

Schoolplan 2016 t/m 2019

Geert Groteschool
Zwolle

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	5
1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan	5
1.4 Bijlagen	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving	7
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	8
2.6 Landelijke ontwikkelingen	9
2.7 Academische Opleidingsschool	9
2.8 Verbeterpunten	10
3 Onderwijskundig beleid	11
3.1 De missie van Geert Groteschool	11
3.2 De visies van Geert Groteschool	12
3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit	13
3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling	14
3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie	15
3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod	15
3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	16
3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs	17
3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde	18
3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie	18
3.11 ICT	19
3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming	19
3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs	20
3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek	20
3.15 De kernvakken: Engelse taal	20
3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd	20
3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen	21
3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen	21
3.19 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding	22
3.20 De zorg voor leerlingen: Afstemming	23
3.21 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs	23
3.22 Talentontwikkeling	24
3.23 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken	25
4 Personeelsbeleid	26
4.1 Integraal Personeelsbeleid CATENT	26
4.2 De organisatorische doelen van de school	26
4.3 Beroepshouding	28
4.4 Professionele cultuur	28
4.5 Beleid met betrekking tot stagiaires	29
4.6 Werving en selectie	29
4.7 Introductie en begeleiding	29

4.8 Taakbeleid	29
4.9 Collegiale consultatie	30
4.10 Klassenbezoek	30
4.11 Persoonlijke ontwikkelplannen en onze gesprekscyclus	30
4.12 Het bekwaamheidsdossier	31
4.13 Teambuilding	31
4.14 Verzuimbeleid	31
4.15 Mobiliteitsbeleid	31
5 Organisatie en beleid	33
5.1 Veiligheid	33
5.2 Externe contacten en samenwerking	33
6 Financieel beleid	35
6.1 Financieel beleid Catent	35
7 Zorg voor kwaliteit	36
7.1 Kwaliteitszorg algemeen	36
7.2 Bestuur en kwaliteit zorg	36
7.3 Quick Scan - Zelfevaluatie	36
7.4 Vragenlijst Leraren	37
7.5 Vragenlijst Leerlingen	37
7.6 Vragenlijst Ouders	38
7.7 Het evaluatieplan 2016-2020	39
7.8 Planning vragenlijsten	39
8 Verbeterpunten 2016-2019	40
9 Meerjarenplanning 2016	42
10 Meerjarenplanning 2017	43
11 Meerjarenplanning 2018	44
12 Meerjarenplanning 2019	45

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2016-2019 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van STICHTING CATENT en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de beleidsterreinen beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act).

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

1.2 Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van STICHTING CATENT, 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 naar de ouders en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2016-2019. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak (zie hoofdstuk Jaarplannen 2016-2020) willen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan opstellen. In een jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd bij de nulmeting (via Quick Scan en vragenlijsten). De komende vier jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan. Met behulp van de jaarlijkse Quick Scan stellen we per jaar vast wat er (niet) goed gaat en bepalen we onze verbeterdoelen, in relatie met ons schoolplan en de voorgenomen verbeterpunten (zie hoofdstuk Jaarplannen 2016-2019).

1.4 Bijlagen

Ons schoolplan beschrijft onze school op hoofdlijnen. Daarom verwijzen wij in de verschillende paragrafen naar bijlagen. Zie lijst bijlagen.

Bijlagen

1. Lijst bijlagen

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Catent
Algemeen directeur:	Mw. C.H.M.L. Servaes
Adres + nr.:	Schrevenweg 6
Postcode + plaats:	8024 HH zwolle
Telefoonnummer:	038-3031844
E-mail adres:	info@catent.nl (mailto:info@catent.nl)
Website adres:	www.catent.nl (http://www.catent.nl)

Gegevens van de school	
Naam school:	kbs Geert Groteschool
Directeur:	Mw. L. Bobo Ruiz
Adres + nr.:	Van Hille Gaerthéstraat 86
Postcode + plaats:	8023 CC Zwolle
Telefoonnummer:	038-4532895
E-mail adres:	directie@geertgroteschool.nl (mailto:directie@geertgroteschool.nl)
Website adres:	www.geertgroteschool.nl (http://www.geertgroteschool.nl)

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit een directeur. De directie vormt samen met twee collega's die de taak bouwcoördinator op zich hebben genomen (onderbouw, middenbouw-bovenbouw) en de interne begeleider het managementteam (MT) van de school. Het team (n=20) bestaat uit:

- 1 voltijd directeur
- 7 voltijd groepsleerkrachten
- 9 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 intern begeleider
- 1 onderwijsassistent
- 1 WPO

Van de 20 medewerkers zijn er 19 vrouw en 1 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2015).

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar			
Tussen 50 en 60 jaar	1	1	
Tussen 40 en 50 jaar	1	1	
Tussen 30 en 40 jaar	1	5	1
Tussen 20 en 30 jaar	1	7	
Jonger dan 20 jaar (wpo)		1	
Totaal	4	15	

De teamleden zijn jong en flexibel, maar ook kritisch naar elkaar toe. Ze moeten nog wel leren om meer naar hun eigen functioneren te kijken. Tegelijk is het team hardwerkend en zeer betrokken. We zijn nu bezig met de interne organisatiestructuur waarbij de onderlinge samenwerking, duidelijke afspraken en verantwoordelijkheden vastgelegd worden.

De Geert Groteschool heeft 4 excellente leerkrachten. Een Leerkracht is hiervan een gecertificeerde ib-er, een ander is bouwcoördinator en de andere is OGO coördinator en (academische) stagebegeleider.

De leerkrachten beschikken over voldoende overzicht en pedagogische kwaliteiten. Op dit moment heeft de school 3 leerkrachten die een Master SEN volgen en 2 leerkrachten die de Master al hebben. Twee leerkrachten volgen een opleiding bij KPZ, Opleiders in de school en AOS.

Kennis delen, uitbreiden en borgen zijn speerpunten voor de komende jaren.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 300 leerlingen (op 1 juli 2015). Deze leerlingen zijn verdeeld over 13 groepen waarvan 3 combinatiegroepen 1/2 zijn.

Een leerling van onze school heeft een gewicht van 0,3.

Op basis van de kenmerken van de leerlingen lijkt het erop dat we minder dan 15 % zorgleerlingen hebben.

De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs hebben we beschreven in het document Kenmerken Leerlingen (zie bijlage). In dit document staan de kenmerken per groep beschreven en de consequenties voor de groep(en) en de school.

Het leerlingenaantal van de school loopt licht omhoog. Deze lichte verhoging wordt veroorzaakt door dat onze school momenteel in een verjongende wijk staat.

Bijlagen

1. Kenmerken van de leerlingen

2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving

De Geert Groteschool is gelegen in de wijk de Wipstrik te Zwolle. De school staat in een woonwijk aan de rand van de rondweg om Zwolle. Momenteel staat onze school in een verjongende wijk. In de school is een ruimte voor de voorschoolse opvang en buitenschoolse opvang, gerealiseerd door landstede Kinderopvang. TSO wordt opgevangen door het gebruik maken van een continurooster.

De Geert Grote school heeft een populatie met over het algemeen hoog opgeleide ouders. We moeten hiermee rekening houden in verband met de inrichting van ons onderwijs. Op basis van ouderkenmerken kunnen we concluderen dat we niet te maken hebben met een achterstandswijk: sociale problematiek of achterstand in taal.

De ouders van onze school zijn overwegend werkende ouders waardoor de opvang bij ons op school uitloopt naar grote getallen. Momenteel zitten er 80-100 leerlingen per dag op de BSO.

De ouders voelen zich erg betrokken bij de school. Dit blijkt uit:

- Het groot aantal ouders dat meehelpt in de school bij activiteiten.
- De opkomst bij de ouderavonden ter bespreking van de ontwikkeling en de resultaten van de kinderen, alsook de algemene ouder- en informatieve avonden.

Consequenties: De Geert Groteschool staat in Zwolle erg goed bekend. Hierdoor zijn wij een school van deze omvang.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
<ul style="list-style-type: none"> * Resultaatgerichte school. Hoge leeropbrengsten. * Uitstroom van de school is goed. * Hoog opgeleide leerkrachten. * Borgen academische school. 	<ul style="list-style-type: none"> * Systematisch nagaan van de kwaliteit van het onderwijs. <ul style="list-style-type: none"> - Nog niet een duidelijke en uitkristalliseerde zorgstructuur binnen het Passend Onderwijs. - Doorgaande lijn in de zorg. * Omgaan met gedragsproblemen(Passend onderwijs)
<ul style="list-style-type: none"> * Team dat zich optimaal inzet: <ul style="list-style-type: none"> • Jong, dynamisch, vooruitstrevend team. • niet meer dan 2 lkr per groep. • Academische basisschool. • Goed pedagogisch klimaat. * De voor- en naschoolse opvang van de leerlingen is geregeld. 	<ul style="list-style-type: none"> * Overwegend vrouwen (identificatie voor de lln) * 2 Lkr zonder gymspecialisatie. * Geen administratief medewerker * Geen conciërge.
<ul style="list-style-type: none"> * Gerenoveerde schoolgebouw. * Gymzaal naast de school. * Speelzaal in de school. 	<ul style="list-style-type: none"> * Geen opvang van 0-4 jaar. * Weinig bergingsruimte. * De groei in relatie tot ruimte, volle school.
<ul style="list-style-type: none"> * Zeer betrokken ouders, lln en lkr * Het imago van de school is goed 	<ul style="list-style-type: none"> * ICT.

KANSEN	BEDREIGINGEN
<ul style="list-style-type: none"> * Groeien in leerlingen-aantal. 	<ul style="list-style-type: none"> * Financieel tekorten door kleine groepen.
<ul style="list-style-type: none"> * Interne deskundigheid en professionaliteit van het team verder ontwikkelen en borgen. * De populatie van de school (lkr, lln en ouders) levert een ultieme voedingsbodem voor OGO, Academische school en 21st century skills. * ontwikkeling van de verantwoordelijkheid van de leerlingen. * Toenemende aandacht voor 21st century skills. 	<ul style="list-style-type: none"> * Zorgstructuur effectiever inzetten. * Jong vrouwelijk team kan leiden tot veel parttimers. * Team bestaande uit overwegend vrouwen. * Pauze leerkrachten binnen cao.
<ul style="list-style-type: none"> * Professionaliteit van ouders benutten. 	<ul style="list-style-type: none"> * Vandalisme op schoolplein (hangjongeren)
<ul style="list-style-type: none"> * Nieuwe methodes aanschaffen. 	<ul style="list-style-type: none"> * Geen subsidie voor uitwisseling met Brugge .

2.6 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor opbrengstgericht werken
2. Veel aandacht voor handelingsgericht werken (differentiatie-model)
3. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. Invoer passend onderwijs
6. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
8. Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen
9. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)
10. Nieuwe landelijke cao primair onderwijs

2.7 Academische Opleidingsschool

De Geert Grotteschool is een "Academische Opleidingsschool" omdat we een school willen zijn die doelgericht en bewust wil werken aan de schoolontwikkeling binnen een sterk veranderende maatschappij.

Daarmee is de Geert Grotteschool één van de 8 academische opleidingsscholen binnen het bestuur Catent.

Een academische opleidingsschool is een school waar opleiden, onderzoeken en innoveren centraal staat. De Geert Grotteschool wil een school zijn die het opleiden van studenten verbindt met schoolontwikkeling en onderzoek binnen de school om de kwaliteit blijvend te ontwikkelen en te borgen.

Een kenmerk van de academische opleidingsschool is het bevorderen van de onderzoekende houding van de leerkrachten en de leerlingen. Zowel aanstaande leerkrachten (de studenten van de Pabo in Zwolle) en het team van de school zijn gezamenlijk betrokken bij een praktijkgerichte onderzoeksvraag die altijd is gekoppeld aan de schoolontwikkeling, waarbij tevens onderzoekers vanuit de universiteit zijn betrokken. Theoretische onderbouwingen worden verbonden met de praktijk en teruggekoppeld. Studenten en leerkrachten leren van en met elkaar door intensieve samenwerking, gericht op het verbeteren van de onderwijspraktijk ten behoeve van de leerresultaten van de kinderen. Deze doelgerichte samenwerking stimuleren we ook bij de kinderen middels het coöperatief leren.

Wat betekent dit voor de praktijk?

Opleiden

Studenten worden in de school opgeleid, waardoor zij zoveel mogelijk kennis maken met alle facetten van het leraarschap. De studenten worden hierin begeleid door de groepsleerkracht. De vierdejaars student staat 2 dagen zelfstandig voor de groep en werkt intensief samen met de leerkracht die op maandag, dinsdag en woensdag voor die groep staat. De vierdejaarsstudent wordt daarnaast begeleid door de Academisch Opleider in School. De studenten vormen samen een leergemeenschap onder leiding van de Opleider in school. Het accent ligt op de persoonlijke ontwikkeling.

Schoolontwikkeling

Doordat er binnen de school leergemeenschappen gevormd zijn, staat de schoolontwikkeling centraal en wil de school blijven inspelen op de ontwikkelingen in de maatschappij.

De kernvraag hierbij is: Hoe houden we het onderwijs uitdagend, interessant en betekenisvol voor alle kinderen.

Onderzoek

Jaarlijks wordt met het team naar aanleiding van het schoolplan en het jaarplan een schoolontwikkelingsvraag gedefinieerd. Vanuit deze thematiek wordt met de vierdejaars student een onderzoeksvraag geformuleerd en besproken met de onderzoeksgroep (leergemeenschap studenten en aantal leerkrachten) De studenten brengen nieuwe ideeën vanuit de lerarenopleiding in, waardoor de zittende leerkrachten geïnspireerd kunnen worden. De onderzoeksgroep wordt aangestuurd door de Onderzoekscoach of Academisch Opleider in School. De ervaringen en ideeën worden in team gedeeld en besproken.

De KBS Geert Grotteschool, een Academische Opleidingsschool

Het onderzoek wordt uitgevoerd door de vierdejaars student onder begeleiding van de Onderzoekscoach of academisch Opleider in School. Het onderzoek is gericht op het verbeteren/innoveren van de lespraktijk, dat kan gaan om het veranderen van de didactische aanpak of een andere invulling te geven aan een vak. Het gehele team

neemt deel aan het onderzoek en ontwikkelt mede hierdoor een reflectieve onderzoekende houding waarin het eigen handelen centraal staat. Dit regelmatig overleg en terugkoppeling in het team, levert een bijdrage aan de professionaliteit van zowel de studenten als de leerkrachten. De vierdejaars student krijgt door het opzetten en uitvoeren van het onderzoek de mogelijkheid zich te bekwamen in de onderzoeksvaardigheden. Op deze manier blijven de leerkrachten zich professioneel ontwikkelen, waardoor zij in staat zijn om zich aan te passen aan de veranderingen in de dagelijkse praktijk en in te spelen op de individuele behoeften van de leerlingen. Het onderzoek resulteert in een praktijkgerichte afspraak of plan van aanpak.

In het komend jaar wil de school zich richten op het onderzoek van de didactische aanpak ten behoeve van de leerresultaten op het begrijpend lezen.

In december 2015 heeft er een audit plaats gevonden.

In de komende jaren wordt nagegaan of de leerlingen groep 7-8 zelf ook onderzoek gaan doen, als uitvloeisel van AOS.

Speerpunten voor de komende jaren:

- Professionalisering van het team in de richting van onderzoekende houding.
- Handhaven van een goed functionerende onderzoeksgroep.
- borging van meerjarige doorlopende lijn in het onderzoekslijn.

Bijlagen

1. Auditrapport 2015

2.8 Verbeterpunten

Verbeterpunt	Prioriteit
Uitbouwen expertise met betrekking tot Passend Onderwijs	gemiddeld
De zorg planmatig en kwalitatief uitvoeren.	hoog
Doorontwikkeling van OGW	gemiddeld
Oriëntatie op de Lean cultuur op school	gemiddeld
Eigenaarschap OGO bij de leerkrachten verbeteren om het onderwijs uitdagender te maken	laag
Lerende organisatie zijn.	laag
Opgedane kennis van de individuele leerkracht borgen in de organisatie	laag

3 Onderwijskundig beleid

3.1 De missie van Geert Groteschool

De missie van de school

"De Geert Groteschool op weg naar educatief partnerschap met ouders, waar kinderen mede-eigenaar zijn van hun eigen ontwikkeling."

Visie van onze school

Onze school is een brede katholieke basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem, met veel aandacht voor het individuele kind en we gaan daarbij uit van het concept passend en ontwikkelingsgericht onderwijs.

Binnen ontwikkelingsgericht onderwijs vindt onderzoekend leren plaats en passen wij thematisch werken binnen wereldoriëntatie toe voor alle groepen middels o.a. schoolthema's.

In de groepen 1/2 ligt de nadruk op het spel. In de bovenbouw wordt er gewerkt aan projecten om zodoende het mede-eigenaarschap van de kinderen te stimuleren en verder te ontwikkelen. In groep 3 worden de lees/schrijfactiviteiten binnen OGO ingevoerd.

Onze school staat open voor alle leerlingen die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers. Er is een zorgprofiel opgesteld, waarin bepaald wordt of de school passende zorg kan aanbieden aan (aangemelde) leerlingen met een extra zorgbehoefte. Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Gelet op het eerste vinden we m.n. de vakken Taal en Rekenen van belang, en gezien het tweede besteden we veel aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers. Naast kennisoverdracht besteden we veel aandacht aan de culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen.

Klimaat van vertrouwen en onderling respect tussen alle betrokkenen binnen de school is voor ons heel belangrijk.

Slogan en kernwaarden

De Geert Groteschool werkt kind- en ontwikkelingsgericht, levert kwaliteit en biedt veiligheid.

Onze slogan is: 'Leren en werken doe je samen'

Naar school gaan doe je niet alleen, maar samen zo luidt de eerste regel van ons schoollied. Samen leren leven en werken is een onderdeel in de persoonsvorming van kinderen waar wij veel belang aan hechten. Op school leef en werk je samen in een groep, met de andere groepen, met het team en de ouders. Later leef en werk je ook met anderen in de samenleving. Vanuit dit idee hopen wij de kinderen zoveel gemeenschapszin mee te geven dat zij later als verantwoordelijke mensen in de maatschappij kunnen functioneren.

Onze kernwaarden komen tot uiting in:

- Op onze school heerst een professionele cultuur
- Leerlingen ontwikkelen naar hun mogelijkheden
- Leerlingen op een goede wijze met anderen leren omgaan
- Leerlingen op een goede wijze leren samenwerken
- Leerlingen leren maatschappelijk verantwoord te handelen
- Zorgen dat ze zich als persoonlijkheid ontwikkelen
- Leerlingen zelfredzaam maken
- Basisvaardigheden (kennis en vaardigheden) ontwikkelen
- Opvoeden tot actieve, goede (mondige) burgers
- Persoonlijke ontplooiing van de leerlingen
- Stimuleren van de creatieve ontwikkeling
- Taakgericht, uitdagend, interessant onderwijs; concept: adaptief onderwijs. We doen dit samen met de ouders, betrekken hen actief bij de ontwikkeling van hun kind

De slogan en de kernwaarden worden nader toegelicht in de schoolgids

Streefbeelden
1. Op onze school is de zorgstructuur duidelijk voor ouders en leerkrachten en geïmplementeerd.
2. Op onze school wordt systematisch aandacht geschonken aan sociaal -emotionele ontwikkeling.
3. Op onze school wordt ICT doelmatig en planmatig ingezet om het onderwijs te ondersteunen.
4. Op onze school wordt aandacht gegeven aan de 21st century skills: Samenwerking en communicatie, ICT gebruik, probleemoplossend denken en creativiteit.
5. Op onze school wordt aandacht gegeven aan het professionalisering van het team in de richting van onderzoekende houding. (AOS)
6. Op onze school werken alle medewerkers (samen of individueel) aan hun persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan de schoolontwikkeling.
7. Op onze school worden ouders en kinderen gehoord, actief betrokken en op de hoogte gehouden van wat er op school gedaan wordt.

3.2 De visies van Geert Groteschool

De visie van de school

Onze Academische Opleidingsschool is een werk- en leefgemeenschap van kinderen, leerkrachten en ouders, waarin we in een open en gemoedelijke sfeer met elkaar omgaan en samenwerken. Onze grondgedachte is dat de school een omgeving moet scheppen waarin kinderen samen de wereld en zichzelf kunnen ontdekken. De voedingsbodem hiervoor is een klimaat van vertrouwen en onderling respect tussen alle betrokkenen binnen de school.

Visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen. Hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gezien voelt. Belangrijke pedagogische criteria zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zijn, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs.
- onderwijs op maat geven: differentiëren.
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend).
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen.
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken.
- onderzoekend leren (OGO).

Visie op leren

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie en kinderen mogen zich dat op verschillende manieren eigen maken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie aan de instructietafel. Het leren kan bemoeilijkt worden door extra ondersteuningsbehoeften. Voor deze kinderen is een zorgstructuur opgezet.

Visie op 21st century skills

Wij willen leerlingen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor ze optimaal kunnen functioneren in de 21st eeuw. We onderschrijven in de eerste plaats het belang van een kennissamenleving en gaan ervan uit, dat kennis altijd en overal voorhanden is. Daarnaast beseffen we dat het in de kennissamenleving ook gaat om kenniscreatie en -constructie en om innovatie. In de derde plaats is het een feit dat de ontwikkeling van digitale

middelen en media globale grenzen vervagen en het delen van kennis en het met elkaar (daarover) communiceren een steeds centraler speelt in onze samenleving. Op onze school willen we daarom gericht aandacht besteden aan de 21st century skills:

- Samenwerking en communicatie
- Kennisconstructie
- ICT gebruik
- Probleemoplossend denken en creativiteit
- Planmatig werken
- Kritisch omgaan met de informatie

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

Visie op cultuur

Door kinderen in aanraking te laten komen met kunst en cultuur ontwikkelt het kind zijn algemene ontwikkeling en heeft een bredere kijk op de wereld. Kunst laat kinderen nadenken over wat het ziet en beleeft. Kunst laat kinderen verrassen, stil staan en verwonderen zodat kinderen kunst gaan beschouwen, kunst gaan analyseren, maar ook vragen gaan stellen over kunst. Het maakt kinderen nieuwsgierig, door nieuwsgierigheid worden kinderen leergierig.

• Binnen Ontwikkelingsgericht Onderwijs proberen we zoveel mogelijk zinvolle en betekenisvolle sociale culturele activiteiten met en voor de kinderen te bedenken. Die sociale culturele activiteiten koppelen we aan de 'echte' wereld van het kind, zodat kinderen beleven wat er gebeurt in de wereld om hen heen. Daardoor leren ze anders te kijken, te luisteren, te voelen naar de wereld. Dat betekent dus dat we de sociaal culturele praktijk binnen halen in de school maar ook buiten school de praktijk ervaren met de kinderen.

• De horizon van kinderen verbreden vanuit de verschillende cultuurdisciplines: beeldend, theater, dans, muziek, mediakunst, literatuur en cultureel erfgoed. De disciplines vanuit verschillende invalshoeken aanbieden. De kinderen prikkelen om 'out of the box' te denken, zodat kinderen op een andere manier gaan leren maar ook op een andere manier gaan kijken, luisteren en voelen naar de wereld om hen heen.

• In de wereld van het kind komen kinderen in aanraking met verschillende cultuuruitingen zodat ze inzicht krijgen in andermans en eigen cultuur en godsdienst. De kinderen cultureel zelfbewust maken. Met als doel dat kinderen zich kunnen inleven in de verschillende culturen en die verschillende culturen waarderen. Daarbij wordt de denkwereld van het kind vergroot.

• Cultuureducatie niet alleen op cognitief niveau aanbieden, maar ook op kunstzinnig niveau. In het creatieve niveau ontdekken kinderen andere kwaliteiten dan wanneer ze alleen op cognitief niveau leerstof aangeboden krijgen. Cultuureducatie kan een kind helpen bij het ontdekken van zijn (verborgen) talenten en de talenten van anderen. De talenten kunnen het leerproces van het kind betekenisvol maken. Cultuureducatie aanbieden op een thematische wijze, zodat er zoveel mogelijk verschillende vakgebieden worden aangeboden. Zo wordt de leeromgeving versterkt.

3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit

De Geert Groteschool is een school met een katholieke identiteit. Dit betekent dat wij kinderen willen begeleiden overeenkomstig de waarden van het evangelie.

Deze waarden beschouwen wij overigens niet als expliciet katholiek maar algemeen menselijk, ingekleurd vanuit het evangelie. De kern is de boodschap die Jezus over ons leven heeft gebracht. In de praktijk proberen wij de identiteit van onze school in de eerste plaats tot uiting te laten komen in het omgaan met elkaar, in een sfeer van onderlinge verdraagzaamheid en openheid. Dit doet ook recht aan de huidige situatie van de Geert Groteschool, waar de leerlingenpopulatie in de loop van de jaren is veranderd van overwegend katholiek naar divers. Wij willen ieder in zijn waarde laten, kinderen leren met verschillen om te gaan, oog voor elkaar te hebben en elkaar te respecteren. Wij werken met de methode Trefwoord die inhoudelijk en qua aanpak overeenstemt met onze visie. Het team wordt verder begeleid door een identiteitsbegeleider in dienst van Catent.

De kenmerken van onze school zijn:

- We besteden gericht aandacht aan normen en waarden.
- We leren de leerlingen iets te betekenen voor anderen dichtbij en ver weg.
- We besteden aandacht aan vieringen die samenhangen met de katholieke levensbeschouwing.
- We hebben levensbeschouwing (Godsdienst) op ons rooster staan.
- We besteden gericht aandacht aan de ontwikkeling van de persoonlijke identiteit.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijsten 2015 - Wortels	2,38

Verbeterpunt	Prioriteit
Bewustwording rondom vragen gericht op "wie we zijn" en "wat we uitstralen" betreffende onze levensbeschouwelijke identiteit	laag
Er is dialoog met ouders over de identiteit	laag

Bijlagen

1. Uitwerking levensbeschouwing Catent

3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling

Onze school besteedt aandacht aan dit thema. Als belangrijkste basis geldt het begrip betrokkenheid. Als school zijn wij betrokken op elkaar, leerkrachten kinderen en ouders. Wij willen ook betrokken zijn bij de wereld om ons heen. Daarnaast lezen wij het woord openheid als basis voor de omgang met elkaar.

In 2014-2015 is een sociaal-emotionele werkgroep in het leven geroepen. Het doel van de werkgroep is:

1. Zorgen voor leiderschap en regie van de leerkrachten over de groep.
2. Zorgen voor een ontspannen sfeer waarin de leerlingen zich zichtbaar veilig voelen.
3. Zorgen voor wederzijds respect. Leerkrachten spreken leerlingen op een positieve en respectvolle wijze aan en stimuleren hen naar elkaar te luisteren. Zij houden daarbij het klassenklimaat goed in de gaten en treden doorgaans direct op wanneer een leerling zich naar anderen negatief gedraagt. De leerlingen worden zo mede verantwoordelijk gemaakt voor de sfeer in de klas.
4. Het zelfvertrouwen van de leerlingen bevorderen, door vragen en opmerkingen van leerlingen op een positieve manier terug te koppelen en de leerlingen duidelijk te maken, dat de leraren hun bijdrage waardevol vinden.
5. Ondersteunen van het goede gedrag van de leerlingen zodat dit de manier wordt om aandacht te zoeken in plaats van door negatief gedrag. Door het goede gedrag vaker te benoemen en te waarderen wordt het voor de kinderen duidelijk wat er van hun verwacht wordt.
6. Bevorderen dat de leerlingen interesse in elkaar tonen.
7. Expliciet blijf geven van hoge verwachtingen.
8. Hanteren van duidelijke gedrags- en omgangsregels.

Wij hebben ons vorige jaar georiënteerd op een nieuw leerlingvolgsysteem. In het schooljaar 2015-2016 willen we een LVS invoeren om de sociaal-emotionele ontwikkeling te volgen. De keuze is gevallen op ParnaSsys systeem "ZIEN"

Kenmerkend voor onze school is:

- In alle groepen gebruiken wij de richtlijnen van het boek van Bart van Campen " Omgaan met 'moeilijk gedrag' "
- Een keer per maand stelt de sociaal-emotionele werkgroep doelen voor de hele school op.
- Een keer per maand worden de doelen door het team geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.
- Wij schakelen expertise in wanneer nodig.
- Wij gaan aankomende jaar een nieuw leerlingvolgsysteem invoeren.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst leerlingen 2014-2015 - Sociale veiligheid	3,28

Verbeterpunt	Prioriteit
Invoeren van leerlingvolgsysteem voor de sociaal-emotionele ontwikkeling	hoog
Invoering van een werkwijze of methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling	gemiddeld

3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie

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

Onze doelen zijn :

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

Onze pijlers zijn de basiswaarden, te weten:

- Vrijheid van meningsuiting
- Gelijkwaardigheid
- Begrip voor anderen
- Verdraagzaamheid
- Autonomie
- Afwijzen van onverdraagzaamheid
- Afwijzen van discriminatie

3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod

Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen.

We gebruiken op school methoden die passen bij onze visie, een doorgaande ontwikkelingslijn bieden en voldoen aan de referentieniveaus voor het basisonderwijs. De methodes worden de komende jaren (binnen HGW) als middel gebruikt om doelen te bereiken. Er wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften van kinderen. Er wordt verschil aangebracht in minimumstof en basisstof. We maken gebruik van compacten en verrijken bij kinderen die de basisstof al beheersen (voortoetsen). De methode wordt dan niet meer integraal gebruikt.

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. Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn
2. Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen

3. Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling
4. De school besteedt aandacht aan actief (goed) burgerschap
5. Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT
6. Het leerstofaanbod voorziet in aandacht voor intercultureel onderwijs
7. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Oudervragenlijst 2014-2015 - Aanbod	3,02

Verbeterpunt	Prioriteit
Oriëntatie, aanschaf en implementatie van wereldoriëntatie methode	gemiddeld

3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school beschikt verschillende methodes en toetsinstrumenten.

Voor een overzicht van onze methodes en de bijbehorende toetsen verwijzen we naar: Overzicht methodes en toetsen

Zie ook: De meerjarenplanning en meerjarenbegroting .

Vak	Methode	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Schatkist Taal	Cito-toetsen Taal voor kleuters (gr.2)	
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen (groep 3)	2014-2015
	Taal Actief	Cito-toetsen DMT groep 3-8 Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	2013-2014
Technisch lezen	Veilig leren lezen	Cito-DMT. AVI nieuw. Protocol Leesproblemen - Dyslexie	2014-2015
	Estafette Nieuw	Cito-toetsen Begrijpend lezen Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	2013-2014
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip XL	Cito-toetsen Begrijpend lezen Cito-entreetoets gr.7 Cito-eindtoets Toetsen nieuwsbegrip	2014-2015
Spelling	Taal Actief	gr.4 t/m 8	
Handvaardigheid Tekenen	Laat maar zien		2015-2016
Rekenen	Wereld in getallen	CITO rekenen gr. 2 CITO rekenen/wiskunde gr. 3-8 Cito-entreetoets gr.7 Methode gebonden toetsen (gr 1-8)	2015-2016
Muziek	Eigen-Wijs	Methode gebonden toetsen	2014-2015
Aardrijkskunde	Wijzer door de wereld. Topografie. Junior Bosatlassen	CITO eindtoets Topografie Methode gebonden toetsen	X
Wetenschap en Techniek			X
Engels	Groove me	Methode gebonden toetsen	2015-2016
Godsdienst	Trefwoord		
Verkeer	Vanuit VVN: Gr. 4: Stap voor stap Gr. 5-6: Op voeten en fietsen Gr. 7-8: Jeugdverkeerskrant Straatwerk	Theoretisch + praktisch verkeersexamen gr.7	
Wereldoriëntatie	Leefwereld		

3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs

Het vakgebied lezen-taal-spelling krijgt veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te gaan en effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om taal te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig.

Het is belangrijk dat kinderen goed snel kunnen lezen, dit omdat ze daardoor bij andere vakken de nodige informatie sneller kunnen begrijpen en gebruiken.

Bij taal gaat het om spreken, luisteren, lezen, schrijven en interpreteren van informatie.

Gezien de samenstelling van onze leerlingenpopulatie geven we niet meer dan gemiddeld aandacht aan taalonderwijs.

Wel zijn er voor de komende jaren acties afgesproken m.b.t. begrijpend lezen, omdat trendanalyses aantonen dat we minder scoren op deze vakgebieden. Het dyslexie protocol wordt aangepast. Deze punten gaan we verwerken in het leesbeleidsplan.

We werken handelingsgericht op onze school. Bij het lees/spellings onderwijs werken we met groepsplannen om passend onderwijs te realiseren.

Kenmerkend voor onze school is:

- We gebruiken een moderne methode voor taal- spellingonderwijs.
- We volgen de leerlingen m.b.v. methodegebonden toetsen en Cito-toetsen
- We gebruiken een moderne, groepsdoorbrekende methode voor voortgezet technisch lezen.
- We maken gebruik van voldoende leestijd in de groepen 1 t/m 8.
- We maken gebruik van tutor-lezen.
- De school beschikt over een geactualiseerde school/klassen bibliotheek.
- De leerlingen krijgen waar nodig specifieke begeleiding bij taalonderwijs.
- We laten de kinderen taal beleven door extra (groepsdoorbrekende) activiteiten, zoals de Kinderboekenweek, het voorleesontbijt en de voorlees- en spellingwedstrijd.

Verbeterpunt	Prioriteit
Actualiseren van het leesbeleidsplan	gemiddeld
Aanstellen een taalcoördinator	gemiddeld
Doorgaande lijn in begrijpend lezen	gemiddeld

3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde

Het vakgebied rekenen krijgt veel aandacht in ons curriculum. Rekenen hoort tot de basisvaardigheden. Wij vinden het van belang dat leerlingen goed wiskundig inzicht hebben om de wereld om zich heen beter te (kunnen) begrijpen. Ons rekenonderwijs is realistisch van karakter, waardoor leerlingen via het rekenonderwijs in aanraking komen met alledaagse functionele situaties en problemen.

Kenmerkend voor onze school is:

- We gebruiken een moderne methode voor rekenonderwijs die voldoet aan de kerndoelen / referentiekaders.
- Er worden computerprogramma's ingezet om de rekenvaardigheden te trainen en / of toe te passen.
- Bij rekenen werken we met differentiatie in instructie en leerstof.
- We volgen de leerlingen m.b.v. methodegebonden toetsen en Cito-toetsen.
- De leraren zijn competent in het geven van realistisch rekenonderwijs.

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, natuurkunde 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.

“Betekenisvolle situaties, zorgen voor betekenisvol leren”.

OGO staat voor Ontwikkelingsgericht Onderwijs. Dat betekent dat we kinderen willen volgen in hun ontwikkeling.

Hoe doen we dat concreet?

In de groep 1 t/m 4 staat de basisontwikkeling centraal. Door middel van spel en de echte wereld willen we kinderen stimuleren en laten leren. We willen de echte wereld binnen school laten plaatsvinden.

In groep 5 tot met 8 werken we volgens de principes van het thematiseren. In twee schoolbrede thema's bieden we de wereldoriënterende vakken aan. Kennis en vaardigheden ontstaan in een betekenisvolle leeromgeving.

Hierbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met behoeftes, interesses en vaardigheden van het kind om de ontwikkeling te stimuleren. De leerlijnen en doelen van het basisonderwijs zijn gewaarborgd.

3.11 ICT

Het onderwijs op de Geert Grotteschool wordt versterkt door het inzetten van digitale schoolborden. Naast het bovenstaande traject wordt de computer eveneens gebruikt als aanvulling bij de gebruikte methodes in de groepen. Wij maken gebruik van methode gebonden software. We gebruiken o.a. de software van Taal Actief, Veilig Leren Lezen, Wereld in Getallen, Groove me, Laat maar zien en Eigen-wijs. Op deze manier kunnen de kinderen op eigen niveau werken, extra oefenen of verdiepingsopdrachten voor een bepaald vak maken. ICT wordt ook ter ondersteuning gebruikt bij o.a. dyslexie. We gebruiken hiervoor het programma Sprint.

Kenmerkend voor onze school is:

- De leraren maken optimaal gebruik van het digitale bord.
- De leerlingen kunnen werken met Internet, Word, Excel en PowerPoint door middel van projecten.
- De leerlingen werken met software bij taal, rekenen, muziek en Engels.

Onze ambities zijn:

- De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en -vaardigheden en ontwikkelen zich voortdurend.
- De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software.
- Iedere groep heeft meerdere computers of laptops

Verbeterpunt	Prioriteit
Investering in ICT	hoog
De school beschikt over een ICT-beleidsplan	gemiddeld
De leerlingen gebruiken ICT om in toenemende mate de verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces te krijgen	gemiddeld

3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming

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

Op onze school is een cultuurcoördinator aanwezig. Onze school beschikt over een cultureel jaarplan en een meerjaren cultuurbeleidsplan. Hierin staat beschreven hoe cultuureducatie is vormgegeven op onze school. Ieder jaar werken we met een nieuw thema.

Kenmerkend voor onze school is:

- Aankomend jaar gaan we bezig met het door ontwikkelen van het cultuurbeleidsplan.
- Wij geven elke week muzieklessen (inclusief het leren gebruiken van instrumenten) dit mede o.v. een muziekdocent en/of muziekstudenten.
- Wij beschikken over een digitale methode voor het vak Muziek. "Eigen-wijs"
- Vanuit cultuur educatie gaat elke groep minimaal 1x per jaar op excursie.
- Vanuit cultuur educatie gaat elke groep minimaal 2x per jaar naar de bibliotheek.
- Wij beschikken over een methode voor het vak beelden en vorming. "Laat maar zien"

Onze ambities zijn:

- Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie).

Verbeterpunt	Prioriteit
Doorontwikkeling van een doorgaande leerlijn beeldende vorming	gemiddeld

Bijlagen

1. Cultuurbeleidsplan 2015-2019

3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs

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

1. Wij beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen.
2. Alle leraren die gym geven zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen.
3. Wij gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs. BSR methode

3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek

Op onze school wordt niet gewerkt met een methode voor wetenschap en techniek. De komende jaren willen we ons oriënteren op de een werkwijze of methode voor wetenschap en techniek.

Onze ambitie is om een werkwijze voor wetenschap en techniek in 2017-2018 te hebben.

3.15 De kernvakken: Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. De aandacht die we besteden aan de Engelse taal zorgt ervoor dat onze school zich onderscheidt van andere scholen.

Kenmerkend voor onze school is:

- Vanaf groep 1 besteden we structureel aandacht aan de Engelse taal.
- In groep 7 en 8 besteden we veel aandacht aan de Engelse taal.

Beoordeling

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

3.16 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.

Binnen HGW wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften van leerlingen. Doelen worden aangepast. Dit betekent ook dat leertijd effectiever wordt. Leerlingen die uitdagende stof aankunnen gebruiken de beschikbare leertijd effectiever. Zwakke leerlingen (minimumstof) krijgen effectievere begeleide instructie en oefentijd. We zetten klassenmanagement in om de leertijd zo effectief mogelijk te gebruiken.

In principe trachten we zo veel mogelijk alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

Enkele kinderen zullen de einddoelen niet halen. Voor hen wordt een ontwikkelingsperspectief opgesteld. De leertijd is het meest belangrijk voor het leren van kinderen.

Kenmerkend voor onze school is:

- Leraren werken met een weekrooster.
- De leraren vullen dagelijks een dagrooster en werkwijze in en evalueren de resultaten.
- Leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
- De leerkrachten houden zich in beginsel aan het lesrooster.
- Leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften
- We werken op onze school met een continuooster en behalen daarbij het minimum vereiste uren.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
QS 2015 - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	2,98
QS 2015 - Afstemming instructie en verwerking	3,55
QS 2015 - Handelingsgericht werken in de groep	3,24
QS 2015 - Taakgerichte leertijd	3,57
Oudervragenlijst 2014-2015 - Aanbod	3,02
Oudervragenlijst 2014-2015 - Tijd	3,27
Vragenlijst leerlingen 2014-2015 - Aanbod	3,06
Vragenlijst leerlingen 2014-2015 - Tijd	3,00

3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen

Leerlingen die zich veilig en gerespecteerd voelen hebben de mogelijkheden om zich optimaal te ontwikkelen op onze school. Om dit te bereiken is een goed pedagogisch klimaat een voorwaarde. Leerkrachten hebben hierin een hele belangrijke rol. Zij zorgen voor een sfeer waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Deze afstemming van onderwijsbehoeften voor alle leerlingen vindt plaats binnen HGW. Hierin vindt niet alleen afstemming op de cognitieve vaardigheden plaats maar ook de pedagogische afstemming. Daarbij hanteren we duidelijke regels.

Kenmerkend voor onze school is:

- De leraren geven de leerlingen positieve, persoonlijke aandacht en creëren een veilige en uitdagende omgeving.
- De leraren bevorderen de zelfstandigheid van de kinderen.
- De leraren zorgen voor een duidelijke structuur.
- De leraren zorgen dat de leerlingen met wederzijds respect omgaan met medeleerlingen en leerkrachten.
- De leraren bevorderen het zelfvertrouwen van de leerlingen.
- De leraren stimuleren het verantwoordelijkheidsgevoel van leerlingen.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Oudervragenlijst 2014-2015 - Pedagogisch Handelen	3,33
Vragenlijst leerlingen 2014-2015 - Pedagogisch Handelen	3,28

3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen

Op onze school stemmen we het onderwijs af op de onderwijsbehoeften van kinderen. We geven onderwijs op maat, en daarom differentiëren we bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). We maken daarbij steeds meer gebruik van Handelings Gericht Werken (HGW). Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen, laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken.

Kenmerkend voor onze school is:

1. De leraren geven expliciet les in strategieën voor leren en denken.
2. De leraren geven directe instructie.
3. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus.
4. De leraren geven de leerlingen feedback op hun leer- en ontwikkelingsproces
5. Onderzoekend leren (OGO).
6. Er wordt gewerkt volgens de principes van HGW.

7. Interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs.
8. De leraren zorgen voor afstemming op het gebied van instructie, tempo en niveau.
9. De leraren halen het maximale uit ieder kind.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,10
Vragenlijst leerlingen 2014-2015 - Didactisch Handelen	3,17
QS 2015 - Handelingsgericht werken in de groep	3,24
Oudervragenlijst 2014-2015 - Didactisch Handelen	3,42

Verbeterpunt	Prioriteit
Doelgericht werken: de doelen gebruiken voor het voorbereiden van de lessen en om te differentieren in de verwerking	gemiddeld

3.19 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding

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

Zie onze schoolgids GGS hoofdstuk 3.

Kenmerkend voor onze school is:

- De leraren kennen de leerlingen.
- Onze leerkrachten signaleren, analyseren en remediëren
- Zorg wordt zoveel mogelijk in de klas gegeven
- Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen.
- Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen.
- De leerlingenzorg richt zich op alle leerlingen.
- Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind.
- De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Oudervragenlijst 2014-2015 - Zorg en begeleiding	3,02
Vragenlijst leerlingen 2014-2015 - Zorg en begeleiding	3,06

Verbeterpunt	Prioriteit
Zorgstructuur en zorgroute verhelderen en borgen	gemiddeld
De vastgestelde zorg planmatig uitvoeren	hoog

Bijlagen

1. Schoolgids 2015-2016

3.20 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 vier keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, de meergroep (verdiept arrangement) en de weergroep (intensief arrangement). Binnen de weergroep hebben we een subgroep met de leerlingen met extra extra ondersteuning.

De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep.

Kenmerkend voor onze school is:

1. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
2. De leraren geven directe instructie
3. De leerlingen werken zelfstandig samen
4. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
5. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
6. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
7. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Oudervragenlijst 2014-2015 - Afstemming	3,53
QS 2015 - Afstemming instructie en verwerking	3,55

3.21 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.

Kenmerkend voor onze school:

1. Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel.
2. Onze school biedt basiszorg, breedtezorg en dieptezorg. (Zie zorgplan).
3. Onze school werkt handelingsgericht.

Handelingsgericht werken

Handelingsgericht werken (HGW) hoort bij Passend onderwijs. Het is een planmatige, cyclische en opbrengstgerichte werkwijze.

Op onze school werken we handelingsgericht. De mogelijkheden en onderwijsbehoeften van leerlingen worden in kaart gebracht. Om hier in de groep aan tegemoet te komen wordt door de leerkracht en de intern begeleider een groepsplan opgesteld. In dit groepsplan worden de onderwijsbehoeften geclusterd en wordt in de groep

handelingsgericht gewerkt.

Onderwijsbehoeften van de leerlingen

De school heeft zicht op de populatie van de wijk, daardoor is er zicht op de invloed die deze heeft op de onderwijsbehoefte van de schoolpopulatie.

Er worden bij de intake vragen gesteld met behulp van een intake formulier dat erop gericht is om goed te anticiperen op de onderwijsbehoeften van de nieuwe leerlingen.

De onderwijsbehoeften worden in kaart gebracht in de groepsoverzichten.

Een onderwijsbehoefte bestaat uit twee delen:

- Welk(e) doel(en) streef je na?
- Wat heeft dit kind (extra) nodig om dit doel te bereiken?

Daarbij wordt gekeken naar:

- Welke instructie is voor het kind nodig?
- Welke opdrachten zijn voor dit kind nodig?
- Welke (leer)activiteiten zijn voor dit kind nodig?
- Welke feedback heeft het kind nodig?
- Welke groepsgenoten zijn nodig?
- Wat is van belang voor de leeromgeving van dit kind?
- Welke ondersteuning heeft het kind nodig?

Daarnaast heeft Catent een zorgdocument Passend Onderwijs opgesteld. In dit document leest u, hoe passend onderwijs gestalte gegeven wordt binnen onze stichting. Wij handelen volgens deze werkwijze.

Dit document is in te zien op www.catent.nl.

Beoordeling

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

Bijlagen

1. Zorgplan 2016-2019
2. Schoolondersteuningsprofiel
3. Zorgdocument Passend Onderwijs

3.22 Talentontwikkeling

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

In 2015 is de werkgroep talenten ontwikkelen in het leven geroepen. Deze werkgroep werkt aan een plan voor de meer- en hoogbegaafde leerlingen waarin de zorg voor meer- en hoogbegaafde leerlingen is beschreven en georganiseerd, inclusief het aanbod pluslessen. Er worden afspraken vastgelegd over de signalering van hoogbegaafdheid en over de aanpak van kinderen. Het wordt het beleidsplan voor hoog- en meerbegaafdheid van Catent als basis gebruikt.

Het programma in de Plusgroep moet anders zijn dan de verrijking in de groep. Het moet iets extra's bieden. Er is nu geen kant en klaar programma. Het is afhankelijk van welke kinderen er geplaatst worden en van welke leeftijd.

Voor de kinderen van groep 5 t/m 8 die nu een extra uitdaging nodig hebben worden Spaanse lessen gegeven. Voor de kinderen van groep 1/2 die nu een extra uitdaging nodig hebben worden creatieve lessen gegeven. Het is een pilot.

Kenmerkend voor onze school is:

1. De leraren signaleren talenten bij hun leerlingen.
2. De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van de leerlingen.
3. Op onze school besteden we gericht aandacht aan Cultuureducatie, talen en Sport en Bewegen.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
QS 2015 - De best presterende leerlingen - Talentontwikkeling	2,25

Verbeterpunt	Prioriteit
Beleidsplan van Geert Grote vaststellen en implementeren met als uitgangspunt het beleidsplan van Catent	gemiddeld

3.23 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets is een doel (een norm) vastgesteld. 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 Parnassys. We beschikken over een overzicht van de toetsen en de gestelde doelen. 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 norm is, worden er door de IB'er en de leraar interventies afgesproken.

Deze interventies kunnen zijn:

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

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

Opbrengsten (van het onderwijs)

Ons onderwijs is geen vrijblijvende aangelegenheid. We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na met betrekking tot 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 kengetallen geven we jaarlijks weer in ons jaarverslag en in de integrale management rapportage. We publiceren dan de kengetallen van de eindtoets, de tussentoetsen, de doorstroom en de uitstroom.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Oudervragenlijst 2014-2015 - Opbrengsten	3,15

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren analyseren toetsgegevens adequaat, passen hun eigenhandelen aan en durven met elkaar ambitieuze doelen te formuleren	gemiddeld

4 Personeelsbeleid

4.1 Integraal Personeelsbeleid CATENT

Voor het succesvol realiseren van de ambities die Stichting Catent heeft ("Strategienota 2015-2019") is de deskundigheid van het personeel belangrijk. De leerkracht speelt de cruciale rol bij het leren en de ontwikkeling van de kinderen op de scholen van de Stichting. Stichting Catent ontwikkelt zich de komende periode dan ook meer en meer tot een centrum van professionals die het leren van elkaar als uitgangspunt nemen: samen werken, samen delen en samen creëren. Om zo de eigen deskundigheid en professionaliteit te behouden én te vergroten. Het reeds binnen de Stichting aanwezige personeelsbeleid krijgt vanuit deze gedachte vorm. De verschillende beleidsstukken worden steeds voor een kortere periode vastgesteld en waar nodig herzien. Het personeelsbeleid is voor medewerkers te vinden op de website van de Stichting, en een exemplaar is ter inzage op school.

Tevens zet de Stichting in de nu voorliggende schoolplanperiode in op:

- de voortzetting van 'Catent Labs';
- het gegeven dat Catent een erkende "Opleidingschool" is;
- het realiseren van de "Catent Academie";
- 'life long learning' voor alle leerkrachten, met specifieke aandacht voor de veranderende rol van de leerkracht (die van instructeur naar coach van het leren), en voor de 21e eeuwse vaardigheden;
- praktijkgericht onderzoek op grotere schaal plaats laten vinden;
- medewerkers laten voldoen aan de voor hen geldende professionele standaard;
- strategische personeelsplanning;
- versterking duurzame inzetbaarheid;
- verdere versterking mobiliteit.

Voor verdere informatie wordt verwezen naar het hoofdstuk "personeel" in de "Strategienota 2015-2019".

Beoordeling

De beoordeling van de afspraken (doelen) komt aan de orde bij de jaarlijkse klassenbezoeken en de daaraan gekoppelde functioneringsgesprekken. In het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) geeft de leraar haar/zijn verbeterdoelen aan. Het bestuur heeft een structuur vastgesteld voor het organiseren van voortgangsgesprekken, functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken. Zie bijlage "Regeling beoordelingsgesprekken"

Ons motto is dan ook "De leraar is het aangrijpingspunt om het niveau en de resultaten van de leerlingen te verhogen".

Omschrijving	Resultaat
QS 2015 - Professionele cultuur	3,03
QS 2015 - Taakgerichte leertijd	3,57

Bijlagen

1. Benoemingsbeleid Catent
2. Regeling_beoordelingsgesprekken Catent
3. IPB Catent
4. benoemingsbeleid-pre-ambule Catent
5. Strategienota 2015-2019

4.2 De organisatorische doelen van de school

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

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2014-2015	Gewenste situatie 2019-2020
1	Aantal personeelsleden	20	24
2	Verhouding man/vrouw	1-19	4-20
3	LA-leraren	13	10
4	LB-leraren	4	10
5	Aantal IB'ers	1	1
6	Bouwcoördinatoren	2	2
7	Opleiding schoolleider	0	0
8	ICT-specialisten	0	1
9	Onderwijsassistenten	0	1
10	Conciërge	0	1
11	Gedragsspecialist	0	1
12	Rekencoördinator	0	1
13	Cultuur coördinator	1	1
14	OGO coördinator	1	1
15	Stagecoördinator	1	1
16	BHV-er + EHBO-er	18	18
17	Talentontwikkeling coördinator	0	1

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2016-2020) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken.

Voor wat betreft de LB-leraren hebben we de wens om de volgende specialisaties te creëren:

- een gedragsspecialist (Master SEN)
- een h oogbegaafdheid specialist (Master SEN)
- een beeldcoach specialist (Master SEN)
- een rekenen en dyscalculie specialist (Master SEN)
- een taal en dyslexie specialist
- een bouwcoördinator

Momenteel (2015) beschikken we over de vier volgende LB-functies:

- 1 bouwcoördinator
- 1 lb-er
- 1 OGO coördinator (Ontwikkelingsgericht onderwijs coördinator)
- 1 excellent lkr (met SEN master)

Verbeterpunt	Prioriteit
Creëren van de LB-functie Master SEN (gedragsspecialist)	gemiddeld
Creëren van de LB-functie Master SEN (hoogbegaafdheid specialist)	gemiddeld
Creëren van de LB-functie Master SEN (beeldcoach specialist)	gemiddeld
Creëren van de LB-functie Master SEN (rekenen en dyscalculie specialist)	gemiddeld
Creëren van de LB-functie voor taalcoördinator (taal en dyslexie specialist)	gemiddeld
Creëren van de LB-functie voor bouwcoördinator	gemiddeld

4.3 Beroepshouding

De talenten en de deskundigheid van het personeel hebben een directe invloed op kwaliteit van ons onderwijs. Die talenten en deskundigheid willen we optimaal ontwikkelen en benutten.

We zijn een lerende organisatie. We ontwikkelen ons door te leren met elkaar, aan elkaar en van elkaar. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie, de visie(s) en de doelen van de school. De zeven SBL-competenties vormen het uitgangspunt voor ons integraal personeelsbeleid:

Doelstellingen

- Mensen
 - Ieder draagt verantwoordelijkheid voor eigen werk en werkt aan zijn eigen ontwikkeling.
 - Er is aandacht voor elkaar, voor teamvorming binnen een prettige collegiale samenwerking.
 - Er wordt gewerkt met een flexibele instelling.
- Organisatie
 - Er wordt gebruik gemaakt van talenten en geïnvesteerd in deskundigheidsontwikkeling.
 - Er is een professionele schoolcultuur.
 - De schoolorganisatie is transparant en doelmatig.
 - Problemen worden aangepakt.
- Beleid
 - Het personeelsbeleid stimuleert mensen in hun werk en ontwikkeling.
 - Er zijn heldere afspraken en procedures.
 - Er bestaat duidelijkheid over rechten en plichten.
 - Verantwoordelijkheden zijn duidelijk afgebakend.

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Professionele cultuur: elkaar feedback geven, in staat zijn om te reflecteren op het eigen handelen, handelen naar conform de missie en de visie van de school	gemiddeld

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 en de bouwcoördinator klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. De directie heeft de intentie om beleid te formuleren met betrekking tot collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren.

Als kernwoorden van een professionele cultuur hebben we met elkaar de volgende kernwoorden tijdens een studiedag geformuleerd:

- verantwoordelijkheid nemen,
- vertrouwen geven,
- aanspreekbaarheid en respect.

Deze kernwoorden hebben we verder uitgewerkt en vormen het fundament onder ons functioneren. Typerend voor onze school is tevens dat we leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen. En dat de leraren hun eigen ontwikkeling bijhouden in een portfolio. De schoolleider is geregistreerd schoolleider en de leraren zullen ingeschreven worden in het lerarenregister.

Instrumenten voor personeelsbeleid

Onze instrumenten zijn:

- Bekwaamheidsdossier met daarin verworven competenties. Pop.
- Gesprekcyclus Catent.
- Klassenbezoek door directeur en Ib-er of bouwcoördinatoren
- Mobiliteitsbeleid

4.5 Beleid met betrekking tot stagiaires

Wij hebben op De Geert Groteschool een stagebegeleidster. Zij heeft met de studenten ontwikkel-, pop-, beoordelingsgesprekken. Hiervoor wordt een cyclus gehanteerd die in het jaarboek van de academische basisschool is opgenomen. Zie verder handboek academische opleidingsschool.

Bijlagen

1. Stagebeleid Catent
2. Handboek Academische Opleidingschool
3. Opleidingschoolplan Geert Groteschool

4.6 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan. Daarnaast is de competentie set die wij hanteren van belang voor de werving en selectie. Sollicitanten ontvangen ons competentieboekje en geven een proefles waaruit blijkt wat er wel en/of niet beheerst wordt. Bij het sollicitatiegesprek houden we een criterium gericht interview dat gebaseerd is op onze competenties set. De sollicitanten moeten de mate van beheersing kunnen aantonen.

Ons benoemingsbeleid is beschreven in de notitie 'Benoeemingsbeleid'. Hoe we daarbij rekening houden met onze identiteit is uitgewerkt in de notitie 'Benoeemingsbeleid Levensbeschouwelijke Identiteit'. (zie bijlage)

Beleid m.b.t. LA- en LB-functies [de functiemix] Zie: CAO Zie: Benoeemingsbeleid, onderdeel werving leraren LB.

4.7 Introductie en begeleiding

Leerkrachten die nieuw op onze school starten worden begeleid door een meer ervaren leerkracht. Deze heeft als taak om de leerkracht bekend te maken met de missie, visie en ambities van de school. Verder heeft deze leerkracht de taak om de nieuwe leerkracht te begeleiden op:

- Gebruik leertijd
- Pedagogisch handelen
- Didactisch handelen
- De nieuwe leerkracht wordt ook begeleid in het geven van zorg aan leerlingen door de ib-er

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.

Verbeterpunt	Prioriteit
Aanscherpen van het introductiebeleid	laag

4.8 Taakbeleid

Met betrekking tot het taakbeleid heeft onze school vooralsnog gekozen voor het basismodel.

In het kader van de nieuwe CAO is de voormalige jaartaak omgezet naar een 40-urige werkweek en wij hebben op basis daarvan een beschikbaarheidsregeling en een werktijdenregeling vastgesteld (8 uren per dag). 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.

Zie taakbeleid Geert Groteschool.

Bijlagen

1. Taakbeleid Geertgroteschool

4.9 Collegiale consultatie

In het kader van Ontwikkelingsgericht onderwijs voeren wij minimaal 2x per jaar collegiale consultaties uit. Na een collegiale consultatie zal er altijd een afsluitend gesprek plaatsvinden.

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

We proberen tussentijdse collegiale consultatie te faciliteren bij hulpvragen van leerkracht.

4.10 Klassenbezoek

De directie en de IB'er leggen jaarlijks, conform een opgesteld rooster, bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt de grote kijkwijzer gebruikt (zie bijlage). Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatie-afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar een reflectieve vraag. De reflectieve vraag en het antwoord worden door de leraar gearchiveerd in het bekwaamheidsdossier.

Bijlagen

1. Grote kijkwijzer
2. Kijkwijzer flitsbezoek

4.11 Persoonlijke ontwikkelplannen en onze gesprekscyclus

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze competentie set (zie hoofdstuk Personeelsbeleid). Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, voert een doelstellingengesprek met collega's en vult daarna het POP (volgens format) in. Deze wordt nog in een gesprek met de directeur definitief vastgelegd. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's.

POP's, en prestatie-afspraken worden gearchiveerd in het bekwaamheidsdossier en komen aan de orde bij de klassenbezoeken en de flitsbezoeken. Het uitgangspunt is, dat alle medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor de eigen professionalisering. Jaarlijks worden er afspraken gemaakt met de directie over de professionalisering en deze worden vastgelegd in het POP. 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.

Het persoonlijk ontwikkelplan:

- Wordt in het begin van het jaar opgesteld door de leerkracht.

Het klassenbezoek:

- De directie gaat ten minste 2x per jaar op klassenbezoek.

Het ontwikkelgesprek:

- Vindt elk jaar plaats in het midden van het schooljaar.

Het beoordelingsgesprek:

- De schoolleiding voert 1x per vier jaar met iedere medewerker een beoordelingsgesprek.

De procedures zijn uitgewerkt in de Regeling Beoordelingsgesprekken (zie bijlage)

4.12 Het bekwaamheidsdossier

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

- Afschriften van diploma's en certificaten, en curriculum Vitae.
- De persoonlijke ontwikkelplannen (POP)
- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen (functioneringsgesprek FG)
- De gespreksverslagen (beoordelingsgesprekken B G)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek en flitsbezoeken.

Deze dossiers zijn centraal opgeslagen in de school. Vanaf 2016 zal elke medewerker van Catent werken met een zogeheten digitaal bekwaamheidsdossier van WMK.

4.13 Teambuilding

Tebuilding is nodig voor goede samenwerking. Alleen door er dagelijks bewust mee bezig te zijn, breng je een team tot topprestaties. Een team ontstaat niet vanzelf. De rol van de schoolleider (teamleider) is hierin cruciaal. Het 'wij-gevoel' moet in de plaats komen van het 'ik-gevoel'. Hierdoor komt de samenwerking op gang. Losse individuen worden teamspelers. In deze fase is er een grote betrokkenheid bij elkaar en bij de teamdoelen. Teamleden communiceren open met elkaar, spreken conflicten uit en voorzien elkaar van constructieve feedback.

Ons motto is hier dan ook: **"Niet praten over elkaar maar met elkaar"**.

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk Organisatie en beleid) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team, naast de individuele scholing, samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken 5 x per week 's morgens voor schooltijd gezamenlijk koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren (ochtendbriefing). De school organiseert een gezellig samenzijn met de kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje aan het begin van het jaar.

In het schooljaar 2015-2016 neemt het team deel aan een persoonsgerichte traject:

"Persoonlijk Meesterschap in het kader van een professionele en opbrengstgerichte cultuur (De krachtige leerkracht van morgen heeft succes op grond van wat hij kan, maar ook op grond van wie en wat hij is.)"

In deze persoonsgerichte training werk je actief aan het grondig reflecteren op de eigen communicatiestijl en competenties als leerkracht. Het uitgangspunt is hoe je jouw persoonlijke effectiviteit in het contact met jouw leerlingen, collega's, ouders verder kunt ontwikkelen en uitbreiden.

4.14 Verzuimbeleid

Zie Arbo beleid Regels bij ziekte:

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Indien er sprake is van regelmatig verzuim, dan krijgt de werknemer een uitnodiging om hier met de directie over te spreken. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Indien nodig wordt er na analyse van de arbo-arts een plan van aanpak geschreven. De directeur is vervolgens case-manager van dit plan.

4.15 Mobiliteitsbeleid

Onze school gaat uit van de kaders zoals beschreven in de notitie Mobiliteitsbeleid (Stichting Catent). In deze notitie

zijn tevens de mobiliteitsbevorderende maatregelen en instrumenten opgenomen.

Bijlagen

1. Mobiliteitsbeleid Catent

5 Organisatie en beleid

5.1 Veiligheid

De school waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt. Dit zijn:

- fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging via msn, sms, e-mail of internet
- pesten, treiteren en/of chantage
- seksueel misbruik
- seksuele intimidatie
- discriminatie of racisme
- vernieling
- diefstal
- heling
- (religieus) extremisme

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

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en groepsregels. Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd.

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten (de school beschikt over een protocol).

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

De school beschikt over 15 BHV'ers.

Beoordeling

De veiligheid van de leerkrachten meten we twee keer per vier jaar, de veiligheid van de leerlingen meten wij jaarlijks. Ouders bevragen we twee keer per vier jaar

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst leerlingen 2014-2015 - Sociale veiligheid	3,28
Vragenlijst leerlingen 2014-2015 - Incidenten	3,09

Bijlagen

1. Schorsing en verwijdering
2. Veiligheidsplan Geert Groteschool

5.2 Externe contacten en samenwerking

Onze school staat midden in de gemeenschap. Wij streven naar samenwerking met instanties in de wijk. Onze school onderhoudt daarom structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. We dragen daarvoor, als school, ouders en omgeving, een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school systematische en gereguleerde contacten met:

- Voorschoolse voorzieningen
- De Katholieke Pabo Zwolle

- Conservatorium/Artez
- Calo de opleiding Lichamelijke Opvoeding van Windesheim.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- **Expertise Team van Catent. CCAT.**
- **Behandel centra voor onder andere dyslexie, fysiotherapie, logopedie.**
- **Stichting Bartimeus.**
- **Intravert.**
- **Psychologen.**
- **SBO: Het Facet.**
- **SO: De Ambelt.**
- **De leerplichtambt enaar .**
- **De wijkagent .**
- **G.G.D.** Het team van de G.G.D. Zwolle bestaat uit een schoolarts, een schoolverpleegkundige en een mondhygiëniste. Twee keer in de schoolperiode van een kind vindt onderzoek plaats door de schoolarts. Dat gebeurt in groep 2 en groep 7. Ook de school kan advies vragen aan de G.G.D. als het gaat om specifieke probleem of veiligheidsadviezen.
- **Rijksinspectie Zwolle.** Alle scholen in het basis- en voortgezet onderwijs (dus ook de scholen die het goed doen) worden ten minste eens per vier jaar bezocht. Tijdens dit vierjaarlijks onderzoek beoordeelt de inspectie de kwaliteit van het onderwijs aan de hand van een aantal indicatoren. Deze indicatoren hebben in ieder geval betrekking op zorg en begeleiding, de resultaten, de ontwikkeling van leerlingen en de kwaliteitszorg. Daarnaast wordt aandacht besteed aan onderdelen van de wet- en regelgeving, waaronder de naleving van de wettelijke bepalingen omtrent de onderwijstijd. Het laatste inspectiebezoek heeft De Geert Groteschool gehad op 2 april 2013. De uitslag van het rapport is terug te vinden op het internet: www.onderwijsinspectie.nl

6 Financieel beleid

6.1 Financieel beleid Catent

Stichting Catent hecht aan kwalitatief goed onderwijs. De professional in het primaire proces, de gekwalificeerde directeur, goede voorzieningen en faciliteiten om kwaliteit te kunnen leveren, en een gevarieerd aanbod in huis hebben, daar draait het om. Dat vraagt om voldoende financiële middelen.

Daarbij zorgt Stichting Catent ervoor een gezonde en solide stichting te blijven met een passende reserve, een goed en verantwoord bestedingspatroon, een sluitende begroting en heldere kaders en rapportages volgens de cyclus van planning en control (zie de beleidsstukken van Stichting Catent die voor medewerkers te vinden zijn op de website van de Stichting. Een exemplaar is tevens ter inzage in school.)

Om de ambities uit de "Strategienota 2025-2019" op de korte en lange termijn duurzaam te borgen worden de middelen die de stichting nu en in de toekomst ontvangt in lijn gebracht met de ambities genoemd in deze nota. De meerjarenbegroting geeft hieraan uitwerking.

De financiële uitwerking van de Wet Passend Onderwijs vraagt de komende jaren nog aandacht. Daarnaast vraagt de binnen de stichting nieuwe manier van arrangeren en toewijzen van ondersteuning aan leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften nadere uitwerking op basis van de eerste opgedane ervaringen.

Gezien de aandacht voor ICT binnen onze stichting/scholen voor de komende jaren zijn investeringen op de lange termijn nodig. De overstap naar digitale leermiddelen, investeringen in de infrastructuur en in professionalisering m.b.t. ICT. zijn en worden in de meerjarenbegroting meegenomen .

7 Zorg voor kwaliteit

7.1 Kwaliteitszorg algemeen

Het College van Bestuur en de directeuren zijn gezamenlijk binnen de Stichting verantwoordelijk voor goede kwaliteitszorg.

Om de kwaliteit te kunnen meten, evalueren, verbeteren, uitvoeren en borgen is gekozen voor het kwaliteitsinstrument ‘Werken Met kwaliteitskaarten’ van Cees Bos (WMK).

De leerkracht denkt kritisch na over zijn/haar ervaringen in het onderwijs, vraagt zich af of dat onderwijs wel goed genoeg is voor zijn/haar leerlingen en verzamelt en bewerkt gegevens om daar een stevig antwoord op te krijgen. De leerkracht doet ‘praktijkonderzoek’.

Er wordt een vierjaren planning gehanteerd gericht op het gebruik van de kwaliteitskaarten, waardoor systematisch alle beleidsterreinen aan bod komen.

Kwaliteit nastreven en behouden is geen toeval. En dus werken we systematisch conform de PDCA (plan-do-check-act)-cyclus (W.E. Deming). De wijze waarop dit gestalte krijgt is uitgewerkt in het document “Planning en control cyclus”(december 2014).

(Minimaal) twee maal per jaar voert het College van Bestuur een managementgesprek met de directeur van de school. In de gesprekken komen harde kengetallen aan bod, de uitvoering van het stichtingsbeleid wordt gemonitord, en in het gesprek staan speerpunten centraal die aansluiten bij de zaken die vanuit het jaarplan van de Stichting gerealiseerd moeten worden.

Naast deze gesprekken houdt het College van Bestuur de kwaliteit van de scholen in de gaten via (maandelijkse) monitoring. Zowel gericht op harde kengetallen als op processen. Valt daar iets in op dan is er een gesprek met de directeur.

Ziet het College van Bestuur dat de kwaliteit in het geding komt, dat er een risico ontstaat dat de kwaliteit achteruit gaat, dan moet er vanuit de school een plan van aanpak opgesteld worden. Het College van Bestuur monitort dit plan (in samenspraak met de directeur).

Het borgen van de kwaliteit wordt versterkt door het toepassen van structurele zelfevaluaties binnen de scholen, collegiale visitaties (“audits”) binnen de stichting (minimaal 1x per 4 jaar), gevolgd door het kiezen van gerichte verbeteracties (op basis van ‘wat werkt’).

Stichting Catent hanteert gericht op de zelfevaluatie/audit een eigen “kwaliteitskader”. De normen van de inspectie zijn onderdeel hiervan.

Waarden als ambitieus, ondernemend, samenwerkend, resultaatgericht en verantwoording aflegend zijn aanwezig in de manier waarop medewerkers van Stichting Catent hun werk dienen uit te oefenen.

Een verdere toelichting op dit thema is te vinden in de “Strategienota 2015-2019”.

Verbeterpunt	Prioriteit
Systematisch nagaan van de kwaliteit van de zorg	gemiddeld

7.2 Bestuur en kwaliteit zorg

Zie hoofdstuk 4.6 kwaliteitszorg van de Strategienota Catent 2015-2019

7.3 Quick Scan - Zelfevaluatie

De Quick Scan (WMK-PO) is conform onze meerjarenplanning (zie schoolplan 2011-2015) afgenomen in april 2014.

De vragenlijst is gescoord door 14 leraren (n=18) (responspercentage: 78%). De gemiddelde score was: 2,94.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
QS 2015 - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	2,98
QS 2015 - Afstemming instructie en verwerking	3,55
QS 2015 - De best presterende leerlingen - Talentontwikkeling	2,25
QS 2015 - Handelingsgericht werken in de groep	3,24
QS 2015 - Informatie- en communicatietechnologie (ICT) (Themaonderzoek)	1,96
QS 2015 - Professionele cultuur	3,03
QS 2015 - Taakgerichte leertijd	3,57

Verbeterpunt	Prioriteit
Vergroten van de differentiatiecapaciteit bij de instructie	gemiddeld

7.4 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor Leraren (WMK) is afgenomen in mei 2015. De vragenlijst is gescoord door 17 leraren (n=18). Het responspercentage was 94%.

De lage score van de vragenlijst 'welzijn 2015, algemeen-1 heeft te maken o.a. met de geschiedenis van de school. Het afgelopen jaar was een hectisch jaar op de Geert Groteschool. Hectisch in de zin dat door personeelwisseling / ziekte bij personeel van de Geert Groteschool en mutaties in de samenstelling van de groepen er op een bepaald moment onrust ontstond bij ouders en leerkrachten.

Na de zomer 2015 is er weer de rust die bij de Geert Groteschool hoort terug. Ouders en leerkrachten zijn weer vol vertrouwen en rust op school. De pauzes voor de leerkrachten zijn geregeld, de taken zijn goed verdeeld, de directie geeft meer aandacht aan de werkdruk van de medewerkers en doormiddel van een extern traject is de onderlinge verhouding tussen de collega's in orde.

De lage score van de vragenlijst 'welzijn 2015, algemeen-2 heeft te maken met de klimatologische omstandigheden in het gebouw. Met de renovatie is dit aspect aangepakt en de tevredenheid erover is nu hoog.

Beoordeling

De ambities van de school worden een keer per vier jaar gemeten met behulp van een vragenlijst (WMK-PO).

De volgende aspecten zijn beoordeeld:

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijsten 2015 - Wortels	2,38
Vragenlijsten 2015 - Welzijn 2015, algemeen-1	2,61
Vragenlijsten 2015 - Stam	2,89
Vragenlijsten 2015 - Welzijn 2015, algemeen-2	2,69
Vragenlijsten 2015 - Tak: leren	2,98
Vragenlijsten 2015 - Tak: vieren	2,52
Vragenlijsten 2015 - Tak: zorgen	3,17
Vragenlijsten 2015 - Tak: gemeenschap	2,64

7.5 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor Leerlingen (WMK) is afgenomen in april 2014. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 7 en 8 (n=72). Het responspercentage was 100%. De leerlingen zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,11.

De lage score van de schoolklimaat heeft te maken met het gebouw. Na de renovatie in de zomer 2015 is de ontevredenheid over dit aspect opgelost.

Beoordeling

De ambities van de school worden een keer per vier jaar gemeten met behulp van een vragenlijst (WMK-PO).

De volgende aspecten zijn beoordeeld:

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst leerlingen 2014-2015 - Kwaliteitszorg	2,98
Vragenlijst leerlingen 2014-2015 - Aanbod	3,06
Vragenlijst leerlingen 2014-2015 - Tijd	3,00
Vragenlijst leerlingen 2014-2015 - Pedagogisch Handelen	3,28
Vragenlijst leerlingen 2014-2015 - Didactisch Handelen	3,17
Vragenlijst leerlingen 2014-2015 - Schoolklimaat	2,76
Vragenlijst leerlingen 2014-2015 - Zorg en begeleiding	3,06
Vragenlijst leerlingen 2014-2015 - Sociale veiligheid	3,28
Vragenlijst leerlingen 2014-2015 - Incidenten	3,09
Vragenlijst leerlingen 2014-2015 - Eindcijfer	3,11

7.6 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders (WMK) is afgenomen in april 2014. De vragenlijst is gescoord door 143 ouders van de school (n=288). Het responspercentage was 50%.

De ouders zijn tevreden over de school in alle gebieden behalve over de kwaliteitszorg. De ouders hebben behoefte aan een goede communicatie en afstemming wanneer er een zorg is ten aanzien van hun kind.

De lage score van de schoolklimaat heeft te maken met het gebouw. De issues rondom schoolklimaat zijn inmiddels opgelost door renovatie en plaatsing bijgebouwen.

Beoordeling

De ambities van de school worden een keer per vier jaar gemeten met behulp van een vragenlijst (WMK-PO).

De volgende aspecten zijn beoordeeld.

Omschrijving	Resultaat
Oudervragenlijst 2014-2015 - Kwaliteitszorg	2,58
Oudervragenlijst 2014-2015 - Aanbod	3,02
Oudervragenlijst 2014-2015 - Tijd	3,27
Oudervragenlijst 2014-2015 - Pedagogisch Handelen	3,33
Oudervragenlijst 2014-2015 - Didactisch Handelen	3,42
Oudervragenlijst 2014-2015 - Afstemming	3,53
Oudervragenlijst 2014-2015 - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,42
Oudervragenlijst 2014-2015 - Schoolklimaat	2,92
Oudervragenlijst 2014-2015 - Zorg en begeleiding	3,02
Oudervragenlijst 2014-2015 - Opbrengsten	3,15
Oudervragenlijst 2014-2015 - Sociale veiligheid	3,32
Oudervragenlijst 2014-2015 - Incidenten	3,17

7.7 Het evaluatieplan 2016-2020

Onze school beschikt over een meerjarenplanning voor de afnamen van een Quicksan en SCHOOLDIAGNOSES. Zie bijlage.

7.8 Planning vragenlijsten

		Jaar	Maand
1	Vragenlijst Veiligheid Ouders	2016	Februari
2	Vragenlijst Veiligheid Leraren	2016	Februari
3	Vragenlijst Veiligheid Leerlingen	2016	Februari
4	Vragenlijst Veiligheid Leerlingen	2017	Februari
5	Vragenlijst Ouders (inclusief veiligheid)	2018	April
6	Vragenlijst Leraren (inclusief veiligheid)	2018	April
7	Vragenlijst Leerlingen (inclusief veiligheid)	2018	April
8	Vragenlijst Veiligheid Leerlingen	2019	Februari

8 Verbeterpunten 2016-2019

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Uitbouwen expertise met betrekking tot Passend Onderwijs	gemiddeld
	De zorg planmatig en kwalitatief uitvoeren.	hoog
	Doorontwikkeling van OGW	gemiddeld
	Oriëntatie op de Lean cultuur op school	gemiddeld
	Eigenaarschap OGO bij de leerkrachten verbeteren om het onderwijs uitdagender te maken	laag
	Lerende organisatie zijn.	laag
	Opgedane kennis van de individuele leerkracht borgen in de organisatie	laag
Levensbeschouwelijke identiteit	Bewustwording rondom vragen gericht op "wie we zijn" en "wat we uitstralen" betreffende onze levensbeschouwelijke identiteit	laag
	Er is dialoog met ouders over de identiteit	laag
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Invoeren van leerlingvolgsysteem voor de sociaal-emotionele ontwikkeling	hoog
	Invoering van een werkwijze of methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling	gemiddeld
Leerstofaanbod	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van wereldoriëntatie methode	gemiddeld
Taalleesonderwijs	Actualiseren van het leesbeleidsplan	gemiddeld
	Aanstellen een taalcoördinator	gemiddeld
	Doorgaande lijn in begrijpend lezen	gemiddeld
ICT	Investering in ICT	hoog
	De school beschikt over een ICT-beleidsplan	gemiddeld
	De leerlingen gebruiken ICT om in toenemende mate de verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces te krijgen	gemiddeld
Kunstzinnige vorming	Doorontwikkeling van een doorgaande leerlijn beeldende vorming	gemiddeld
Didactisch handelen	Doelgericht werken: de doelen gebruiken voor het voorbereiden van de lessen en om te differentiëren in de verwerking	gemiddeld
Zorg en begeleiding	Zorgstructuur en zorgroute verhelder en borgen	gemiddeld
	De vastgestelde zorg planmatig uitvoeren	hoog
Talentontwikkeling	Beleidsplan van Geert Grote vaststellen en implementeren met als uitgangspunt het beleidsplan van Catent	gemiddeld
Opbrengstgericht werken	De leraren analyseren toetsgegevens adequaat, passen hun eigenhandelen aan en durven met elkaar ambitieuze doelen te formuleren	gemiddeld
Organisatorische doelen	Creëren van de LB-functie Master SEN (gedragsspecialist)	gemiddeld

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
	Creëren van de LB-functie Master SEN (hoogbegaafdheid specialist)	gemiddeld
	Creëren van de LB-functie Master SEN (beeldcoach specialist)	gemiddeld
	Creëren van de LB-functie Master SEN (rekenen en dyscalculie specialist)	gemiddeld
	Creëren van de LB-functie voor taalcoördinator (taal en dyslexie specialist)	gemiddeld
	Creëren van de LB-functie voor bouwcoördinator	gemiddeld
Beroepshouding	Professionele cultuur: elkaar feedback geven, in staat zijn om te reflecteren op het eigen handelen, handelen naar conform de missie en de visie van de school	gemiddeld
Introductie en begeleiding	Aanscherpen van het introductiebeleid	laag
Quick Scan - Zelfevaluatie	Vergroten van de differentiatiecapaciteit bij de instructie	gemiddeld

9 Meerjarenplanning 2016

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Uitbouwen expertise met betrekking tot Passend Onderwijs
	De zorg planmatig en kwalitatief uitvoeren.
	Eigenaarschap OGO bij de leerkrachten verbeteren om het onderwijs uitdagender te maken
	Lerende organisatie zijn.
	Opgedane kennis van de individuele leerkracht borgen in de organisatie
Levensbeschouwelijke identiteit	Bewustwording rondom vragen gericht op "wie we zijn" en "wat we uitstralen" betreffende onze levensbeschouwelijke identiteit
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Invoeren van leerlingvolgsysteem voor de sociaal-emotionele ontwikkeling
Taalleesonderwijs	Actualiseren van het leesbeleidsplan
	Doorgaande lijn in begrijpend lezen
ICT	Investering in ICT
	De leerlingen gebruiken ICT om in toenemende mate de verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces te krijgen
Kunstzinnige vorming	Doorontwikkeling van een doorgaande leerlijn beeldende vorming
Zorg en begeleiding	Zorgstructuur en zorgroute verhelderen en borgen
	De vastgestelde zorg planmatig uitvoeren
Organisatorische doelen	Creëren van de LB-functie Master SEN (hoogbegaafdheid specialist)
	Creëren van de LB-functie Master SEN (rekenen en dyscalculie specialist)

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 2017

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Uitbouwen expertise met betrekking tot Passend Onderwijs
	De zorg planmatig en kwalitatief uitvoeren.
	Doorontwikkeling van OGW
	Eigenaarschap OGO bij de leerkrachten verbeteren om het onderwijs uitdagender te maken
	Lerende organisatie zijn.
	Opgedane kennis van de individuele leerkracht borgen in de organisatie
Levensbeschouwelijke identiteit	Bewustwording rondom vragen gericht op "wie we zijn" en "wat we uitstralen" betreffende onze levensbeschouwelijke identiteit
	Er is dialoog met ouders over de identiteit
Taalleesonderwijs	Aanstellen een taalcoördinator
	Doorgaande lijn in begrijpend lezen
ICT	Investering in ICT
	De school beschikt over een ICT-beleidsplan
	De leerlingen gebruiken ICT om in toenemende mate de verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces te krijgen
Zorg en begeleiding	De vastgestelde zorg planmatig uitvoeren
Talentontwikkeling	Beleidsplan van Geert Grote vaststellen en implementeren met als uitgangspunt het beleidsplan van Catent
Organisatorische doelen	Creëren van de LB-functie voor taalcoördinator (taal en dyslexie specialist)

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 2018

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Uitbouwen expertise met betrekking tot Passend Onderwijs
	De zorg planmatig en kwalitatief uitvoeren.
	Oriëntatie op de Lean cultuur op school
	Lerende organisatie zijn.
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Invoering van een werkwijze of methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling
Leerstofaanbod	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van wereldoriëntatie methode
ICT	Investering in ICT
	De school beschikt over een ICT-beleidsplan
	De leerlingen gebruiken ICT om in toenemende mate de verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces te krijgen
Zorg en begeleiding	De vastgestelde zorg planmatig uitvoeren
Organisatorische doelen	Creëren van de LB-functie Master SEN (gedragsspecialist)
	Creëren van de LB-functie Master SEN (beeldcoach specialist)

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 2019

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Uitbouwen expertise met betrekking tot Passend Onderwijs
	De zorg planmatig en kwalitatief uitvoeren.
	Oriëntatie op de Lean cultuur op school
	Lerende organisatie zijn.
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Invoering van een werkwijze of methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling
ICT	Investering in ICT
	De leerlingen gebruiken ICT om in toenemende mate de verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces te krijgen
Zorg en begeleiding	De vastgestelde zorg planmatig uitvoeren

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.