

Schoolplan 2015-2019

CBS De Noordkaap
Uithuizermeeden



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	6
2 Schoolbeschrijving	8
2.1 Schoolgegevens	8
2.2 Kenmerken van het personeel	8
2.3 Kenmerken van de leerlingen	9
2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving	9
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	9
2.6 Verbeterpunten	9
3 Onderwijskundig beleid	11
3.1 De missie en visie van de school	11
3.2 De visies van de school	11
3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit	12
3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling	12
3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie	12
3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod	13
3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	13
3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs	14
3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde	14
3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie	15
3.11 ICT	15
3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming	15
3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs	15
3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek	16
3.15 De kernvakken: Engelse taal	16
3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd	16
3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen	16
3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen	17
3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	17
3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement	17
3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding	17
3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming	18
3.23 Talentontwikkeling	18
3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs	19
3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken	19
3.26 De opbrengsten: Opbrengsten	19
3.27 Daltononderwijs	20
4 Personeelsbeleid	22
4.1 Integraal Personeelsbeleid	22
4.2 De organisatorische doelen van de school	22
4.3 De schoolleiding	22
4.4 Beroepshouding	23
4.5 Professionele cultuur	23

4.6	Beleid met betrekking tot stagiaires	23
4.7	Werving en selectie	23
4.8	Introductie en begeleiding	23
4.9	Taakbeleid	23
4.10	Collegiale consultatie	24
4.11	Klassenbezoek	24
4.12	Persoonlijke ontwikkelplannen	24
4.13	Het bekwaamheidsdossier	24
4.14	Intervisie	24
4.15	Functioneringsgesprekken	24
4.16	Beoordelingsgesprekken	24
4.17	Deskundigheidsbevordering - Professionalisering	25
4.18	Teambuilding	25
4.19	Verzuimbeleid	25
4.20	Mobiliteitsbeleid	25
5	Organisatie en beleid	26
5.1	Organisatiestructuur	26
5.2	Groeperingsvormen	26
5.3	Schoolklimaat	26
5.4	Sociale en fysieke veiligheid	26
5.5	ARBO-beleid	27
5.6	Interne communicatie	27
5.7	Externe contacten	27
5.8	Contacten met ouders	28
5.9	Overgang PO-VO	28
5.10	Voor- en vroegschoolse educatie	28
5.11	Voor-, tussen- en naschoolse opvang (buitenschoolse opvang)	29
6	Financieel beleid	30
6.1	Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	30
6.2	Interne geldstromen	30
6.3	Externe geldstromen	30
6.4	Sponsoring	30
6.5	Begrotingen	31
7	Zorg voor kwaliteit	32
7.1	Kwaliteitszorg algemeen	32
7.2	Meervoudige publieke verantwoording	32
7.3	Wet- en regelgeving	32
7.4	Strategisch beleid	33
7.5	Inspectiebezoeken	33
8	Verbeterpunten 2015-2019	34
9	Meerjarenplanning 2015-2016	35
10	Meerjarenplanning 2016-2017	36
11	Meerjarenplanning 2017-2018	37
12	Meerjarenplanning 2018-2019	38
13	Formulier "Instemming met schoolplan"	39
14	Formulier "Vaststelling van schoolplan"	40

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Cbs de Noordkaap maakt deel uit van de Vereniging voor Christelijk Primair Onderwijs in Noord-Groningen. Het motto van de vereniging luidt:

'Veelzijdig, veilig en verantwoord'.

Dat geldt voor VCPO Noord-Groningen, voor de scholen, voor bestuurders, teams en leerlingen. We hebben oog voor kinderen en hun ontwikkelingsbehoefte. De leerling van nu heeft een goede leerkracht nodig, een goed geoutilleerde school en vraagt om meer onderwijs door middel van ICT en vormen van zelfstandig en betekenisvol leren. De ontwikkeling van de leerlingen en de scholen staan centraal in ons beleid.

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 VCPO Noord-Groningen in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van ambities. 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 voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders en als een planningsdocument voor de planperiode 2015-2019. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak (zie hoofdstuk Jaarplannen 2015-2019) 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

In de voor ons liggende beleidsperiode kijken we naar onze maatschappelijke opdracht om de leerlingen te begeleiden naar een zelfstandig functioneren in een steeds sneller veranderende samenleving. We willen zoveel mogelijk maatwerk voor de leerling, zodat eenieder binnen zijn eigen mogelijkheden tot een optimale ontwikkeling kan komen. We zetten daarbij in op de ontwikkeling van de schoolorganisatie en haar onderwijskwaliteit. Ook kijken we naar de kwaliteit van onze medewerkers in onze organisatie, zodat zij hun rol als begeleider van leerlingen zo goed mogelijk kunnen oppakken.

Bij de aanpak van deze thema's richten we ons in de komende beleidsperiode vooral op het 'vasthouden en verbinden' in onze eigen organisatie. De eerste pijler, vasthouden, houdt in: heldere procedures, systematisch werken aan kwaliteitsverbetering, talenten in beeld krijgen en kostenbewust zijn. De komende beleidsperiode gebruiken we om de basis solide en goed te maken. De tweede pijler richt zich op het leggen van verbinding: samen zetten we ons in voor het beste resultaat.

Opzet van dit schoolplan

Dit schoolplan beschrijft ons beleid voor de periode 2015-2019. Het geeft naast de gedeelde uitgangspunten met de andere scholen van VCPO Noord-Groningen aan hoe wij ons als school profileren. We maken voor de uitwerking van onze kwaliteitszorg gebruik van de vierjarige Deming-cyclus. Die cyclus beslaat de gehele schoolplanperiode. Voordat we aan het opstellen van dit schoolplan begonnen, hebben we een aantal fasen van de cyclus van doorlopen.

We hebben eerst een schoolprofiel opgesteld waarin we duidelijk maken wat voor school we willen zijn. Vervolgens hebben we een zelfevaluatie uitgevoerd om erachter te komen waar we staan met betrekking tot ons doel. In dit schoolplan gaan we vaststellen wat we in deze planperiode willen bereiken en hoe we dat aanpakken. Daarna zal dit schoolplan uitgewerkt worden in actieplannen, die vervolgens uitgevoerd zullen worden, waarmee de 4-jaarlijkse cyclus wordt afgerond.

Een en ander levert een schoolplan dat voldoet aan de wettelijke eisen, en dat de interne consistentie waarborgt tussen de documenten die al opgesteld zijn in de eerdere fasen van de 4-jarige cyclus (schoolprofiel en zelfevaluatierapport),

en die nog opgesteld moeten worden (actieplannen).

Bronnen

Bij het maken van dit schoolplan zijn de volgende bronnen gebruikt:

- Strategisch beleidsplan VCPO Noord-Groningen 2015-2019
- * inspectierapport 06-07-2012
- * schoolplanevaluatie 2011-2015
- *aanbevelingen daltonvisitatie november 2012

Procedure vaststelling

Het schoolplan is opgesteld door de directie in samenspraak met het team. In de evaluatie en planningsvergadering van 26 mei 2015 is het plan vastgesteld door het team. In de vergadering van de medezeggenschapsraad van september 2015 is het plan vastgesteld en op 1 augustus 2015 aangeboden aan het bevoegd gezag. Per 1 augustus ligt er ook een exemplaar bij de inspectie. Het plan is vastgesteld voor de periode 2015-2019.

Voortgang en evaluatie van de uitvoering

Het schoolplan wordt één keer per vier jaar vastgesteld. In het laatste jaar van deze 4-jarige cyclus (2018-2019) wordt het plan door de directie en het schoolteam geëvalueerd. De uitkomsten daarvan kunnen invloed hebben op het schoolplan voor de nieuwe periode. Elk schooljaar zal er in de maand juni, tijdens de jaarlijkse evaluatievergadering van het team, een tussenevaluatie plaatsvinden zodat het document indien nodig tussentijds kan worden bijgesteld. Wijzigingen in het schoolplan zullen aan de inspectie worden doorgegeven.

Doelgroepen en verspreiding

Ons schoolplan is niet vrijblijvend. Iedere medewerker is (mede)verantwoordelijk voor het realiseren van de in het schoolplan gestelde doelen. Het is het sturing- en planningsinstrument, de school kan en wil niet zonder werken!

We delen deze informatie met iedereen die geïnteresseerd is in onze school en haar toekomst. Het schoolplan, de conclusies naar aanleiding van de evaluaties en de aanpassingen op het schoolplan, zullen op schrift worden gesteld en ter kennisgeving aan het bevoegd gezag en de inspectie worden gezonden.

Om het schoolplan hanteerbaar en leesbaar te houden, zullen we waar nodig naar ondersteunende en wettelijk verplichte beleidsdocumenten verwijzen.

Namens het schoolteam,

J. Pruijm

Cbs De Noordkaap

1.4 Bijlagen

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

1. De schoolgids
2. Het zorgplan
3. Het schoolondersteuningsprofiel
4. Het strategisch beleidsplan van VCPO Noord-Groningen
5. Het inspectierapport d.d.06-07-2012
6. De uitslagen van de Oudervragenlijst
7. De uitslagen van de Leerlingenvragenlijst
8. De uitslagen van de Lerarenvragenlijst
9. Opbrengsten
10. Kwaliteitszorg
11. Zorg en begeleiding
12. Burgerschap

13. Schoolklimaat
14. De toetskalender
15. De lessentabel
16. De notitie Personeelsbeleid
17. Rooster groepsbezoeken + flitsbezoeken
18. Regeling Functioneringsgesprekken

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de vereniging	
Naam vereniging:	VCPO Noord-Groningen
Algemeen directeur:	Dhr. S van der Wal
Adres + nr.:	Borgweg 46a
Postcode + plaats:	9951 BG Winsum
Telefoonnummer:	0595-441733
E-mail adres:	s.vanderwal@vcpong.nl
Website adres:	www.vcpong.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	CBS de Noordkaap
Directeur:	Dhr. J. Pruim
Adres + nr.:	Willen de Mérodelaan 1
Postcode + plaats:	9982 LK Uithuizermeeden
Telefoonnummer:	0595-413662
E-mail adres:	noordkaap@vcpong.nl
Website adres:	www.noordkaap.vcpong.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

Het team bestaat naast de directeur bestaat uit:

- 2 voltijd groepsleerkrachten
- 10 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 1 intern begeleider
- 1 Plusklasleerkracht
- 1 onderwijsassistent
- 1 conciërge
- 1 administratief medewerker

Van de 18 medewerkers zijn er 16 vrouw en 2 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2015). IS DIT ZINVOL?

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	1		
Tussen 50 en 60 jaar		8	2
Tussen 40 en 50 jaar		1	1
Tussen 30 en 40 jaar		3	
Tussen 20 en 30 jaar		2	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	1	14	3

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren; we benutten hen voor de begeleiding van de wat jongere leraren.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door **180** leerlingen. Van deze leerlingen heeft **5,5 %** een gewicht: **10** leerlingen hebben een gewicht van 0.3 *Het leerlingenaantal van de school is de laatste jaren stabiel, tot licht groeiend. Dat wordt veroorzaakt door een positief geboorte-verschot en het sluiten van een aantal scholen in de omgeving; ook het daltonconcept trekt leerlingen van buiten de dorpsgrenzen. In algemene zin hebben wij, op grond van de kenmerken van de leerlingen, de volgende aandachtspunten:*

- extra aandacht besteden aan het vak taal (woordenschatontwikkeling en begrijpend lezen)
- extra aandacht besteden aan burgerschap
- Inzetten op VVE in samenwerking met de peuterspeelzaal

2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving

Onze school staat in een dorp op het Groningse platteland. Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend (via gewichtenregelingen). *De kengetallen laten zien dat onze school te maken heeft met :*
 MBO 55%; HBO 24%; LBO 13%; HAVO 4%; MAVO 3%; PRO 1%.
 percentage leerlingen met gescheiden ouders: 17%

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
* Resultaatgerichte school	* Partnerschap met ouders
* Sterke zorgstructuur	* Moeite met analyseren ??? signaleren en begeleiden (hoog) begaafde leerlingen
* Team dat zich optimaal inzet	* ICT niet voldoende geïntegreerd in het onderwijs
* Goed onderhouden (net) schoolgebouw	

KANSEN	BEDREIGINGEN
* samenwerking met PSZ en KDV inzake VVE	* financiële positie van de stichting
* Toenemende aandacht voor sociale ontwikkeling	* 68% personeel is 50 jaar of ouder
* Meer behoefte aan brede schoolactiviteiten (ouders)	* Negatieve trend leerlingenaantal over een aantal jaren
*	* De kindpopulatie (en ouderpopulatie) wijzigt (overloop uit Groningen; lager sociaal milieu)

2.6 Verbeterpunten

Verbeterpunt	Prioriteit
1) ICT op een juiste manier inzetten, en daarbij kritisch kijken naar de ontwikkeling van het kind zodat het wel voldoende tijd krijgt om zich vaardigheden eigen te maken via het concreet handelend bezig zijn naar het abstract niveau.	gemiddeld
2) Het echte spelen is in 2019 ook nog echt heel belangrijk, leren ze heel veel van; handelend bezig zijn, en niet alleen in het platte vlak. Gegarandeerde speeltijd binnen/buiten i.v.m. ruimtelijke, lichamelijke ervaringen.	gemiddeld
3) Daltononderwijs:	hoog

Verbeterpunt	Prioriteit
4) Engels:	gemiddeld
5) Lezen:	hoog
6) In 2019 is er nog meer plaats voor 'onderwijs op maat'.	gemiddeld

Bijlagen

1. overzicht schooldoelen

3 Onderwijskundig beleid

3.1 De missie en visie van de school

Op **CBS de Noordkaap** geven wij verdere invulling aan de uitgangspunten van VCPO Noord-Groningen.

Wij willen een school zijn die aan de hand van de Daltonprincipes het beste uit alle kinderen haalt.

Het team heeft een aantal jaren geleden in overleg met bestuur en ouders gekozen voor het Daltononderwijs. De pedagogische en didactische principes van Helen Parkhurst zijn voor ons nog steeds maatgevend. Ook wij vinden dat Dalton niet een onderwijskundig model is maar een 'way of life'. Zelfstandigheid, keuzevrijheid en samenwerken vinden wij de pijlers waarop ons onderwijs is gebaseerd. Binnen deze grondbeginselen passen een aantal uitgangspunten die wij in onze school willen hanteren: gedifferentieerde directe instructie, zelfstandig werken, samenwerkend leren, coöperatief leren, levelwerk. Daarbij gaan wij uit van het adaptieve principe, dat uit elk kind het hoogst haalbare gehaald wordt en dat daarom het kind op eigen niveau werk krijgt aangeboden.

De school staat als instituut midden in het dorp, land, de wereld, zowel letterlijk als figuurlijk. Vanuit deze veilige omgeving leert het kind de wereld ontdekken en er zich een plaats in verwerven. We willen als school een plek zijn die de wereld binnenlaat. Dat geldt ook voor de digitale samenleving; wij willen de kinderen leren op een verantwoorde manier om te gaan met computer en internet. De school heeft een informatieve actuele website. We willen graag een school zijn met een luisterend oor voor ouders op basis van een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling en opvoeding van de kinderen. Respectvolle omgang met alle betrokkenen is daarbij van cruciaal belang.

3.2 De visies van 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 gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, 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

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 identiteit

Onze school is een christelijke school. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Omdat we het belangrijk vinden dat onze kinderen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen, besteden we expliciet aandacht aan geestelijke stromingen en aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing of -overtuiging.

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, 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 centralere speelt in onze (toekomstige) 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

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 doordenking van de rol van de leraar, de rol van de leerling en de rol van de ouders/verzorgers.

3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit

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

1. Wij besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
2. Wij besteden expliciet aandacht aan het christelijk geloof
3. Wij besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
4. Wij besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
5. Wij laten leerlingen bewust kennismaken met de verschillen in de samenleving t.a.v. andere geloofsovertuigingen
6. Vanaf groep 6 werken we uit en met het blad Sam-Sam
7. Op school besteden we structureel aandacht aan religieuze feesten

3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling

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

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (zie lessentabel)
2. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling (ZIEN)
4. **Op basis van de analyse wordt bepaald welke hulp voor de groep of voor de leerling noodzakelijk is. Dit wordt vastgelegd in een individueel- of groepshandelingsplan.**

3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie

Onze visie t.a.v. Actief Burgerschap en Sociale cohesie luidt:

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. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over, en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. Onze ambities (doelen) zijn:

1. Wij voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en

normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.

2. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen.
3. Wij voeden onze leerlingen op tot mensen die “meedoen”, die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
4. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
5. Wij richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

Per doel hebben we een aanbod geformuleerd. 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. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren en daar waar nodig aangevuld met extra stof. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke (Cito) en methodegebonden toetsen. Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende ambities vastgesteld

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,62

3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

De leer- en vormingsgebieden

In de Wet op het Primair Onderwijs staat beschreven, welke vakken moeten worden gegeven.

In de volgende tabel vindt u de bijbehorende methoden:

Vakken	Methode(n)
Godsdienst	Trefwoord
Muziek	Moet je doen
Schrijven	Pennenstreken
Nederlandse taal	Schatkist Taal, Spellen in balans, Veilig Leren Lezen 2e maanversie en Taal op Maat
Technisch lezen	Veilig Lezen Lezen 2e maanversie en Estafette 1e versie
Spelling	Taal op Maat Spelling

Engels	Take it Easy
Rekenen	Schatkist Rekenen, Rekenrijk nieuwste versie, Met Sprongen Vooruit
Aardrijkskunde	Wijzer door de Wereld
Geschiedenis	Bij de Tijd
Natuuronderwijs	Wijzer door de natuur, Huisje Boompje Beestje en Nieuws uit de Natuur (Schooltv/NTR)
Creatieve vakken	Moet je doen (tekenen, handvaardigheid, drama, dans)
Verkeer	Op voeten en fietsen, Jeugdverkeerskrant
Sociaal en emotionele vorming	Leefstijl

Het leerlingvolgsysteem

Om de ontwikkeling van uw kind nauwgezet te kunnen volgen, werken we met een leerlingvolgsysteem. Op school hanteren we een toetschema van landelijk genormeerde toetsen (CITO). De resultaten van de toetsen worden weergegeven in het leerlingvolgsysteem. We kunnen de uitkomsten vergelijken met die van voorgaande jaren, zodat er een goed idee kan worden verkregen van een constante kwaliteit, maar ook kunnen we vlot ingrijpen wanneer blijkt dat een kind problemen krijgt met de leerstofverwerking.

De volgende toetsen worden afgenomen:

Groep 1/2: Cito-rekenen voor kleuters en Cito-taal voor kleuters

Voor deze kinderen wordt bij ieder rapport een observatieformulier ingevuld. (Pravoo: o.a. motoriek, sociaal-emotionele ontwikkeling, spelen, werkgedrag)

Groep 3 / 8:

Cito DMT (Drie Minuten Toets), AVI,

Cito Leestechiek

Cito Woordenschattoets

Cito Spelling

Cito Begrijpend Lezen

Cito Rekenen & Wiskunde

Cito Entreetoets (eind groep 7)

Cito Eindtoets Basisonderwijs (groep 8)

Methodetoetsen die bij elke groep horen zoals rekentoetsen, leestoetsen, taal en spellingstoetsen

Leerlingvolgsysteem VLL. (Veilig Leren Lezen)

3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs

Taal / lees beleidsplan: zie bijlage

Bijlagen

1. taal/lees beleidsplan

3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde

rekenbeleidsplan: zie bijlage

Bijlagen

1. rekenbeleidsplan

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, biologie, gezond gedrag en verkeer. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke (leef)omgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed. Onze ambities zijn:

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

3.11 ICT

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

1. De leraren maken optimaal gebruik van het digitale bord
2. De leerlingen kunnen werken met Internet, Word en PowerPoint
3. De leerlingen werken met software bij taal, rekenen, lezen en wereldoriëntatie
4. We beschikken over een Internetprotocol
5. De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en -vaardigheden
6. De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software

Zie verder ICT beleidsplan

3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen, in lijn met het rapport van de Onderwijsraad: Een smalle kijk op onderwijskwaliteit (2013). Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen). Onze ambities zijn:

1. Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie)
2. Wij geven muzieklessen (inclusief het leren gebruiken van instrumenten)
3. Wij beschikken over een methode voor het vak Muziek
4. Wij besteden aandacht aan dramatische expressie.

3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs

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

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

3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek

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

1. Wij beschikken over een doorgaande lijn voor wetenschap en techniek
2. Wij hanteren een methode voor wetenschap en techniek (Leefwereld)
3. Wij koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills

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.

1. In groep 1 t/m 8 wordt het methode Take it Easy ingezet

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. Ook willen we ze voldoende leertijd geven (te plannen) om zich het leerstofaanbod eigen te maken. We werken vanuit een lessentabel (zie bijlage), een weekoverzicht en een dag voorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen. Onze ambities zijn:

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	4,00

3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen

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

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

3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen

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

1. Lessen zijn goed opgebouwd
2. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
3. De leraren geven directe instructie
4. De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen
5. De leerlingen werken zelfstandig samen
6. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
7. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
8. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
9. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,90

3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen

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

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

Zie ook daltonbeleidsplan

3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement

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

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

3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. In de eerste plaats moeten de leraren daarom de leerlingen goed kennen. Daarna moeten de leerlingen goed gevolgd worden in hun ontwikkelproces. Daar waar nodig volgt ondersteuning en begeleiding. Dit 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 E- of D-score, leerlingen die sterk terugvallen en leerlingen met een A-plus-score komen op basis van analyse in aanmerking voor extra zorg. De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leraar. De intern begeleider heeft een coördinerende taak. Onze ambities zijn:

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,42

Verbeterpunt	Prioriteit
De school volgt of de leerlingen met een ontwikkelingsperspectief zich ontwikkelen conform het gestelde in het OPP, en maakt naar aanleiding hiervan beredeneerde keuzes.	gemiddeld
De school heeft de procedures voor het geven van (extra) zorg adequaat vastgelegd (zorgplan).	laag
De school heeft de procedure voor de bespreking van de resultaten op de vragenlijsten m.b.t. de sociale competenties vastgelegd in een procedure (workflow).	laag

Bijlagen

1. zorgbeleid

3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming

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

1. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
2. 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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,27

3.23 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. Onze **ambities** zijn:

1. De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen
2. De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen
3. De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten
4. Op onze school besteden we gericht aandacht aan Cultuureducatie en Sport en Bewegen

3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs

Op 1 augustus 2014 is de Wet Passend Onderwijs in werking getreden. De visie van Passend Onderwijs sluit naadloos aan bij de basisvisie van VCPO Noord-Groningen: iedereen hoort erbij en doet er toe, iedereen maakt deel uit van de leefgemeenschap van de school, dus ook leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben. Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs, zo veel mogelijk binnen het regulier primair onderwijs. 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 hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen bieden. Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel
2. Onze school biedt basisondersteuning
3. Onze school biedt extra ondersteuning voor leerlingen met gehoorstoornissen
4. Onze school biedt extra ondersteuning voor hoogbegaafde kinderen (plusklas)
5. Onze school beschikt over een strategisch beleid om de extra ondersteuning uit te breiden
6. De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel
7. De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen

3.25 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 en waar dat niet het geval is, hebben we zelf doelen (normen) vastgesteld. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem ParnasSys. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB'er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

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

De schoolleiding en de IB'er voeren 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 treffen elkaar bij de Kwaliteitskringen om kennis en ervaring op te doen en kunnen mogelijk ook gekoppeld worden (collegiale consultatie) om good practice op te doen.

3.26 De opbrengsten: Opbrengsten

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

1. De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
2. De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
3. De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken)
4. Leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden

5. De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar
6. De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
7. De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs

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

- Overzicht scores eindtoetsen Overzicht tussentoetsen
- Overzicht kengetallen m.b.t. leerlingen met een specifieke behoefte
- Overzicht kengetallen doorstroming
- Overzicht kengetallen adviezen VO
- Overzicht kengetallen functioneren VO

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,15

3.27 Daltononderwijs

Daltononderwijs

Onze school is daltonschool. Hiertoe hebben we enkele jaren geleden samen met bestuur, ouders en teamleden besloten. Wat we specifiek dit schooljaar op dit gebied gaan aanpakken leest u in onze schoolgids Hoofdstuk 9. Hieronder een algemene uiteenzetting van het daltononderwijs op onze school.

Het daltononderwijs sluit goed aan op de eisen en verwachtingen die de maatschappij stelt. Dat was 100 jaar geleden al zo en nu nog steeds, want daltononderwijs blijft actueel. Dalton is daarom een uitstekende voorbereiding op de toekomst. In het najaar van 2011 hebben wij de daltonlicentie voor 5 jaar verworven. Daltonscholen zijn allemaal verschillend; wat ze met elkaar gemeen hebben is de visie op hoe je kinderen helpt bij hun ontwikkeling tot verantwoordelijke burgers in een democratische samenleving. Daarin zijn drie uitgangspunten belangrijk: □

vrijheid en verantwoordelijkheid

grenzen stellen: vrijheid is noodzakelijk om eigen keuzes te kunnen maken, eigen wegen te vinden. Maar vrijheid betekent niet dat alles zomaar kan en mag. Het is de taak van de leraar om iedere leerling de structuur te bieden om vrijheid binnen grenzen te leren hanteren; en dat gaat stap voor stap. Vrijheid betekent in het daltononderwijs: kunnen omgaan met verantwoordelijkheid. Het uitgangspunt is het vertrouwen in de eigen kracht van het kind. □

zelfstandigheid

zelfstandige mensen: het daltononderwijs vormt kinderen tot volwassenen die zelfstandig denken en handelen. Daarvoor is nodig dat leerlingen leren hoe je informatie vergaart, hoe je zaken op waarde kunt schatten en hoe je keuzes maakt. Daarin verschilt ieder mens en het daltononderwijs houdt daar rekening mee. Ieder kind heeft recht op optimale kansen om zich te ontwikkelen. Daarom wordt op de Noordkaap veel zelfstandig gewerkt. De leerkracht onderzoekt steeds wat iedere leerling nodig heeft om iets specifiek te kunnen leren. Hij coacht en begeleidt, waarbij het initiatief zoveel mogelijk bij de leerling blijft. □ **samenwerking**

respect voor de ander: om later als volwassene te kunnen deelnemen aan de samenleving moet je leren samenwerken, ook met mensen die je niet zelf kiest. Daarom wordt bij ons op school veel aandacht besteed aan samenspelen en samenwerken. Al doende leren de leerlingen te luisteren naar elkaar en respect te hebben voor elkaar. □

reflectie

het kritisch benaderen van onderwijskundige ontwikkelingen en inzichten is op een Daltonschool vanzelfsprekend. Iedere leerkracht van de Noordkaap reflecteert op zijn/haar onderwijspraktijk en professioneel handelen. Ook op schoolniveau vindt reflectie over het onderwijs voortdurend plaats. Reflectie en evaluatie dragen in hoge mate bij tot een verkenning van de leerweg om het beoogde doel te bereiken. Op leerlingniveau willen we dat de leerling zich eigenaar voelt van zijn/haar eigen leerproces. Dat betekent dat we de leerling stimuleren om te reflecteren op zijn/haar eigen handelen en daar conclusies uit te trekken voor een volgende taakperiode. □

effectiviteit

het Daltononderwijs bij ons op school is gericht op een effectieve inzet van tijd, menskracht en middelen. Een taak als drager van de te leren vaardigheden en kennis biedt optimaal gelegenheid om tot een doelmatige inrichting te komen. Een taak op maat houdt leerlingen doelmatig en functioneel bezig. Daarnaast dienen we als Daltonschool te zorgen voor opbrengsten, waarbij de hier genoemde kernwaarden het fundament zijn voor de prestaties van onze leerlingen.

borging

om de kwaliteit van ons Daltononderwijs te borgen doen we aan planmatige zelfevaluatie en worden we als

Daltonschool elke 5 jaar gevisiteerd. Een Daltonschool is een lerende organisatie, die haar leerkrachten ondersteunt bij het zich permanent scholen en bij het experimenteren in en het reflecteren op hun praktijk. Teamleren heeft bij ons op school hoge prioriteit. Verantwoordelijkheden voor Dalton liggen in het team van leerkrachten. Ook buiten de school participeren we in het Daltonnetwerk Noord-Nederland om zo ook van elkaar te leren. De Nederlandse Dalton Vereniging geeft licenties af aan scholen als zij blijken de kernwaarden op goede wijze in de praktijk vorm en inhoud te hebben gegeven. Wij hebben deze licentie in 2011 ontvangen. Zie voor meer dalton-informatie en daltonontwikkelingen het Daltonbeleidsplan op onze website.

4 Personeelsbeleid

4.1 Integraal Personeelsbeleid

1 Personeelsontwikkeling We maken gebruik van de digitale tool C007 om de professionele ontwikkeling van leerkrachten een nieuwe impuls te geven. Elke leerkracht brengt met behulp van C007 zijn competenties in beeld en werkt aan een actueel Persoonlijk Ontwikkelplan (POP). Dit past goed bij de principes van de 'professionele leergemeenschap': met C007 wordt de leerkracht eigenaar van zijn eigen professionele ontwikkeling. We verwachten dat 100% van de medewerkers een actuele POP heeft in 2015.

2 Talentmanagement VCPO NG gaat talentontwikkeling faciliteren door het formuleren van nieuw LB-beleid. Zo zullen er LB-functies komen op het terrein van hoogbegaafdheid en taal en rekenen. Ook het begeleiden van startende (inval)leerkrachten en de werving van academische pabo-studenten zal aandacht krijgen.

3 Scholingsbeleid en VCPO Academie Omdat we een lerende organisatie willen zijn, zijn we in 2015 gestart met de VCPO Academie. De Academie organiseert workshops en thema-avonden voor alle medewerkers en biedt de mogelijkheid voor kennis delen en informeel leren. Naast de Academie starten er ook per bouw kwaliteitskringen. Deze bieden een vorm van horizontaal leren waarbij leerkrachten over en weer van elkaar kunnen leren. We stimuleren leerkrachten om een masteropleiding te volgen en om zich bij te scholen via e-learning. Binnen VCPO is afgesproken dat iedere school een eigen scholingsplan opstelt en dat binnen het scholingsplan ook een verbinding wordt gemaakt met de persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP's) van de medewerkers.

4 Leiderschapsontwikkeling Leiderschapsontwikkeling is een belangrijke hefboom bij de verdere professionalisering van onze organisatie. Door middel van studiedagen (IPB-dagen) scholen directeuren zich bij over diverse thema's uit hun beroepspraktijk. Een belangrijk onderwerp voor de toekomst is leidinggeven aan de school als professionele leergemeenschap. Sinds enige tijd bestaat het schoolleidersregister. Doel is dat alle schooldirecteuren bij VCPO zich in 2017 ingeschreven hebben bij dit register.

5 Werkdruk en vitaliteit Langer doorwerken wordt de norm. Medewerkers zullen daarom fit en vitaal moeten zijn, ook wanneer er werkdruk is. Er moet daarom aandacht zijn voor zowel de duurzame inzetbaarheid van personeel als voor werkdruk. Bij VCPO zullen we in het kader van de nieuwe CAO aandacht besteden aan taakbeleid en zal worden bezien of op scholen het 'overlegmodel' in plaats van het 'basismodel' wordt ingevoerd.

6 Mobiliteit Als medewerkers doorstromen naar een andere school, geeft dan zowel henzelf als de scholen een nieuwe impuls. Daarom willen we nieuwe afspraken maken over interne mobiliteit. Uitgangspunt daarbij is dat medewerkers eens per 7 jaar een loopbaanstap maken. Bij krimpende leerlingaantallen is het van belang om de personeelsplanning voor de komende jaren in kaart te brengen. We zullen daarom een meerjaren personeelsplanning opstellen. Ook zoeken we aansluiting bij het regionale transfer/mobiliteitscentrum in oprichting.

7 Verzuimmanagement VCPO NG heeft een hoog langdurig verzuim. In de toekomst zullen de kosten van verzuim steeds meer bij het bestuur in plaats van het Vervangingsfonds gaan berusten. Preventief verzuimbeleid wordt daarom nog belangrijker. Daarmee willen we het verzuimpercentage terugbrengen tot minimaal het landelijk gemiddelde in het primair onderwijs.

4.2 De organisatorische doelen van de school

4.3 De schoolleiding

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

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

4.4 Beroepshouding

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

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

4.5 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 en de IB'er klassenbezoeken (en flictsbezoeken) 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.

4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de pabo [Stenden Groningen] en [ROC's] de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO'er in de klas wil begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de pabo's. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool

4.7 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 en criteria. De sollicitanten moeten de mate van beheersing kunnen aantonen (via bekwaamheidsdossier en portfolio).

4.8 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor (een meer ervaren collega). Deze mentor voert het introductiebeleid uit. De nieuwe collega wordt op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de ambities van de school. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria. De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De les observaties worden uitgevoerd door de IB'er en de directeur.

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

4.9 Taakbeleid

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

4.10 Collegiale consultatie

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 worden waargemaakt. Degene die een collegiale consultatie uitvoert, doet dit wanneer haar groep gym heeft. In bouwvergaderingen wordt een rooster opgesteld voor deze consultaties. Per jaar wordt beslist welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden. De consultaties worden gevoerd aan de hand van een kijkwijzer.

4.11 Klassenbezoek

De directie en de IB'er leggen jaarlijks, conform een opgesteld rooster bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt (een onderdeel van) de Vaardigheidsmeter gebruikt. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatie-afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (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. Onderdelen van de Vaardigheidsmeter worden ook gebruikt voor het beoordelingsgesprek (1x per 3 jaar).

4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gerelateerd aan de school- en de individuele ambities. 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, 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.

4.13 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf; het dossier is altijd op school aanwezig. 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
- De missie en visie(s) van de school
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte prestatie-afspraken
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken)

4.14 Intervisie

4.15 Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. We beschikken over een regeling Functioneringsgesprekken (zie bijlage). Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker (met daarin de competentie set) centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit. Tijdens de functioneringsgesprekken wordt tevens de inzet van de uren duurzame inzetbaarheid besproken en/of geëvalueerd. Het verslag van het functioneringsgesprek wordt opgenomen in het personeels- en bekwaamheidsdossier. In het functioneringsgesprek wordt door de medewerker verantwoording afgelegd over zijn ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam respectievelijk van basisbekwaam naar vakbekwaam.

4.16 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een regeling Beoordelingsgesprekken. De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een T- naar een V-benoeming. Ook wordt er 1 x per 3 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. In het kader van de nieuwe CAO zullen we leraren beoordelen als ze van LA3 naar LA4 gaan (van startbekwaam naar basisbekwaam) en wanneer ze van LA7 naar LA8 gaan (van basisbekwaam naar vakbekwaam).

4.17 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering

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

4.18 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team, naast de individuele scholing, samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. De jaarevaluatie wordt meestal afgesloten met een gezamenlijke externe activiteit.

4.19 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de P7O-medewerker. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig (eens per 6 weken) wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

VCPO NG heeft een hoog langdurig verzuim. In de toekomst zullen de kosten van verzuim steeds meer bij het bestuur in plaats van het Vervangingsfonds gaan berusten. Preventief verzuimbeleid wordt daarom nog belangrijker. Daarmee willen we het verzuimpercentage terugbrengen tot minimaal het landelijk gemiddelde in het primair onderwijs.

4.20 Mobiliteitsbeleid

Als medewerkers doorstromen naar een andere school, geeft dan zowel henzelf als de scholen een nieuwe impuls. Daarom willen we nieuwe afspraken maken over interne mobiliteit. Uitgangspunt daarbij is dat medewerkers eens per 7 jaar een loopbaanstap maken. Bij krimpende leerlingaantallen is het van belang om de personeelsplanning voor de komende jaren in kaart te brengen. We zullen daarom een meerjaren personeelsplanning opstellen. Ook zoeken we aansluiting bij het regionale transfer/mobiliteitscentrum in oprichting.

5 Organisatie en beleid

5.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de 13 scholen van de 'Vereniging voor Christelijk Primair Onderwijs Noord-Groningen'. De directie geeft, onder eindverantwoordelijkheid van de directeur/bestuurder van de Vereniging, leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door een IB'er en een ICT-coördinator. Het . De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op verenigingsniveau is er een GMR.

5.2 Groepeeringsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd. De indeling van klassen vindt dan plaats op basis van de leeftijd van de leerlingen. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij Rekenen en Lezen wordt het klassenverband, indien noodzakelijk, doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau rekenen of lezen.

5.3 Schoolklimaat

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

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,07

Verbeterpunt	Prioriteit
De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op de afhandeling van incidenten in en om de school.	laag

5.4 Sociale en fysieke 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'ers analyseren jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stellen, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Incidenteel wordt er aan een groep een kanjertraining (of een andere sociale training) gegeven. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

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

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid (zie blz. 34). De school beschikt over voldoende BHV'ers, die jaarlijks worden bijgeschoold.

5.5 ARBO-beleid

Onze school heeft met (...) een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige, eventueel in overleg met de bedrijfsarts, een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school. We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

5.6 Interne communicatie

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

1. We werken met een vergadercyclus van 6 weken:
 - o teamvergadering - 1x per 2 weken; elke derde teamvergadering is een inhoudelijke vergadering; de rest is huishoudelijk.
2. De directeur heeft wekelijks overleg met de IB (DIB-overleg)
3. De OR vergadert 6 x per jaar
4. De MR vergadert 6 x per jaar
5. Wij gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: directiememo, memobord en via e-mail

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

5.7 Externe contacten

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

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

1. Voorschoolse voorzieningen; Peuterspeelzaal en Kinderdagverblijven
2. Pabo: Stenden Groningen.
3. Cedin: schoolondersteuningsdienst Drachten
4. Speciaal onderwijs

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolarts en consultatiebureau

5.8 Contacten met ouders

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

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

5.9 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren. Onze ambities zijn:

1. Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld (zie schoolgids hoofdstuk 4.11)
2. Wij overleggen systematisch met de mentoren van de VO-scholen waaraan we leerlingen leveren
3. Wij hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt
4. Wij beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden
5. Wij controleren of onze adviezen effectief zijn

5.10 Voor- en voorschoolse educatie

Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met de Peuterspeelzaal en Kinderdagverblijf 'Jodocus', die ook de naschoolse opvang verzorgt. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. Onze school (vroegschool: groep 1 en 2) maakt gebruik van de methode Schatkist die redelijk aansluit op de methode 'Piramide' die op de peuterspeelzaal gebruikt wordt. We onderhouden een zeer goede relatie met de peuterspeelzaal (voorschool) en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht. Onze ambities zijn:

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

5.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang (buitenschoolse opvang)

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voor- en tussenschoolse opvang. De organisatie ligt in handen van een overblijfcoördinator. De begeleiders werken op basis van een vrijwilligerscontract.

Momenteel hebben we te maken met een aantal aanbieders van naschoolse opvang, te weten KDV Jodocus [verzorgt naschoolse opvang op school] KDV 'Sapperdeflap', 'Tjarietstee' en een aantal particuliere opvangadressen.

We onderhouden contact met een gemeentefunctionaris die als opdracht heeft de contacten tussen de school, de aanbieders van naschoolse opvang en de verschillende verenigingen en instanties te versterken.

6 Financieel beleid

6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De doelen met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Strategisch Beleidsplan van VCPO Noord-Groningen. Het uitgangspunt is om te werken aan een duurzaam gezonde bedrijfsvoering. Binnen de vereniging wordt er gewerkt met één taakstellende bovenschoolse begroting. De directeur/bestuurder is verantwoordelijk voor deze taakstelling. De totale begroting van de vereniging wordt gevormd door de afzonderlijke schoolbegrotingen en de bovenschoolse begroting. De schooldirecteur is verantwoordelijk voor zijn/haar schoolbegroting. De directeur/bestuurder legt periodiek verantwoording af aan de Raad van Toezicht over de financiële stand van zaken. Deze verantwoording bestaat uit een "verkorte" exploitatierekening en een schriftelijke toelichting. De schooldirecteuren voeren periodiek overleg met de directeur-bestuurder over hun budgetverantwoordelijkheid en leggen op die manier verantwoording af. De begrotingsmaatregelen sluiten aan bij de notitie 'De opmaat voor een sluitende begroting in 2018'. Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De directeur bestuurder zorgt, in samenspraak met de directeuren, voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau en de financiële dienstverlener OBM.

6.2 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is € 25 per jaar. Van de ouderbijdrage worden extra activiteiten betaald. Voor deze activiteiten ontvangt de school geen geld van het rijk. We denken dan aan stoetbomen, sinterklaasfeest, kerstviering enz. De ouderbijdrage is vrijwillig. Kinderen die na 1 januari op school komen betalen voor dat schooljaar geen ouderbijdrage.

Onze school kent ook een voor- en tussenschoolse overblijfgeregeling. Leerlingen die hier gebruik van willen maken, moeten hiervoor een vastgesteld bedrag betalen (zie schoolgids Hoofdstuk 7.10.1 en 7.10.2 en de infoklapper op de website). Dit geld wordt beheerd door de overblijfcoördinator, in overleg met de directeur. Per kwartaal wordt de besteding van de gelden gecontroleerd door een de directeur. Van het geld krijgen de overblijffouders een kleine vergoeding, daarnaast wordt er speelmateriaal van aangeschaft.

Jaarlijks betalen de ouders een bedrag van € 25 voor het schoolreisje (groep 1 t/m 7); hiervan wordt het vervoer en de entreekosten van de bestemming betaald.

Ouders van groep 8 betalen € 75 voor het driedaagse schoolkamp.

Wijziging van de bedragen geschiedt in overleg met de OR en de MR.

6.3 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geormerkte gelden via de bestemmingsbox, impuls gelden en Passend Onderwijs gelden. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteed zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap) Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor schoolmaatschappelijk werk, NT2 onderwijs, stimuleren van de ouderbetrokkenheid, cultuureducatie en het opleiden van overblijffouders. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de managementrapportage(s).

Bij het vervangingsfonds worden de kosten door ziekte of rechtspositioneel verlof gedeclareerd.

6.4 Sponsoring

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

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.

- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant. Op onze school is geen sprake van sponsoring in wat voor vorm dan ook.

6.5 Begrotingen

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de directeur/bestuurder vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de directeur/bestuurder en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de directeur/bestuurder een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school.

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie, wegingsgelden, rugzakjesinkomsten en impuls gelden verantwoord. Het personeelsformatieplan wordt besproken met de MR (in samenspraak met de afdeling P&O). Maandelijks wordt het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden direct besproken met de afdeling P&O en Financiën.

Onze school beschikt vervolgens over een meerjarenexploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.

De meerjareninvesteringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de zogenaamde nulmetingen. Vanaf het jaar 2005 zijn de investeringen geactiveerd en op basis van de gekozen afschrijvingstermijnen wordt bepaald wanneer de investering is afgeschreven.

7 Zorg voor kwaliteit

7.1 Kwaliteitszorg algemeen

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

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,00

Verbeterpunt	Prioriteit
De school beschikt over een document dat verheldert welke belanghebbenden wanneer waarover worden geïnformeerd.	laag

7.2 Meervoudige publieke verantwoording

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

- Eindopbrengsten
- Tussenopbrengsten
- Sociale opbrengsten

7.3 Wet- en regelgeving

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

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	4,00

Verbeterpunt	Prioriteit
In het zorgplan is informatie opgenomen over standaard gecontroleerde onderdelen.	laag

7.4 Strategisch beleid

De VCPO Noord-Groningen beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). Daarin worden onderscheiden de resultaatgebieden: onderwijs en kwaliteit, personeel en organisatie, ICT, identiteit en PR, financiën en huisvesting.

Bijlagen

1. strategisch beleidsplan VCPO NG

7.5 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 16 juli 2012 een schoolbezoek gehad, in het kader van het vierjaarlijkse onderzoek, van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen. De inspectie heeft de volgende onderdelen beoordeeld: Kwaliteitszorg, Zorg en begeleiding, Opbrengsten en Wet- en regelgeving. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is. Er zijn nauwelijks tekortkomingen. De school bezit het basisarrangement.

Bijlagen

1. rapport inspectiebezoek 16-07-2012

8 Verbeterpunten 2015-2019

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	1) ICT op een juiste manier inzetten, en daarbij kritisch kijken naar de ontwikkeling van het kind zodat het wel voldoende tijd krijgt om zich vaardigheden eigen te maken via het concreet handelend bezig zijn naar het abstract niveau.	gemiddeld
	2) Het echte spelen is in 2019 ook nog echt heel belangrijk, leren ze heel veel van; handelend bezig zijn, en niet alleen in het platte vlak. Gegarandeerde speeltijd binnen/buiten i.v.m. ruimtelijke, lichamelijke ervaringen.	gemiddeld
	3) Daltononderwijs:	hoog
	4) Engels:	gemiddeld
	5) Lezen:	hoog
	6) In 2019 is er nog meer plaats voor 'onderwijs op maat'.	gemiddeld
Zorg en begeleiding	De school volgt of de leerlingen met een ontwikkelingsperspectief zich ontwikkelen conform het gestelde in het OPP, en maakt naar aanleiding hiervan beredeneerde keuzes.	gemiddeld
	De school heeft de procedures voor het geven van (extra) zorg adequaat vastgelegd (zorgplan).	laag
	De school heeft de procedure voor de bespreking van de resultaten op de vragenlijsten m.b.t. de sociale competenties vastgelegd in een procedure (workflow).	laag
Schoolklimaat	De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op de afhandeling van incidenten in en om de school.	laag

9 Meerjarenplanning 2015-2016

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	1) ICT op een juiste manier inzetten, en daarbij kritisch kijken naar de ontwikkeling van het kind zodat het wel voldoende tijd krijgt om zich vaardigheden eigen te maken via het concreet handelend bezig zijn naar het abstract niveau.
	3) Daltononderwijs:
	4) Engels:
	5) Lezen:
	6) In 2019 is er nog meer plaats voor 'onderwijs op maat'.
Zorg en begeleiding	De school volgt of de leerlingen met een ontwikkelingsperspectief zich ontwikkelen conform het gestelde in het OPP, en maakt naar aanleiding hiervan beredeneerde keuzes.
	De school heeft de procedures voor het geven van (extra) zorg adequaat vastgelegd (zorgplan).
Schoolklimaat	De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op de afhandeling van incidenten in en om de school.

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

10 Meerjarenplanning 2016-2017

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	1) ICT op een juiste manier inzetten, en daarbij kritisch kijken naar de ontwikkeling van het kind zodat het wel voldoende tijd krijgt om zich vaardigheden eigen te maken via het concreet handelend bezig zijn naar het abstract niveau.
	4) Engels:
	5) Lezen:
	6) In 2019 is er nog meer plaats voor 'onderwijs op maat'.
Zorg en begeleiding	De school heeft de procedures voor het geven van (extra) zorg adequaat vastgelegd (zorgplan).

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

11 Meerjarenplanning 2017-2018

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	1) ICT op een juiste manier inzetten, en daarbij kritisch kijken naar de ontwikkeling van het kind zodat het wel voldoende tijd krijgt om zich vaardigheden eigen te maken via het concreet handelend bezig zijn naar het abstract niveau.
	2) Het echte spelen is in 2019 ook nog echt heel belangrijk, leren ze heel veel van; handelend bezig zijn, en niet alleen in het platte vlak. Gegarandeerde speeltijd binnen/buiten i.v.m. ruimtelijke, lichamelijke ervaringen.
	5) Lezen:
	6) In 2019 is er nog meer plaats voor 'onderwijs op maat'.

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

12 Meerjarenplanning 2018-2019

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	1) ICT op een juiste manier inzetten, en daarbij kritisch kijken naar de ontwikkeling van het kind zodat het wel voldoende tijd krijgt om zich vaardigheden eigen te maken via het concreet handelend bezig zijn naar het abstract niveau.
	2) Het echte spelen is in 2019 ook nog echt heel belangrijk, leren ze heel veel van; handelend bezig zijn, en niet alleen in het platte vlak. Gegarandeerde speeltijd binnen/buiten i.v.m. ruimtelijke, lichamelijke ervaringen.
	6) In 2019 is er nog meer plaats voor 'onderwijs op maat'.
Zorg en begeleiding	De school heeft de procedure voor de bespreking van de resultaten op de vragenlijsten m.b.t. de sociale competenties vastgelegd in een procedure (workflow).

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

13 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 05XE
School: CBS De Noordkaap
Adres: Willem de Mérodelaan 1
Postcode: 9982 LK
Plaats: Uithuizermeeden

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2015 tot 2019** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 05XE
School: CBS De Noordkaap
Adres: Willem de Mérodelaan 1
Postcode: 9982 LK
Plaats: Uithuizermeeden

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2015 tot 2019** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
