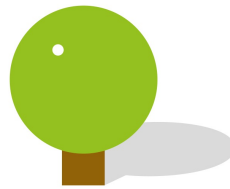


Schoolplan 2015-2019

Basisschool De Buutplaats Den Haag



de Buutplaats

basisonderwijs

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	4
1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan	5
1.4 Bijlagen	7
2 Schoolbeschrijving	8
2.1 Schoolgegevens	8
2.2 Kenmerken van het personeel	9
2.3 Kenmerken van de leerlingen en ouders	10
2.4 Kenmerken van de omgeving	10
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	11
2.6 Landelijke ontwikkelingen	12
3 Onderwijskundig beleid	13
3.1 De missie van de school	13
3.2 De visies van de school	13
3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit	14
3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling	14
3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie	14
3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod	15
3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	16
3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs	18
3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde	18
3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie	18
3.11 ICT	19
3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming	20
3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs	20
3.14 De kernvakken: Engelse taal	21
3.15 Het lesgeven: Gebruik leertijd	22
3.16 Het lesgeven: Pedagogisch handelen	22
3.17 Het lesgeven: Didactisch handelen	23
3.18 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	24
3.19 Het lesgeven: Klassenmanagement	24
3.20 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding	24
3.21 De zorg voor leerlingen: Afstemming	26
3.22 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs	26
3.23 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken	27
3.24 De opbrengsten: Opbrengsten	27
3.25 Een brede talentontwikkeling: het LeerKansenProfiel	28
3.26 De peuterspeelzaal VVE	29
4 Personeelsbeleid	30
4.1 Integraal Personeelsbeleid	30
4.2 De schoolleiding	30
4.3 Beroepshouding	30
4.4 Professionele cultuur	31
4.5 Beleid met betrekking tot stagiaires	31
4.6 Werving en selectie	31

4.7	Introductie en begeleiding	31
4.8	Taakbeleid	31
4.9	Collegiale consultatie	32
4.10	Klassenbezoek	32
4.11	Persoonlijke ontwikkelplannen	32
4.12	Het bekwaamheidsdossier	32
4.13	Functioneringsgesprekken	33
4.14	Beoordelingsgesprekken	33
4.15	Deskundigheidsbevordering - Professionalisering	34
4.16	Teambuilding	34
4.17	Verzuimbeleid	35
4.18	Mobiliteitsbeleid	35
5	Organisatie en beleid	36
5.1	Organisatiestructuur	36
5.2	Groeperingsvormen	36
5.3	Schoolklimaat	37
5.4	Sociale en fysieke veiligheid	37
5.5	ARBO-beleid	37
5.6	Interne communicatie	39
5.7	Externe contacten	39
5.8	Contacten met ouders	40
5.9	Overgang BO-VO	41
5.10	Voor- en vroegschoolse educatie	41
6	Financieel beleid	42
6.1	Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	42
6.2	Externe geldstromen	43
6.3	Sponsoring	43
6.4	Begrotingen	44
7	Zorg voor kwaliteit	45
7.1	Kwaliteitszorg algemeen	45
7.2	Meervoudige publieke verantwoording	45
7.3	Wet- en regelgeving	46
7.4	Strategisch beleid	46
7.5	Inspectiebezoeken	47
7.6	Quick Scan - Zelfevaluatie	47
7.7	Vragenlijst Leerlingen	48
7.8	Vragenlijst Ouders	49
8	Verbeterpunten 2015-2019	50
9	Meerjarenplanning 2015-2016	52
10	Meerjarenplanning 2016-2017	53
11	Meerjarenplanning 2017-2018	54
12	Meerjarenplanning 2018-2019	55

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De Buutplaats maakt pas sinds 1 januari 2015 deel uit van de Laurentiusstichting, daarvoor was de Buutplaats onderdeel van Stichting De Zwerm. Het zal duidelijk zijn dat er bij het schrijven van dit schoolplan nog sprake is van een geleidelijke overgang en dat niet al het beleid van de nieuwe stichting volledig is geïmplementeerd.

De Laurentiusstichting is een schoolbestuur voor katholiek primair onderwijs, een schoolbestuur dat het bevoegd gezag vormt van 28 scholen voor basisonderwijs, waaronder een school voor speciaal basisonderwijs, een school voor internationaal onderwijs en een school voor praktijkonderwijs in de gemeenten Delft, Den Haag, Lansingerland, Midden-Delfland, Pijnacker-Nootdorp en Rijswijk. Er werken ruim 850 medewerkers voor ongeveer 8700 leerlingen. De stichting wordt aangestuurd door het College van Bestuur. Naast een aantal medewerkers op bestuursniveau op diverse beleidsterreinen is er ondersteuning van een administratiekantoor. Op stichtingsniveau zijn diverse beleidsstukken beschikbaar. Op schoolniveau is er eveneens sprake van een groot aantal documenten, die deel uitmaken van het schoolplan. Zie daarvoor de bijlagenlijst. Alle documenten zijn op school ter inzage of opvraagbaar.

De inhoud van het schoolplan 2015-2019 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Laurentius Stichting "Een Astronautenpak Voor Ieder Kind" (zie verder hoofdstuk 7.4 Strategisch Beleid, onder Zorg voor Kwaliteit) en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de beleidsterreinen beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act).

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

1.2 Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch Beleidsplan van de Laurentiusstichting, in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van ambities (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten en daarmee op onze verbeterdoelen (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2015-2019. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak (zie hoofdstuk Jaarplannen 2015-2019) zullen we jaarlijks een meer uitgewerkt jaarplan opstellen. In een jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Basisschool De Buutplaats

Ordn: 079K
School: Basisschool De Buutplaats
Adres: IJzestraat 277
Postcode: 2262LE
Plaats: Jutphaag

VERKLARING

Naast het vaststellen van de schoolplan van de Raad van Bestuur, is het schoolplan vastgesteld in overeenstemming met het schoolplan 2015-2019 van de bestuurscommissie.

Naast het College van Bestuur:

Naam: mevrouw J.M. Reijnen
Winkel van de Raad van Bestuur

Plaats: Deilt

Datum: 02-07-15

Aandrijving:



Basisschool De Buutplaats

Formulier "Inzamming met schoolplan"

Naam: _____
 Adres: _____
 Postcode: _____
 Plaats: _____

VERKLARING

Hierbij verklaar ik, medezeggenschapsraad van de voornoemde school, te weten: dat ik van 2015 tot 2019 ga samenwerken met de school.

Naam van MR: _____
 Naam van school: _____
 Datum: _____
 Naam van school: _____

Naam van school: _____
 Naam van school: _____

Schooljaar 2015-2019

De goedkeuring van de MR is verkregen op 21 mei 2015 . Vervolgens is het schoolplan door het CvB vastgesteld 2 juni 2015. Het schoolplan is opgesteld samen met het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben een bijdrage geleverd bij de nulmeting (via de Quick Scan en twee SWOT-analyses. De komende vier jaar zullen we regelmatig onderdelen van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar samen het jaarplan voor het komend jaar vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan. Jaarlijks stellen we vast wat er (niet) goed gaat en bepalen we onze verbeterdoelen, in relatie met ons schoolplan en de voorgenomen verbeterpunten (zie hoofdstuk Jaarplannen 2015-2019).

1.4 Bijlagen

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

1. De schoolgids 2014-2015
2. De ouderkalender 2014-2015
3. Het Ondersteuningsplan SPPOH 2014-2016
4. Het schoolondersteuningsprofiel van de Buutplaats
5. Inspectierapport december 2011 regulier basisschool
6. Inspectierapport oktober 2013 VVE voor- en vroegschool
7. Inspectierapport PSZ GGD maart 2015
8. WMK Oudervragenlijst maart 2015
9. WMK Leerlingenvragenlijst maart 2014
10. WMK Quick Scan team maart 2015
11. De toetskalender 2014-2015
12. Organogram interne communicatie De Buutplaats
13. Schoolnormen t.b.v opbrengsten De Buutplaats
14. Documenten IPB gesprekscyclus Kijkwijzer onderbouw
15. Documenten IPB gesprekscyclus Kijkwijzer bovenbouw
16. Plan van Aanpak schakelklas.
17. Checklist Actief burgerschap.
18. Tijdpad regionale BOVO -procedure.
19. VVE-scan Kwaliteitszorg december 2014
20. **Hieronder Beleidsstukken op stichtingsniveau Laurentius**
21. Het strategisch beleidsplan van de Laurentiusstichting 2015-2019
22. Financieel beleidskader van de Laurentiusstichting 2015
23. Mobiliteitsbeleid Laurentius Perspectief 2014

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	De Laurentiusstichting
College van bestuur	mw. drs J. M. Reijman, voorzitter hr C.J. van der Kraan , lid
Adres + nr.:	Burgemeestersrand 59 Postbus 649
Postcode + plaats:	2600 AP Delft
Telefoonnummer:	015-2511440
E-mail adres:	secretariaat@laurentiusstichting.nl
Website adres:	www.laurentiusstichting.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	De Buutplaats
Directeur:	Dhr. C Schmitz
Adres + nr.:	Hoefkade 677
Postcode + plaats:	2525LE
Telefoonnummer:	070-3801982
E-mail adres:	buutplaats@laurentiusstichting.nl
Website adres:	www.bsdebuutplaats.nl

Bijlagen

1. Schoolgids 2014 2015

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en de adjunct-directeur. De directie vormt samen met twee bouwcoördinatoren en twee intern begeleiders het managementteam (MT) van de school.

Op de Buutplaats onderscheiden we de volgende functies en of taken:

De directeur en de adjunct-directeur

De groepsleerkrachten

De LKP-docent

De intern begeleiders (IB-ers) *

De remedial teacher

De schoolmaatschappelijk werker

De ICT-coördinator *

De taallees coördinator *

De onderbouw-coördinator

De bovenbouw-coördinator

De coördinator Leerkansenprofiel*

De gymnastiek-leerkracht

De peuterleidster

De tweede leerkracht of tutor in de voorschool.

De lokaalassistent

De algemeen schoolmedewerker

*5 leerkrachten hebben een LB functie

Personeel per categorie:

OP 77,35 %

OOP onderwijs 5,86 %

OOP algemeen 9,1 %

Directie 7,69 %

2.3 Kenmerken van de leerlingen en ouders

De Buutplaats is wat in de media meestal een volledig zwarte school genoemd wordt. Wel moet worden opgemerkt dat de school een afspiegeling is van de wijk. Er wonen bijna geen leerlingen met een Nederlandse achtergrond in dit deel van de Schilderswijk.

De school wordt bezocht door leerlingen met veel verschillende achtergronden. Het overgrote deel is moslim en van Turkse of Marokkaanse afkomst, vaak wel in Nederland geboren. Een kleiner deel komt uit diverse andere landen.

Ook een groot deel van de ouders is in Nederland geboren. Een belangrijk kenmerk van onze leerlingen is dat ze te maken hebben met twee talen, waarbij het Nederlands in de meeste gevallen de tweede taal is. Hoewel een steeds groeiend aantal ouders zich goed in het Nederlands kan uitdrukken, gebeurt het vaak dat een kind in de eigen taal is grootgebracht en dus als peuter min of meer onaanspreekbaar is in het Nederlands.

Deze taalachterstand is een extra obstakel voor het behalen van goede onderwijs-opbrengsten. Veel leerlingen hebben een leerlinggewicht op basis van het opleidingsniveau van de ouders, het percentage ligt rond de 40 %. Veel ouders zijn dus laag opgeleid en hebben mede hierdoor ook minder kansen op de arbeidsmarkt: er is grote werkloosheid en een minderheid van de ouders heeft betaald werk. De integratieproblematiek is merkbaar in de gezinnen. In een (wel afnemend) deel van de gezinnen wordt de ontwikkeling van het kind niet of onvoldoende gestimuleerd. Dit vertaalt zich in een groot aantal zorgleerlingen. Door het in de afgelopen jaren gevoerde ouderbetrokkenheidsbeleid is wel duidelijk merkbaar dat steeds meer ouders het belang van goed onderwijs onderkennen en zich hiervoor ook daadwerkelijk inzetten.

2.4 Kenmerken van de omgeving

Basisschool De Buutplaats is gelegen in het westelijk deel van de Haagse Schilderswijk, vlak bij de Haagse Markt. De stadsvernieuwing in dit deel van de wijk is afgerond. Er is een geheel nieuwe wijk ontstaan met goede huur- en koopwoningen.

De school is sinds augustus 2004 gevestigd in een nieuw gebouw aan de Hoefkade. Het oude gebouw aan de Stortenbekerstraat is nu vervalend. In dit gebouw zijn de peuters en de onderbouwgroepen gevestigd.

Het feit dat de Schilderswijk de armste wijk van Nederland genoemd wordt, is in de school goed merkbaar. Een groot deel van de ouders is werkloos en geniet een uitkering. Wel is er in toenemende mate sprake van een oudergeneratie die zelf in Nederland is geboren en hier ook onderwijs heeft genoten.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan is er een SWOT analyse ingevuld door het team. Daarin zien we de sterke en zwakke kanten en een aantal kansen en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school en het team. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen. De uitkomsten waren zeer divers en we hebben dan ook geprobeerd daar enige ordening in aan te brengen. Hieronder de samenvatting.

STERKE KANTEN	ZWAKKE KANTEN
Resultaatgerichte school met hoge verwachtingen.	Professioneel leren nog in ontwikkeling
Een goed pedagogisch klimaat en een sterke zorgstructuur	Communicatie en feedback geven team onderling en dir ⇔ team kan beter.
Collegiaal en betrokken team	Mopperen/ negativiteit/ emotie ipv professie
Gastvrije school en hoge ouderbetrokkenheid	Scheidingslijn onderbouw bovenbouw

KANSEN	BEDREIGINGEN
Leren van elkaar in PLG, gebruik maken van elkaars kwaliteiten	Ziekteverzuim
Opbrengstgericht werken verder borgen en ontwikkelen	Ervaren werkdruk
Differentiatie in instructie, verwerking en tijd.	Afhankelijkheid van subsidies
Brede ontwikkeling door LKP	Te hoge of te eenzijdige eisen aan de leerlingen stellen

2.6 Landelijke ontwikkelingen

Het bestuur volgt de beleidsagenda van de PO-raad en de afspraken uit het bestuursakkoord 2014-2020. De scholen van de stichting zijn daaraan gehouden. Een nadere uitwerking is te vinden in het strategisch beleidsplan, zie hoofdstuk 7 Zorg voor Kwaliteit.

In de beleidsagenda PO-Raad gaat het om vier thema's:

- Verbinding: richten van voorzieningen op de belangen van kinderen
- Innovatie en ICT: over de mogelijkheden van technologische vernieuwing
- Kennis en onderzoek: over goed onderwijs en leraren in een academische omgeving
- Het bestuur als motor: over professionalisering van schoolbesturen.

Op schoolniveau:

1. Veel aandacht voor opbrengstgericht en handelingsgericht werken.
2. De aandacht daarbij voor het basiscurriculum met Nederlandse taal, rekenen en lezen.
3. Brede ontwikkeling en brede buurtscholen.
4. Een toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen.
5. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden.
6. Passend onderwijs.
7. Het belang van de doorlopende leerlijnen vanuit de voorschoolse periode naar het primair onderwijs en daarna het voortgezet onderwijs.
8. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan.
9. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren.
10. Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen.
11. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart).
12. Een nieuwe CAO PO .

3 Onderwijskundig beleid

3.1 De missie van de school

De Buutplaats wil een veilige leer- en leefgemeenschap zijn voor kinderen, teamleden en ouders, waar kinderen optimaal kunnen werken aan hun eigen ontwikkeling. Wij werken vanuit algemeen geaccepteerde christelijke en menselijke waarden, zoals naastenliefde en respect.

De kernwaarden van de Laurentius Stichting zijn de concrete vertaalslag van de identiteit. Verantwoordelijkheid, vrijheid, open, eigenheid, samen en groei zijn de toetsstenen die we gebruiken om erachter te komen of we nog op de goede weg zijn. Tegelijkertijd vormen de waarden een ideaal: zó zou het moeten zijn.

De werknemers van de Laurentius Stichting werken vanuit het besef van menselijke waardigheid. Niemand kan onze waardigheid van ons afnemen. Zij dient wel in de klas of waar dan ook geëerbiedigd te worden. De ontwikkeling van elk mens, groot of klein, kent struikelingen die om ruimte, aandacht en zorg vragen. Op die manier leren we in te staan voor onszelf en kunnen we onze verantwoordelijkheid dragen. Het gaat er dus niet om om te voldoen aan een volmaaktheidsideaal maar om te worden wie je bent. Dit geldt ook bijvoorbeeld voor het integraal (school)leiderschap: je moet vrij zijn om verantwoordelijkheid te dragen. Anderen schieten je hierin te hulp, want je hoeft het niet alleen te doen. Zelfstandigheid sluit betrokkenheid niet uit.

3.2 De visies van de school

De Buutplaats is een leer- en leefgemeenschap voor kinderen, ouders en teamleden.

De Buutplaats biedt de kinderen een veilige sfeer, waarin zij optimaal kunnen werken aan hun eigen ontwikkeling. We hanteren regels die de rust en veiligheid voor de leerlingen bevorderen.

Ons onderwijs besteedt aandacht aan een brede ontwikkeling van kinderen op cognitief, sociaal-emotioneel, lichamelijk en creatief gebied. Op de Buutplaats ligt de prioriteit bij taal, rekenen en sociaal-emotionele vorming. Kennis en vaardigheden bij deze gebieden ondersteunen de voortgang van het leerproces op alle ontwikkelingsgebieden. Hierbij gebruiken we moderne methoden en hulpmiddelen.

Het Leerkansenprofiel biedt ons de mogelijkheid een breed aanbod te realiseren, waarbij de leerlingen de kans krijgen op een breed terrein talenten te ontdekken en te ontwikkelen.

Op de Buutplaats wordt er veel aandacht besteed aan de rol van de ouders in en om de school, er is een actief ouderbetrokkenheidsbeleid. Met dit beleid willen we bereiken dat de school en ouders zo goed mogelijk samenwerken om het gezamenlijke doel, een goede toekomst voor de kinderen, te kunnen behalen.

Onze kinderen hebben veel structuur en begeleiding nodig. Wij streven er naar dat onze leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen. De aanpak is mede afhankelijk van de leerstof en de mogelijkheden c.q. behoeften van het kind.

Wij gaan ervan uit dat op de Buutplaats alle teamleden, leerlingen en ouders samen verantwoordelijk zijn voor het leerproces van de leerlingen. Het schoolklimaat maken wij samen (team ouders en kinderen) en zijn wij zelf.

Aan de Buutplaats is een peutersvoorschool verbonden. Wij streven een doorgaande lijn na in de ontwikkeling van het kind vanaf de peuters t/m groep acht. Ieder kind krijgt de mogelijkheid om zich in eigen tempo en op eigen wijze te ontwikkelen. Bij een probleem in de ontwikkeling van het kind achten wij het van groot belang dat dit vroegtijdig onderkend wordt en dat er een speciaal plan opgesteld wordt om dit kind verder te helpen. Hiertoe heeft de Buutplaats een duidelijke en goed georganiseerde zorgstructuur. Bovenstaande geldt ook voor leerlingen met een bovengemiddelde aanleg.

Om zo goed mogelijk onderwijs te kunnen blijven geven, is het van belang dat de leerkrachten zich regelmatig bij- en nascholen. Dit gebeurt zowel op individueel niveau als op teamniveau.

Met ons onderwijs richten wij ons op een zo goed mogelijke toekomst voor onze leerlingen. Hierbij speelt ook het ontwikkelen van het zelfvertrouwen een belangrijke rol, juist voor onze kinderen die niet altijd in ideale omstandigheden opgroeien. Het is hierbij van essentieel belang de ouders bij het onderwijs en de opvoeding van hun kinderen te betrekken. Samen moeten wij de kinderen stimuleren en motiveren om aan hun eigen toekomst te werken.

3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit

De Buutplaats is sinds januari 2015 onderdeel van de Laurentiusstichting. De school heeft een katholieke achtergrond en een deel van de leerkrachten heeft een christelijke opvoeding gehad. Een deel van de leerkrachten is moslim. Van de verschillende religies benadrukken we vooral de overeenkomsten. Op deze manier streeft de school er naar een afspiegeling te zijn van de wijk en de maatschappij.

De school wordt voornamelijk bezocht door kinderen uit islamitische gezinnen.

We proberen onze identiteit vorm te geven door te werken vanuit algemeen geaccepteerde normen en waarden zoals naastenliefde, respect voor elkaar en het onderscheid tussen goed en kwaad. Uitgangspunt hierbij is de eerder genoemde missie van de school.

In de schoolpraktijk wordt aandacht besteed aan godsdienstige feesten en gebruiken, zoals aan het offerfeest en de ramadan met het afsluitende Suikerfeest. Hierbij betrekken we in toenemende mate ook ouders.

De kinderen maken op school bijvoorbeeld ook kennis met het Kerstfeest, dat ook voor hen een hoogtepunt is in een schooljaar. Het feit dat de kinderen, de ouders en de leerkrachten de feestdagen samen vieren in gelijkwaardigheid en met respect voor elkaar draagt in hoge mate bij aan de doelstelling van de school.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
QS schoolplan 2015 - Levensbeschouwelijke identiteit	2,72

Verbeterpunt	Prioriteit
De overgang naar de Laurentiusstichting is een goede aanleiding de identiteit van de school weer eens onder de loep te nemen.	gemiddeld

3.4 Aspecten van opvoeden: 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 kinderen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). We werken met de methode Leefstijl in alle groepen. Hieraan wordt elke week een lesuur besteed.

De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps/leerlingbespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken.

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (zie lessentabel)
2. Onze school beschikt over de methode Leefstijl voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling, SEOL
4. De school heeft een schoolmaatschappelijk werker die een belangrijke rol speelt als er stagnatie is in de ontwikkeling van een kind.

Verbeterpunt	Prioriteit
Het effectiever inzetten van Soc emot LVS SEOL bij leerlingzorg	gemiddeld
Planmatiger aanpakken van gedragsproblemen.	gemiddeld
Streven naar een gedragspecialist in het team.	gemiddeld

3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie

Actief burgerschap kun je omschrijven als "Uit eigen beweging verantwoordelijkheid nemen voor

gemeenschapsbelangen op school of daarbuiten” .

Bij een deel van de kinderen is er sprake van sociaal-emotionele problemen, vele kinderen ontberen sociale vaardigheden. Oorzaken kunnen in de thuissituatie liggen of in de verschillen in culturele achtergrond. De inzet van de schoolmaatschappelijk werkster is hierbij zeer belangrijk.

M.b.t. bovenstaande thema's werkt De Buutplaats met de methode Leefstijl. Er wordt in elke groep een uur per week mee gewerkt. Er wordt ook gebruik gemaakt van het LVS SEOL van de methode .

Om de betrokkenheid en inbreng van de school te vergroten zullen er initiatieven genomen worden om een leerlingenraad in te stellen.

Op de bijlage checklist "Actief Burgerschap en Sociale Integratie" is te zien dat De Buutplaats aandacht besteedt aan vele aspecten van Sociale Ontwikkeling, Democratie, Participatie Identiteit en Culturele Ontwikkeling.

Verbeterpunt	Prioriteit
Verhogen betrokkenheid leerlingen door opzetten van een leerlingenraad	gemiddeld

Bijlagen

1. Checklist actief burgerschap

3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod

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

1. Onze methodes voldoen aan de kerndoelen (zie overzicht).
2. Wij gebruiken voor Taal , Rekenen en andere vakken methodegebonden toetsen (zie overzicht).
3. Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn.
4. Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen.
5. Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling.
6. De school besteedt aandacht aan actief (goed) burgerschap.
7. Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT.(LKP)
8. Het leerstofaanbod voorziet in aandacht voor intercultureel onderwijs.
9. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,64

3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal Groep 1/2	Piramide	Cito-toets Taal voor kleuters	
Groep 3	Veilig Leren Lezen (nieuwe versie miv 15-16)	Methodegebonden toetsen	
Groep 4 t/m 8	Taal Actief	Methodegebonden toetsen Cito-entreetoets (groep 6 en 7), Centrale-eindtoets (groep 8)	
Technisch lezen Groep 3	Veilig leren lezen	Cito-DMT (groep 3 t/m 8)	
Groep 4	Station Zuid	methodegebonden toetsen (groep 4) wordt verder ingevoerd	
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen Groep 4 t/m 8	Nieuwsbegrip	Bloktoetsen Tiat-toetsen (3x per jaar) Cito-toets Begrijpend lezen (groep 3 t/m 8)	
Spelling Groep 4 t/m 8	Taalactief	methodegebonden toetsen Cito-toetsen Spelling (groep 3 t/m 8) Cito WW spelling (groep 7 en 8)	
		Cito-entreetoets (groep 6 en 7) Cito-eindtoets (groep 8)	
Schrijven Groep 1/2	Pennenstreken		
Groep 3 t/m 8	Pennenstreken (letterversie)		
Rekenen Groep 1/2	Rekenflat, Spelend Rekenen, Piramide	Cito-toets Rekenen voor kleuters (groep 1/2)	
Rekenen Groep 3 t/m 8	Pluspunt (versie 3)	methodegebonden toetsen Cito-toetsen R&W	
		Cito-entreetoets groep 6 en 7. Centrale-eindtoets (groep 8)	
Geschiedenis Groep 5 t/m 8	Speurtocht	methodegebonden toetsen	

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
<u>Aardrijkskunde</u> Groep 3 t/m 8	De Blauwe Planeet	methodegebonden toetsen	
<u>Natuuronderwijs</u> Groep 1/2 Groep 5 en 6	Piramide School tv: Nieuws uit de Natuur/Buitendienst		
<u>Verkeer</u> gr 7	Oefenen en Examens (Dijkstra)	methodegebonden toetsen	
<u>Tekenen</u> Groep 1/2	Moet je Doen		
<u>Handvaardigheid</u> Groep 1/2	Moet je Doen		
<u>Muziek</u> Groep 1/2	Piramide Moet je Doen		
<u>Drama</u> Groep 1/2	Piramide Moet je Doen		
<u>Bewegingsonderwijs</u> Groep 1/2 Groep 3 t/m 8	Piramide Basislessen		
<u>Sociaal-emotionele ontwikkeling</u> Groep 1 t/m 8	Leefstijl	Vanaf groep 5 vullen de leerkrachten en de leerlingen LVS SEOL in.	
<u>Engels</u> Groep 7 en 8	Hello World 2 Film Friends (blauw)	methodegebonden toetsen	
<u>Studievaardigheden</u> Groep 5 t/m 8	Blits	methodegebonden toetsen Cito-entreetoets (groep 6 en 7) Cito-eindtoets	
<u>LKP Gezonde Leefstijl</u> Groep 3 t/m 8	Lekker Fit! Smaaklessen Ik eet het beter Hèt EHBO Jeugdboek		

Bijlagen

1. Toetskalender 2014-2015

3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt, op basis van de leerlingenpopulatie, extra 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. Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator.
2. De leraren werken in de groepen 1 en 2 structureel met de methode Piramide.
3. De leraren beschikken over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen.
4. De leraren besteden meer tijd aan taal- en woordenschatonderwijs dan de gemiddelde school, mede door het LKP.
5. We hebben normen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal
6. De school geeft technisch lezen in alle groepen (vanaf groep 4 wordt "Station Zuid" in fases ingevoerd, start september 2013))
7. De school beschikt over een Protocol Dyslexiebeleid

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
QS schoolplan 2015 - Taalleesonderwijs (Themaonderzoek)	3,29

3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde

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

1. Wij beschikken over een moderne, eigentijdse methode (groep 1 t/m 8).
2. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van leerlijnen. We werken daarbij uit onze methode Piramide, de werkwijze Spelend Rekenen en ter ondersteuning hierbij de Rekenflat.
3. In groep 3 t/m 8 wordt er les gegeven aan de hand van leerlijnen. We werken vanuit de methode Pluspunt (versie 3).
4. Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren.
5. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS.
6. Per groep hebben we voor de Cito-toetsen normen vastgesteld.
7. Wij gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch.
8. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten).
9. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen (HGW).

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
bobo rekenen en wiskunde juni 2013 - Opbrengstgericht werken (Rekenen en wiskunde) BOBO juni2013	3,21

Verbeterpunt	Prioriteit
Ontwikkelen van beleid m.b.t. dyscalculie.	gemiddeld

3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie

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

1. Wij beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde.
2. Wij beschikken over een moderne methode voor geschiedenis.
3. Wij besteden gericht aandacht aan gezond gedrag (via LKP/ projecten).
4. Wij besteden aandacht aan sociale en emotionele vaardigheden aan de hand van de methode Leefstijl.
5. Wij besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs.
6. De lessentabel verheldert hoeveel tijd er per groep besteed wordt aan de verschillende onderdelen van wereldoriëntatie.
7. Bij wereldoriëntatie zorgen we voor transfer naar de onderdelen van taallesonderwijs en rekenen en wiskunde.
8. Bij de groepen 1 en 2 is wereldoriëntatie allesomvattend. Bij de kleutergroepen is wereldoriëntatie verweven door de gehele dag. Als leidraad gebruiken we de thema's vanuit de Piramide-methode.

3.11 ICT

ICT neemt in ons onderwijs een steeds belangrijker 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 zorgen, dat de leerlingen aan de slag (kunnen) gaan met de computer(s), de ICT-programma's en de bijbehorende software.

Onze ambities zijn:

1. De groepen 4 t/m 8 krijgen 1 1/2 uur per week ICT -les in het kader van het Leerkansenprofiel.
2. De leraren maken optimaal gebruik van het digitale bord
3. De leerlingen kunnen werken met Internet, Word en PowerPoint
4. De leerlingen werken met software bij taal, rekenen, lezen en wereldoriëntatie
5. We beschikken over een Internetprotocol
6. De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en -vaardigheden
7. De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software

De Buutplaats is per 1 januari 2015 onderdeel van de Laurentiusstichting en zal ook op ICT gebied aanhaken bij het beleid.

In het (concept)ICT beleidsplan 2015-2019 (zie bijlage) van de stichting staat:

“De komende jaren zal de aandacht komen te liggen op het integreren van ICT in het onderwijs en het gebruik van allerlei (sociale) media. Een goede samenwerking tussen IB-er en ICT-coach is een van de speerpunten. Ten aanzien van de professionalisering van personeel heeft een goede implementatie van het gebruik van het smartbord en andere ICT-middelen daarbij prioriteit.

De afgelopen jaren is er veel gebeurd op ICT-gebied. Het gebruik van digitale borden is vanzelfsprekend geworden en er is veel ICT-materiaal op de school binnengekomen en geïmplementeerd. Elke school heeft een ICT-coördinator.

Verbeterpunt	Prioriteit
scholing en optimaal gebruik ICT tbv OGW	gemiddeld

3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming

Kunst binnen het LeerKansenProfiel

Wij werken op onze school hard aan een zo optimaal mogelijke ontwikkeling van onze leerlingen die zich niet beperkt tot de cognitieve en sociale aspecten. Culturele en kunstzinnige vorming dragen ook bij aan het uitgroeien tot volwaardige mensen. Lessen in bijvoorbeeld beeldende vorming, theater, muziek en dans geven de kinderen de kans om ook creatieve talenten te ontdekken en ontwikkelen.

Door het aanbieden van 6 uur per week méér onderwijstijd, als LeerKansenProfiel (LKP) school, hebben wij meer mogelijkheden om deze vakken structureel aan te bieden. Zie "3.25 Een brede talentontwikkeling: het LeerKansenProfiel" voor meer informatie. Kunst- en Cultuuronderwijs heeft binnen het LeerKansenProfiel een groot aandeel.

Onze ambities voor Kunst- en Cultuureducatie zijn:

1. wij geven groep 3 t/m 8:
 - 1,5 uur per week Kunstlessen (Beeldende Vorming)
 - 1,5 uur per week Theaterlessen
2. wij geven groep 2:
 - 1,5 uur per week Kunstlessen (Beeldende Vorming)
 - 1,5 uur per week Theaterlessen
 - 1,5 uur per week Muziekles en/of Dansexpressie
3. Bovenstaande vakken worden door vakdocenten gegeven.
4. De kunstvakken zijn een belangrijke aanvulling op ons aanbod.
5. Wij beschikken over vaklokalen theater en beeldende vorming.
6. Wij beschikken over de juiste en voldoende materialen voor een gevarieerd en aantrekkelijk aanbod binnen de lessen.
7. Alle groepen bezoeken ieder jaar minimaal een museum en een theatervoorstelling.
8. Als 'testschool' gaan wij de ontwikkelde (en verder te ontwikkelen) leerlijn "Beeldende Kunst, Vormgeving & Architectuur" van 'Cultuuronderwijs op zijn Haags' uitproberen. Dit stedelijke project is afgeleid van de landelijke regeling 'Cultuureducatie met kwaliteit'.

Speerpunten binnen Kunst- en Cultuureducatie zijn voor ons:

Oefenen van vaardigheden en technieken, leren omgaan met materialen, een onderzoekende houding, presenteren van het werk, reflecteren op elkaars en eigen werk en dat van anderen en praten over het werk, verbeelding inzetten, anders durven zijn en durven denken.

3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs

Groep 1/2 en peuters

In de groepen 1/2 en bij de peuters wordt het bewegingsonderwijs verzorgd door de groepsleerkrachten. De school beschikt over een goed ingericht speellokaal en daar worden de lessen gegeven.

Groep 3 t/m 8

In de groepen 3 t/m 8 worden de gymlessen gegeven door de vakleerkracht, deze groepen krijgen twee keer per week gym. Naast deze lessen gaan we één keer per jaar schoolschaatsen, doen we mee met de City-Pier-City loop en wordt met groep 8 aan enkele sporttoernooien meegedaan.

LKP Gezonde Leefstijl

Alle leerlingen van groep 3 t/m 8 hebben één keer in de week een LKP les 'Gezonde Leefstijl', met als doel het bevorderen van en kennis geven over gezond gedrag. De lessen worden ingevuld met een deel bewegingsonderwijs (bewegen/sporten) en een deel theorie over oa gezonde voeding, goede verzorging, Lekker Fit!, EHBO lessen, Smaaklessen e.d.

Meten & Wegen

De school doet mee aan het project 'meten & wegen' van de GGD Den Haag. Elk schooljaar meet de gymdocent de lengte en het gewicht van uw kind. Door de meting wordt duidelijk welke kinderen misschien wat extra hulp nodig hebben om een gezond gewicht te krijgen of houden. Ouders van kinderen met overgewicht kunnen ondersteuning krijgen van de GGD bij het terugdringen hiervan.

Zwemmen

De kinderen van groep 5 en 6 hebben 1x per week zwemles in zwembad de Houtzagerij. Zwemmen is een verplicht onderdeel van ons lesaanbod.

3.14 De kernvakken: Engelse taal

Kennis van de Engelse taal vinden we van belang omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt. Voor veel van onze kinderen zal het Engels de derde taal zijn die ze moeten leren naast hun moedertaal en het Nederlands, dat voor hen de tweede taal is.

Onze ambities zijn:

1. In groep 8 besteden we structureel aandacht aan de Engelse taal aan de hand van de methode Hello World 2 / Film Friends (blauw)
2. De nadruk ligt op de mondelinge communicatie en het lezen van eenvoudige teksten.
3. Het schrijven beperkt zich tot het kennismaken met de schrijfwijze van een beperkt aantal vaak voorkomende Engelse woorden.
4. Het Engels wordt waar mogelijk in samenhang gebracht met de inhouden van andere vakken: vrije tijd en hobby's, het lichaam, het weer etc.

3.15 Het lesgeven: Gebruik 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 voldoende leertijd bieden (plannen) om zich het leerstofaanbod eigen te maken. We werken vanuit een lessentabel, een weekoverzicht en een dag voorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen. Onze ambities zijn:

1. De leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en)
2. De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
3. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessentabel)
4. De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster (logboek)
5. De leraren plannen extra tijd voor taal (gelet op de behoeften van onze populatie)
6. De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

Verlengde leertijd

De Buutplaats is een Leerkansenschool. Dit betekent dat de kinderen van groep 2 tot en met 8 zes uur per week extra leertijd genieten. Dit is verplicht voor alle kinderen. Meer informatie hierover in paragraaf 3.25 "Een brede talentontwikkeling: het LeerKansenProfiel".

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,67
QS schoolplan 2015 - Leertijd	3,32

3.16 Het lesgeven: Pedagogisch handelen

Onze leraren zijn van cruciaal belang. Zij hebben ook een vormende en opvoedende taak: hun leerlingen op 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 kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen. Daarbij hanteren we duidelijke regels en ambities:

1. De leraren zorgen voor een ordelijke klas
2. De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
3. De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om [kennens de leerlingen]
4. De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen
5. De leraren bieden de leerlingen structuur
6. De leraren zorgen voor veiligheid
7. De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken
8. De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
WMK Kindervragenlijst maart 2014 - Pedagogisch Handelen	3,25
QS schoolplan 2015 - Pedagogisch Handelen	3,47
QS schoolplan 2015 - Schoolklimaat	3,02

3.17 Het lesgeven: Didactisch handelen

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs (werken met groepsplannen). We differentiëren bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken. Onze ambities zijn:

1. Lessen zijn goed opgebouwd.
2. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus.
3. De leraren geven les d.m.v het directe instructie model DIM.
4. De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen
5. De leerlingen werken zelfstandig samen.
6. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
7. De leraren maken gebruik van de instructietafel.
8. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren.
9. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie.
10. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie.
11. De leraren evalueren en geven feedback.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,00
QS schoolplan 2015 - Didactisch Handelen	3,15

Verbeterpunt	Prioriteit
De leerlingen zijn actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten.	hoog

3.18 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen

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

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
QS schoolplan 2015 - klassenmanagement	3,19
QS schoolplan 2015 - Actieve betrokkenheid van de leerlingen	2,49
QS schoolplan 2015 - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	2,53

Verbeterpunt	Prioriteit
Leerlingen kunnen eigen keuzes maken mbt leerproces	hoog
Verhogen betrokkenheid leerlingen door opzetten van een leerlingenraad	gemiddeld
De leerlingen zijn actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten	hoog

3.19 Het lesgeven: Klassenmanagement

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

1. De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2. De leraren hanteren heldere regels en routines
3. De leraren voorkomen probleemgedrag
4. De leraren zorgen ervoor dat de les activiteiten goed georganiseerd zijn

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
QS schoolplan 2015 - klassenmanagement	3,19

3.20 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. In de eerste plaats moeten de leraren daarom de leerlingen goed kennen (wat is hun niveau?, wat zijn de kenmerken van de leerlingenpopulatie?). Daarna moeten de leerlingen goed gevolgd worden: hoe verloopt de ontwikkeling? Daar waar nodig volgt zorg en begeleiding. Deze zorg kan gericht zijn op leerlingen die wat minder kunnen, maar ook op leerlingen die wat meer kunnen. Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren we het CITO-LVS. Leerlingen met een

IV of V-score, leerlingen die sterk terugvallen en leerlingen met een hoge score kunnen in aanmerking komen voor extra zorg. De centrale figuren bij zorg en begeleiding zijn de IB-er en de leraar. De intern begeleider heeft een coördinerende taak. Onze ambities zijn:

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,44

Verbeterpunt	Prioriteit
De school stelt bij plaatsing voor iedere leerling een ontwikkelingsperspectief vast (sbaa); de school stelt voor leerlingen met een specifieke behoefte (een eigen leerlijn) een ontwikkelingsperspectief op (basisonderwijs).	hoog

3.21 De zorg voor leerlingen: Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (*HGW*), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep (oranje, instructie gevoelig) de meergroep (groen, instructie onafhankelijk) en de weergroep (rood, instructie afhankelijk). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Onze ambities zijn:

1. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus.
2. Leerlingen met aparte leerlijn krijgen instructie aangeboden op eigen niveau in rt- klas.
3. De leraren werken met het directe instructie model DIM.
4. De leerlingen werken zelfstandig samen.
5. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde).
6. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren.
7. De leraar maakt gebruik van de instructietafel.
8. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie.
9. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,00
QS schoolplan 2015 - Afstemming	3,27

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren stemmen de aangeboden leerinhouden af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.	hoog
De leraren stemmen de instructie af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.	hoog
De leraren stemmen de verwerkingsopdrachten af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.	hoog
De leraren stemmen de onderwijstijd af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.	hoog

3.22 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs

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

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

Bijlagen

1. Schoolondersteuningsprofiel Buutplaats
2. Ondersteuningsplan SPPOH 2014-2016

3.23 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken

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

1. Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren)
2. Instructie wijzigen en verbeteren: consequenter directe instructie toepassen
3. Meer automatiseren
4. Methode-aanbod uitbreiden
5. Differentiatie aanpassen

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
QS schoolplan 2015 - Opbrengstgericht werken	3,23

Bijlagen

1. Schoolnormen opbrengsten de Buutplaats

3.24 De opbrengsten: Opbrengsten

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

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,00

3.25 Een brede talentontwikkeling: het LeerKansenProfiel

De Buutplaats heeft vanaf januari 2009 het LeerKansenprofiel ingevoerd, dit wordt gesubsidieerd door de gemeente Den Haag. Op vier dagen per week is er voor de kinderen van groep twee tot en met acht verplichte verlengde leertijd van in totaal zes uur per week. Op vier dagen per week, behalve de woensdag, is er 1 ½ uur (90 minuten) extra les tot 16.00 uur. In een hele week is dat dus 6 uur meer onderwijstijd dan in een school zonder LKP, met als doel:

- Meer tijd voor andere vakken op school.
- Meer kansen voor de kinderen om zich te ontwikkelen.
- Kennis van de Nederlandse taal zoveel mogelijk verbeteren en vergroten
- Hard werken aan sociaal-emotionele ontwikkeling.
- Talenten bij de kinderen ontwikkelen, een brede ontwikkeling.

Programma:

In deze langere onderwijstijd bieden we de kinderen een gevarieerd programma aan met verschillende activiteiten. Deze activiteiten betreffen:

LKP lessen voor gr 3 t/m 8:

- Beeldende vorming (Kunst)
- Theater
- ICT en nieuwsbegrip
- Gezonde leefstijl

LKP lessen voor groep 2:

- Beeldende vorming
- Theater
- Dansexpressie
- Sociale vaardigheden (SOVA)
- Muziek

De lessen worden gegeven door vakleerkrachten. Door dit gevarieerde aanbod van activiteiten en de nadruk op taal verwachten wij dat dit een bijdrage zal leveren aan de brede ontwikkeling van de kinderen en het vergroten van hun kansen in de toekomst.

Wettelijke achtergrond:

Betreffende de 6 uur per week extra leertijd: deze uren vallen onder de Leerplichtwet. Hierbij hebben we vooraf voldaan aan de vijf wettelijke bepalingen uit de Wet op het Primair Onderwijs en op de Wet Medezeggenschap op Scholen, te weten:

- De MR heeft toestemming gegeven.
- De ouders zijn geraadpleegd.
- De lestijden staan in de schoolgids.
- De inspectie is geïnformeerd door het opsturen van de schoolgids.
- Het schoolplan is aangepast.

Er is binnen dit project ook een coördinator aangesteld voor twee dagen per week.

Bijlagen

1. Kleuter LKP rooster 2014-2015
2. LKP rooster 2014-2015 groep 3-8

3.26 De peuterspeelzaal VVE

De Buutplaats is een voorschool. Er wordt in de peuter- en kleutergroepen gewerkt met het Cito Piramideprogramma. Dit is een zeer uitgebreid pakket waarmee de (taal)ontwikkeling van de kinderen sterk gestimuleerd wordt. Dit gebeurt met allerlei materialen en activiteiten. In elke groep is speciaal voor dit programma voor een aantal dagdelen een tutor aangesteld.

Door middel van de spelinloop en oudereducatie betrekken we de ouders bij de ontwikkeling van hun kind. Begin schooljaar 2010 is er een Samenspelgroep gestart, die de toeleiding naar de peuter-voorschool moet stimuleren. In de Samenspelgroep is er voor ouders en tweejarigen een ochtend per week gelegenheid om zich optimaal voor te breiden op de peuterspeelzaal. Dit gebeurt onder leiding van een bevoegd leidster.

De voorschool wordt gesubsidieerd door de gemeente Den Haag. De leidsters worden steeds (bij)geschoold om voor (her) certificering in aanmerking te komen. Er wordt planmatig gewerkt aan de kwaliteit, mede dankzij de subsidies voor de inzet van een HBO-er, kwaliteitsbeleid en ouderbetrokkenheid in de VVE. De vorderingen worden gemonitord met de jaarlijkse VVE-scan. Dit alles onder begeleiding van het HCO.

Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over gezamenlijk ouderbeleid
2. Wij beschikken over doorgaande leerlijnen.
3. Het educatief handelen is op elkaar afgestemd.
4. De zorg en begeleiding is op elkaar afgestemd.
5. De kwaliteitszorg richt zich ook op de VVE
6. We gebruiken het CITO-LVS en observatiemethode KIJK om de ontwikkeling te volgen.
7. Er is in alle gevallen sprake van een warme overdracht.

De peuterspeelzaal en de basisschool zijn per 1 januari 2015 ondergebracht in twee aparte stichtingen. Dit betekent niet dat het beleid van samenwerking, doorgaande lijn en professionalisering gaat veranderen. Integendeel, dit beleid wordt voortgezet.

De VVE inspectierapporten (OCW en GGD) en het locatieplan van de peuterspeelzaal zijn wel toegevoegd als bijlage.

Bijlagen

1. PSZ Locatiewerkplan maart 2015
2. Inspectierapport VVE GGD maart 2015
3. Inspectierapport VVE Onderwijs oktober 2013
4. Scan kwaliteitszorg VVE december 2014

4 Personeelsbeleid

4.1 Integraal Personeelsbeleid

Op stichtingsniveau wordt een actief integraal personeelsbeleid gevoerd. Er wordt o.a. gewerkt met de gesprekscyclus, taakbeleid, beloningsbeleid, wervings-en selectiebeleid, verzuimbeleid, intern mobiliteit- en overplaatsingsbeleid en scholingsbeleid. Doel van alle beleid en de daaruit voortkomende activiteiten is het bevorderen van groei, ontwikkeling, welzijn en welbevinden van al het personeel, zodat er sprake is van een professionele organisatie.

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(s) van de school en aan de verschillende competenties. De laatste jaren is er veel ingezet op het opbrengstgericht werken.

Het is van belang om zo spoedig mogelijk om te zien naar competenties en criteria die het onderscheid verhelderen tussen de bekwaamheid van de startbekwame, de basisbekwame en de vakbekwame leraar. Zodra de CAO hierover helderheid verschaft zullen we bekijken hoe we hier mee om zullen gaan.

4.2 De schoolleiding

Op stichtingsniveau wordt toegewerkt naar professioneel leiderschap op elke school. Uitgangspunt is het integraal schoolleiderschap, waarbij de directeur integraal verantwoordelijk is voor alle beleidsterreinen. Daartoe wordt van nieuw te benoemen directeuren het volgen van de schoolleiderscursus primair onderwijs gevraagd. Tevens krijgen zij, als het beginnende directeuren zijn, coaching op de werkplek. Verder wordt de eis gesteld dat de schoolleiders zich dusdanig bekwamen, dat zij in aanmerking komen voor het schoolleidersregister. In het kader van de POP-gesprekken en de bekwaamheidseisen, die het CvB houdt met de directeuren, wordt er gekeken in welke mate er nog scholing op diverse beleidsterreinen nodig is.

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

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
QS schoolplan 2015 - De schoolleiding	3,03

4.3 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang dat de medewerkers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. Daarbij gaat het om de volgende ambities:

1. De medewerkers handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2. De medewerkers voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
3. De medewerkers kunnen en willen met anderen samenwerken
4. De medewerkers bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten
5. De medewerkers voeren genomen besluiten loyaal uit

6. De medewerkers zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
7. De medewerkers zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
QS schoolplan 2015 - Beroepshouding	3,01

4.4 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de IB'ers klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. Er is een begin gemaakt met collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren. Leerkrachten wisselen hun tips en tops met elkaar uit. Om de professionele cultuur te versterken hebben we ingezet op het geven van taakgerichte feedback en het inzetten van de ego posities. Met behulp van deze vaardigheden zal het team van de Buutplaats zich verder ontwikkelen in de professionele cultuur en zo te groeien naar een professionele leergemeenschap.

Verbeterpunt	Prioriteit
Groeien naar een professionele cultuur (PLG) waarin leren met en van elkaar de norm is.	hoog

4.5 Beleid met betrekking tot stagiaires

Alle Laurentiuscholen werken mee aan de begeleiding en vorming van stagiaires van diverse opleidingen (Pabo, beroepsopleidingen tot onderwijsassistent, peuterspeelzaalleidster),). De stagiaires krijgen hun begeleiding van mentoren.

De plaatsing van LIO-studenten wordt bovenschools geregeld. LIO-studenten solliciteren naar een LIO-plaats. Deze studenten ontvangen een stagevergoeding na afloop van de stageperiode van doorgaans vijf maanden.

4.6 Werving en selectie

De werving en selectie van personeel gebeurt in eerste instantie stichtingsbreed intern. Nadat een vacature is gemeld en een profiel is opgesteld wordt de vacature intern uitgezet. Als de vacature niet ingevuld kan worden door interne kandidaten van de stichting zelf, kan besloten worden tot externe plaatsing. De sollicitatiecommissie bestaat uit de directie, een afvaardiging van het team / mr-lid. Gaat het om een directievacature dan is ook het CvB van de stichting bij de procedure betrokken.

We gaan bij werving en selectie uit van de competenties die belangrijk zijn om goed te kunnen functioneren. Sollicitanten geven soms een proefles waaruit blijkt wat er wel en/of niet beheerst wordt. Bij het sollicitatiegesprek houden we een interview dat gebaseerd is op onze competenties en criteria.

4.7 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen ondersteuning en begeleiding van de eventuele duo en ook van de bouwcoördinator. Daarbij wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de afspraken en gang van zaken op school. Nieuwe leerkrachten doorlopen de verkorte gesprekscyclus in het eerste jaar, die wordt afgesloten met een beoordeling. Er zal voor de stichting een nieuwe regeling worden opgesteld.

Startbekwame leraren krijgen een bijzonder budget van 40 uren per jaar (nieuwe CAO). Conform het advies van de CAO-partners zullen we dit laten aanwenden voor lesgeven, voor- en nawerk en professionalisering. Startbekwame leraren krijgen een coach (niet de direct leidinggevende) en de afspraken over de ontwikkeling van start- naar basisbekwaam worden vastgelegd in het POP.

4.8 Taakbeleid

Taakbeleid is de optimale afstemming tussen het takenpakket van de school enerzijds en de ambities, de belastbaarheid, kennis en vaardigheden en de beschikbare tijd van de teamleden anderzijds. Taakbeleid is gekoppeld aan de doelstellingen van de schoolorganisatie en draagt bij aan het welzijn van het team. Er werd binnen de stichting gewerkt met de Notitie Taakbeleid en de taakbeleidsheet per personeelslid.

Met betrekking tot het taakbeleid heeft onze school vooralsnog gekozen voor het basismodel. Begin 2016 zullen we een keuze maken (basismodel of overlegmodel) voor de daaropvolgende jaren. In het kader van de nieuwe CAO is de voormalige jaartaak omgezet naar een 40-urige werkweek. Voorafgaand aan het schooljaar, voor de zomervakantie, wordt de weektaak per werknemer zo concreet mogelijk vastgelegd. Indien er sprake is van extra gewerkte uren (overwerk), worden deze in principe voor de volgende vakantie gecompenseerd.

4.9 Collegiale consultatie

Collega's komen bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Per jaar wordt beslist welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden. De consultaties worden gevoerd aan de hand van (onderdelen) van een kijkwijzer.

4.10 Klassenbezoek

De directie legt voorafgaand aan het functioneringsgesprek en de IB-er voorafgaand aan de leerlingbespreking of interne zorgcommissie jaarlijks bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt een kijkwijzer gebruikt. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatieafspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Naast klassenbezoeken legt de directie twee maal per jaar flitsbezoeken af. Deze consultaties door de directie zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar een reflectieve vraag.

4.11 Persoonlijke ontwikkelplannen

Onze school beschikt over de regeling Gesprekscyclus. Deze regeling is stichtingsbreed afgesproken. Er wordt een korte cyclus gehanteerd voor een medewerker met een tijdelijk regulier dienstverband bij de overgang naar een vast dienstverband. De lange cyclus wordt gehanteerd voor de vaste medewerkers. De gesprekken worden gevoerd aan de hand van het door de medewerker opgestelde persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) en klassenbezoeken.

Afspraken en verslagen worden schriftelijk vastgelegd en ondertekend door beide gesprekspartners. Verslagen en afspraken worden bijgehouden en gearchiveerd.

Bij de bedoelde afspraken wordt in ieder geval vastgelegd wat de leraar gaat doen om zich te ontwikkelen van startbekwaam naar basisbekwaam c.q. van basisbekwaam naar vakbekwaam.

Zie verder de, bij de gesprekscyclus behorende, formulieren.

4.12 Het bekwaamheidsdossier

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

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De missie en visie(s) van de school
- De competentie set
- De gescoorde competentie-lijstjes
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte prestatie-afspraken
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken)

Recente veranderingen in de nieuwe CAO (2015) zullen bij nieuw personeel om aanpassing vragen.

4.13 Functioneringsgesprekken

De school hanteert de regeling Gesprekscyclus, die in papieren versie op de school aanwezig is. De korte gesprekscyclus is van toepassing bij het tijdelijk regulier dienstverband, bestrijkt het eerste aanstellingsjaar met een POP-, een functionerings- en een beoordelingsgesprek. Het levert de input voor het oordeel of betrokkene in aanmerking komt voor een vast dienstverband. Medewerkers met een tijdelijk niet regulier dienstverband vallen hier ook onder (vervangers). De lange gesprekscyclus van 4 jaar is van toepassing bij alle personeel in vaste dienst en beslaat een drietal fasen:

1. De voorbereidende fase in jaar 1 met het POP-gesprek/ eerste functioneringsgesprek.
2. De uitvoerings- en verantwoordingsfase in jaar 2 en 3 met het 2e en 3e functioneringsgesprek
3. De beoordelingsfase in jaar 4 met het beoordelingsgesprek.
4. Na vier jaar start de cyclus van voren af aan.

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. Tijdens het functioneringsgesprek staat de ontwikkeling van de medewerker centraal. Op basis van de vorige gesprekken wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, ziekteverzuim, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit. Bij de voorafgaande observaties worden kijkwijzers gebruikt voor de onder- en bovenbouw. Tijdens de functioneringsgesprekken wordt tevens in het functioneringsgesprek wordt door de medewerker verantwoording afgelegd over zijn ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam respectievelijk van basisbekwaam naar vakbekwaam. de inzet van de uren duurzame inzetbaarheid besproken en/of geëvalueerd.

Bijlagen

1. Kijkwijzer onderbouw
2. Kijkwijzer bovenbouw

4.14 Beoordelingsgesprekken

De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een T- naar een V-benoeming. Ook wordt er volgens de gesprekscyclus 1 x per 4 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld.

In het kader van de nieuwe CAO zullen we leraren beoordelen als ze van LA3 naar LA4 gaan (van startbekwaam naar basisbekwaam) en wanneer ze van LA7 naar LA8 gaan (van basisbekwaam naar vakbekwaam). Daarbij zullen we gebruik maken van een beproefd instrument.

4.15 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering

In het kader van de professionalisering beschikt iedere medewerker over 2 klokuren per week (naar rato van de werktijdfactor). Daarnaast is er voor iedere medewerker een budget beschikbaar in het kader van de duurzame inzetbaarheid (van 40 uren, naar rato). Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentie set en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. Er zijn ongeveer 5 studiedagen per jaar. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering.

Gevolgde teamscholing 2011-2015

Jaar	Thema	Organisatie
2011-2012	OGW	HCO
2012-2013	OGW en werken met het DIM	HCO
2013-2014	OGW en werken met groepsplannen	HCO
2014-2015	OGW en professionele cultuur	5D

Gevolgde persoonlijke scholing 2011-2015

Thema	Organisatie	Aantal medewerkers
Mediation		1
BHV		8
PR		2
EHBO		10
individuele coaching		3
Nederlands als tweede taal		3
interne cultuur coördinator		1
opleiding team trainer		1
stimuleren jonge kind		2
afnemen PDO		2
diverse workshops obo		12

4.16 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen, studiedagen en besprekingen (zie hoofdstuk Organisatie en beleid) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team, naast de individuele scholing, samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. De school organiseert een gezellig samenzijn met de kerst en een afsluiting aan het eind of het begin van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een teamuitje.

4.17 Verzuimbeleid

Stichtingsbreed wordt er aandacht besteed aan verzuimbeleid. In het kader van de Wet Poortwachter zijn de procedures inzake het handelen bij ziekteverzuim opgesteld, zodat iedere medewerker weet wat er van hem verwacht wordt. Er volgt nog een ziekteverzuimbeleidsplan. Op schoolniveau is de directeur de casemanager. In geval van langdurig ziekteverzuim kan de directeur hierin begeleiding krijgen van de beleidsmedewerker Arbo. In geval van ziekte van de directeur is de voorzitter CvB casemanager. Bij kort en langdurig ziekteverzuim wordt er conform de procedures gehandeld.

4.18 Mobiliteitsbeleid

De stichting stimuleert mobiliteit onder personeel. Het doel van het mobiliteitsbeleid is duurzame inzetbaarheid van iedere medewerker en kwaliteitsontwikkeling van de scholen. Vrijwillig de overstap maken naar een andere school staat voorop, maar ook mobiliteit ingeval van boventaligheid kan plaatsvinden, evenals verplichte overplaatsing, waarbij een aantal functies vanwege de sleutelpositie in de organisatie zijn uitgesloten. Voor schooljaar '14-'15 is er gewerkt met het afspiegelingsbeginsel en LIFO-principe, waarbij gewerkt wordt met vijf leeftijdsgroepen. De komende jaren wordt het mobiliteitsbeleid verder ontwikkeld.

Zie bijlage Perspectief nr 5 van februari 2015

Bijlagen

1. Perspectief Mobiliteitsbeleid febr 2014

5 Organisatie en beleid

5.1 Organisatiestructuur

Op stichtingsniveau worden de scholen aangestuurd door het College van Bestuur, dat het bevoegd gezag is. De Raad van Toezicht houdt toezicht op de gehele stichting. Directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor hun school. Het Centraal Directieoverleg (Dirov) vormt het adviesorgaan en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad vormt het advies- en instemmingsorgaan voor het CvB. Op schoolniveau is het advies- en instemmingsorgaan de Medezeggenschapsraad. Tevens is op elke school een ouderraad of oudervereniging actief.

De organisatie van de stichting is vastgelegd in de statuten en in de bevoegdheden van de verschillende geledingen zijn vastgelegd in diverse reglementen. Het betreft:

- Statuten Laurentius Stichting d.d. 11 oktober 2011
- Reglement RvT d.d. 21 juni 2011
- Reglement CvB d.d. 21 juni 2011
- Managementstatuut d.d. 21 juni 2011
- Reglement directieoverleg d.d. 21 juni 2011
- Medezeggenschapsstatuut d.d. 1 augustus 2012
- GMR-reglement d.d. 1 augustus 2012
- MR-reglement d.d. 1 augustus 2012

Op stichtingsniveau is er een Strategisch Beleidsplan voor de jaren 2015-2019 opgesteld op basis waarvan dit schoolplan mede is opgesteld.

De directie van de Buutplaats bestaat uit een directeur en een adjunct-directeur, Ze worden bijgestaan door twee bouwcoördinatoren voor de onder- en de bovenbouw (taken). Het MT wordt gevormd door de directie, de twee bouwcoördinatoren, de twee IB-ers en de hoofdleidster van de peuterschool.

Bijlagen

1. Organogram Interne communicatie.
2. Strategisch Beleidsplan Laurentiusstichting 2015-2019

5.2 Groepeeringsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In de kleuterbouw worden er meestal ook combinatieklassen gevormd, soms is er sprake van parallelklassen. Er is gewoonlijk ook een schakelklas die wordt bekostigd door de gemeente. De laatste jaren is dat een verlengde groep 2.

De schakelklas.

In het kader van het onderwijsachterstandenbeleid heeft het kabinet middelen gereserveerd voor de inrichting van schakelklassen voor basisschoolleerlingen met een grote taalachterstand. Doel van een schakelklas is de taalachterstand te verminderen, waardoor de kans op een succesvolle schoolcarrière groter en het risico van schooluitval kleiner wordt. De ouders worden intensief bij deze klas betrokken. De precieze beschrijving en gestelde doelen zijn beschreven in het Plan van Aanpak schakelklas.(voorbeeld)

Bijlagen

1. Plan van Aanpak schakelklas 14 15

5.3 Schoolklimaat

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

1. De school ziet er verzorgd uit
2. De school is een veilige school
3. Leraren, leerlingen en ouders gaan, ook onderling respectvol met elkaar om
4. Ouders ontvangen regelmatig (nieuws)brieven.
5. De school organiseert jaarlijks een ouderavond.
6. Ouders participeren bij diverse activiteiten
7. De school staat altijd open - de leraren zijn bereikbaar

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,10
QS schoolplan 2015 - Schoolklimaat	3,02

5.4 Sociale en fysieke veiligheid

Op stichtingsniveau is afgesproken dat alle scholen beschikken over een veiligheidsplan, inclusief ontruimingsplan en RI&E. Hiertoe is een format opgesteld dat gebruikt kan worden voor het schrijven van het veiligheidsplan. Het gaat dan om een beschrijving van de fysieke en sociale veiligheid, waarbij de school eveneens aangeeft welke protocollen en regels er op schoolniveau en groepsniveau worden gehanteerd. Stichtingsbreed is er een klachtenregeling.

De school waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen en leraren.

De school beschikt over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de directie betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een vertrouwenspersoon.

5.5 ARBO-beleid

Sinds 1 januari 2012 heeft de Laurentius Stichting een rechtstreekse samenwerking gesloten met de bedrijfsarts. Inhoudelijke afspraken rondom verzuim en re-integratie zijn vastgelegd in het verzuimprotocol dat op elke school aanwezig is. Bij langdurige ziekte van een werknemer wordt de beleidsmedewerker Arbo van de stichting ingeschakeld en wordt betrokken medewerker regelmatig besproken in het SMO (Sociaal Medisch Overleg), waarbij directeur, bedrijfsarts, beleidsmedewerker Arbo en arbeidsdeskundige betrokken zijn.

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.

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 ontruimingsplan aanwezig. Meerdere keren per jaar worden er ontruimingsoefeningen gehouden.

Om de veiligheid en gezondheid te waarborgen en arbeidsrisico's in kaart te brengen, wordt iedere vier jaar een risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E) uitgevoerd. Dit beleidsinstrument vormt de basis voor het arbo- en verzuimbeleid. Wij maken gebruik van de voor het primair onderwijs ontwikkelde Arbomeester. In de RI&E is een Quicksan personeel opgenomen, waarmee de psychosociale arbeidsbelasting van het personeel wordt geïnventreiseerd. De scan wordt iedere twee jaar afgenomen.

Op onze school is een preventiemedewerker aangewezen, die verantwoordelijk is voor het uitvoeren van een risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E), het uitvoeren van arbo-maatregelen en het adviseren aan en samenwerken met de medezeggenschapsraad. De bovenschoolse arbo-coördinator heeft een sturende rol in het plannen van de inventarisaties, quickscans en evaluaties en is voor de preventiemedewerker het eerste aanspreekpunt. Ook zijn er bij ons bedrijfshulpverleners (BHV'ers) aanwezig, die het beperken van de gevolgen van ongevallen als taak hebben.

Uit de RI&E vloeit een plan van aanpak voort, waarmee knelpunten concreet worden aangepakt. De arbodienst toetst zowel de uitgevoerde RI&E als het plan van aanpak. De MR dient in te stemmen met het plan. De preventiemedewerker bewaakt en coördineert regelmatig de uitvoering van verbetermaatregelen in het plan van aanpak. Minstens eenmaal per jaar wordt de totale voortgang van het plan van aanpak geëvalueerd. De arbo-coördinator speelt hierin een coördinerende rol.

Voor het primair onderwijs is de Arbocatalogus PO voorhanden, waarin praktische informatie over arbeidsomstandigheden gegeven wordt.

5.6 Interne communicatie

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

1. onderscheiden o.a. de volgende overlegsituaties:
 - o teamvergaderingen (op studiedagen)
 - o bouwvergaderingen
 - o zorgoverleg IB directie
 - o overleg bouwcoördinatoren
 - o overleg hoofdleidster, onderbouwcoördinator en directie
 - o werkgroepen
 - o MT-vergadering
 - o Ouderraad
 - o MR
2. Wij gebruiken effectieve middelen voor de communicatie via e-mail en One drive

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken.
2. Vergaderingen worden goed voorbereid.
3. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname.
4. Wij geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen.

Het managementteam (MT) bestaat uit de directeur, de adjunct-directeur en een aantal leerkrachten met speciale taken. Dit zijn de onderbouw- en bovenbouwcoördinator en twee IB-ers (onderbouw en bovenbouw). Er zijn taak- en rolomschrijvingen van de bouwcoördinatoren, de IB-ers en de directie.

Het managementteam draagt samen met de overige teamleden zorg voor de kwaliteit van het onderwijs, de organisatie, de leerlingbegeleiding en het welzijn van allen die aan school zijn verbonden.

Het MT is niet bedoeld als besluitvormingsorgaan. De directie neemt uiteindelijk de besluiten en is daarop aanspreekbaar

E.e.a. rond het MT is vastgelegd in een document.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
QS schoolplan 2015 - Interne communicatie	3,07

Bijlagen

1. schema interne communicatie Buutplaats

5.7 Externe contacten

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 de volgende instellingen:

- Bevoegd gezag en andere scholen van de Laurentiusstichting
- Schoolbegeleidingsdienst HCO
- Sport- en welzijnsinstellingen (LKP, trainingen, sova-trainingen)

- Culturele instellingen en musea (kunstenplan, museumbezoek,)
- Schoolmaatschappelijk werk
- Bibliotheken
- Samenwerkingsverband SPPOH
- Scholen voor speciaal basisonderwijs
- Ambulant begeleiders
- Psychotherapeut(in school aanwezig)
- Bovo (coördinatiepunt, uitwisselingsmarkten)
- Diverse nascholingsinstituten
- Dienst OCW gemeente Den Haag
- Jeugd tandzorg
- Logopediste (in school aanwezig)
- Jeugd gezondheidszorg (schoolarts)
- Diverse opleidingsinstituten (Pabo's en ROC's i.v.m. stagiaires)
- Bureau Jeugdzorg, CJG, AMK
- Politie en wijkagent (incidenteel)
- Vereniging van eigenaren schoolgebouw en woningen

5.8 Contacten met ouders

Het belangrijkste uitgangspunt voor de school om te werken aan de communicatie en samenwerking met ouders blijft het verbeteren van de leerresultaten. Kinderen met betrokken ouders scoren immers beter. Doordat de kinderen zien dat de ouders de school serieus nemen en betrokken zijn bij de school, zullen de kinderen de school ook serieus nemen. Daarom valt het verbeteren van de betrokkenheid van de ouders ook onder het opbrengstgericht werken.

De leerresultaten zijn de laatste jaren verbeterd .Dat de ouderbetrokkenheid en de tijd die hierin de laatste jaren geïnvesteerd is, hierbij een rol heeft gespeeld is niet meetbaar maar wel aannemelijk.

De komende vier jaar gaan we een aantal activiteiten borgen en onderhouden maar ook zeker verbeteren waar het kan.

- De Koffieochtend in het ouderlokaal iedere donderdagochtend.
Ongeveer 25 x per jaar is er een activiteit of een voorlichting.
- De Ouderraad
- Overstap groep 3.
- De spelinloop bij de peuters en de kleuters.
- De ouderbijeenkomsten gekoppeld aan de schakelklas
- Hoge opkomst op de algemene ouderavond.
- Vieringen waarbij de ouders welkom zijn.
- 10 minutengesprekken
- De open-les.
- De nieuwsbrief met informatie voor de ouders.
- Het team motiveren een actieve rol in te nemen bij het betrekken van de ouders.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
QS 2015 - Contacten met ouders	3,28

5.9 Overgang BO-VO

We willen ervoor zorgen dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Wij hechten veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren. Onze ambities zijn:

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

Het proces van de advisering begint al in groep zes en zeven.

In groep zes en zeven maken de kinderen de Cito-entree-toets, die een beeld geeft van het niveau van uw kind op dat moment. Aan het eind van groep zeven krijgen de ouders een voorlopig advies voor het voortgezet onderwijs. Ouders krijgen daardoor al een idee welke schoolsoort bij hun kind zal passen.

Aan het begin van groep acht is er een ouderavond waar informatie wordt gegeven over de overstap naar het voortgezet onderwijs. In het najaar wordt de Drempeltoets afgenomen. Deze toets geeft een beeld van het niveau van het kind. Voor LWOO of PrO leerlingen wordt de NIO afgenomen.

Na de kerstvakantie worden de ouders en het kind persoonlijk uitgenodigd om het advies te bespreken. Hierna kunnen de leerlingen zich gaan inschrijven. In april wordt de Centrale-eindtoets afgenomen.

De leerkracht van groep acht heeft twee keer per jaar overleg met alle scholen waar onze kinderen naar toe gaan. Eén keer voordat het kind naar het v.o. gaat en daarna één keer om te horen hoe het met het kind op die school gaat.

De gehele gang van zaken is beschreven in de BOVO-procedure voor regio Haaglanden.

Bijlagen

1. Tijdpad Bovo procedure 2014-2015

5.10 Voor- en vroegschoolse educatie

De peuterspeelzaal en de basisschool zijn per 1 januari 2015 ondergebracht in twee aparte stichtingen. Dit betekent niet dat het beleid van samenwerking, doorgaande lijn en professionalisering gaat veranderen. Integendeel, dit beleid wordt voortgezet.

Zie ook hoofdstuk 3.26 over de VVE / Voorschool.

Bijlagen

1. VVE scan kwaliteitszorg dec 2014

6 Financieel beleid

6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidskader van De Laurentius Stichting (zie bijlage). Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van De Laurentius Stichting en het schoolplan van de school te realiseren.

Algemeen financieel beleid wordt gedefinieerd als het maken van afspraken over geld om de financiële ruimte te beheren, om de financiële continuïteit te borgen en om risico's te beheersen. Het kader wordt gevormd door onderstaande afspraken.

6.1.1 Visie

De Laurentius Stichting wil een verantwoord financieel beleid voeren, waarbij middelen optimaal worden ingezet voor het verhogen van de onderwijskwaliteit alsmede dat de risico's in de organisatie voldoende worden afgedekt.

6.1.2 Doelstelling

De doelstelling van het financieel beleid luidt: het in stand houden van een financiële positie, opdat de continuïteit van de stichting en de aan haar verbonden scholen kan worden gewaarborgd en waarmee de doelstellingen van de stichting, zoals verwoord in het strategisch plan, kunnen worden gerealiseerd. Het uitgangspunt voor de begroting van de Stichting is dat die sluitend dient te zijn. Dit uitgangspunt geldt ook voor de begrotingen van de individuele scholen. Een "sluitende" begroting wil zeggen dat in principe de in enig jaar ontvangen subsidies, overige inkomsten en financiële baten minus de afdracht collectief en minus de kosten minimaal breakeven zijn (of te wel de baten = de lasten). In voorkomende gevallen is het mogelijk dat de begroting negatief is. Het CvB kan dan besluiten om een beroep te doen op de reserves van de school of de stichting.

6.1.3 Beleid

Het beleid van de Stichting wordt geformuleerd door het CvB dat hierin wordt geadviseerd door het DIROV. Het DIROV wordt gevormd door de directeuren van de scholen. De schooldirecteur is integraal eindverantwoordelijk voor de school. Bij het formuleren van de financiële afspraken wordt "ontschotting van middelen" als uitgangspunt genomen en uiteraard art 148 van de Wet op Primair Onderwijs. Ontschotting "De scheiding tussen de formatiebegroting en materiële begroting" verdwijnt. Er is een geïntegreerde begroting voor iedere school in euro's. Iedere school krijgt hierdoor de kans om 'materiële inkomsten' in te zetten voor personeelskosten, of 'personele inkomsten' voor materiële kosten (kernwaarden : vrijheid en verantwoordelijkheid. De Wet Primair Onderwijs art 148 luidt "Het bevoegd gezag wendt de ontvangen subsidie ter dekking van de kosten voor de materiële instandhouding en de personeelskosten uitsluitend aan voor kosten voor materiële instandhouding, personeelskosten van de stichting en de daaronder opererende scholen" De stichting dient een goed inzicht te krijgen/hebben in de financiële positie van de stichting als totaal en de individuele scholen. Vanuit deze informatie is het mogelijk (meerjaren)beleid te formuleren. Verantwoord meerjarenbeleid kan indien er inzicht bestaat in leerlingenprognoses, inkomsten, personele- en materiële kosten, projecten, voorzieningen en reserves. Om dit meerjarenbeleid vorm te geven dient er een transparant systeem van financiële planning en control op centraal en op schoolniveau te worden gerealiseerd.

6.1.4 Planning & Control

Om het systeem van planning en control te realiseren, worden de volgende resultaten geformuleerd.

1. De scholen en het CvB maken en bespreken tijdig de jaarlijkse begroting, de kwartaalrapportages en de jaarrekening. Het CvB levert de managementrapportage aan de Raad van Toezicht. De rapportage omvat in ieder geval de volgende gegevens: het verloop van de exploitatie in relatie tot de begroting, het verloop van de investeringen, voorzieningen en reserves, ontwikkeling leerlingaantallen, aantal FTE's, en cijfers ten behoeve van het ziekteverzuim.

2. Er is een kalenderjaarcyclus waarbij de beschikbare budgetten worden ingezet zowel op school- als stichtingsniveau, gericht op het verhogen van de onderwijskwaliteit.

3. De meerjarenbegroting heeft betrekking op de komende 4 jaren.

De procedure omtrent de totstandkoming van de begroting is als volgt:

- Het CvB is budgetverantwoordelijk voor de gehele stichting.
- De schooldirecteur is budgetverantwoordelijk voor de schoolbegroting
- Door het administratiekantoor wordt in oktober een concept meerjarenbegroting opgesteld voor de daaropvolgende kalenderjaren.
- De integrale (school)begroting is zodanig inzichtelijk dat er duidelijkheid is over het totaal resultaat, maar ook over het resultaat van baten en lasten voor de onderdelen personeel, materieel en projecten.
- De toekenning van subsidie personeel (zie hoofdstuk 3) is gebaseerd op de leerlingaantallen per teldatum 1 oktober T en leerlingenprognoses over de komende 10 jaren en de gewogen gemiddelde leeftijd onderwijzend personeel (GGL) van 1 oktober T en de verwachte GGL voor de komende 4 jaren;

De stichting heeft per school de volgende meerjarige plannen :

- Een meerjarenonderhoudsplan (MOP 20 jaar)
- Een meerjareninvesteringsplan (MIP minimaal 10 jaar) voor:
 - o het onderwijs leerpakket (OLP)
 - o het meubilair (niet zijnde bekostigd uit afzonderlijke budgetten t.b.v. inrichting nieuwe groepen)
 - o ICT - De afschrijvingen op nieuwe investeringen dienen te passen binnen de meerjarenexploitatie van de individuele school.

De investeringen maken tevens onderdeel uit van de liquiditeitsbegroting van de stichting. De doelstelling van de liquiditeitsbegroting is dat deze over meerdere jaren een positief saldo laat zien.

Bijlagen

1. Financieel beleidskader Laurentius 2015

6.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school de lumpsumbekostiging. De samenwerkingsverbandgelden komen vanuit het Samenwerkingsverband naar de school. Deels wordt er nog gewerkt met een overgangsregeling vanuit de voormalige WSNS-verbanden.

Op basis van de ambities uit het Bestuursakkoord zijn er de prestatieboxmiddelen, die ingezet worden voor taal, rekenen, cultuureducatie, wetenschap en techniek, talentontwikkeling en professionalisering van leerkrachten en schoolleiders.

Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor schoolmaatschappelijk werk, de schakelklas, stimuleren van de ouderbetrokkenheid, Brede Buurt School, onderwijsachterstanden, leerkansprofiel, voor- en vroegschoolse educatie, vakleerkrachten/combinatiefunctionaris.

De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd.

6.3 Sponsoring

Vijftien organisaties, waarin de besturenorganisaties en VNG zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. Onze school onderschrijft dit convenant.

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

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

Bevoegd gezag en scholen zijn gebonden aan de regelgeving in het Convenant Sponsoring 2009. Met betrekking tot het beleid op schoolniveau heeft de MR instemmingsrecht en op stichtingsniveau is dat de GMR.

Op onze school is geen sprake van sponsoring in wat voor vorm dan ook.

6.4 Begrotingen

De procedure omtrent de totstandkoming van de begroting is als volgt:

- Het CvB is budgetverantwoordelijk voor de gehele stichting.
- De schooldirecteur is budgetverantwoordelijk voor de schoolbegroting
- Door het administratiekantoor wordt in oktober een concept meerjarenbegroting opgesteld voor de daaropvolgende kalenderjaren.
- De integrale (school)begroting is zodanig inzichtelijk dat er duidelijkheid is over het totaal resultaat, maar ook over het resultaat van baten en lasten voor de onderdelen personeel, materieel en projecten.
- De toekenning van subsidie personeel (zie hoofdstuk 3) is gebaseerd op de leerlingaantallen per teldatum 1 oktober T en leerlingenprognoses over de komende 10 jaren en de gewogen gemiddelde leeftijd onderwijzend personeel (GGL) van 1 oktober T en de verwachte GGL voor de komende 4 jaren.

7 Zorg voor kwaliteit

7.1 Kwaliteitszorg algemeen

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:

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,00

Verbeterpunt	Prioriteit
De school evalueert de eindresultaten volgens een protocol (workflow).	gemiddeld
De school evalueert de tussenresultaten volgens een protocol (workflow).	gemiddeld
De school evalueert de sociale resultaten volgens een protocol (workflow).	gemiddeld
De school borgt de kwaliteit van het onderwijsleerproces.	gemiddeld

7.2 Meervoudige publieke verantwoording

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende stakeholders. Onze leerlingen gaan we informeren via de leerlingenraad. De ouders ontvangen regelmatig een nieuwsbrief en tevens geven we relevante informatie via de website van de school. Ook de schoolgids is een belangrijk medium om ouders op de hoogte stellen van zaken die van belang zijn. Vanzelfsprekend informeren we de MR.

Drie à vier maal per jaar vindt er een gesprek plaats met het CvB. Het onderwerp ervan wordt jaarlijks bepaald door het CvB, b.v. voortgangsgesprek, managementrapportage, formatiegesprek, jaarverslag/jaarplan. Tevens wordt er door het CvB jaarlijks een schoolbezoek gebracht met een nader te bepalen thema of onderwerp, waarbij het CvB de groepen bezoekt en/of met directie en team in een wat informele setting een gesprek voert.

In het kader van “verantwoording afleggen” maken we sinds 2013 gebruik van het Schoolvenster Scholen op de kaart (een product van Vensters voor Verantwoording).

7.3 Wet- en regelgeving

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

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,40

Verbeterpunt	Prioriteit
De inspectie ontvangt de jaarplannen van de school.	gemiddeld
De inspectie ontvangt de jaarverslagen van de school.	gemiddeld

Bijlagen

1. Het Schoolondersteuningsprofiel
2. Het Ondersteuningsplan SPPOH 2014-2016

7.4 Strategisch beleid

De Laurentius Stichting beschikt over het Strategisch Beleidsplan 2015-2019 “Een astronautenpak voor ieder kind”. Daarin zijn vier strategische beleidsthema’s opgenomen:

- A. Onderwijskwaliteit – ieder kind een astronautenpak
- B. Een professionele leergemeenschap
- C. Samen op reis
- D. Op koers blijven

Per thema is in het SBP een toelichting gegeven en zijn de doelen voor de komende vier jaar beschreven. Middels diverse instrumenten voor onderwijs en personeel worden scholen gefaciliteerd om deze doelen na te streven en te behalen. Daarbij werken directies, leerkrachten, leerlingen en hun ouders samen.

Scholen werken systematisch, planmatig, doelgericht en evalueren regelmatig.

Leidende principes zijn: het gebeurt in de groep, het gebeurt decentraal, waar mogelijk en directies zijn als integraal schoolleider verantwoordelijk voor de schoolprestatie.

Bijlagen

1. Strategisch Beleidsplan Laurentius 2015-2019

7.5 Inspectiebezoeken

Onze school heeft schoolbezoeken gehad in december 2011 voor de basisschool en in oktober 2013 en 2015 voor de VVE. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school voor het merendeel van de onderzochte onderdelen op orde is.

Bijlagen

1. Inspectierapport PO december 2011
2. Inspectierapport VVE oktober 2013

7.6 Quick Scan - Zelfevaluatie

In maart 2015 is de WMK Quickscan afgenomen binnen het team. Hieronder de onderdelen en de scores. Het is duidelijk waar de verbeterpunten liggen. De algemene score is 3,12 en dat is voldoende.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
QS 2015 - De schoolleiding	3,03
QS 2015 - Contacten met ouders	3,28
QS 2015 - Afstemming	3,27
QS 2015 - Beroepshouding	3,01
QS 2015 - Didactisch Handelen	3,15
QS 2015 - Leertijd	3,32
QS 2015 - Interne communicatie	3,07
QS 2015 - Interne communicatie	3,07
QS 2015 - klassenmanagement	3,19
QS 2015 - Levensbeschouwelijke identiteit	2,72
QS 2015 - Opbrengstgericht werken	3,23
QS 2015 - Pedagogisch Handelen	3,47
QS 2015 - Taalleesonderwijs (Themaonderzoek)	3,29
QS 2015 - Schoolklimaat	3,02
QS 2015 - Actieve betrokkenheid van de leerlingen	2,49
QS 2015 - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	2,53

Bijlagen

1. WMK Quickscan 2015

7.7 Vragenlijst Leerlingen

In 2014 is er een vragenlijst afgenomen bij de leerlingen van de bovenbouw. Uit de resultaten blijkt dat de kinderen graag meer willen meepraten en denken over hun eigen leerproces. Hier gaan we de komende vier jaar ook mee aan de slag.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
kinderen maart 2014 - Eindcijfer	3,16

Verbeterpunt	Prioriteit
Leerlingen kunnen meedenken en meepraten over schoolzaken	gemiddeld

Bijlagen

1. Leerlingvragenlijst 2014

7.8 Vragenlijst Ouders

In maart en april 2015 is er weer een oudervragenlijst uitgezet. De respons was ruim 40 %. Hieronder zijn beoordelingen van alle aspecten te zien. De ouders zijn over het algemeen erg tevreden ver de school. Alleen het gebouw wordt onvoldoende gewaardeerd. De gehele vragenlijst is als bijlage toegevoegd.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
oudervragenlijst 2015 - Algemeen	3,52
oudervragenlijst 2015 - Visie en missie van de school	3,36
oudervragenlijst 2015 - Kwaliteitszorg	3,23
oudervragenlijst 2015 - Aanbod	3,43
oudervragenlijst 2015 - Tijd	3,64
oudervragenlijst 2015 - Pedagogisch klimaat	3,47
oudervragenlijst 2015 - Didactisch Handelen	3,50
oudervragenlijst 2015 - Afstemming	3,51
oudervragenlijst 2015 - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,47
oudervragenlijst 2015 - Schoolklimaat	3,44
oudervragenlijst 2015 - Zorg en begeleiding	3,41
oudervragenlijst 2015 - Opbrengsten	3,46
oudervragenlijst 2015 - Gebouw	2,76
oudervragenlijst 2015 - LKP en continurooster	3,35
oudervragenlijst 2015 - Ouders	3,33

Verbeterpunt	Prioriteit
De gangen en lokalen aantrekkelijker maken en beter opgeruimd .	gemiddeld

Bijlagen

1. WMK oudervragenlijst 2015

8 Verbeterpunten 2015-2019

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Planmatiger aanpakken van gedragsproblemen.	gemiddeld
	Streven naar een gedragsspecialist in het team.	gemiddeld
Actief burgerschap	Verhogen betrokkenheid leerlingen door opzetten van een leerlingenraad	gemiddeld
Rekenen en wiskunde	Ontwikkelen van beleid m.b.t. dyscalculie.	gemiddeld
ICT	scholing en optimaal gebruik ICT tbv OGW	gemiddeld
Didactisch handelen	De leerlingen zijn actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten.	hoog
Actieve en zelfstandige houding	Leerlingen kunnen eigen keuzes maken mbt leerproces	hoog
	Verhogen betrokkenheid leerlingen door opzetten van een leerlingenraad	gemiddeld
	De leerlingen zijn actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten	hoog
Zorg en begeleiding	De school stelt bij plaatsing voor iedere leerling een ontwikkelingsperspectief vast (sba0); de school stelt voor leerlingen met een specifieke behoefte (een eigen leerlijn) een ontwikkelingsperspectief op (basisonderwijs).	hoog
Afstemming	De leraren stemmen de aangeboden leerinhouden af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.	hoog
	De leraren stemmen de instructie af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.	hoog
	De leraren stemmen de verwerkingsopdrachten af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.	hoog
	De leraren stemmen de onderwijstijd af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.	hoog
Professionele cultuur	Groeien naar een professionele cultuur (PLG) waarin leren met en van elkaar de norm is.	hoog
Kwaliteitszorg	De school evalueert de eindresultaten volgens een protocol (workflow).	gemiddeld
	De school evalueert de tussenresultaten volgens een protocol (workflow).	gemiddeld
	De school evalueert de sociale resultaten volgens een protocol (workflow).	gemiddeld
	De school borgt de kwaliteit van het onderwijsleerproces.	gemiddeld
Wet- en regelgeving	De inspectie ontvangt de jaarplannen van de school.	gemiddeld
	De inspectie ontvangt de jaarverslagen van de school.	gemiddeld
Vragenlijst Leerlingen	Leerlingen kunnen meedenken en meepraten over schoolzaken	gemiddeld
Vragenlijst Ouders	De gangen en lokalen aantrekkelijker maken en beter opgeruimd .	gemiddeld

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
-------	-----------------------	------------

9 Meerjarenplanning 2015-2016

Thema	Verbeterdoel
Actief burgerschap	Verhogen betrokkenheid leerlingen door opzetten van een leerlingenraad
Didactisch handelen	De leerlingen zijn actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten.
Actieve en zelfstandige houding	Verhogen betrokkenheid leerlingen door opzetten van een leerlingenraad
	De leerlingen zijn actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten
Zorg en begeleiding	De school stelt bij plaatsing voor iedere leerling een ontwikkelingsperspectief vast (sba0); de school stelt voor leerlingen met een specifieke behoefte (een eigen leerlijn) een ontwikkelingsperspectief op (basisonderwijs).
Afstemming	De leraren stemmen de aangeboden leerinhouden af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
	De leraren stemmen de instructie af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
	De leraren stemmen de verwerkingsopdrachten af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
	De leraren stemmen de onderwijstijd af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
Professionele cultuur	Groeien naar een professionele cultuur (PLG) waarin leren met en van elkaar de norm is.
Kwaliteitszorg	De school evalueert de eindresultaten volgens een protocol (workflow).
	De school evalueert de tussenresultaten volgens een protocol (workflow).
	Borgen en vastleggen van onderwijsverbeteringen: dim, groepsplannen, woordenschat, strategie begrijpend lezen,
Wet- en regelgeving	De inspectie ontvangt de jaarplannen van de school.
	De inspectie ontvangt de jaarverslagen van de school.
Vragenlijst Leerlingen	Leerlingen kunnen meedenken en meepraten over schoolzaken
Vragenlijst Ouders	De gangen en lokalen aantrekkelijker maken en beter opgeruimd .

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

10 Meerjarenplanning 2016-2017

Thema	Verbeterdoel
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Planmatiger aanpakken van gedragsproblemen.
	Streven naar een gedragsspecialist in het team.
Actief burgerschap	Verhogen betrokkenheid leerlingen door opzetten van een leerlingenraad
ICT	scholing en optimaal gebruik ICT tbv OGW
Didactisch handelen	De leerlingen zijn actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten.
Actieve en zelfstandige houding	Leerlingen kunnen eigen keuzes maken mbt leerproces
	Verhogen betrokkenheid leerlingen door opzetten van een leerlingenraad
	De leerlingen zijn actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten
Zorg en begeleiding	De school stelt bij plaatsing voor iedere leerling een ontwikkelingsperspectief vast (sba0); de school stelt voor leerlingen met een specifieke behoefte (een eigen leerlijn) een ontwikkelingsperspectief op (basisonderwijs).
Afstemming	De leraren stemmen de aangeboden leerinhouden af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
	De leraren stemmen de instructie af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
	De leraren stemmen de verwerkingsopdrachten af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
	De leraren stemmen de onderwijstijd af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
Professionele cultuur	Groeien naar een professionele cultuur (PLG) waarin leren met en van elkaar de norm is.
Kwaliteitszorg	De school evalueert de eindresultaten volgens een protocol (workflow).
	De school evalueert de tussenresultaten volgens een protocol (workflow).
	Borgen en vastleggen van onderwijsverbeteringen: dim, groepsplannen, woordenschat, strategie begrijpend lezen,
Wet- en regelgeving	De inspectie ontvangt de jaarplannen van de school.
	De inspectie ontvangt de jaarverslagen van de school.
Vragenlijst Leerlingen	Leerlingen kunnen meedenken en meepraten over schoolzaken

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

11 Meerjarenplanning 2017-2018

Thema	Verbeterdoel
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Planmatiger aanpakken van gedragsproblemen.
	Streven naar een gedragsspecialist in het team.
Rekenen en wiskunde	Ontwikkelen van beleid m.b.t. dyscalculie.
Didactisch handelen	De leerlingen zijn actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten.
Actieve en zelfstandige houding	Leerlingen kunnen eigen keuzes maken mbt leerproces
	De leerlingen zijn actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten
Zorg en begeleiding	De school stelt bij plaatsing voor iedere leerling een ontwikkelingsperspectief vast (sba); de school stelt voor leerlingen met een specifieke behoefte (een eigen leerlijn) een ontwikkelingsperspectief op (basisonderwijs).
Afstemming	De leraren stemmen de aangeboden leerinhouden af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
	De leraren stemmen de instructie af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
	De leraren stemmen de verwerkingsopdrachten af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
	De leraren stemmen de onderwijstijd af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
Professionele cultuur	Groeien naar een professionele cultuur (PLG) waarin leren met en van elkaar de norm is.
Kwaliteitszorg	De school evalueert de eindresultaten volgens een protocol (workflow).
	De school evalueert de tussenresultaten volgens een protocol (workflow).
	De school evalueert de sociale resultaten volgens een protocol (workflow).
	Borgen en vastleggen van onderwijsverbeteringen: dim, groepsplannen, woordenschat, strategie begrijpend lezen,
Wet- en regelgeving	De inspectie ontvangt de jaarplannen van de school.
	De inspectie ontvangt de jaarverslagen van de school.
Vragenlijst Leerlingen	Leerlingen kunnen meedenken en meepraten over schoolzaken

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

12 Meerjarenplanning 2018-2019

Thema	Verbeterdoel
Rekenen en wiskunde	Ontwikkelen van beleid m.b.t. dyscalculie.
Didactisch handelen	De leerlingen zijn actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten.
Actieve en zelfstandige houding	Leerlingen kunnen eigen keuzes maken mbt leerproces
	De leerlingen zijn actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten
Zorg en begeleiding	De school stelt bij plaatsing voor iedere leerling een ontwikkelingsperspectief vast (sba0); de school stelt voor leerlingen met een specifieke behoefte (een eigen leerlijn) een ontwikkelingsperspectief op (basisonderwijs).
Afstemming	De leraren stemmen de aangeboden leerinhouden af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
	De leraren stemmen de instructie af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
	De leraren stemmen de verwerkingsopdrachten af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
	De leraren stemmen de onderwijstijd af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
Professionele cultuur	Groeien naar een professionele cultuur (PLG) waarin leren met en van elkaar de norm is.
Kwaliteitszorg	De school evalueert de eindresultaten volgens een protocol (workflow).
	De school evalueert de tussenresultaten volgens een protocol (workflow).
	De school evalueert de sociale resultaten volgens een protocol (workflow).
	Borgen en vastleggen van onderwijsverbeteringen: dim, groepsplannen, woordenschat, strategie begrijpend lezen,
Wet- en regelgeving	De inspectie ontvangt de jaarplannen van de school.
	De inspectie ontvangt de jaarverslagen van de school.
Vragenlijst Leerlingen	Leerlingen kunnen meedenken en meepraten over schoolzaken

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