende jaren zullen we ons met het team van de De Heemde verder oriënteren en verdiepen in de materie zodat de overgang naar referentiekaders zo vloeiend mogelijk zal verlopen.

Hoofdstuk 3 Het onderwijskundig beleid

3.1 De visie van de school

3.1.1 Algemeen

Levensbeschouwelijke identiteit

De Heemde is een protestants christelijke basisschool die open staat voor alle gezindten. Wij vragen van de ouders in elk geval dat zij onze achtergrond, onze christelijke identiteit respecteren. De identiteit van onze school vindt z'n oorsprong in het geloof in God en in de Bijbel. Jezus Christus is onze inspiratiebron. We willen ruimte bieden aan ieder individu, er is ruimte en respect voor ieders inbreng.

Lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen; hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin de leerling zich gekend weet.

Belangrijke afspraken hierbij zijn:

- Je bent te vertrouwen;
- Niemand speelt de baas;
- We helpen elkaar;
- We lachen niemand uit;
- Niemand is zielig.

Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- Interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs;
- Onderwijs op maat geven: differentiëren;
- Gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend);
- Een kwaliteitsvolle instructie verzorgen;
- Leerlingen zelfstandig (samen) laten werken;
- Directe instructie.

Zorg en begeleiding

Om een leerling tot optimale ontplooiing te laten komen, is het van groot belang de ontwikkeling van elke leerling afzonderlijk zo goed mogelijk te volgen, zodat problemen zo vroeg mogelijk gesignaleerd worden. Naast de correctie van gemaakt werk en het geven van proefwerken (vooral in de hogere groepen), kijken we door middel van observaties en het afnemen van toetsen voor diverse vakken hoe de totale ontwikkeling van de leerling verloopt.

Zo krijgen we inzicht in de individuele vorderingen, maar ook in de vorderingen per groep. De toets- en observatiegegevens worden door de interne begeleider met de leerkracht besproken. Leerlingen die op een of meer gebieden onder of boven het gemiddelde scoren worden besproken. Informatie vindt u in het volgende hoofdstuk.

Ouders worden in de gelegenheid gesteld om met de leerkrachten enkele malen per jaar de vorderingen van hun kind te bespreken.

Van belang zijn de volgende aspecten:

- De leertijd wordt effectief besteed;
- Het leren van de leerlingen staat centraal;
- De leerkrachten hebben hoge verwachtingen van de leerlingen en laten dat merken;
- Leerlingen die dat nodig hebben krijgen extra aandacht;
- Er wordt gewerkt met het basisstof, herhalingsstof, verrijkingsstof;
- De leraren passen hun onderwijs aan gelet op de kwaliteiten van een kind, een groepje of de groep als geheel;
- De leraren werken opbrengstgericht (vanuit heldere doelstellingen);
- De leraren werken handelingsgericht (1zorgroute);
- Leerkrachten zorgen voor een ordelijk en gestructureerd klimaat dat geschikt is voor leren en onderwijzen;
- De communicatie (interactie) tussen de leerkracht en de leerlingen en de leerlingen onderling verloopt geordend;
- Het belang van de (bege)leidende en sturende rol van de leerkracht wordt onderkend;
- De leraren zetten waar mogelijk aan tot het werken met (behulp van) ICT-middelen;
- De zorg en begeleiding is een onderdeel van het handelen van de leraren.

3.1.2 Specifiek

Het gaat hier om leerlingen die om een of andere reden meer aandacht nodig hebben. Wanneer de leerkracht denkt dat een leerling problemen heeft met de leerstof, het tempo of anderszins, zal hij/zij eerst proberen uit te zoeken wat er aan de hand is en zal er gezocht worden naar een goede hulpverlening in samenspraak met de ouders. Wanneer dit geen resultaat oplevert, geeft hij/zij een signaal aan de interne begeleider. Die bepaalt dan samen met de leerkracht de te volgen strategie. Ook kan de leerling in de leerlingbespreking tijdens de teamvergadering worden ingebracht. Het doel van deze bespreking is dat alle teamleden suggesties doen voor een mogelijk plan van aanpak.

Als advies kan worden gegeven:

- extra begeleiding;
- aangepast werk;
- thuishulp;
- doorverwijzing logopedie;
- doorverwijzing naar schoolarts;
- doorverwijzing naar Dimence;
- doorverwijzing naar School voor Speciaal Basisonderwijs of Speciaal Onderwijs.

Voor de betreffende leerling wordt een handelingsplan opgesteld. In het handelingsplan beschrijven we op welke wijze de hulp zal worden verleend en wat voor een soort hulp wordt gegeven. De interne begeleider coördineert en bewaakt dit proces. Er wordt een evaluatiedatum vastgelegd. Wanneer blijkt dat de geboden hulp niet de gewenste resultaten heeft opgeleverd, kan er ondersteuning gevraagd worden aan een collegiaal consulent van de speciale school voor basisonderwijs, een pedagoog-didacticus, een orthopedagoog, een psycholoog of anderen, al naar gelang de aard van het probleem. Binnen de school is er nog een rouwconsulent en pedagoog beschikbaar.

Onderwijskundig concept

Onze school werkt volgens het leerstofjaarklassensysteem. Daar is onze groepsindeling op gebaseerd.

Onze onderwijskundige speerpunten

Onze school heeft een aantal principes vastgesteld voor kwalitatief goed onderwijs. Ten aanzien van ons onderwijs (effectief onderwijs) zoeken we naar een goede balans tussen de aandacht voor de cognitieve ontwikkeling en de sociaal/emotionele ontwikkeling van de leerlingen.

Van belang zijn de volgende aspecten:

- De leertijd wordt effectief besteed;
- Het leren van de leerlingen staat centraal;
- De leerkrachten hebben hoge verwachtingen van de leerlingen en laten dat merken;
- Leerlingen die dat nodig hebben krijgen extra aandacht;
- Er wordt gewerkt met het basisstof, herhalingsstof, verrijkingsstof;
- De leraren passen hun onderwijs aan gelet op de kwaliteiten van een kind, een groepje of de groep als geheel;
- De leraren werken opbrengstgericht (vanuit heldere doelstellingen);
- De leraren werken handelingsgericht (1zorgroute);
- Leerkrachten zorgen voor een ordelijk en gestructureerd klimaat dat geschikt is voor leren en onderwijzen;
- De communicatie (interactie) tussen de leerkracht en de leerlingen en de leerlingen onderling verloopt geordend;
- Het belang van de (bege)leidende en sturende rol van de leerkracht wordt onderkend;
- De leraren zetten waar mogelijk aan tot het werken met (behulp van) ICT-middelen;
- De zorg en begeleiding is een onderdeel van het handelen van de leraren.

3.2 De missie van de Heemde

3.2.1 Missie van onze school

De Heemde is een school met aandacht voor iedere leerling in een sfeer van veiligheid en geborgenheid

- We zien elke leerling als een individu waar we met respect mee omgaan, zodat een ieder zich optimaal kan ontplooiën.
- We creëren een sfeer van veiligheid en geborgenheid.
- We hanteren moderne leermiddelen en werkvormen die dit alles ondersteunen.
- We zijn een professioneel team, waarin goed personeelsbeleid en deskundigheidsbevordering veel aandacht krijgen.
- We geven onderwijs aan leerlingen uit verschillende culturen.
- Ouders worden zoveel mogelijk betrokken bij zaken die op school gebeuren.

3.2.2 Slogan en kernwaarden

We hanteren in ons onderwijssysteem het volgende principe:

Niet iedere leerling is gelijk, maar wel gelijkwaardig.

Onze school wil een leefgemeenschap zijn waar:

- Leerlingen veel kennis opdoen.
- Leerlingen niet alleen iets leren, maar waar zij zich ook als individu kunnen ontwikkelen in een houding van zelfvertrouwen / zelfkennis (acceptatie van zichzelf en van de ander) en positief gedrag.
- Leerlingen leren samenwerken en eigen verantwoordelijkheid dragen.
- Leerlingen een zelfstandige houding ontwikkelen om volwaardige leden van de samenleving te worden.

3.2.3 Streefbeelden

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

- Op onze school wordt systematisch (gestructureerd) aandacht geschonken aan de sociaal-emotionele ontwikkeling via de Kanjertraining.
- Alle medewerkers werken (samen) aan hun persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan de schoolontwikkeling.
- De opbrengsten liggen op of boven de landelijke gemiddelden.
- Er wordt gewerkt met de 1-zorgroute.

3.2.4 Missiebeleid

Beleid om de missie levend te houden:

- Missie, slogan en kernwaarden komen 1 x per jaar aan bod in een evaluatievergadering aan het eind van het schooljaar.
- Missie en visie zijn opgenomen in de schoolgids.

3.3 Levensbeschouwelijke identiteit

De Heemde is een protestants christelijke basisschool die open staat voor alle gezindten. Wij vragen van de ouders in elk geval dat zij onze achtergrond, onze christelijke identiteit respecteren. De identiteit van onze school vindt z'n oorsprong in het geloof in God en in de

Bijbel. Jezus Christus is onze inspiratiebron. We willen ruimte bieden aan ieder individu, er is ruimte en respect voor ieders inbreng. Ons onderwijs is niet neutraal maar betrokken op mens en wereld. Dit komt tot uiting in de omgang met elkaar, in de keuze van de leermiddelen, in de taal die gesproken wordt en in de sfeer die heerst op school. Voor de godsdienstlessen maken we gebruik van de methode Kind op Maandag. We vertellen de bijbelverhalen vanuit thema's waarin het dagelijks leven van de kinderen ook een plaats krijgt. Deze thema's worden verder uitgewerkt in kringgesprekken, voorbeeldverhalen, vieringen en liedjes.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.10)

Elke vier jaar wordt dit onderdeel van de Quick Scan ingevuld door het team. Verder komt dit onderwerp aan de orde tijdens de evaluatievergadering aan het eind van het schooljaar.

3.4 Leerstofaanbod

Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methodeonafhankelijke en methodegebonden toetsen.

Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende ambities vastgesteld:

- Onze methodes voldoen aan de kerndoelen (zie overzicht);
- We gebruiken voor Taal en Rekenen methodegebonden en CITOtoetsen (zie overzicht);
- Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn;
- Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen;
- Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling;
- De school besteedt aandacht aan actief (goed) burgerschap;
- Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT;
- Het leerstofaanbod voorziet in aandacht voor intercultureel onderwijs;
- Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.10)

- De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.
- Directie en IB evalueren ieder jaar de ambities.

Aandachtspunten (zie hoofdstuk 7.11)

- Invoering Engels vanaf groep 5;
- Niveau begrijpend lezen omhoog.

Schema Vakken – Methodes – Toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten
Taal	Schatkist Veilig Leren Lezen Taal op Maat	CITO - Taal voor kleuters (groep 1 en 2) Methode gebonden toetsen (groep 3) Methodegebonden toetsen (groep 4 t/m 8) CITO – entreetoets, CITO – eindtoets
Technisch lezen	Veilig leren lezen	CITO – DMT 2009(groep 3 t/m 8) AVI 2009 Protocol Leesproblemen – Dyslexie Toetsen beginnende geletterdheid
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip XL Goed begrepen	CITO- begrijpend lezen Methode gebonden toetsen
Spelling	Taal op Maat	CITO-spellingvaardigheid Methode gebonden toetsen
Schrijven	Pennenstreken Schrijftaal	
Engels	Take it easy	Methode gebonden toetsen
Rekenen	Wereld in Getallen	CITO-rekenen en wiskunde Methode gebonden toetsen (gr. 3 t/m 8)
Geschiedenis	Wijzer door de tijd	Methode gebonden toetsen (gr. 5 t/m 8)
Aardrijkskunde	Wijzer door de wereld	Methode gebonden toetsen (gr. 5 t/m 8)
Natuuronderwijs	Wijzer door de natuur	Methode gebonden toetsen (gr. 5 t/m 8)
Wetenschap & Techniek	Techniektorens	
Verkeer	Op voeten en fietsen, verkeerskrant,	Methode gebonden toetsen (gr. 5 t/m 8)
Tekenen		
Handvaardigheid		
Muziek		
Drama		
Bewegingsonderwijs		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	kanjertraining	Invullijsten Kanjertraining (gr. 5 t/m 8) Kleuterobservatielijst
Godsdienst	Kind op maandag	

3.5 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Vanaf groep 1 werken we met goede methodes. Het leesplezier van de leerlingen wordt bevorderd door de klassenbibliotheek, bibliotheekbezoek en het voorlezen. Vanaf groep 4 worden de mondelinge en schriftelijke taalvaardigheid verder ontwikkeld door het houden van spreekbeurten en het maken van werkstukken.

Onze ambities zijn :

- De school beschikt over een goede methode voor aanvankelijk leesonderwijs (met veel differentiatiemogelijkheden);
- De school beschikt over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen;
- De school besteedt veel tijd aan taal- en woordenschatonderwijs;
- De school heeft normen vastgesteld voor het leesonderwijs;
- Kinderen die uitvallen op technisch lezen krijgen extra leer(lees)tijd d.m.v. duo en tutorlezen en ralfi;
- De school beschikt over een Protocol Dyslexiebeleid;
- In groep 2 worden de kinderen gescreend;
- We laten de kinderen taal beleven door extra activiteiten, zoals de kinderboekenweek, het voorleesontbijt, boekenmarkt, biebbezoek.
- We gebruiken CITO-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen;
- De leraren werken bij rekenen en wiskunde, taal en lezen met groepsplannen. (HGW)

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.10)

- De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.
- Directie en IB evalueren de ambities elk jaar.

Aandachtspunten (zie hoofdstuk 7.11)

- Oriëntatie op de referentiekaders Taal;
- Eenduidige schoolafspraken t.a.v. lezen.

3.6 Rekenen en Wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Ons rekenonderwijs is er onder andere op gericht dat de leerlingen verbanden kunnen leggen tussen het onderwijs in rekenen/wiskunde en hun dagelijkse leefwereld.

Wij gebruiken in de groepen 3 t/m 8 de methode 'De wereld in getallen'. Dit is een reken-wiskunde methode waarbij leerkrachtgebonden en zelfstandige werklessen elkaar afwisselen. Leerlingen leren meerdere oplossingsstrategieën te hanteren. Ook leren ze rekenen door het oplossen van praktische probleempjes die ze in het dagelijkse leven tegenkomen.

Onze ambities zijn:

- We beschikken over een moderne, eigentijdse methode (groep 3 t/m 8)
- In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van Schatkist;
- De leraren besteden structureel aandacht aan rekenen en wiskunde (rooster);
- We volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS;
- We gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch;
- De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten);
- De leraren stemmen –indien noodzakelijk- de didactiek af op de groep;
- De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen. (HGW)

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.10)

- De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.
- Directie en IB evalueren de ambities elk jaar.

Aandachtspunten (zie hoofdstuk 7.11)

- Oriëntatie op de referentiekaders Rekenen;
- Eenduidige schoolafspraken over indelen leerlingen in niveaugroepen.

3.7 Sociaal-emotionele ontwikkeling

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

Onze ambities zijn:

- Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling;
- Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling;
- Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling via de Kanjertraining;
- Het rapport geeft waarderingen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling;
- De sociaal emotionele ontwikkeling komt aan bod tijdens de leerlingenbespreking;
- De leerlingen vullen vanaf groep 5 twee keer per jaar een vragenlijst in;
- We koppelen de sociaal-emotionele ontwikkeling o.a. aan godsdienstonderwijs en actief burgerschap.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.10)

- De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.
- Directie en IB evalueren de ambities elk jaar.

Aandachtspunten (zie hoofdstuk 7.11)

- Eenduidige schoolafspraken over uitvoering kanjertraining. (najaar 2011)

3.8 Actief burgerschap en sociale integratie

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

Onze ambities zijn:

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

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.10)

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

Aandachtspunten (zie hoofdstuk 7.11)

- Eenduidige schoolafspraken;
- Beleidsplan maken.

3.9 ICT

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

Onze ambities zijn:

- De leraren maken optimaal gebruik van het digitale bord;
- De leerlingen werken met software bij taal, rekenen, lezen en wereldoriëntatie;
- De leerlingen kunnen een werkstuk maken met een verzorgde lay-out;
- De leerlingen zijn vertrouwd met internet;
- De leraren geven opdrachten die het gebruik van het internet stimuleren;
- De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en –vaardigheden;
- De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.10)

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

Aandachtspunten (zie hoofdstuk 7.11)

- Eenduidige schoolafspraken over hoe, wat, wanneer computers inzetten;
- Beleidsplan up to date maken.

3.10 Leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd geven om zich het leerstofaanbod eigen te maken. In principe trachten we zo alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

Onze ambities zijn:

- Leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en);
- Leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd);
- Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland;
- Leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster;
- Leraren hanteren heldere roosters;
- Leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften; (plusgroep rekenen, compacten taal, indelen lagen bij instructie);
- Directe instructie.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.10)

- De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.
- Directie en IB evalueren de leertijd elk jaar.

Aandachtspunten (zie hoofdstuk 7.11)

- Indeling in instructielagen (schoolafspraken hierover op papier);
- Directe instructie consequent toepassen.

3.11 Pedagogisch Klimaat

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

Daarbij hanteren we duidelijke regels en ambities:

- De leraren zorgen voor een ordelijke klas;
- De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving;
- De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om;
- De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen;
- De leraren bieden de leerlingen structuur;
- De leraren zorgen voor veiligheid;
- De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken;
- De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.10)

- De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team
- De directie evalueert jaarlijks een en ander door middel van klassenbezoek en functioneringsgesprek.

Aandachtspunten (zie hoofdstuk 7.11)

- Uitdagende omgeving;
- Ordelijk lokaal.

3.12 Didactisch handelen

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan adaptief onderwijs. We geven onderwijs op maat, en daarom differentiëren we bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo).

Onze ambities zijn:

- Lessen zijn goed opgebouwd;
- De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus;
- De leraren geven directe instructie;
- De leraren zorgen dat de oplossingsstrategieën van de methodes aan bod komen; Voor leerlingen die meer aankunnen worden ook nog andere strategieën aangeboden;
- De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde);
- De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren. Toetsen worden altijd gecorrigeerd door de leerkracht;
- De leraren zorgen voor stofdifferentiatie;
- De leraren zorgen voor tempodifferentiatie.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.10)

- De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team.
- De directie evalueert jaarlijks een en ander door middel van klassenbezoek en functioneringsgesprek.

Aandachtspunten (zie hoofdstuk 7.11)

- Directe instructie consequent toepassen;
- Schoolafspraken over leerstof differentiatie;
- Schoolafspraken over tempo differentiatie;
- Les in strategieën voor leren en denken.

3.13 Zorg en begeleiding

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

Onze ambities zijn:

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

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.10)

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

Aandachtspunten (zie hoofdstuk 7.11)

- Planmatig uitvoeren van de zorg (verder invoeren van de 1zorgroute);
- Schoolafspraken over doorgaande lijn in zorg.

3.14 Passend onderwijs

Op onze school geven we passend onderwijs: onderwijs dat is afgestemd op de mogelijkheden en talenten (de onderwijsbehoeften) van de leerlingen. In beginsel laten we ieder kind toe, maar soms is het beter als een kind elders geplaatst wordt. Om een dergelijke beslissing te nemen, hebben we een zorgprofiel opgesteld. Dit profiel verheldert welke zorg we wel en welke zorg we niet kunnen bieden, en welke leerlingen met een bepaalde handicap door ons opgevangen kunnen worden. Passend onderwijs krijgt (ook) gestalte in de klas. Onze leraren stemmen hun handelen af op de onderwijsbehoeften van hun leerlingen. Ze werken handelingsgericht en via de 1zorgroute.

Onze ambities zijn:

- De leraren volgen de ontwikkeling van de leerlingen regelmatig;
- De leraren signaleren specifieke onderwijsbehoeften van hun leerlingen;
- De leraren benoemen de specifieke onderwijsbehoeften van hun leerlingen;
- De leraren clusteren leerlingen met een vergelijkbare onderwijsbehoeften;
- De leraren stellen o.b.v. de gegevens een groepsplan op;
- De leraren voeren het groepsplan adequaat uit;
- De leraren stemmen instructie en verwerking af op de clusters (leerlingen);
- De leraren stemmen hun aanbod af op de clusters. (leerlingen)

Beleid meer begaafde leerlingen (hoogbegaafden)

De afgelopen jaren hebben we steeds meer oog gekregen voor zorg aan leerlingen met meer mogelijkheden. De zorg in de groep is steeds beter van de grond gekomen. De leerstof van deze leerlingen wordt nu ingedikt en daarnaast krijgen leerlingen verrijkings- en verdiepingsstof. Gedurende schooljaar 2010-2011 is ook een MEMO-groep (meer mogelijk) gaan draaien onder begeleiding van een leerkracht. Deze groep komt één keer per week één dagdeel bij elkaar. De doelstelling van deze klas is om meerbegaafde leerlingen meer uitdagingen te bieden, en ze te motiveren door een aanbod van andersoortige lessen en onderwerpen (thema's).

Om te signaleren gebruiken we o.a. het Digitaal Handelingsprotocol Hoogbegaafdheid. Digitaal handelingsprotocol hoogbegaafdheid (DHH) is een compleet systeem voor de identificatie en het begeleiden van hoogbegaafde leerlingen uit groep 1 tot en met 8 van het basisonderwijs.

Het ontwikkelingsperspectief

Leerlingen waarvan vaststaat dat ze maximaal het eindniveau van groep 7 halen (en dus de doelen van groep 8 niet zullen realiseren) krijgen een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP wordt opgesteld na een IQ-test en/of op basis van drie voorafgaande Cito-toetsuitslagen. We geven een OPP niet te vroeg (vanaf groep 5), maar ook niet te laat. Het OPP bevat de einddoelen en tussendoelen per vak en het VO-perspectief (eventuele later vast te stellen). Daarnaast wordt verwezen naar een handelingsplan waarin concreter staat hoe de leraar de doelen gaat realiseren. Een OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd (IB-er, leraar, ouders). In beginsel proberen we OPP's te voorkomen door het lesgeven vroegtijdig aan te passen aan de onderwijsbehoeften van het kind. Door het intensiveren van het aanbod, de tijd en/of de instructie proberen we leerlingen bij de groep te houden. Lukt dat niet dan krijgt de leerling een eigen leerlijn en daarmee een OPP.

Beleid m.b.t. langdurig zieken

Ook tijdens de ziekte van een leerling blijft de eigen school verantwoordelijk voor het onderwijs. De leerkrachten kunnen dan een beroep doen op de ondersteuning van een Consulent Onderwijs aan Zieke Leerlingen (COZL). In overleg met de ouders worden er

afspraken gemaakt over de inhoud van de ondersteuning. Het belang van de leerling wordt daarbij steeds als uitgangspunt genomen.

3.15 Opbrengsten (van het onderwijs)

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

Onze ambities zijn:

- De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken);
- De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken);
- Leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden;
- De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar;
- De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs;
- De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs;
- Trendanalyses worden 2x per jaar besproken.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.10)

- De ambities worden 1 x per jaar beoordeeld door de directie.

Aandachtspunten (zie hoofdstuk 7.11)

- Begrijpend lezen

Hoofdstuk 4 Integraal personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school is afgeleid van het IPB-beleid op bovenschools niveau (IPB-plan van de Stichting PCO Noord Twente). Ons schoolbeleid is daarvan afgeleid.

4.1 Onze organisatorische doelen

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

Heemde 1:

	Taken en functies	Huidige situatie 2010-2011
1	Aantal personeelsleden	14
2	Verhouding man/vrouw	3/11
3	LA-leraren	11
4	LB-leraren	2
5	Aantal IB-ers	2
6	Opleiding schoolleider	1
7	ICT-specialisten	1

Heemde 2:

	Taken en functies	Huidige situatie 2010-2011
1	Aantal personeelsleden	6
2	Verhouding man/vrouw	1/5
3	LA-leraren	6
4	LB-leraren	0
5	Aantal IB-ers	1
6	Opleiding schoolleider	1
7	ICT-specialisten	1

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2011-2015) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken.

Beleid m.b.t. LA- en LB-functies (de functiemix)

Zie documenten taakprofielen en functiemix.

4.2 De schoolleiding

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

Onze ambities zijn:

De schoolleiding:

- is deskundig;
- ontwikkelt beleid op grond van strategische keuzes;
- organiseert de dagelijkse gang van zaken adequaat;
- heeft een doelmatig systeem voor beheer en organisatie opgezet;
- heeft voldoende delegerend/coördinerend vermogen;
- heeft vertrouwen in het kunnen van de teamleden;
- ondersteunt teamleden in voldoende mate;
- stimuleert eigen initiatieven van teamleden;
- schept voorwaarden voor een functioneel en plezierig werkklimaat;
- communiceert in voldoende mate en op een goede wijze met het team;
- geeft teamleden het gevoel dat ze iets kunnen;
- geeft teamleden voldoende ruimte;
- wordt door de teamleden geaccepteerd;
- accepteert teamleden zoals ze zijn;
- kan beleid operationaliseren en implementeren.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.10)

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

Aandachtspunten (zie hoofdstuk 7.11)

- Duidelijke onderwijskundige aansturing

4.3 Beroepshouding – professionele cultuur

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

Daarbij gaat het om de volgende ambities:

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

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.10)

- De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.
- De directie evalueert jaarlijks een en ander door middel van klassenbezoek en functioneringsgesprek.

4.4 Integraal personeelsbeleid (incl. professionalisering)

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie van de school, en aan de ambities per beleidsterrein.

4.5 Instrumenten voor personeelsbeleid

4.5.1 Beleid m.b.t. stagiaires

Toekomstige leerkrachten, onderwijs- en klassenassistenten moeten voldoende kansen krijgen om praktijkervaring op te doen. Daarom stelt de Heemde studenten van de Pedagogische Academie voor het Basis Onderwijs (PABO) en leerlingen van Regionale Opleidingscentra (R.O.C.) in de gelegenheid stage te lopen op onze school. De duur van de stage en het aantal dagdelen dat stage gelopen wordt is afhankelijk van het studie jaar van de stagiaire.

4.5.2 Werving en selectie

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

4.5.3 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor (een meer ervaren collega). Deze mentor voert het introductiebeleid (begeleidingsplan) uit. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de ambities van de school. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP.

4.5.4 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. De taken zijn onderverdeeld in lesgevendende taken, groepstaken en deskundigheidsbevordering (zie voor de uitwerking de normjaartaak). Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden. Tenslotte worden er jaarlijks afspraken gemaakt over deskundigheidsbevordering.

4.5.5 Collegiale consultatie (leerteams)

Collega's komen op verzoek binnen de bouw bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde ambities (c.q. de competenties en criteria) worden waargemaakt. In bouwvergaderingen wordt eventueel een rooster opgesteld voor deze consultaties. Per jaar wordt beslist welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden.

4.5.6 Klassenbezoek

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

4.5.7 Persoonlijke Ontwikkelplannen (POP)

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze competentieset. Een werknemer scoort zichzelf op de competenties, voert een doelstellingen-gesprek en vult daarna het POP (volgens format) in. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek.

4.5.8 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een bekwaamheidsdossier. Deze dossiers zijn centraal opgeslagen in de school.

In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten;
- De persoonlijke ontwikkelplannen;
- De gespreksverslagen.

4.5.9 Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. Aan de orde komen: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit.

4.5.10 Deskundigheidsbevordering (scholing – professionalisering)

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering.

Gevolgde teamscholing 2007-2011(Heemde 1)

Jaar	Thema	Organisatie
2007-2008	HGW	Hogeschool Utrecht
2008-2009	Kanjertraining, HGW, LIST	IJsselgroep, HU, Hogeschool Utrecht
2009-2010	Kanjertraining, LIST, vroegsignalering	IJsselgroep, HU, provincie Overijssel
2010-2011	HB, LIST	Omzin, HU

Gevolgde teamscholing 2007-2011(Heemde 2)

Jaar	Thema	Organisatie
2007-2008	HGW	
2008-2009	Kanjertraining, HGW, LIST	
2009-2010	Kanjertraining, LIST	
2010-2011	LIST	

4.5.11 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk 5, Interne communicatie), waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leraren.

De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing.

We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We gebruiken door de weeks de lunch gezamenlijk. Ook na schooltijd drinken we gezamenlijk koffie/thee.

De school organiseert een gezellig samenzijn aan het eind van het schooljaar.

4.5.12 Verzuimbeleid

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

Beoordeling Integraal Personeelsbeleid (zie hoofdstuk 7.10)

- 1 x per vier jaar door directie en leraren.

Hoofdstuk 5 Organisatie en beleid

5.1 Organisatiestructuur en – cultuur

Onze school behoort tot de stichting PCO Noord Twente (PCO-NT). PCO-NT biedt protestants christelijk basisonderwijs in Almelo, Wierden, Ootmarsum en Denekamp en omgeving.

De scholen vormen samen de Stichting Protestants Christelijk Onderwijs Noord Twente.

PCO-NT staat voor de volgende visie:

PCO-NT gaat uit van een protestants christelijke levensbeschouwing.

Dit betekent dat de Bijbel de bron vormt van waaruit geput wordt voor de vormgeving van het protestants christelijk onderwijs en voor de omgang met elkaar binnen de stichting. De kinderen worden vertrouwd gemaakt met de Bijbelse verhalen en met een leefhouding waarin liefde en respect voor God, jezelf, elkaar en de omgeving een belangrijke plaats innemen.

PCO-NT wil een betrouwbare en stimulerende werkgever zijn. Er is gekozen voor een bestuursvorm op hoofdlijnen met een raad van toezicht. Vanuit het bestuurscentrum werken het college van bestuur en de stafmedewerkers samen met de scholen aan de realisatie van hedendaags en kwalitatief sterk onderwijs en wordt voorzien in optimale facilitering (scholing personeel en teams, goede lesmaterialen, functionele schoolgebouwen etc.) Ook werken de scholen en diverse geledingen onderling samen omdat wij geloven in de versterkende werking daarvan. Bestuur en scholen willen zich profileren naar buiten toe (in de wijken, bij officiële instanties etc.) op hun specifieke en sterke punten.

Leerlingen voelen zich veilig en op hun gemak op school. Leerkrachten, directeuren en ondersteunend personeel voelen zich gesteund in het uitoefenen van hun taak. Ouders voelen zich welkom en serieus genomen op school. Scholen hebben onderlinge verbondenheid en acceptatie en in het managementteam heerst een klimaat waarin samen bouwen aan goed onderwijs, delen van ervaringen en uitwisseling van specifieke expertise in een open sfeer plaatsvinden. Het bestuurscentrum, vertegenwoordigd door het college van bestuur en de stafmedewerkers, heeft een open communicatie met alle betrokkenen bij de stichting en vormt een basis waar alle geledingen van de stichting waar nodig een beroep op kunnen doen.

PCO-NT wil kwalitatief hoogwaardig onderwijs realiseren. Dat betekent dat er veel aandacht is voor de cognitieve vakken maar ook voor de sociaal emotionele, motorische en kunstzinnige ontwikkeling van leerlingen. Kwalitatief goed onderwijs vraagt betrokken en deskundig personeel. De stichting investeert hierin. Binnen elke school wordt vormgegeven aan onderwijs op maat (adaptief). Hierin passen diverse onderwijsconcepten (Jenaplan en Dalton) en o.a. scholen met bewust aandacht voor meervoudige intelligentie en expliciet beleid voor meergetalenteerdheid. Iedere leerling is uniek en heeft eigen mogelijkheden en talenten. Het behoort tot de kerntaken van PCO-NT de mogelijkheden van leerlingen met verschillende onderwijsbehoeften tot ontwikkeling te laten komen. Dit betekent concreet dat alle scholen aandacht hebben voor de specifieke talenten van iedere leerling en daarop afstemmen.

Het dagelijks besturen van de stichting is de verantwoordelijkheid van het college van bestuur. Het college legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht. Het college van bestuur bestaat uit één persoon, dhr. H. Kikkert. Hij wordt ondersteund door verschillende

stafmedewerkers en een secretariaat. De directeuren en het college van bestuur vormen samen het managementteam binnen de Stichting PCO Noord Twente.

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

5.2 Structuur (groeperingsvormen)

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd, soms is er sprake van parallelklassen. De indeling van klassen vindt dan plaats op basis van relaties en zorg.. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij lezen wordt het klassenverband –indien noodzakelijk- doorbroken. Leerlingen kunnen dan elders op eigen niveau lezen.

5.3 Schoolklimaat (inclusief Sociale Veiligheid)

5.3.1 Algemeen

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

Onze ambities zijn:

- De school ziet er verzorgd uit;
- De school is een veilige school;
- Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om;
- Ouders ontvangen wekelijks een nieuwsbrief;
- De school organiseert jaarlijks een ouderavond;
- Drie keer per jaar zijn er 10-minutengesprekken en twee keer per jaar is er een kijkmiddag;
- Ouders participeren bij diverse activiteiten;
- De school staat altijd open - de leraren zijn bereikbaar.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.10)

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

Aandachtspunten (zie hoofdstuk 7.11)

- Aankleding school (aan de binnen- en buitenkant).

5.3.2 Sociale Veiligheid

Maatregelen tegen ongewenst gedrag:

Pesten is een vervelend en regelmatig terugkerend probleem. De laatste jaren zien we een nieuwe vorm van pesten ontstaan, nl. het cyberpesten. Dat is pesten via de MSN en email.

Alhoewel het pesten via MSN en email buiten schooltijd gebeurt, krijgen we in de school wel te maken met de resultaten van het pestgedrag. Op school zal dan ook met enige regelmaat het onderwerp aan bod komen binnen de groepen. Dit om het probleem bespreekbaar te maken, voordat er sprake is van pesten. Hier kan een preventieve werking van uit gaan. We zijn in 2008 gestart met de kanjertraining en aan de hand hiervan kinderen leren hoe ze op een positieve manier met elkaar om kunnen gaan. De gesprekken en activiteiten rondom pesten zijn erop gericht om leerlingen ervan bewust te maken wat pesten is, hoe een gepest kind zich zou kunnen voelen en welke reacties het pesten in de hand kan werken. Vervolgens gaan we samen met de leerlingen op zoek naar oplossingen voor de eventuele problemen.

Ondanks deze voorzorgsmaatregelen kan het pesten de kop opsteken. Om dit probleem zo snel en adequaat mogelijk aan te pakken hebben wij de samenwerking tussen leerlingen, ouders en leerkrachten nodig. Zo gauw u als ouder een signaal binnenkrijgt van uw of andere kinderen dat er sprake is van pestgedrag, neemt u contact op met de groepsleerkracht van uw kind. Het pestgedrag zal besproken worden. Samen zal gezocht worden naar een oplossing die beide partijen recht doet. Indien het niet mogelijk is om samen tot een oplossing te komen, zal hulp van externe deskundigen worden ingeroepen. Hierbij valt te denken aan het Zorg Advies Team, de schoolartsdienst, schoolbegeleidingsdienst of kanjerinterventie.

Ongewenste intimiteiten:

Het zal u niet onbekend zijn dat in de relatie tussen leerlingen onderling, of in de relatie tussen leerkracht en leerling dingen kunnen gebeuren die nergens mogen voorkomen, dus ook niet op onze school.

Onze school heeft een procedure die wordt gevolgd zodra er sprake is van ongewenste intimiteiten. Onder ongewenste intimiteiten verstaan we elke vorm van seksuele of seksueel getinte gedragingen of uitingen (bewust of onbewust) die als ongewenst worden ervaren, van de kant van de leerkrachten, leerlingen of anderen die bij de school betrokken zijn. Bij vragen, opmerkingen of klachten kunt u zich wenden tot de heer K. Wolda of mevrouw J. Enserink, contactpersonen van de betreffende locaties. Er bestaat bij de contactpersoon strikte geheimhouding. Naast de eerste opvang wordt u bij melding vervolgens verwezen naar de daarvoor aangewezen personen of instellingen. Daarnaast kent onze Stichting een vertrouwenspersoon die adviseert bij klachten, eventueel bemiddelt om problemen op te lossen en/of ondersteunt bij het indienen van een klacht bij de klachtencommissie. De vertrouwenspersoon van PCO Noord Twente is mevrouw H. Elgersma, Apollolaan 52, 7604 EK Almelo; tel.: 490602

Registratie:

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

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids) en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt niet over een specifieke veiligheidscoördinator (taak adjunct-directeur). In de schoolgids wordt ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over 5 BHV-ers.

Om te controleren of leerlingen en leraren zich echt sociaal veilig voelen, bevraagt de school leerlingen, ouders en leraren 1 x per twee jaar m.b.t. het aspect Sociale Veiligheid. Daarvoor worden de vragenlijsten gebruikt. Daarnaast wordt ieder kind vanaf groep 5 jaarlijks 2 x gescoord ten aanzien van sociale vaardigheden. (Kanjertaining) De uitslagen worden door de leraren besproken met de IB-er en op basis van de resultaten worden handelingsplannen opgesteld.

Beoordeling (zie Evaluatieplan hoofdstuk 7.10)

- De school neemt 2 x per vier jaar vragenlijsten (ouders, leerlingen en leraren af).
- Jaarlijks wordt een analyse opgesteld op basis van de incidentenregistratie.
- Jaarlijks wordt 2 x het LVS Kanjertraining ingevuld door leerlingen van groep 5 tot en met groep 8.

Aandachtspunten (zie hoofdstuk 7.11)

- Pestprotocol up to date houden.

5.3.3 Risico-Inventariatie (RIE)

In 2010 heeft de afname Risico-Inventarisatie (RI&E) plaatsgevonden.

5.3.4 Arbobeleid

Onze school heeft met de Arbounie een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige – eventueel in overleg met de bedrijfsarts – een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

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

5.4 De interne communicatie

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

Onze ambities zijn:

- De OR vergadert 1 x per maand;
- De MR vergadert 6 x per jaar;
- Het team vergadert 1x per 10/11 dagen. De teamleden wtf. 1,00 zijn alle vergaderingen aanwezig. De andere teamleden naar wtf. ;
- 7x per jaar is het hele team aanwezig bij een onderwijskundige vergadering;
- 2x per jaar organiseert de Stichting een studiemiddag;
- We gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, memobord, e-mail.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.10)

- De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team.
- Jaarlijks evalueert de directie de ambities.

Aandachtspunten (zie hoofdstuk 7.11)

- Meer in de dinsdagkrant vertellen waar wij als school mee bezig zijn.

5.5 De communicatie met externe instanties

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

Daarom onderhoudt onze school systematische en gereguleerde contacten met:

- Voorschoolse voorzieningen (peuterspeelzaal);
- Expertis;
- Pabo Edith Stein;
- Voorschoolse opvang/ tussenschoolse opvang/naschoolse opvang;
- ZAT (Zorg Advies Team);
- Bibliotheek;
- Noordik;
- JGZ (Jeugd Gezondheids Zorg);
- Maatschappelijk werk;
- AMK (Anoniem Meldpunt Kindermishandeling);
- Leerplichtambtenaar;
- SWV (Samenwerkingsverband);
- Arbo Unie.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.10)

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

5.6 De communicatie met ouders

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

Onze ambities zijn:

- Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten;
- Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouder;s
- Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken (dinsdagkrant);
- Ouders worden betrokken bij (extra) zorg;
- Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs;
- Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind;
- Leraren stimuleren ouders tot onderwijsondersteunend gedrag in de thuissituatie;
- Transparantie naar ouders toe.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.10)

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

Aandachtspunten (zie hoofdstuk 7.11)

- Ouders nog meer informeren over waar school mee bezig is

Begeleiding naar VO-scholen

Elk jaar bezoekt groep 8 Het Noordik (doeldagen) en het AOC. In samenwerking met het agrarisch onderwijs (AOC) worden de z.g. bussendagen gehouden. Daarnaast worden er in het voorjaar gesprekken gevoerd met de selectieraad omtrent plaatsing van leerlingen van groep 8 op basis van het schooladvies. Gedurende de eerste 2 jaren na het schoolverlaten van groep 8-leerlingen vindt er altijd een terugkoppeling van VO scholen plaats. De toegestuurde resultaten /rapportcijfers kunnen aanleiding zijn om het onderwijs aan te passen op die vakken waarvoor er aanleiding bestaat.

5.7 Voor- en vroegschoolse educatie (Wet Opvang Educatie)

De Heemde 2 is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met twee peuterspeelzalen in de buurt van onze school. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding.

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

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

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.10)

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

5.8 Tussenschoolse en Buitenschoolse opvang

5.8.1 Overblijfmogelijkheden:

Onze school kent een overblijfregeling. De overblijfregeling is m.n. bestemd voor die ouders/verzorgers die zelf geen opvang voor hun kind(eren) kunnen regelen b.v. vanwege hun werk of andere omstandigheden.

De kosten bedragen 1,75 euro per keer; u kunt ook een z.g. 20-stempelkaart kopen voor 25 euro.

5.8.2 Buitenschoolse opvang (BSO):

In 2006 heeft de tweede kamer een wet aangenomen waarin staat dat de besturen verplicht zijn om voor en naschoolse opvang te regelen. Dit is de zogenaamde BSO. In veel landen kent men zo'n regeling. De overheid in deze landen verzorgt deze opvang en stelt de scholen hiervoor ruimschoots in de gelegenheid. Het tempo waar wij dit in Nederland mee in moeten voeren is erg hoog. Gelukkig bestaat de mogelijkheid om binnen bepaalde constructies hier toch een ontwikkelingsmodel voor te maken. Het bestuur van de Stichting PCO Noord Twente, waartoe ook onze school behoort, heeft vooralsnog gekozen voor het makelaarsmodel. Dit betekent dat u als ouder zelf kiest of u gebruik wilt maken van de buitenschoolse opvang en voor welke organisatie u kiest. Het bestuur heeft een convenant getekend met een aantal organisaties. Deze organisatie verplichten zich om te voldoen aan de wettelijke eisen. Indien u een keus maakt kunt u, naar het zich laat aanzien, er op vertrouwen dat uw kind in goede handen opgevangen wordt.

Geheel volgens de wettelijke verplichting heeft het bestuur een groot onderzoek laten verrichten om in beeld te krijgen hoe groot het aantal te verwachten deelnemers zal zijn. Zowel in de gemeente Almelo, Dinkelland als Wierden is er door de gezamenlijke schoolbesturen in de ontwikkeling BSO gehandeld. Er zijn uniforme afspraken gemaakt opdat de kwaliteit van de aangeboden BSO voorop kan staan.

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad heeft een positief advies gegeven omtrent de BSO voor onze stichting.

Voor alle duidelijkheid:

De taak van de ouder:

- U gaat zelf in overleg met de BSO.
- U bepaalt in overleg met de BSO of er een goede opvang plek is.
- U tekent zelf een contract.
- U bent zelf verantwoordelijk voor betalingen.

Taak van de school:

- U op weg te helpen bij een keuze voor de BSO.
- Indien er problemen ontstaan deze te melden aan het bestuur, opdat eventueel geen vervolg van het convenant getekend wordt.

Hoofdstuk 6 Financieel beleid

6.1 Lumpsum financiering – ondersteuning

Het administratiekantoor het Onderwijs Bureau Twente verzorgt –in samenwerking met de directie- de financiële ondersteuning om het financieel beleid in goede banen te leiden. Jaarlijks vindt er controle op bestedingen plaats waarbij de begroting van het nieuwe jaar wordt vastgesteld.

De besteding van het schoolbudget is terug te vinden in het financiële overzicht.

Gemaakte keuzes m.b.t. personeel en materiaal: zie ook meerjarenbestuursformatieplan

6.2 Begrotingen

De meerjarenbegroting wordt een keer per 4 jaar opgesteld. Het Financieel beleid staat onder druk van bezuinigingen.

Via PCONT en het OBT worden de financiën onder streng toezicht gesteld. Alle betrokken scholen hebben de opdracht gekregen om binnen hun budget te blijven. Vanuit het MT wordt de Planning & Control georganiseerd. De directeur legt tijdens het kwartaalgesprek verantwoording af aan de voorzitter van de Raad van bestuur.

Hoofdstuk 7 Kwaliteitsbeleid

7.1 Kwaliteitszorg

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na (zie de ambities bij de verschillende beleidsterreinen) en we zorgen ervoor, dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch (zie evaluatieplan, hoofdstuk 7.10) en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Van belang is ook, dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar, dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt.

Onze ambities zijn:

- We hebben inzicht in de kernmerken van onze leerlingenpopulatie;
- We beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen (zie schoolplan);
- We beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is, dat de verschillende ambities (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden (zie hoofdstuk 7.10);
- We laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren (zie evaluatieplan);
- We werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag);
- We evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn;
- We borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen);
- We rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders);
- We waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.10)

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

Aandachtspunten (zie hoofdstuk 7.11)

- Het borgen van schoolafspraken

7.2 Wet- en regelgeving

De schoolgids wordt elk jaar gemaakt, voorgelegd aan de medezeggenschapsraad en vervolgens opgestuurd naar de inspectie. Het schoolplan wordt 1 x per vier jaar samengesteld, voorgelegd aan de medezeggenschapsraad en via het bestuur aangeboden aan de inspectie; als bijlage wordt het schoolontwikkelingsplan toegevoegd.

Het zorgplan wordt vanuit het Samenwerkingsverband opgesteld in overleg met de directies van de betreffende scholen, voorgelegd aan het bestuur van het verband en opgestuurd naar de inspectie.

7.3 Terugblik Schoolplan 2007-2011 en Zelfevaluatie

Het schoolplan wikkelen we af via (vier) jaarplannen en (vier) jaarverslagen. Jaarlijks wordt samen met het team (en MR) het oude jaarplan geëvalueerd en het nieuwe jaarplan besproken (vastgesteld). Op basis van de besprekingen wordt het jaarverslag vastgesteld. Zie voor evaluaties de jaarplannen van 2007 tot 2011.

7.4 Analyse inspectierapport

Het laatste inspectiebezoek heeft plaatsgevonden in november 2008; het bijbehorende rapport dateert van januari 2009.

Na reflectie op de uitslagen en de bevindingen kwamen de volgende conclusies uit het rapport naar voren:

Zowel de eind- als tussenopbrengsten waren voldoende;

Het borgen van de kwaliteit van onderwijs en leren werd als goed beoordeeld;

De zorg en begeleiding is van voldoende niveau;

De school voldoet aan alle eisen van wet- en regelgeving.

7.5 Analyse bevordering technisch leesniveau (LIST)

In mei 2011 is op het gebied van technisch lezen in samenwerking met de regiegroep van LIST het volgende geëvalueerd :

Het leesniveau door de hele school scoort voldoende tot ruim voldoende;

Elke dag wordt er aandacht besteed aan leesonderwijs;

Groepsdoorbrekend lezen resulteert tot enthousiasme en vorderingen;

We gaan door met het geven van boekenbabbels/minilessen.

7.6 Analyse Quick Scan

In het voorjaar van 2011 werd de laatste Quick Scan afgenomen op de onderdelen: Pedagogisch handelen, Didactisch handelen, Afstemming, Taalleesonderwijs, Rekenen en Wiskunde.

Er deden 9 teamleden mee ; een respons van bijna 75 %

De volgende uitslagen werden gescoord: Pedagogisch handelen (3,51) Didactisch handelen (3,24), Afstemming (3,41), Taalleesonderwijs (3,44), Rekenen en Wiskunde (3,50),

Als school scoort de Heemde een 3,42. Daarmee scoort de school ruim boven de norm: ruim voldoende.

Veel onderdelen scoren dus voldoende tot goed.

7.7 Analyse oudervragenlijst

In september/oktober 2011 wordt een oudervragenlijst afgenomen op het gebied van sociale veiligheid.

7.8 Analyse leerlingenvragenlijst

In september/oktober 2011 wordt een leerlingenvragenlijst (sociale veiligheid) afgenomen onder de leerlingen vanaf groep 5.

7.9 Analyse lerarenvragenlijst

In september/oktober 2011 wordt een leerkrachtvragenlijst (sociale veiligheid) afgenomen onder alle leerkrachten.

7.10 Het evaluatieplan

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

Onze beleidsterreinen (kwaliteitszorg)	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Levensbeschouwelijke identiteit (3.3)	x			
Leerstofaanbod (3.4)		x		
Taallesonderwijs (3.5)				x
Rekenen en wiskunde (3.6)				x
Sociaal-emotionele ontwikkeling (3.7)	x			
Actief Burgerschap en sociale cohesie (3.8)	x			
ICT (3.9)		x		
Leertijd (3.10)	x			
Pedagogisch klimaat (3.11)				x
Didactisch handelen (3.12)				x
Actieve rol van de leerlingen		x		
Schoolklimaat (5.3)		x		
Zorg en begeleiding (3.13)			x	
Passend onderwijs – afstemming (3.14)				x
Opbrengstgericht werken	x			
Opbrengsten (3.15)	x	x	x	x
Schoolleiding (4.2)		x		
Beroepshouding (4.3)			x	
Professionalisering (4.4) Integraal Personeelsbeleid			x	
Interne communicatie (5.4)	x			
Externe contacten (5.5.)		x		
Contacten met ouders (5.6)	x			
Voor- en vroegschoolse educatie (5.7)			x	
Kwaliteitszorg (7.1)		x		
TOTAAL				

7.11 Kwaliteitsprofiel – onze aandachtspunten

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

- Het strategisch beleidsplan;
- Het zorgplan;
- Het ICT-beleidsplan;
- Het Integraal Personeelsbeleidsplan;
- De verschillende hoofdstukken in het schoolplan;
- Het meest recente inspectierapport;
- De Quick Scan;

Beleidsterrein	Aandachtspunten
Levensbeschouwelijke identiteit (3.3)	
Leerstofaanbod (3.4)	Techniek, expliciet lesgeven in strategieën, begrijpend lezen, Engels (groep 5 t/m 8)
Taalleesonderwijs (3.5)	Hommel lezen, schoolafspraken
Rekenen en wiskunde (3.6)	Oriëntatie op de referentiekaders
Sociaal-emotionele ontwikkeling (3.7)	
Actief Burgerschap (3.8)	Beleidsplan maken
ICT (3.9)	De computer inzetten tijdens het lesgeven
Leertijd (3.10)	
Pedagogisch klimaat (3.11)	Pestprotocol up-to-date houden, uitgestelde aandacht bewaken, uitdagende leeromgeving creëren
Didactisch handelen (3.12)	De leraren geven les in strategieën voor leren en denken
Actieve rol leerlingen	
Schoolklimaat (5.3)	Aankleding van de school en het schoolplein
Zorg en begeleiding (3.14)	Invullen groepsplannen, groepsoverzichten en handelingsplannen, beleid hoogbegaafden, 1zorgroute beleidsplan maken
Passend onderwijs (3.14)	HGW
Opbrengsten (3.15)	Trendanalyses bespreken en indien nodig vervolgactie afspreken
Schoolleiding (4.2)	Onderwijskundig meer aansturing geven
Beroepshouding (4.3)	
Professionalisering (4.4) Integraal Personeelsbeleid	Inzetten van expertise aanwezig in team
Interne communicatie (5.4)	
Externe contacten (5.5.)	
Contacten met ouders (5.6)	
Voor- en vroegschoolse educatie (5.7)	
Kwaliteitszorg (7.1)	

7.12 Plan van aanpak 2011 - 2012

	Beleidssterrein	Aandachtspunten
01	Leerstofaanbod	Begrijpend lezen
02	Leerstofaanbod	Schoolafspraken diverse vakken op papier
03	Kwaliteitszorg	Bespreken trendanalyses
04	Sociaal-emotionele ontwikkeling	Borgen kanjertraining
05	Zorg	Hoogbegaafden beleid
06	Pedagogisch klimaat	Uitgestelde aandacht
07	ICT	Inzet computers, beleidsplan moderniseren
08	Actief burgerschap en sociale cohesie	Beleidsplan maken
09	Schoolklimaat	Aankleding van de school en het schoolplein
10	Kwaliteitszorg	Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen: zie hoofdstuk 7.9

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

Richtinggevend voor het schoolplan 2011-2015 zijn de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs;
- onderwijs op maat geven: differentiëren;
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend);
- een kwaliteitsvolle instructie verzorgen;
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken;
- directe instructie;
- kinderen moeten zich veilig en geborgen voelen;
- op onze school wordt opbrengstgericht gewerkt;
- alle medewerkers werken (samen) aan hun persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan de schoolontwikkeling.

Desgewenst:

- halfjaarlijkse evaluatie

7.13 Plan van aanpak 2012 - 2013

	Beleidssterrein	Aandachtspunten
01	Zorg en begeleiding	1zorgroute beleidsplan
02	Kwaliteitszorg	Bespreken trendanalyses
03	Zorg en begeleiding	Borgen beleid hoogbegaafden
04	ICT	Inzet computers
05	Professionalisering	Inzetten teamspecialisaties
06	Pedagogisch klimaat	Uitdagende leeromgeving
06	Leerstofaanbod	Oriëntatie op de referentiekaders rekenen en taal
07	Kwaliteitszorg	Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen: zie hoofdstuk 7.9

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

Richtinggevend voor het schoolplan 2011-2015 zijn de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs;
- onderwijs op maat geven: differentiëren;
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend);
- een kwaliteitsvolle instructie verzorgen;
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken;
- directe instructie;
- kinderen moeten zich veilig en geborgen voelen;
- op onze school wordt opbrengstgericht gewerkt;
- alle medewerkers werken (samen) aan hun persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan de schoolontwikkeling.

Desgewenst:

- halfjaarlijkse evaluatie

7.14 Plan van aanpak 2013 - 2014

	Beleidsterrein	Aandachtspunten
01	Zorg en begeleiding	1zorgroute
02	Leestofaanbod	Doorgaande leerlijnen
04	Kwaliteitszorg	Bespreken trendanalyses
05	Kwaliteitszorg	Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen: zie hoofdstuk 7.9

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

Richtinggevend voor het schoolplan 2011-2015 zijn de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs;
- onderwijs op maat geven: differentiëren;
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend);
- een kwaliteitsvolle instructie verzorgen;
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken;
- directe instructie;
- kinderen moeten zich veilig en geborgen voelen;
- op onze school wordt opbrengstgericht gewerkt;
- alle medewerkers werken (samen) aan hun persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan de schoolontwikkeling.

Desgewenst:

- halfjaarlijkse evaluatie

7.15 Plan van aanpak 2014 - 2015

	Beleidsterrein	Aandachtspunten
01	Leerstofaanbod	Oriëntatie op referentiekaders taal en rekenen
02	Kwaliteitszorg	Bespreken trendanalyses
03	Pedagogisch klimaat	Pestprotocol up to date
04		
05	Kwaliteitszorg	Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen: zie hoofdstuk 7.9

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

Richtinggevend voor het schoolplan 2011-2015 zijn de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs;
- onderwijs op maat geven: differentiëren;
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend);
- een kwaliteitsvolle instructie verzorgen;
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken;
- directe instructie;
- kinderen moeten zich veilig en geborgen voelen;
- op onze school wordt opbrengstgericht gewerkt;
- alle medewerkers werken (samen) aan hun persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan de schoolontwikkeling.

Desgewenst:

- halfjaarlijkse evaluatie

Verklaring Bestuur en MR

Het schoolplan:

Procedure schoolplan:

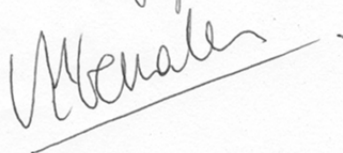
Dit schoolplan 2011-2015 is tot stand gekomen via de volgende procedure:

- Ontstaan op voorstel van de directeur.
- Geschreven door locatieleider en directeur.
- Besproken in het team in juli 2011 en instemming gekregen.
- Besproken in de medezeggenschapsraad in juli 2011 en toestemming gekregen.

Handtekeningen

Lid medezeggenschapsraad (oudergeleding)

Lid medezeggenschapsraad (personeelsgeleding)



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. van der...' with a horizontal line underneath.