

SCHOOLPLAN 2011-2015



Christelijke Jenaplanschool De Knienenbult
Stompdijk 3
7054 AT Westendorp
directie@knienenbult.nl
0315-298385
www.knienenbult.nl

Inhoudsopgave Schoolplan 2011-2015

	Naam	Inhoud
0	Voorwoord	<ul style="list-style-type: none"> • Relatie met WMK: beleidsterreinen en competenties
1	Inleiding	1.1 Doelen en functie van het schoolplan 1.2 Procedures opstellen en vaststellen van het schoolplan 1.3 Verwijzingen
2	Schoolbeschrijving	2.1 Kenmerken school 2.2 Kenmerken directie en leraren 2.3 Kenmerken leerlingen 2.4 Kenmerken ouders en omgeving 2.5 Prognoses: interne en externe ontwikkelingen
3	Onderwijskundig beleid Sport en bewegen? Wetenschap en techniek? Engels?	3.1 Missie + mission statement + streefbeelden 3.2 Visie(s): algemeen en specifiek 3.3 Levensbeschouwelijke identiteit 3.4 Leerstofaanbod + Toetsinstrumenten 3.5 Taalleesonderwijs 3.6 Rekenen en Wiskunde 3.7 Sociaal-emotionele ontwikkeling 3.8 Actief Burgerschap en sociale cohesie; cultuureducatie 3.9 ICT 3.10 Leertijd 3.11 Pedagogisch Klimaat 3.12 Didactisch Handelen 3.13 Actieve rol van de leerlingen 3.14 Zorg en begeleiding 3.15 Passend onderwijs – Afstemming 3.16 Opbrengstgericht werken 3.17 Opbrengsten
4	Personeelsbeleid	4.1 Organisatorische doelen 4.2 Schoolleiding 4.3 Beroepshouding 4.4 Integraal Personeelsbeleid – Professionalisering 4.5 Instrumenten voor personeelsbeleid 4.6 Verzuimbeleid
5	Organisatie & beleid	5.1 Structuur (organogram) schoolorganisatie + besturingsfilosofie 5.2 Structuur (groeperingsvorm) 5.3 Schoolklimaat (incl. Sociale Veiligheid en Risico-Inventarisatie) 5.4 Communicatie (intern) 5.5 Communicatie (met externe instanties) 5.6 Communicatie (met ouders) 5.7 Voor- en vroegschoolse educatie 5.8 Buitenschoolse opvang (voor-, tussen- en naschools)
6	Financieel beleid	6.1 Organisatie 6.2 Planning en Controlcyclus en beleidsafspraken 6.3 Begroting 6.4 Vermogensbeheer
7	Kwaliteitsbeleid	7.0 Kwaliteitszorg + toelichting op indicatoren 7.1 Wet-en regelgeving 7.2 Terugblik Schoolplan 2007-2011 (“evaluatie”) 7.3 Strategisch beleid 7.4 Analyse inspectierapport(en) 7.5 Uitslagen Quick Scan en analyse 7.6 Kwaliteitszorg en ouders + Analyse oudervragenlijst 7.7 Kwaliteitszorg en leerlingen + Analyse leerlingenvragenlijst 7.8 Kwaliteitszorg en leraren + Analyse lerarenvragenlijst 7.9 Het evaluatieplan 7.10 Kwaliteitsprofiel (sterkte/zwakte-analyse) 7.11 Plan van Aanpak (2011-2012) 7.12 Plan van Aanpak (2012-2013) 7.13 Plan van Aanpak (2013-2014) 7.14 Plan van Aanpak (2014-2015)

Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2011-2015 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Accent Scholengroep en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze **kwaliteitszorg** (zie hoofdstuk 7). Dit betekent, dat wij deze beleidsterreinen:

- | | |
|----------------------------------|--|
| 1. Beschrijven | Wat beloven we? [zie schoolplan] |
| 2. Periodiek (laten) beoordelen | Doen wij wat we beloven? [zie hoofdstuk 7.9] |
| 3. Borgen of verbeteren
7.14] | Wat moeten wij borgen? Wat verbeteren? [zie hoofdstuk 7.10 t/m 7.14] |

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

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

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

In het schoolplan zijn hoofdstukken opgenomen (zie inhoudsopgave) die nader ingaan op de doelen die we stellen ten aanzien van de genoemde beleidsterreinen. In hoofdstuk 4, Integraal Personeelsbeleid, gaan we nader in op de rol en de functie van de onderscheiden competenties.

Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1. Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van Accent in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van ambities (fase ‘to plan). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze verbeterdoelen (fase ‘to check) voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2011-2015. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak (zie hoofdstuk 7) 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.

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

Het schoolplan is door de directie opgesteld in overleg met het team. De teamleden hebben meegedacht over de invulling van de verschillende hoofdstukken, en tevens conceptteksten aangeleverd. De komende vier jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komende jaar samen vaststellen. Tevens evalueren we de voorgaande periode en zullen we het schoolplan indien noodzakelijk bijstellen.

1.3. Verwijzingen

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

- Schoolgids
- Strategisch beleidsplan 2009-2013, Met accent op ieders talent
- Kwaliteitsimpuls éénzorgroute 2010-2014 + aanvulling
- Eindrapportage ontwikkelgroep 1-zorgroute
- Accent op passend onderwijs
- Eindrapportage ontwikkelgroep Centrum voor Jeugd en Gezin + aanbevelingen
- Projectvoorstel Leeftijd fasebewust Personeelsbeleid
- Nota Levensfasegericht Personeelsbeleid “Lang zullen ze leven”
- Eindrapportage ontwikkelgroep Collegiale consultatie
- Eindrapportage ontwikkelgroep Dagarrangementen
- Treasurystatuut
- Accent en de commissie DON
- Kwaliteitsmonitor Accent

Al deze documenten zijn inzichtelijk in de documentenbox van ACCENT.

De volgende documenten zijn specifiek opgesteld door en voor de Knienenbult.

- Procedure rond het opnemen van leerlingen met specifieke leerbehoeften.
- Hoera, het is donderdag. (extra aanbod voor specifieke doelgroepen).
- Cultuureducatie op De Knienenbult.
- *De Meerjarenplanning Leermiddelen (MIP)*
- *Meerjarenbegroting*
- We gaan (nog niet) naar het voortgezet onderwijs.
- Beleidsstuk *Inhoud groepsmap*
- Voorbeeld IHP en groepsplan
- Voorbeeld IHP en groepsplan

- Voorbeeld themablad (planning van het onderwijs voor een deelperiode in het schooljaar)
- Voorbeeld OPP
- Beleidsstuk Zorgverbreding
- Procedure toelating leerlingen

2.1. Gegevens school

Christelijke Basisschool De Knienenbult
 Stichting Accent
 Stompdijk 3
 7054 AT Westendorp
 directie@knienenbult.nl
<http://www.knienenbult.nl>

2.2. Kenmerken directie en leraren

De directie van de school bestaat uit een directeur. Zij beschikt over het diploma MD (diploma directeur primair onderwijs) en de akte SO. De directeur van de school wordt bijgestaan door een IB-er. Samen vormen de directie en de IB-er het Management Team van de school. Het aantal teamleden is 6, allen in deeltijd. De school beschikt daarnaast over een managementondersteuner. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema. Ons team kent een aantal specialisten: de IB-er heeft de studie IB gevolgd en heeft de SOakte, een leraar heeft eveneens de SOakte. Een onderwijsondersteuner heeft de Echa-opleiding voor hoogbegaafden gevolgd en is afgestudeerd maatschappelijk werker. Er zijn verschillende leerkrachten die zich gespecialiseerd hebben op reken- en taal/leesgebied en leerlingenzorg. In onderstaande tabel staan de verschillende specialismen vermeld.

Aantal teamleden (inclusief directeur) en gevolgde opleidingen binnen het team	7
Directeur primair onderwijs	1
IB, afgeronde opleiding	4
S.O-akte (huidige master SEN)	3
Master SEN, in opleiding	1
Maatschappelijk werk	1
Echa-opleiding, Hoogbegaafdheid	1
Kanjer trainer	1
Opgeleide coach	2
Taakspelspelers	6
Gelicenceerd Taakspelbegeleider	1
Licentie Vriendenprogramma	2
Invoeringstraject begeleider, oa HGW,	1

Per (1-9-2011)	MT	OP	OOP
Ouder dan 50 jaar	1	1	
Tussen 40 en 50 jaar	1	3	1
Tussen 30 en 40 jaar			1
Tussen 20 en 30 jaar		1	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	2	6	2

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1a)

2.3. Kenmerken leerlingen

Onze school wordt bezocht door 39 leerlingen (stand van zaken 1-1-2011). We beschikken over een overzicht van de groepen en de gewichten van de leerlingen. De conclusie van de overzichten is dat we te maken hebben met weinig tot geen weging van de leerlingen, er zijn ook geen specifieke kenmerken te destilleren uit deze gegevens. Per groep zijn de onderwijskundige doelen vastgesteld naar aanleiding van de evaluatie van de opbrengsten van de leerlingen en hun specifieke onderwijsbehoefte. De meeste leerlingen volgen het reguliere onderwijsaanbod en halen het gewenste eindniveau (Streefniveau 1). Daar waar we als school constateren dat er een

vertraagde ontwikkeling is voor de leerlingen, wordt voor deze leerlingen een ontwikkelingsperspectief opgesteld.

De school heeft te maken met krimp in de regio en dientengevolge met een terugloop van het leerlingenaantal. Vooral de reguliere instroom in de onderbouw is klein. De instroom in de midden- en bovenbouw is slecht voorspelbaar, maar geregeld komen er individuele leerlingen gedurende een schooljaar bij. De secundaire schoolkeuze van de ouders van deze leerlingen heeft veelal te maken met de kwaliteiten van de school op het gebied van begeleiding en het pedagogische klimaat. Leerlingen met specifieke kindkenmerken/of onderwijsbehoeften worden veelal met een secundaire schoolkeuze aangemeld. We hebben zo te maken met een gemengde populatie op het gebied van begeleiding en/of aanbod. De consequentie die we hieruit moeten trekken is dat ons aanbod divers moet zijn, passend bij reguliere-, risico- en/of meerbegaafde leerlingen. Onze reguliere instroomleerlingen, eventueel met specifieke kindkenmerken en/of onderwijsbehoeften, profiteren mee van het diverse aanbod. Zij kunnen gebruik maken van de verworven expertise op didactisch/pedagogisch gebied van de school. Ons pedagogisch concept is hier een voorwaarde voor goed, verantwoord onderwijs.

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1a)

2.4. Kenmerken ouders en omgeving

Onze school staat op het platteland, wat consequenties heeft voor de instroom (zie ook hoofdstuk 2.3). De school heeft een regiofunctie: kinderen komen uit Westendorp, Silvolde, Varsseveld, Gaanderen en Doetinchem. Soms komen onze kinderen van nog verder weg. Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend. De kengetallen laten zien, dat onze school te maken heeft met een doorsnee populatie: 34% van onze ouders heeft een HBO/universitaire opleiding, 50 % heeft een MBO opleiding en 16 % heeft een lagere opleiding. Ongeveer 50% van onze ouders is lid van een kerk. De ouderpopulatie laat geen directe gevolgen zien voor ons beleid m.b.t. actief burgerschap en sociale cohesie.

2.5. Prognoses: interne en externe ontwikkelingen

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
<p>Onze pedagogische uitgangpunten zorgen ervoor dat er steeds gewerkt wordt aan het pedagogische klimaat. Kinderen krijgen kansen omdat zij gevoel van welbevinden, autonomie en competentie ervaren. Ouders en school zijn partners in de begeleiding.</p> <p>De school is innovatief, creatief. Er wordt groepsdoorbrekend gewerkt.</p> <p>Onderwijs is passend te maken voor iedere leerling.</p>	<p>Het is moeilijk passend personeel te vinden in geval van ziekte en vervanging.</p> <p>Het feit dat het onderwijs en begeleiding op de school niet doorsnee is, maar werkelijk gericht op passend onderwijs, binnen de mogelijkheden van de school, maakt dat invallers/vervangers zorgvuldig begeleid en/of ingewerkt dienen te worden.</p>

	KANSEN	BEDREIGINGEN
<p>INTERN</p>	<p>We hebben te maken met een enthousiast, hardwerkend team. De leeftijdsopbouw is divers. Er is groei te zien wat betreft de eigen specialisaties van medewerkers. Ook gastdocenten nemen een rol in binnen het onderwijs, met specifieke kennis en expertise.</p> <p>De school kan opbrengst- en handelings gericht werken.</p>	<p>Langdurige ziekte van personeel kan er voor zorgen dat we personeel moeten inpassen, die niet helemaal het concept van de Knienenbult kunnen onderschrijven. Werken op de Knienenbult vereist betrokkenheid bij het innovatieve concept.</p>

EXTERN	De school profileert zich als een brede zorgschool, met inclusieve elementen. De school trekt leerlingen van buiten aan. Het is een regioschool. Ouders kiezen hierbij voor concept en/ of begeleiding. De samenwerking met gelijkgestemde school Bonteburgschool kan een uitwaaiend effect hebben voor meerdere Accentscholen ohgv modern vernieuwingsonderwijs.	Doordat er een flinke krimp te verwachten valt in de Achterhoek, wordt het voortbestaan van de Knienenbult bedreigd. Samenwerking met de andere basischool in het dorp, dreigt uit te lopen tot overname door deze school. De kwaliteit en expertise van de Knienenbult dreigt hierdoor verloren te gaan, omdat deze school volstrekt andere uitgangspunten uitdraagt.
---------------	---	--

Referentiekaders Taal en Rekenen

In juni 2010 heeft de school een brief van het Ministerie van OC & W ontvangen met daarin informatie over de in te voeren Referentieniveaus voor Taal en rekenen. De school zal zich de komende jaren oriënteren op rol, betekenis, functie en inhoud van de referentieniveaus.

Hoofdstuk 3 Het onderwijskundig beleid

3.1. De missie

3.1.1. De missie van Accent.

Accent Scholengroep schept mogelijkheden (onderwijskundig, personeel, financieel en huisvestelijk) waardoor de aangesloten scholen in staat zijn om vanuit een christelijke levensvisie en met respect voor andersdenkenden een veilige en geborgen omgeving te zijn voor de ontplooiing van het kind, kwalitatief goed onderwijs aan te bieden dat zich richt op de unieke ontwikkelingsmogelijkheden van het kind, en kinderen voor te bereiden op het optimaal kunnen functioneren in de samenleving.

3.1.2. De missie van onze school.

Onze school is een christelijke Jenaplanbasisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij hanteren een groepsdoorbrekend systeem, met flexibele groepeeringsvormen. Er is veel aandacht voor het individuele kind en we gaan daarbij uit van het concept *passend onderwijs*. We begeleiden onze leerlingen zoveel mogelijk binnen een sociale context.

We willen een veilige leeromgeving bieden, waar kinderen met hun talenten en uniciteit centraal staan. De leeromgeving is gericht op ontwikkeling voor kinderen en onze medewerkers. Wij willen een respectvolle cultuur waarborgen, waarin kinderen, ouders en medewerkers zich betrokken voelen en verantwoordelijkheid nemen voor elkaars succes en welbevinden.

Onze school staat open voor alle leerlingen die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers.

Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passend vorm van vervolgonderwijs. Gelet op het eerste vinden we m.n. de vakken Taal en Rekenen van belang, en gezien het tweede besteden we veel aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers.

3.1.3 Slogan en kernwaarden.

Onze slogan is:

Samen werken aan onderwijs op maat.

Onderwijs op maat is toegespitst op de behoeften van het individuele kind. Elk kind heeft recht op een eigen identiteit als uniek wezen, Elk kind moet ook leren een volledig functionerend lid te zijn van een gemeenschap, kritisch, opkomend voor zichzelf en voor anderen.

Samenwerken op maat heeft ook te maken met de volwassenen om het kind heen; ouders en teamleden werken samen om het onderwijs van de kinderen passend te maken.

De school steekt sterk in op sociale vaardigheden en een prettig pedagogisch klimaat. We vinden het belangrijk dat de sfeer prettig is en veilig voelt, voor kinderen, hun ouders en de teamleden. Dit komt natuurlijk in de eerste plaats tot uiting in de dagelijkse omgang met elkaar. In het lesprogramma wordt hier ook tijd aan besteed. Er wordt aandacht gegeven aan het met elkaar leren omgaan, je mening leren geven, voor jezelf durven opkomen en respect hebben voor elkaar.

Gezamenlijk zorgen we dat ieder kind op onze school de aandacht en begeleiding krijgt die het nodig heeft.

Onze kernwaarden zijn:

1. betrokkenheid: van medewerkers, ouders en kinderen
2. ontwikkeling en kwaliteit: leerlingen ontwikkelen hun talenten, medewerkers hun talenten en competenties om het professioneel handelen te ondersteunen
3. veiligheid: voor leerlingen, ouders en medewerkers. Allen moeten gevoel voor veiligheid ervaren. Alleen in veilig klimaat kan men optimaal groeien.
4. uniciteit en respect: onderwijs op maat voor leerlingen en medewerkers. Respect tussen leerlingen, ouders en medewerkers onderling.
5. innovatie en creativiteit: het onderwijs is een nooit eindigend creatief proces van vernieuwing. Wij moedigen het "out of the box" denken bijzonder aan.

3.1.4 Streefbeelden.

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

1. Op onze school wordt systematisch (gestructureerd) aandacht geschonken aan de sociaal-emotionele ontwikkeling en pedagogisch klimaat.
2. Op onze school is er sprake van passend onderwijs.
3. Alle medewerkers werken (samen) aan hun persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan de schoolontwikkeling.
4. Op onze school wordt opbrengstgericht gewerkt.
5. Op onze school is de 1-zorgroute (vanuit het handelingsgericht werken) geïmplementeerd.
6. Op onze school wordt gewerkt volgens het principe van team-onderwijs (TOM).
7. De leeromgeving op onze school wordt "rijk" ingericht.

3.1.5 Missiebeleid

Beleid om de missie levend te houden:

1. Missie, slogan en kernwaarden komen 1 x per jaar aan bod in een gezamenlijke teamvergadering
2. Missie en visie zijn opgenomen in de schoolgids.

3.2. De visies van de school

De visie van Accent is beschreven in het Strategisch beleidsplan 2009-2013. De visie van Accent Scholengroep bestaat uit de volgende onderdelen: samenleven, onderwijs, bestuur en management, personeelsbeleid, huisvesting, financiën en beheer en kwaliteit. Zie bijlage.

3.2.1. Algemeen

De visie van De Knienbult is geënt op de visie van Accent. De keuzes die De Knienbult moet maken op het gebied van samenleven, onderwijs, bestuur en management, personeelsbeleid, huisvesting, financiën en beheer en kwaliteit worden beïnvloed door actoren buiten de school.

De Knienbult wil een moderne vernieuwingschool zijn. Deze vernieuwing moet aansluiten bij moderne ontwikkelingen in het onderwijs en bij de ontwikkelingen in de huidige maatschappij. Het onderwijs wordt breed gedragen door het team in samenspraak met ouders.

3.2.1.1 Samenleven

De hedendaagse samenleving wordt gekenmerkt door een grote dynamiek. Innovaties volgen elkaar in snel tempo op. Er zijn trends te onderkennen die de komende jaren van invloed zijn op de samenleving waarvan De Knienbult deel uitmaakt. Trends waar we mee te maken krijgen zijn o.a. een verre gaande individualisering, digitalisering, secularisatie, vergrijzing, emancipatie en het multi-cultureel worden van de samenleving.

De Knienbult staat open voor deze ontwikkelingen, met behoud van eigen identiteit. De christelijke identiteit blijft leidend. De bijbel is de inspiratiebron voor het onderwijs. Solidariteit en verantwoordelijkheid, respect voor de ander en voor de omgeving en geloof in de toekomst zijn de waarden die de school daaraan ontleent.

3.2.1.2 Onderwijs

Het lesgeven is de kern van ons werk.

Pedagogisch en didactisch handelen vinden wij echter niet van elkaar te scheiden. De voorwaarden voor goed onderwijs zijn gevoel voor competentie, autonomie en welbevinden bij de kinderen.

Kinderen krijgen op maat les; er wordt gedifferentieerd in aanbod en aanbiederwijze. Kinderen leren zelfstandig te werken, naar mogelijkheid van de individuele leerlingen. Een totale pedagogische aanpak, waarbij de leerling als een geheel wordt gezien, zorgt er voor dat kinderen zich gezien, gekend en erkend voelen. Van daar uit kan men groeien op mentaal-, sociaal- en op cognitief niveau.

In de school vinden gedrags- en prestatiebeoordeling van een kind zoveel mogelijk plaats vanuit de eigen ontwikkelingsgeschiedenis van dat kind en in overleg met hem.

In de school wordt de leerstof zowel ontleend aan de leef- en belevingswereld van de kinderen, als aan de cultuurgoederen die in de maatschappij als belangrijke middelen worden beschouwd.

In de school wordt in het onderwijs vorm gegeven door afwisseling van de basisactiviteiten gesprek, spel, werk en viering.

In de school vindt heterogene groepering van kinderen plaats, naar leeftijd en naar ontwikkelingsniveau. Binnen de heterogene groepering in de bouw, ofwel units genaamd, vindt het principe van flexibele groeperingsvormen plaats. Kinderen kunnen zo op maat, binnen een kleinere subgroep, of, indien noodzakelijk, zelfs individuele begeleiding of instructie les krijgen.

De leerkracht kan gebruik maken zijn/haar verschillende didactische competenties; er kan interactief worden lesgegeven, er kunnen gevarieerde en passende werkvormen worden gehanteerd, hij/zij kan een kwaliteitsvolle instructie verzorgen, hij/zij kan rekening houden en gebruik maken van de meervoudige intelligenties (zoals beschreven door Gardner).

Voor onze leerlingen vinden wij het van belang dat zij leren om hun kritisch bewustzijn te gebruiken, zelfstandig te werken, verantwoordelijkheid te nemen, samen te werken, hun reflecterend vermogen te ontwikkelen, elkaar te accepteren en leren te waarderen.

We vinden het belangrijk zorg, aandacht en begeleiding op maat te kunnen geven. Zorg op maat is binnen De Knienenbult leidend. De kwaliteit van onze zorg ligt vast in een zorgprofiel dat is opgesteld door Sardes na een audit. Voor leerlingen met een handicap, leer- of ontwikkelingsstoornis biedt De Knienenbult zoveel mogelijk aangepast onderwijs. Leerlingen met specifieke leerbehoeften kunnen in principe op De Knienenbult terecht. Voor plaatsing hebben we een apart beleidsdocument "Procedure rond het opnemen van leerlingen met specifieke leerbehoeften" opgesteld. Hierin beschrijven we wat de voorwaarden en procedures zijn rond plaatsing op onze school.

Daarnaast is onze 1-zorgroute leidend voor het handelen met leerlingen met een leer- of ontwikkelingsstoornis. Deze zorgroute bepaalt wanneer de grens van onze mogelijkheden is bepaald. Op dat moment komt het speciaal onderwijs of speciaal basisonderwijs in beeld.

Op onze school is gekozen voor teamonderwijs. Het team is gezamenlijk verantwoordelijk voor het onderwijs en de begeleiding van de leerlingen. Gezamenlijk verantwoordelijk betekent ook dat er met meerdere mensen naar leerlingen wordt gekeken. Er ontstaat zo een compleet beeld van kinderen en van groepen. Doordat van meerdere kanten het beeld wordt belicht, kan er een verantwoorde én eenduidige aanpak worden gegeven.

Binnen het team wordt gebruik gemaakt van elkaars kwaliteiten en expertise. Dit kunnen didactische en/of pedagogische aspecten binnen de school zijn. Leerkrachten werken samen, kunnen elkaar bevragen (collegiale consultatie) en hebben ook hun eigen verantwoordelijkheden binnen de organisatie.

3.2.1.3 Bestuur en management

Ontwikkelingen

Het College van Bestuur van de stichting ACCENT is sinds 01-01-2008 het bevoegd gezag van tweeëntwintig scholen voor christelijk primair onderwijs in de gemeente Aalten, Winterswijk, Oude IJsselstreek en Oost Gelre. Ook De Knienenbult ressorteert hieronder. In de statuten is het formele juridische kader vastgelegd.

De stichting ACCENT heeft zich bij het formuleren van een visie op besturen laten inspireren door het "Policy Governance-model" van John Carver. Dit bestuursmodel gaat ervan uit dat grenzen worden aangegeven in plaats van regels voor te schrijven. Beleidsuitspraken worden expliciet en vanuit een collectieve verantwoordelijkheid gedaan. Er worden kaders gesteld en er wordt gecontroleerd.

Visie

Het bestuur verantwoordt zich voor zover het daar formeel aan gebonden is (Raad van Toezicht en overheid), en tracht dat ook te doen, zo niet formeel dan toch moreel, aan al diegenen (ouders en belanghebbenden) die op het bestaan van deze organisatie zijn aangewezen.

Het bestuur streeft een transparante organisatie na. Relevante maatschappelijke ontwikkelingen vormen de bouwstenen van het bestuursbeleid. De organisatie wordt aangestuurd op basis van globale uitspraken over te behalen doelen en de ruimte die de voorzitter van het College van Bestuur krijgt om deze waar te maken.

Het bestuur zal zijn beleidsuitspraken zoveel mogelijk vooraf formuleren. De nadere beleidsvorming en uitvoering is aan de voorzitter van het CvB.

De managementstructuur van ACCENT is helder en transparant. Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn op ieder niveau duidelijk geformuleerd. De verantwoordelijkheden worden daar gelegd, waar deze horen en waar mogelijk zo laag mogelijk in de organisatie. Dit komt duidelijk in het organogram tot uiting. Het ACCENT management is verantwoordelijk voor de belangen van de ACCENT-organisatie. De directeur van De Knienenbult is integraal verantwoordelijk voor de aansturing van zijn school. Een management team (MT), waarin de directie samenwerkt met de IB-er zal in overleg met elkaar en met de leerkrachten verder beleid ontwikkelen.

De IB-er heeft een gedelegeerde verantwoordelijkheid voor de leerlingenzorg in de school. De leerkrachten kennen hun verantwoordelijkheid in de dagelijkse onderwijspraktijk.

De verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn passend voor het naar behoren kunnen uitvoeren van de taken en als zodanig schriftelijk vastgelegd. Er is een inzichtelijk taakbeleid, dat uitgaat van

de normjaartaak. Een ieder is verantwoording schuldig aan de opdrachtgever over de gevolgde procedures, de ingezette middelen en de behaalde resultaten.

3.2.1.4 Personeelsbeleid

De Knienenbult voert in grote mate zelfstandig personeelsbeleid. Dit past ook bij integraal verantwoordelijke schoolmanagers. Het ACCENT-bureau verleent faciliteiten die personeelsbeleid op schoolniveau mogelijk maken.

Het personeelsbeleid op schoolniveau laat zich kenmerken door het houden van functioneringsgesprekken met de medewerkers. Eens per twee jaar wordt er met iedere medewerker een functioneringsgesprek (doelstellingengesprek) gehouden en ieder jaar een voortgangsgesprek. De cyclus wordt afgesloten met een beoordelingsgesprek. Aan ieder functioneringsgesprek wordt door de medewerker een POP (persoonlijk ontwikkel plan) gekoppeld. Dit POP wordt samengesteld op basis van de leerkrachtcompetenties die door ACCENT zijn vastgesteld.

Ieder jaar wordt er op de school geïnventariseerd bij leerkrachten of men voor interne- of externe mobiliteit in aanmerking willen komen. Daarnaast kunnen wensen ten aanzien van scholing worden aangegeven. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van het RAET Medewerkers Ontwikkelingsprogramma.

Om het verzuimbeleid inzichtelijk te maken zullen maandelijks (of zo snel als de cijfers bekend zijn) de ziekteverzuimcijfers bekend worden gemaakt aan het personeel.

3.2.1.5 Huisvesting

De Knienenbult vindt passende huisvesting met wervingskracht voor de school van groot belang. Het gebouw dient in goede staat van onderhoud te verkeren. De inrichting moet passend zijn bij de onderwijsvisie en onderwijsorganisatie. Daarnaast moet het schoolgebouw het kind de veiligheid en geborgenheid bieden die nodig is voor een goede ontwikkeling. De Knienenbult vindt het noodzakelijk dat kinderen en medewerkers elkaar kennen. Een zelfstandige school met een menselijke maat en een volledig onderwijsaanbod is daarom het uitgangspunt. Gezien de grootte van de school wordt het gebouw, passend bij Jenaplanconcept, huiselijk ingericht.

De Knienenbult is een kleine school in het buitengebied van Westendorp. Het gebouw is in goed onderhouden staat, behalve het aangebouwde 'noodlokaal', hetgeen ingericht is als technieklokaal.

De school is ingericht naar de behoeften van modern onderwijs. Er zijn twee hoofdlokalen, meerdere instructieplekken en een leerplein, waarvan een gedeelte af te schermen is mbv een vouwwand.

De school is verder voorzien van een kleine keuken, een personeelsruimte en werkruimtes voor directie en IB-er.

Werkruimten voor medewerkers en kinderen voldoen minimaal aan de eisen die aansluiten bij de huidige en toekomstige arbeidsomstandigheden. Veiligheid staat daarbij altijd voorop.

Ook voldoende 'buitenruimte' draagt bij aan de noodzakelijke positieve uitstraling van een schoolgebouw. De Knienenbult heeft in ruime mate de beschikking over buitenspeelruimte. De school heeft voor- en achter de school een plein en naast de school een groot sportveld ter beschikking.

3.2.1.6 Financiën en beheer

De afgelopen jaren is door het ministerie vorm gegeven aan de financiële zelfstandigheid van het onderwijs. Het sluitstuk van deze verzelfstandiging was de zogenaamde lumpsum bekostigingssystematiek. Deze houdt in dat het schoolbestuur volledig verantwoordelijk is voor het gehele financiële beleid, dus ook verantwoordelijk voor de personele bekostiging.

ACCENT streeft naar een financieel gezond klimaat. Er wordt gewerkt met sluitende begrotingen. Om eventuele financiële calamiteiten te kunnen opvangen, is de hoogte van de algemene bestuursreserve, als basisnorm, bepaald op 6 % van de jaarlijkse geconsolideerde begroting.

Onderdeel van het financiële beleid is dat risico's in beeld worden gebracht. De hoogte van voorzieningen en (bestemmings)reserves worden hiermee in overeenstemming gebracht. Voor alle

zaken waarop de afzonderlijke scholen geen invloed hebben, worden risico's bovenschools gedragen.

Eventuele beleggingen van reserves worden belegd volgens het ACCENT treasury statuut. Het beleggen volgens de regels van dit statuut waarborgt een maximale opbrengst bij een zo laag mogelijk risico. In overeenstemming met de visie van ACCENT op de samenleving worden effecten zoveel mogelijk in duurzame fondsen aangehouden.

Duidelijke meerjaren investeringsprogramma's geven voor De Knienbult op alle deelgebieden (meubilair, onderwijsleerpakket, ICT en onderhoud) richting aan het financieel beleid. Het Meerjaren onderhoudsplan en het meerjaren ICT investeringsplan is bovenschools getild en buiten de directe verantwoordelijkheid van de directeur gekomen. ACCENT biedt ter ondersteuning van zelfstandig financieel beleid op schoolniveau inhoudelijke en procesmatige kaders aan. Daar waar schaalvoordelen te behalen zijn, kunnen beheerszaken centraal of gemeenschappelijk uitgevoerd worden door ACCENT.

3.2.1.6 Kwaliteit

Kwaliteit staat centraal in de organisatie van De Knienbult. De Knienbult heeft als kerndoel het geven van goed onderwijs.

Er wordt constant en systematisch gewerkt aan de kwaliteit van onderwijs én aan de controle hierop.

Onderwijs-, groeps- ,en individuele doelen worden SMART specifiek beschreven. De controle op de uitkomsten (de evaluaties) vinden plaats in een gezamenlijke teamvergadering (2X per jaar).

Vervolgens kunnen weer nieuwe doelen beschreven worden, in een cyclisch proces.

Ook verbeterpunten in het onderwijs worden geformuleerd volgens SMART standaard. Als model voor cyclisch proces wordt de PCDA-cirkel gebruikt.

De kwaliteitszorg heeft als doel zicht te krijgen en te houden op de onderwijs processen op De Knienbult, goede kwaliteit te behouden, steeds te vernieuwen en te verbeteren.

We gebruiken hiervoor het systeem van de kwaliteitskaarten van Cees Bos.

Daarnaast wordt de voortschrijdende kwaliteit vastgelegd in de kwaliteitsmonitor van ACCENT. Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1a)

3.2.2. Specifiek

3.2.2.1 Onderwijskundig concept

De pedagogisch-didactische visie.

Wij zijn een Jenaplanschool, hetgeen betekent dat de school zich in zijn doen en laten baseert op de twintig basisprincipes van het Jenaplanonderwijs.

Over de mens

- Elk mens is uniek; zo is er maar één. Daarom heeft ieder kind en elke volwassene een onvervangbare waarde.
- Elk mens heeft het recht een eigen identiteit te ontwikkelen. Deze wordt zoveel mogelijk gekenmerkt door: zelfstandigheid, kritisch bewustzijn, creativiteit en gerichtheid op sociale rechtvaardigheid. Daarbij mogen ras, nationaliteit, geslacht, seksuele gerichtheid, sociaal milieu, religie, levensbeschouwing of handicap geen verschil uitmaken.
- Elk mens heeft voor het ontwikkelen van een eigen identiteit persoonlijke relaties nodig: met andere mensen; met de zintuiglijk waarneembare werkelijkheid van natuur en cultuur; met de niet zintuiglijk waarneembare werkelijkheid.
- Elk mens wordt steeds als totale persoon erkend en waar mogelijk ook zo benaderd en aangesproken.
- Elk mens wordt als een cultuurdrager en -vernieuwer erkend en waar mogelijk ook zo benaderd en aangesproken.

Over de samenleving.

- Mensen moeten werken aan een samenleving die ieders unieke en onvervangbare waarde respecteert.
- Mensen moeten werken aan een samenleving die ruimte en stimulansen biedt voor ieders identiteitsontwikkeling.
- Mensen moeten werken aan een samenleving waarin rechtvaardig, vreedzaam en constructief met verschillen en veranderingen wordt omgegaan.
- Mensen moeten werken aan een samenleving die respectvol en zorgvuldig aarde en wereldruim beheert.
- Mensen moeten werken aan een samenleving die de natuurlijke en culturele hulpbronnen in verantwoordelijkheid voor toekomstige generaties gebruikt.

Over de school.

- De school is een relatief autonome coöperatieve organisatie van betrokkenen.
- In de school hebben de volwassenen de taak de voorgaande uitspraken over mens en samenleving tot (ped)agogisch uitgangspunt voor hun handelen te maken.
- In de school wordt de leerstof zowel ontleend aan de leef- en belevingswereld van de kinderen als aan de cultuurgoederen die in de maatschappij als belangrijke middelen worden beschouwd voor de hier geschetste ontwikkeling van persoon en samenleving.
- In de school wordt het onderwijs uitgevoerd in pedagogische situaties en met pedagogische middelen.
- In de school wordt het onderwijs vorm gegeven door een ritmische afwisseling van de basisactiviteiten gesprek, spel, werk en viering.
- In de school vindt overwegend heterogene groepering van kinderen plaats, naar leeftijd en ontwikkelingsniveau, om het leren van en zorgen voor elkaar te stimuleren.
- In de school worden zelfstandig spelen en leren afgewisseld en aangevuld door gestuurd en begeleid leren. Dit laatste is expliciet gericht op niveauverhoging. In dit alles speelt het initiatief van de kinderen een belangrijke rol.
- In de school neemt wereldoriëntatie een centrale plaats in met als basis ervaren, ontdekken en onderzoeken.
- In de school vinden gedrags- en presentatiebeoordeling van een kind zoveel mogelijk plaats vanuit de eigen ontwikkelingsgeschiedenis van dat kind en in samenspraak met hem.
- In de school worden verandering en verbeteringen gezien als een nooit eindigend proces. Dit proces wordt gestuurd door een consequente wisselwerking tussen doen en denken.

Onderwijskundige vernieuwing.

In de traditie van de traditionele vernieuwingsscholen is "De Knienenbult" zich verder aan het ontwikkelen als TOM-school. TOM staat voor Team Onderwijs op Maat. Deze vernieuwing vult het Jenaplan-onderwijs aan. Goede tradities worden niet overboord gezet, maar de moderne eisen van de maatschappij roepen wel om aanpassingen in het onderwijs. TOM onderwijs is steeds in ontwikkeling, heeft een open interne cultuur nodig en goede communicatie naar de omgeving, coachend leiderschap en een flexibele inzet van middelen (budgetten, fre's, nieuwe functies e.d.)

De peilers binnen het Team Onderwijs op Maat zijn:

- **Het personeel.**

Het gaat hierbij om de inzet van (ander) personeel. Steeds moet bekeken worden welke medewerkers de school nodig heeft, met eigen kwalificaties en competenties.

TOM is op ontwikkeling gericht:

Van	Naar
instructeur	begeleider, coach, mentor
weinig functies	meerdere functies
autonome leraar	teamwork
alleen verantwoordelijk	gedeelde verantwoordelijkheid
mijn klas	onze kinderen
alleskunner	teamteaching

eerst de PABO leren op de werkplek
eens leraar altijd leraar functiehuis

Het team is gezamenlijk verantwoordelijk voor het onderwijs en de begeleiding van de kinderen. Praktisch gezien betekent dit dat niet alleen één leerkracht verantwoordelijk is voor de verzorging van het onderwijs aan de groep, maar dat er meerdere mensen onderdelen van het onderwijs verzorgen. Leerkrachten kunnen hun eigen interesses en specialiteiten optimaal inzetten op school. Gezamenlijk verantwoordelijk betekent ook dat er met meerdere mensen naar kinderen gekeken wordt. Er ontstaat zo een compleet beeld van kinderen en van groepen, van alle kanten wordt het beeld belicht. De aanpak is dan ook verantwoord én eenduidig.

- **De organisatie.**

Het draait hierbij om het anders organiseren van lesgeven. Het onderwijs moet organisatorisch goed afgestemd worden op de leerbehoeften van leerlingen. Er wordt hierbij gestreefd naar een ontwikkeling van:

Van	Naar
klassikaal	klassendoorbekend
jaargroep	kern- of basisgroep
kennisoverdracht	betekenisvol actief leren
leraar gestuurd	gedeelde sturing door leraar en leerling
vaste leergroep	wisselende leergroepen
Leerling volgsysteem	portfolio

De school heeft de groepen verdeeld in twee basisgroepen: een onder- en bovenbouw. Iedere bouw fungeert als een veilige thuishaven voor de kinderen. In een bouw werken vaak tegelijkertijd meerdere teamleden (groepsleerkrachten, onderwijsassistenten, remedial teacher). Met meer handen in de klas is het makkelijk extra aandacht te geven aan individuele leerlingen of aan een groep leerlingen die extra uitleg nodig heeft. Gezamenlijk wordt het werk gepland, besproken en verdeeld.

- **De leeromgeving.**

Bij de pijler leeromgeving gaat het erom een krachtige leeromgeving neer te zetten. Er wordt gestreefd naar een ontwikkeling van:

Van	Naar
de computer om te oefenen	computer als leerbron en communicatiemiddel
allemaal luisteren	meervoudige intelligente leerstijlen, Human Dynamics
weinig variatie in leervormen	ontdekkend en samenwerkend leren
alleen uit methode	betekenisvol leren
klaslokalen	leer- en werkplekken
statisch gebouw	flexibel gebouw

Een rijke leeromgeving kent meerdere facetten. De school wordt in de eerste plaats optimaal gebruikt. Er kan op meerdere plekken gewerkt worden of instructie worden gegeven, al dan niet m.b.v. een digitaal schoolbord. Het tweede aspect betreft de leerstof die aangeboden wordt. We willen de kinderen duidelijke handvatten meegeven wat betreft de leerstof: ze krijgen kennis en basisvaardigheden aangeboden die ze nodig hebben om verder te kunnen leren en te onderzoeken. We werken ook regelmatig met de hele school aan levensechte thema's als "ridders en kastelen", vreemde talen, enz. Het onderwijs krijgt zo meer diepgang en wordt betekenisvol.

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor accent* (Bijlage)

Onze onderwijskundige speerpunten

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

1. De leertijd wordt effectief besteed.
2. Het leren van de leerlingen staat centraal.
3. De leerkrachten hebben hoge verwachtingen van de leerlingen en laten dat merken.
4. Leerlingen die dat nodig hebben krijgen extra aandacht.
5. Leerstof wordt op maat aangeboden. Er wordt rekening gehouden met reguliere- risico- en meerbegaafde leerlingen.
6. De leraren passen hun onderwijs aan gelet op de kwaliteiten van een kind, een groepje of de groep als geheel. Uitgangspunt is “groot als het kan, klein als het moet”.
7. De leraren werken opbrengstgericht (vanuit heldere doelstellingen).
8. Leerkrachten zorgen voor een ordelijk en gestructureerd klimaat dat geschikt is voor leren en onderwijzen.
9. De communicatie (interactie) tussen de leerkracht en de leerlingen en de leerlingen onderling verloopt geordend.
10. Het belang van de (bege)leidende en sturende rol van de leerkracht wordt onderkend.
11. De leraren zetten waar mogelijk aan tot het werken met (behulp van) ICT-middelen.
12. De zorg en begeleiding is een onderdeel van het handelen van de leraren.

3.3 Levensbeschouwelijke identiteit.

“De Knienenbult” is een protestants christelijke basisschool. We willen een school zijn waarin normen en waarden, ontleend aan de Bijbel, essentieel zijn. Niet alleen tijdens de lessen rond de Bijbel, maar ook in de dagelijkse omgang met elkaar en in de samenleving willen we hiervan blijk geven.

We besteden structureel en expliciet aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving – ontwikkeling sociale vaardigheden) en 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 besteedt aandacht aan specifieke feesten die gerelateerd zijn aan de christelijke levensbeschouwing. Onze ambities zijn:

1. We besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
2. We besteden ook aandacht aan andere geestelijke stromingen en willen kinderen daarvoor respect bij brengen
3. We besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
4. We besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie.
5. We laten leerlingen bewust kennismaken met de verschillen in de samenleving.
6. Vanaf groep 6 werken we uit en met het blad Sam-Sam.
7. Op school besteden we aandacht structureel aandacht aan christelijke feesten.
8. We besteden expliciet aandacht aan de Bijbelverhalen aan de hand van een methode.
9. Ook leerlingen van niet-christelijke ouders zijn welkom op onze school.
10. De schoolweek wordt steeds geopend in een gezamenlijke viering.

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 2)

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De gezamenlijke viering krijgt een nieuwe invulling.

3.4 Leerstofaanbod

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

Naast de genoemde methodes wordt er in de lessen regelmatig gebruik gemaakt van video- en/of tv-beelden. Deze beelden worden gebruikt als educatieve ondersteuning en aanvulling op de gegeven methodelessen.

Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende **ambities** vastgesteld

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

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1g)

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- Het leerstofaanbod voor vakgebieden wereldoriëntatie, geschiedenis, aardrijkskunde, natuur- en techniekonderwijs heeft een doorgaande lijn.
- De leeromgeving wordt 'uitdagend' ingericht. In de leeromgeving wordt rekening gehouden met de onderzoekende leerling.

Schema Vakken – Methodes – Toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Schatkist Veilig Leren Lezen Taal Journaal 2	CITO - Taal voor kleuters (groep 1 en 2) Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8) CITO – eindtoets	2010-2011 2011-2012 2009-2010
Technisch lezen	Veilig Leren Lezen	CITO – DMT AVI Protocol Leesproblemen – Dyslexie	2011-2012
Begrijpend lezen	Goed gelezen	Methodegebonden toetsen Cito- Begrijpend Lezen	2012-2013
Spelling	Taaljournaal 2 spelling	Methode gebonden toetsen Cito-SVS	2009-2010
Schrijven	Handschrift		2012-2013
Engels	Hello World, Just do it, Take it easy	Methode gebonden toetsen	2010-2011
Rekenen	Rekenen en Wiskunde	Methodegebonden toetsen Cito-Rekenen en Wiskunde Cito-Rekenen voor kleuters	2014-2015
Geschiedenis	Wordt nog beslist	Methode gebonden toetsen (evt)	2010-2011
Aardrijkskunde	Wordt nog beslist	Methode gebonden toetsen (evt.)	2010-2011
Natuuronderwijs	Wordt nog beslist	Methode gebonden toetsen (evt.)	2010-2011
Wetenschap & Techniek	Wordt nog beslist	Methode gebonden toetsen (evt.)	2010-2011
Verkeer	Een rondje verkeer (gr 1 tm 4) Klaar over (gr 5 en 6) Proefexamen/ oefningen voor het schoolverkeersexamen (gr 7 en 8)	Methodegebonden toetsen	
Tekenen	Tekenvaardig		2012-2013
Handvaardigheid	Hand- en textielvaardig		2012-2013
Muziek	De muziektent		2012-2013
Drama	Opgenomen in de taalmethode		2012-2013
Bewegingsonderwijs			
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Een huis vol gevoelens Een doos vol gevoelens	Cito-Viseon Cito- observatie model	
Godsdienst	Kind op Maandag		

- Zie verder *De Meerjarenplanning Leermiddelen*
- Zie *Meerjarenbegroting*

3.5 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Vanaf groep 1 (feitelijk vanaf de peuterspeelzaal) werken we met goede methodes (zie Leerstofaanbod). Het leesplezier van de leerlingen wordt bevorderd door de school/klassenbibliotheek en het voorlezen. Vanaf groep 4 worden de mondelinge en

schriftelijke taalvaardigheid verder ontwikkeld door het houden van spreekbeurten en het maken van werkstukken en presentaties. Onze **ambities** zijn :

1. Onze school beschikt over een taalbeleidsplan
2. Onze school beschikt over een taalcoördinator
3. De school werkt in de groepen 1 en 2 met *Schatkist*.
4. De school beschikt over een goede methode voor aanvankelijk leesonderwijs (met veel differentiatiemogelijkheden).
5. De school beschikt over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen.
6. De school besteedt veel tijd aan taal- en woordenschatonderwijs, al dan niet in relatie met wereldoriëntatie en het zaakvakkenonderwijs.
7. Het rooster verheldert voldoende welke taalonderdelen wanneer aan bod komen.
8. De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8).
9. De school heeft normen vastgesteld voor het leesonderwijs.
10. Kinderen die uitvallen op technisch lezen krijgen extra ondersteuning mbv aangepaste interventies: extra leertijd, tutorlezen en Ralflezen.
11. De school beschikt over een *Protocol Dyslexiebeleid*.
12. In groep 2 worden de kinderen gescreend door de logopediste.
13. We laten de kinderen taal beleven door extra activiteiten, zoals de kinderboekenweek, het voorleesontbijt, de poëziewedstrijd etc.
14. We gebruiken CITO-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- Oriëntatie op de referentiekaders Taal
- Onze school beschikt over een taalcoördinator.

3.6 Rekenen en Wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken moderne methodes vanaf groep 1 (*Schatkist*, *Rekenen en Wiskunde*) en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen om passend onderwijs te realiseren. De leraren hebben zich uitgebreid geprofessionaliseerd m.b.t. het werken met compacten.

Onze **ambities** zijn:

1. We beschikken over een moderne, eigentijdse methode (groep 1 t/m 8).
2. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van leerlijnen (en *Schatkist*).
3. De leraren besteden structureel aandacht aan rekenen en wiskunde (rooster).
4. Er wordt expliciet aandacht besteed aan automatiseren.
5. Er wordt in het rooster tijd gemaakt om te werken met MSV (Met Sprongen Vooruit), in de middenbouw.
6. We volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LOVS.
7. Per groep hebben we voor de Cito-toetsen normen vastgesteld.
8. De school werkt opbrengstgericht aan rekenonderwijs.
9. Het reken verbeterplan vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren
10. We gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
11. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)
12. De leraren stemmen de didactiek af op de groep.
13. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen (HGW).

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- Oriëntatie op de referentiekaders Rekenen.
- De school werkt opbrengstgericht aan rekenonderwijs.
- Het reken verbeterplan vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren.
-

3.7 Sociaal-emotionele ontwikkeling

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de 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 hun heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps (leerling) bespreking besproken (leerkrachten 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.
2. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling.
3. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling.
4. We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect (D/E), dan volgt er actie (groepsplan). Als leerlingen op individuele basis uitvallen wordt er eveneens actie genomen, zonedig in een IHP.
5. We houden bij hoeveel IHP's en GHP's er per jaar in een groep uitgevoerd worden.
6. Het rapport geeft waarderingen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling.
7. De sociaal emotionele ontwikkeling komt aan bod tijdens de leerlingenbespreking.
8. De leerlingen vullen vanaf groep jaarlijks een vragenlijst in.
9. We koppelen de sociaal-emotionele ontwikkeling aan godsdienstonderwijs en actief burgerschap.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- We houden bij hoeveel IHP's en GHP's er per jaar in een groep uitgevoerd worden.

3.8 Actief Burgerschap en sociale cohesie; cultuureducatie

Actief Burgerschap en Sociale cohesie

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

Wat betreft actief burgerschap en sociale cohesie zijn de pijlers van onze basiswaarden:

- vrijheid van meningsuiting

- gelijkwaardigheid
- begrip voor anderen
- verdraagzaamheid
- autonomie
- afwijzen van onverdraagzaamheid
- afwijzen van discriminatie

Onze **ambities** zijn:

1. We voeden onze leerlingen op tot 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. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden.
3. We voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
4. We voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
5. We richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

Het aanbod:

Kinderen krijgen een geïntegreerd aanbod wat betreft actief burgerschap en sociale cohesie. De leerkrachten zijn er steeds alert op om de school als een samenleving in het klein te zien. Zij maken hier gebruik van om kinderen te leren over actief burgerschap en sociale cohesie. In en om de klas gebeuren dingen die ook voorkomen in het echte leven: ruzies, pesten, geweld, maar ook groepsvorming, samenwerking en inspraak. Op school mogen kinderen voor hun mening uitkomen. Ze leren respect hebben voor mensen die anders zijn of een andere mening hebben. Kinderen leren wat moet en wat mag in de maatschappij. Kinderen leren op school om mee te denken en mee te beslissen over afspraken die met school te maken hebben. Zo worden ze verantwoordelijk voor hun doen en laten.

Kinderen krijgen ook expliciet het aanbod mee in de methode voor godsdienstonderwijs (Kind op Maandag) en de geschiedenismethode.

Cultuureducatie

Cultuureducatie

- Is een overdracht van culturele verworvenheden.
- Is een kunstzinnige oriëntatie
- Is betekenisvol en geeft vorm aan een aantrekkelijke, inspirerende visie op leren.
- Biedt gelegenheid om te scheppen en stimuleert het ontplooiën van expressieve mogelijkheden.
- Biedt ruimte voor eigen initiatief en inspiratie uit vele culturen.
- Stimuleert individueel en gemeenschappelijk leren. Een strakke beoordeling van goed of fout bestaat niet: de werkelijkheid heeft vele gezichten.
- Leert kinderen kennis maken met uitingen van cultuur in het heden, verleden en de toekomst.

Visie op en doelen voor onze cultuureducatie.

De kinderen op De Knienbult leren door cultuureducatie dat kunst gebruikt kan worden om gevoelens te uiten.

Kinderen leren en ervaren dat kunst kan aansluiten bij hun belevingswereld en ervaringen. Kinderen leren (creatieve) ideeën uit werken en kritisch te bekijken.

Bij iedere discipline leren de kinderen hoe ze materialen en hulpmiddelen kunnen gebruiken en / of zichzelf te uiten.

Kinderen leren reflecteren op uitingen van kunst en cultuur.

Ten aanzien van cultuureducatie op De Knienenbult zullen aan de volgende onderdelen op schoolniveau aandacht worden besteed:

1. beeldende vorming
2. muziek
3. drama
4. dans
5. media-educatie
6. literaire vorming
7. cultureel erfgoed

Jaarlijks wordt een aanbod geformuleerd. We beschikken over een document Cultuureducatie op De Knienenbult (bijlage).

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- Cultuur: Per onderdeel wordt jaarlijks een aanbod geformuleerd.

3.9 ICT

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

1. De leraren maken optimaal gebruik van het digitale bord
2. De leerlingen kunnen werken met Word, Excel en PowerPoint (einde basisschool)
3. De leerlingen werken met software bij taal, rekenen, lezen en wereldoriëntatie
4. De leerlingen kunnen een werkstuk maken met een verzorgde lay-out
5. De leerlingen zijn vertrouwd met Internet
6. De leraren geven opdrachten die het gebruik van het Internet stimuleren
7. We beschikken over een Internetprotocol.
8. De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en -vaardigheden
9. De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De leerkrachten besteden aandacht aan mediawijsheid in het kader van omgaan met sociale media
- We beschikken over een Internetprotocol. Dit protocol is echter geen dood instrument. Het gaat mee met de inzichten van de tijd.

3.10 Leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd geven om zich het leerstofaanbod eigen te maken.

In principe trachten we zo alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen. Onze **ambities** zijn:

1. Leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en).
2. Leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd).
3. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland.
4. Leraren hanteren heldere roosters.
5. Leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften.
6. Leraren plannen extra tijd voor taal / rekenen.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- Leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften.

3.11 Pedagogisch Klimaat

Onze leraren zijn van cruciaal belang. Zij hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak, nl. 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, autonomie en welbevinden. 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
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
9. De inrichting van de school en de klassen appelleert aan het huiskamergevoel.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving. Deze leeromgeving/inrichting moet beschouwd en behandeld worden als een voortdurend proces. Leerkrachten zorgen dat de uitdagende en functionele leeromgeving in overeenstemming is, en meerwaarde geeft aan de handelingsplanning.

3.12 Didactisch handelen

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

1. Lessen vertonen een duidelijke opbouw.

2. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op meerdere (regulier-, risico- en meerbegaafde leerling) niveaus.
3. De leraren houden rekening met niveauverschillen bij de verwerking.
4. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie.
5. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie.
6. De leraren geven directe instructie.
7. De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen.
8. De leraren geven ondersteuning en hulp, en werken met uitgestelde aandacht voor leerlingen
9. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren.
10. De leraren leren de leerlingen samen te werken en elkaar te ondersteunen.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De leerlingen werken zelfstandig samen (coöperatief leren)
- De leraren zorgen voor tempo- dan wel stofdifferentiatie voor meer- en hoogbegaafde kinderen.

3.13 Actieve en zelfstandige rol 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/ of weektaken.
3. De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie).
4. De taken bevatten keuze-opdrachten.
5. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen.
6. De leerlingen leren voor zich zelf plannen te maken (kindplan, in de bovenbouw als onderdeel van het zgn groep 8 traject).

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De taken bevatten keuze-opdrachten.
- De leraren laten de leerlingen –waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen.
- De leerlingen leren voor zich zelf plannen te maken (kindplan, o.a. in de bovenbouw als onderdeel van het zgn groep 8 traject).
-

3.14 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. In de eerste plaats moeten de leraren daarom de leerlingen goed kennen (wat is hun niveau? Wat zijn de kenmerken van de leerlingenpopulatie?). Daarna moeten de leerlingen goed gevolgd worden: hoe verloopt het ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt zorg en begeleiding. Deze zorg en begeleiding kunnen 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. Indien leerlingen een E of D scoren, of sterk terugvallen, of als leerlingen op een lager didactisch niveau functioneren, of indien leerlingen een A-plus scoren, dan volgt er gerichte actie. De actie kan bestaan door het maken en volgen van een IHP of een GHP.

Op sociaal-emotioneel gebied worden kinderen gevolgd met Viseon. Ook voor de kinderen die hier een D/E niveau scoren, wordt er een IHP dan wel een GHP opgesteld en uitgevoerd.

De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leraar. De intern begeleider heeft een coördinerende en coachende taak. Onze **ambities** zijn:

1. De leraren kennen de leerlingen.
2. De leraren bepalen vroegtijdig wat de (specifieke) onderwijsbehoeften van de leerlingen zijn.
3. Ouders worden betrokken bij de (specifieke) begeleiding voor hun kind.
4. Externe partners worden –indien noodzakelijk- betrokken bij de begeleiding voor leerlingen.
5. De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen.
6. Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens, bepaalt de school de aard en de begeleiding voor leerlingen.
7. De school voert de (specifieke) begeleiding planmatig uit.
8. De school gaat zorgvuldig de effecten hiervan na.
9. De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding.
10. Accent Scholengroep beschikt over een eigen orthopedagogische dienst.

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1i)

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1j)

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1k)

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De begeleiding op maat van leerlingen die meer uitdaging nodig hebben. Verrijking en verdieping van hun programma en dit geïntegreerd in de dagelijkse schoolse situatie.
- Externe partners worden, indien noodzakelijk, bij de begeleiding van leerlingen betrokken. We willen voor deze kinderen “één kind- één plan”.

3.15 Passend onderwijs.

Voor wat betreft passend onderwijs maken we gebruik van de *Eindrapportage Ontwikkelgroep 1-zorgroute* en sluiten we aan bij de notitie *Accent op passend onderwijs*.

Onze uitgangspunten zijn:

1. Burgerschap staat centraal
2. Kansen in plaats van problemen
3. Van een brede zorgschool naar een inclusieve school
4. Zo gewoon mogelijk onderwijs, zo dichtbij mogelijk.

Op basis van de beide nota's hebben we verbeterpunten vastgesteld (zie verbeterpunten 3.15).

Op onze school geven we passend onderwijs: onderwijs dat is afgestemd op de mogelijkheden en talenten (de onderwijsbehoeften) van de leerlingen. In beginsel laten we ieder kind toe, maar soms is het beter als een kind elders geplaatst wordt. Om een dergelijke beslissing te nemen, hebben we een zorgprofiel opgesteld. Dit profiel verheldert welke zorg we wel en welke zorg we niet kunnen bieden, en welke leerlingen met een bepaalde handicap door ons opgevangen kunnen worden.

Passend onderwijs krijgt (ook) gestalte in de klas. Onze leraren stemmen hun handelen af op de onderwijsbehoeften van hun leerlingen. Ze werken handelingsgericht. Om voor zo veel mogelijk kinderen een passend onderwijsaanbod te realiseren, is gekozen om te werken volgens de 1-zorgroute. Door het volgen van de 1-zorgroute wordt het onderwijs afgestemd op de

onderwijsbehoefte van de leerling(en). Niet het aanbod, maar de behoefte van het kind staat hierbij centraal. Planmatig en doelgericht worden kinderen in hun ontwikkeling geholpen en gestimuleerd. Op bovenschools niveau is er een kwaliteitsimpuls geschreven (zie de bijlage *Kwaliteitsimpuls 1-zorgroute 2010-2014*). Deze impuls 1-zorgroute richt zich op:

1. Versterking van de daadkracht van de IB-er
2. Versterking van de competenties van de directeuren
3. Versterken van de competenties van de onderwijsgevenden

Onze **ambities** zijn:

1. De school beschikt over een zorgprofiel.
2. De leraren volgen de ontwikkeling van de leerlingen regelmatig.
3. De leraren signaleren specifieke onderwijsbehoeften van hun leerlingen.
4. De leraren benoemen de specifieke onderwijsbehoeften van hun leerlingen.
5. De leraren clusteren leerlingen met een vergelijkbare onderwijsbehoeften.
6. De leraren stellen o.b.v. de gegevens een groepsplan op.
7. De leraren voeren het groepsplan adequaat uit.
8. De leraren stemmen instructie en verwerking af op de clusters (leerlingen geclusterd in het groepsplan)
9. De leraren stemmen hun aanbod af op de clusters (leerlingen geclusterd in het groepsplan).

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1h)

Onderwijsbehoeften van de leerlingen.

De onderwijsbehoeften van de leerlingen worden in kaart gebracht door gesprekken met ouders en het kind, observaties door de leerkracht, het afnemen van toetsen, het gebruik van de genoemde leerling volgsystemen. Indien alle noodzakelijke gegevens in beeld zijn, wordt er in een gesprek tussen leerkracht en ouders de te volgen lijn besproken. De IB-er en leerkracht hebben hierover vooraf contact met elkaar. Indien daartoe aanleiding is, zal dit gesprek ook bijgewoond worden door een intern begeleider en/of eventuele externe specialisten in een zogenaamde zorgteamvergadering. Dit laatste betreft de leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte.

Beleid meer- of hoogbegaafde leerlingen.

Van kinderen op onze school, waarvan vermoed wordt dat ze meer- dan wel hoogbegaafd zijn worden alle gegevens verzameld. De CitoLOVS gegevens worden bekeken op vaardigheidsscores en overige opvallende zaken. Door de Echa-opgeleide leerkracht en de IB-er wordt gekeken of deze leerling binnen het gebied van meer-dan wel hoogbegaafdheid valt mbv screeningslijsten. Er worden gesprekken gevoerd met ouders en kind. De leerling wordt besproken in onze interne zorgteamvergadering. Indien nodig kan er een beroep worden gedaan op de OPD voor verder onderzoek of specifieke vraagstelling.

Kinderen hoog- of meerbegaafd zijn krijgen een compact programma aangeboden. Daarnaast krijgen zij een verrijkingsprogramma aangeboden. De Knienbult beschikt over een document waarin het verrijkte programma staat beschreven (Hoera, het is donderdag).

Naast het gewone compacten en verrijken heeft onze school een plusgroep. De doelstelling van deze groep is om meer- of hoogbegaafde leerlingen meer uitdagingen te bieden, en ze te motiveren door een aanbod van andersoortige lessen en onderwerpen (thema's). Het beleid is afgestemd op leerlingen vanaf groep 4. Ons beleid richt zich met name op leerlingen die steeds hoge A-scores bij de Cito-toetsen halen.

Deze kinderen hebben op deze manier de mogelijkheid om met gelijkgestemden samen te werken. Leerlingen gaan twee ochtenden per week naar de plusgroep en ze werken daar onder leiding van een leerkracht aan o.a. een vreemde taal, kunst, filosoferen en techniek. Meer- en hoogbegaafde leerlingen kunnen in deze setting dieper op een onderwerp doorgaan, soms op een filosofische manier, soms ter stimulering van een onderzoekende houding. Zij hebben dit nodig om te leren leren.

Ook in de groepen houden de leraren rekening met meer- of hoogbegaafde leerlingen. Op het groepsplan staat vermeld wat deze kinderen aan extra stof aangeboden krijgen. Daarbij gaat het niet zozeer om 'meer van hetzelfde', als wel om stof met een (uitdagende) meerwaarde voor deze kinderen.

Het ontwikkelingsperspectief

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

Bijlagen

- Beleidsstuk *Inhoud groepsmap*
- Voorbeeld IHP en groepsplan
- Voorbeeld themablاد (planning van het onderwijs voor een deelperiode in het schooljaar)
- Voorbeeld OPP
- Beleidsstuk Zorgverbreding
- Procedure toelating leerlingen

Beleid m.b.t. langdurig zieken

Onze school hanteert het volgende beleid geformuleerd voor (langdurig) zieke leerlingen:
Allereerst maken we onderscheid tussen:

1. zieke leerlingen.
2. langdurig zieke leerlingen (meer dan drie weken) en
3. leerlingen die worden (zijn) opgenomen in een ziekenhuis.

1. zieke leerlingen.

Deze leerlingen zijn minder dan 3 weken ziek. De leerkracht beoordeelt aan de hand van de informatie over de toestand van het kind of er wellicht huiswerk en/of begeleiding vanuit school moet worden aangeboden. Als het kind na de ziekteperiode weer op school komt dient de leerkracht extra aandacht te besteden aan eventueel opgelopen achterstanden t.a.v. de aangeboden leerstof in de periode dat het kind afwezig was.

2. langdurig zieke kinderen.

De leerkracht(en) van het zieke kind maken (indien mogelijk) een bezoekschema als blijk van medeleven vanuit de school en als mogelijkheid om het kind te begeleiden bij het leerproces dat nu thuis plaats kan/moet vinden.

Mocht een leerling langdurig ziek zijn, maar toch in staat zijn onderwijs te volgen buiten de schoolsituatie, dan kan de betreffende leerling gebruik maken van een laptop en webcam en via een interverbinding verbonden zijn met de klas.

In enkele gevallen komt het voor dat een kind een chronische ziekte of lichamelijke handicap heeft. Dan heeft zo'n leerling een indicatie en krijgt het behalve de extra begeleiding en zorg op onze school ook ambulante begeleiding vanuit het cluster waartoe het kind behoort.

3. leerlingen die worden (zijn) opgenomen in een ziekenhuis.

Deze leerlingen worden (indien mogelijk) bezocht door de leerkracht van het kind en in samenspraak met de ouders wordt er begeleiding aangeboden om eventuele achterstanden op leerstofgebied en sociaal-emotioneel terrein zoveel mogelijk beperkt te houden of te vermijden. Wel moet steeds worden overlegd met ouders of begeleiding wel gewenst en mogelijk is.

Medicijngebruik

Voor (zieke) kinderen die medicijnen moeten gebruiken volgen wij de wetgeving en de adviezen Van de GGD.

Eén van de adviezen is om zorgvuldig om te gaan met het verstrekken van medicijnen en zelfzorgmiddelen. Onderdeel van deze zorgvuldigheid is de schriftelijke toestemming van ouders, waarbij nauwkeurig wordt beschreven hoe en wanneer de medicatie aan een kind moet worden toegediend. Afspraken hieromtrent worden opgenomen in het leerlingdossier van de betreffende leerling. Is er geen toestemming dan dienen altijd eerst de ouders te worden gebeld, voordat een medicijn of zelfzorgmiddel wordt toegediend.

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- Leerkrachten stellen een OPP op, indien noodzakelijk, en werken hiermee.

3.16 Opbrengstgericht werken

Ambitie:

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore op de Cito-toetsen. Per Cito-toets is een doel (een norm) vastgesteld. In bepaalde gevallen is deze afgeleid van de inspectienormen (zie *Analyse en waardering van opbrengsten primair onderwijs*) en waar dat niet het geval is, hebben we zelf doelen (normen) vastgesteld. We beschikken over een overzicht van de toetsen en de gestelde doelen. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de gewenste 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) Differentiatie aanpassen

De schoolleiding en de IB-er voeren vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren, of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben.

Het registratiesysteem Cito-LOVs wordt gebruikt om de ontwikkelingen te volgen.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- Verhogen van tussenopbrengsten door opbrengstgericht werken bij het vak rekenen.

3.17 Opbrengsten (van het onderwijs)

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

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 naar onze kwaliteitsmonitor

- a. Overzicht scores eindtoetsen
- b. Overzicht kengetallen sociaal-emotionele ontwikkeling
- c. Overzicht tussentoetsen (kerntoetsen)
- d. Overzicht kengetallen m.b.t. leerlingen met een specifieke behoefte
- e. Overzicht kengetallen doorstroming
- f. Overzicht kengetallen adviezen VO
- g. Overzicht kengetallen functioneren VO

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1b)

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 3)

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per jaar beoordeeld door de directie m.b.v. de Schooldiagnose (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- Overzicht kengetallen sociaal-emotionele ontwikkeling, ook aan het einde van de basisschool.
- Overzicht kengetallen zijn inzichtelijk. ook aan het einde van de basisschool.
- Verhogen van tussenopbrengsten verhogen door opbrengstgericht werken bij het vak rekenen.

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

4.1. Onze organisatorische doelen

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

	Taken en functies	Huidige situatie 2010-2011	Gewenste situatie 2011-2015
1	Aantal personeelsleden	8	7
2	Verhouding man/vrouw	0-8	
3	LA-leraren	7	5
4	LB-leraren	0	1
5	Aantal IB-ers	1	2
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren	0	0
7	Opleiding schoolleider	1	1
8	ICT-specialisten	1	1
9	Onderwijsassistenten	1	2
10	Taalspecialisten	0	1
11	Rekenspecialisten	0	1

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

Beleid m.b.t. LA- en LB-functies [de functiemix]

Hiervoor verwijzen we naar het beleidsstuk functiemix van ACCENT.

4.2. De schoolleiding.

De schoolleiding wordt gevormd door de 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 is deskundig
2. De schoolleiding ontwikkelt (innovatief) beleid op grond van strategische keuzes
3. De schoolleiding kan beleid operationaliseren en implementeren
4. De schoolleiding accepteert teamleden zoals ze zijn
5. De schoolleiding wordt door de teamleden geaccepteerd
6. De schoolleiding geeft teamleden voldoende ruimte
7. De schoolleiding geeft teamleden het gevoel dat ze iets kunnen
8. De schoolleiding communiceert in voldoende mate en op een goede wijze met het team
9. De schoolleiding schept voorwaarden voor een functioneel en plezierig werkklimaat
10. De schoolleiding stimuleert eigen initiatieven van teamleden
11. De schoolleiding ondersteunt teamleden in voldoende mate
12. De schoolleiding heeft vertrouwen in het kunnen van de teamleden
13. De schoolleiding heeft voldoende delegerend/coördinerend vermogen
14. De schoolleiding heeft een doelmatig systeem voor beheer en organisatie opgezet

15. De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken adequaat

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per jaar beoordeeld door de directie (Schooldiagnose WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De schoolleiding kan beleid operationaliseren en implementeren
-

4.3 Beroepshouding – professionele cultuur

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

1. Handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2. Zich collegiaal opstellen
3. Zich medeverantwoordelijk voelen voor de school, de leerlingen en elkaar
4. Met anderen kunnen en willen samenwerken
5. Hun werk met anderen bespreken
6. Zich adequaat voorbereiden op vergaderingen en bijeenkomsten
7. Genomen besluiten loyaal uitvoeren
8. Zichzelf en het klaslokaal openstellen voor anderen
9. Aanspreekbaar zijn op resultaten en op het nakomen van afspraken
10. Gemotiveerd zijn om zichzelf te ontwikkelen
11. Anderen kunnen en willen begeleiden of helpen
12. Beschikken over reflectieve vaardigheden: feedback geven en ontvangen
13. Zich als team verantwoordelijk voelen voor een open cultuur.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- Zich adequaat voorbereiden op vergaderingen en bijeenkomsten

4.4. Integraal personeelsbeleid (incl. professionalisering)

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school, en aan de ambities per beleidsterrein. Deze ambities staan niet alleen in het schoolplan, maar ook op de ontwikkelde kwaliteitskaarten. Van belang voor ons personeelsbeleid zijn met name de (kern)kwaliteitskaarten:

1. Leertijd
2. Pedagogisch Handelen
3. Didactisch Handelen
4. Beroepshouding
5. Afstemming
6. Rekenen en Wiskunde
7. Taalleesonderwijs
8. Contacten met ouders (communicatie)

Onze school vindt de bovenstaande kwaliteitskaarten richtinggevend voor de ontwikkeling van de medewerkers. We zetten de volgende instrumenten in om de (persoonlijke) ontwikkeling van de medewerkers zo vorm te geven, dat zij in toenemende mate gaan voldoen aan de ambities op de kwaliteitskaarten. In alle instrumenten (zie 4.5.) staan daarom de ambities op de gemaakte kwaliteitskaarten centraal. Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 4f)

In het kader van de 1-zorgroute zullen we tevens gebruik maken van de competenties die horen bij de 1-zorgroute (zie Functieboek). Met name zullen we accent geven aan de competenties signaleren, observeren en begrijpen. Zie *Aanvulling Kwaliteitsimpuls éénzorgroute 2010-2014*

4.5 Instrumenten voor personeelsbeleid

Onze school hanteert één instrument voor haar (integraal) personeelsbeleid. We zetten dit instrument in om de leraren te ontwikkelen (in de gewenste richting). De kernvraag bij ons personeelsbeleid is: hoe zorgen we ervoor, dat de leraren (medewerkers) de geformuleerde ambities steeds beter gaan beheersen.

Ons instrument is het Raet Medewerker Ontwikkelingssysteem, dat in opdracht van ACCENT voor de eigen organisatie is ontwikkeld.

4.5.1 Beleid m.b.t. stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren in de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de pabo's Iselinge Doetinchem, 't Han Arnhem en stagiaires van ROC Het Graafschapcollege Doetinchem en ROC Arnhem de gelegenheid om ervaring op te doen. In principe geven alle leerkrachten de mogelijkheid om studenten te begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de PABO's en de ROC'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, met inachtneming van onze eigen (kern)kwaliteitskaarten.

4.5.2 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan van Accent. Sollicitanten moeten de mate van beheersing kunnen aantonen (via bekwaamheidsdossier en portfolio).

4.5.3 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor (een meer ervaren collega). Deze mentor voert het introductiebeleid (begeleidingsplan) uit. 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 ambities op de kernkwaliteitskaarten.

4.5.4 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. De taken zijn onderverdeeld in lesgevende taken, groepstaken en deskundigheidsbevordering (zie voor de uitwerking de normjaartaak). Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden. Tenslotte worden er jaarlijks afspraken gemaakt over deskundigheidsbevordering. Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 4b)

4.5.5 Collegiale consultatie

Bij het opzetten van collegiale consultatie hebben we gebruik gemaakt van de *Eindrapportage van de Ontwikkelgroep Collegiale Consultatie* (zie Bijlage). Hierin staan de uitgangspunten, de voorwaarden, de mogelijke succes- en faalfactoren en enkele praktijkvoorbeelden. We hebben op basis van de eindrapportage meegedaan aan de pilot. Daarbij hebben we gebruik gemaakt van de opgestelde kijkwijzer (zie Bijlage).

Collegiale consultatie krijgt tevens gestalte in het kader van de Kwaliteitsimpuls 1-zorgroute. Waar mogelijk en noodzakelijk zullen we gebruik maken van de expertise van de collega-Accentscholen. Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1e)

4.5.6 Klassenbezoek

De directie legt jaarlijks bij ieder teamlid een klassenbezoek af. Bij het klassenbezoek worden –in overleg- ambities die afkomstig zijn van de kwaliteitskaarten geobserveerd. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een functioneringsgesprek. Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1d)

4.5.7 Persoonlijke Ontwikkelplannen (POP)

Iedere werknemer stelt tweejaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze schoolontwikkeling. Een werknemer maakt het POP in het Raet medewerkerontwikkelingssysteem en voert een doelstellingengesprek. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het voortgangsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's.

Zie ook beleidsdocument gesprekscyclus van ACCENT

4.5.8 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een bekwaamheidsdossier. Deze dossiers zijn centraal opgeslagen in de school. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De missie en visie(s) van de school
- De gescoorde kwaliteitskaarten
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De gespreksverslagen

Momenteel experimenteren we met een portfolio, als bijlage bij het bekwaamheidsdossier. In het portfolio verzamelt de werknemer 'bewijzen' voor zijn persoonlijke ontwikkeling.

4.5.9 Functioneringsgesprekken

De directie voert tweejaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. We beschikken over een regeling FG (zie bijlage). Tijdens het FG staat het POP van de medewerker (en het bekwaamheidsdossier met daarin de gescoorde kwaliteitskaarten) 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.

4.5.10 Deskundigheidsbevordering (scholing – professionalisering)

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen –zie

hoofdstuk 4.1- en/of de ambities op de kaarten 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 van de school. In de regel volgt het team twee keer per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje *deskundigheidsbevordering*. Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 4g)

Gevolgte teamscholing 2007-2011

Jaar	Thema	Organisatie
2007-2008	Taakspel MSV Vroegsignalering psychodiagnostiek	SWV Brevoordt Idem idem
2008-2009	Meervoudige intelligentie ICT	Iselinge/SON Heutink
2009-2010	Kidsskills	SWV Brevoordt
2010-2011	1 zorg route HGW	intern

Gevolgte persoonlijke scholing 2007-2011

Thema	Organisatie	Aantal medewerkers
Gesprekken met moeilijke ouders	SWV Brevoordt	1
Interne Begeleiding	SBO	2
MSV	SWV Brevoordt	2
Techniek en de onderzoekende leerhouding	Iselinge	2
Training Management Development	Iselinge	1
Cito LOVS zelfevaluatie	Cito	1
OVM 4-7 jaar	SWV Brevoordt	2
Kanjer training	Iselinge	2
ICT training	Heutink	1

Specifieke expertise van het team:
Echa –opleiding
MW
Akte SO
IB
Coaching
HGPD
Gymnastiekopleiding

4.5.11 Intervisie

De directie werkt met een vergaderstructuur waarin ook ruimte opgenomen is voor intervisiemomenten. Tijdens de intervisie bespreken de teamleden onder leiding van een collega de dagelijkse praktijk. Ook wordt er tijdens de intervisie aandacht besteed aan de vastgestelde ambities (zie kernkwaliteitskaarten) en de voortgang van het POP.

4.5.12 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk 5, *Interne communicatie*) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leraren. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team –naast de individuele scholing– samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken 's morgens gezamenlijk koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren (ochtendbriefing). We gebruiken door de week de lunch gezamenlijk. Ook dan is er tijd voor meer informeel overleg. De

school laat enkele collega's een gezellig samenzijn organiseren aan het einde van het schooljaar. (Taakbeleid).

4.5.13 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een regeling B-gesprekken (zie bijlage). De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een T- naar een V-benoeming. Ook wordt er 1 x per 2 jaar een BG gevoerd met iedere werknemer. Bij dit BG worden onze kernkwaliteitskaarten gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag t.o.v. collegae en ouders, en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld.

4.5.14 Leeftijdsebewust personeelsbeleid

Met betrekking tot leeftijdsebewust personeelsbeleid baseren we ons op twee notities:

1. Projectvoorstel Leeftijdsebewust personeelsbeleid (juni, 2009)
2. Levensfasegericht personeelsbeleid 2010-2014

In het algemeen onderscheiden we de fasen: tot 30 jaar, 30-45 jaar en 45 jaar en ouder. In de In de nota's wordt het Accentbeleid verwoord.

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 4e)

4.6 Verzuimbeleid .

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. De directeur houdt de gang van zaken administratief inzichtelijk bij in het computerprogramma Verzuimexpert.

Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de schooldirecteur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt, worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig (eens per 6 weken) wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team. Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 4d)

Beoordeling Integraal Personeelsbeleid (zie hoofdstuk 7.9)

1 x per vier jaar door directie en leraren m.b.v. de Quick Scan op WMK-PO

Verbeterpunten Integraal Personeelsbeleid (zie hoofdstuk 7.10)

- De directie voert beoordelingsgesprekken met de leraren.

5.1. Organisatiestructuur en – cultuur

Onze school is een van de 23 scholen van de Stichting Scholengroep Christelijk Onderwijs Achterhoek ACCENT. De directeur geeft –onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting - leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directeur wordt bijgestaan door een IB-er en een managementassistente . Het MT wordt gevormd door de directie en de IB-er. De school heeft de beschikking over een ouderraad (Bestuur van de Oudervereniging) en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe legt de directie klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. De directie heeft de intentie om beleid te formuleren m.b.t. collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren. Kenmerken van een professionele cultuur zijn wat ons betreft:

- Deskundigheid en de bevordering hiervan
- Een lerende houding
- Gericht zijn op resultaat verbetering
- Gericht zijn op een goed pedagogisch klimaat
- Gericht zijn op samenwerking en overleg
- Creativiteit en inzicht.

5.2. Structuur (groeperingsvormen)

De school bestaat uit 2 units: de onderbouw (groep 1 t/m 4) en de bovenbouw (groep 5 t/m 8). Voor iedere bouw is er een unitleider. In een unit werken meerdere mensen samen: duopartners, een onderwijsassistente, en enkele leerkrachten en/ of onderwijsassistenten in opleiding. Op enige momenten in de week zijn er meerdere vaste collega's in de unit werkzaam: op de zgn. 'spitsuurtijden". De teamleden zijn, ondanks dat er een unitleider is (de regisseur), gezamenlijk verantwoordelijk voor het onderwijs in de units en voor het verdere reilen en zeilen op de school. Co-teaching, waarbij een collega of deskundige als gelijkwaardige partner met de leraar in de klas werkt, versterkt de leraar in de klas in het vinden van praktische oplossingen. Het vergroot de handelingsvaardigheid van de leraar en voorziet deze van krachtig en doeltreffend gereedschap. Het vergroot de kennis en vaardigheden en verbetert attitudes van de leraar en rust daarmee de leraar aantoonbaar beter toe voor de onderwijsuitdagingen van vandaag en morgen. De lessen worden zoveel mogelijk groepsgewijs aangeboden. Hierbij geldt de regel "groot als het kan, klein als het moet". De vakken Rekenen, Taal en Spelling, Begrijpend Lezen, Technisch Lezen worden op maat en op niveau aangeboden aan de leerlingen. Er wordt dan groepsdoorbrekend gewerkt.

5.3. Schoolklimaat (inclusief Sociale Veiligheid)

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 samen-werken 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 maandelijks een nieuwsbrief
5. De school peilt de behoefte aan een ouderavond en organiseert indien gewenst jaarlijks een ouderavond (thema-avond) en tweemaandelijks een gesprekkenavond
6. Ouders participeren bij diverse activiteiten
7. De school staat altijd open - de leraren zijn bereikbaar

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden een 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team. Het schoolklimaat wordt door ouders en leerlingen beoordeeld via de vragenlijsten (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De school peilt de behoefte aan een ouderavond en organiseert indien gewenst jaarlijks een ouderavond (thema-avond)

5.3.2. Sociale 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

Deze maken van deze onderscheidingen wil uiteraard niet zeggen dat dit deze (regelmatig) voorkomen.

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

De school probeert incidenten te voorkomen. Onze aanpak is een onderdeel van onze totale pedagogische aanpak, met betrekking tot elkaar. Wij zijn alert op signalen en willen steeds preventief te werk gaan. Als het ondanks deze preventieve aanpak toch voorkomt dat kinderen zich niet veilig voelen op school, zal de leerkracht ten allen tijde proberen helder te krijgen wat er aan de hand is of wat zich heeft voorgedaan. De methode van ‘hoor en wederhoor’ wordt hierbij toegepast.

Er kan incidenteel Kanjertraining gegeven worden door een daartoe gecertificeerde leerkracht. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling ‘Een doos/huis vol gevoelens’. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. Om gewenst gedrag te bevorderen, kan in de groepen Taakspel worden toegepast.

Er zijn school- en klassenregels, waarbij de hoofdregel steeds is “wees aardig voor jezelf, de andere kinderen en de leerkrachten”.

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden wordt de directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten. Ouder worden tenminste altijd ingelicht over het incident. Tevens wordt in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten.

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. De school beschikt over enkele BHV-ers.

Door het kindvolgsysteem Viseon worden wij vroegtijdig geïnformeerd over het welbevinden van de kinderen. De leerkrachten vullen de vragenlijst jaarlijks in en vanaf groep 5 vullen de leerlingen ook zelf de vragenlijst in. De uitslagen worden door de leraren besproken met de IB-er en op basis van de resultaten worden handelingsplannen opgesteld (IHP of GHP).

Beoordeling (zie Evaluatieplan hoofdstuk 7.9)

Jaarlijks wordt een analyse opgesteld op basis van de incidentenregistratie. Jaarlijks wordt het LVS Viseon ingevuld.

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De school beschikt over een format voor incidentenregistratie.

5.3.3 Risico-Inventarisatie (RIE)

In 2010 heeft de afname Risico-Inventarisatie (RI&E) plaatsgevonden. Deze schoolgezondheidsmeter is uitgevoerd door de ArboUnie. Van de inventarisatie is een verslag gemaakt waarin de aandachtspunten en de gekozen verbeterpunten staan aangegeven. De verbeterpunten zijn opgenomen in een schoolspecifiek plan van aanpak. Jaarlijks werken we aan een aantal verbeterpunten. Het plan van aanpak wordt ieder jaar aangepast, uitgevoerd en geëvalueerd. Het plan van aanpak is naar de medezeggenschapsraad van de school gestuurd.

5.3.3 Arbobeleid

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

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

5.4. De interne communicatie

5.4.1 Interne communicatie op de school.

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. De teambijkomsten worden jaarlijks gepland, mbv een jaaroverzicht. Aangegeven wordt of het inhoudelijke-, huishoudelijke-, zorg- of wel evaluatie/planningsbijeenkomsten zijn.
2. Het team vergadert wekelijks. Dit kunnen inhoudelijke- of huishoudelijke bijeenkomsten zijn.
3. De zorgevaluatiemomenten worden twee maal per jaar georganiseerd door de het MT.
4. Iedere 6 weken worden in een algemene teambijeenkomst de groeps- en individuele plannen geëvalueerd. Op deze vergaderingen worden ook de afspraken gemaakt over de plannen voor de volgende 6 weken.
5. Het MT vergadert wekelijks.
6. De OR vergadert 1 x per 2 maanden.
7. De MR vergadert 1 x per 2 maanden.
8. We gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, memobord, 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. We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen.

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1f)

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 4a)

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- Er worden afspraken gemaakt over gewenste- dan wel verplichte aanwezigheid op de verschillende bijeenkomsten.

5.5. De communicatie met externe instanties

Binnen de groep van relaties buiten de directe schoolgemeenschap onderscheiden we de communicatie met de volgende relaties:

- communicatie met Accent
- communicatie met overige externe instanties

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

1. OPD Accent
2. SWV Accent
3. Voorschoolse voorzieningen VVE Oude IJsselstreek, PSZ Hummeltje Tummeltje in Varsseveld, PSZ Ukkepek in Terborg
4. Pabo Iselinge Doetinchem
5. Pabo 't Han Arnhem
6. ROC graafschapcollege Doetinchem
7. Centrum voor Jeugd en Gezin (*) Oude IJsselstreek
8. VO in gemeente Oude IJsselstreek: Almende College Silvolde
9. VO in gemeente Doetinchem: Ulenhofcollege, AOC, Ludgercollege, Rietveldcollege, Metzo.
10. Jeugdzorgadviesteam
11. GGD

(*) Accent Scholengroep beschikt over een notitie *Eindrapportage Ontwikkelgroep Centrum voor Jeugd en Gezin*. In de notitie staat wat het CJG voor de Accentscholen kan betekenen en wat de scholen voor het CJG kunnen betekenen. Uit de eindrapportage en de aanbevelingen hebben we voor onze school een aantal aandachtspunten gekozen, zie *verbeterpunten*

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De school participeert in het VVE overleg.

5.6. De communicatie met ouders .

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om 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 bijzondere 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

Bijlage: Beleidstuk Zorgverbreding De Knienbult

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Begeleiding naar VO-scholen

Ouders en kinderen worden op De Knienbult zorgvuldig begeleid bij de keuze en de weg naar plaatsing in het voortgezet onderwijs.

De kinderen van groep 8 en hun ouders worden in ieder geval al in het begin van het 8^e schooljaar geïnformeerd over de gang van zaken m.b.t. de Cito-eindtoets en de vervolgesprekken.

Elke leerling krijgt een brochure van het ministerie over het voortgezet onderwijs. De kinderen ontvangen de volgende boekjes: "kiezen in groep 8" en "over de brug". In samenwerking met de andere Christelijke basisscholen wordt een voorlichtingsavond verzorgd door het Ulenhof College in Doetinchem en het Almende in Silvolde. Ouders worden attent gemaakt op de voorlichtingsavonden van het voortgezet onderwijs. Ze krijgen bijtijds de data door van de open dagen van de scholen in de regio.

Aan het eind van de basisschool, in februari, nemen de leerlingen van groep 8 deel aan de eindtoets basisonderwijs van het CITO. Leerlingen waarvan duidelijk is dat zij het eindniveau basisonderwijs niet beheersen, hoeven niet deel te nemen aan de reguliere eindtoets basisonderwijs CITO. Dit dient aangetoond worden mbv LVS resultaten en/of een ontwikkelingsperspectief waaruit blijkt dat deze leerling het niveau niet gehaald heeft. Deze leerlingen gaan naar een vorm van VSO. Kinderen die een LWOO-opleiding gaan volgen kunnen een aangepaste eindtoets maken, de zgn. niveautoets CITO. Ook leerlingen die naar het Praktijkonderwijs gaan, hoeven geen eind-CITO-toets te maken. De genoemde referentiekaders zullen in deze gevallen een belangrijke rol gaan spelen.

In januari/februari worden gesprekken gevoerd met ouders en kind samen, over de schoolkeuze van het kind. De aanleg van het kind en voorkeur zijn belangrijk in de keuze. De uitslag van de eind-Cito en het advies van de groepsleerkracht spelen eveneens een belangrijke rol in de keuze.

Na de uitslag van de Cito-eindtoets worden de ouders met hun kind uitgenodigd voor een gesprek over de definitieve schoolkeuze. De aanmeldingsformulieren moeten ingevuld en opgestuurd worden samen met het onderwijskundig rapport. De vervolgschool bepaalt of de leerling definitief aangenomen kan worden. De aanmelding wordt ook aan de basisschool doorgegeven en mogelijke extra informatie wordt uitgewisseld. LWOO –leerlingen worden aangemeld via het onderwijskundig rapport van de school voor vervolgonderwijs waarbij de leerling wordt aangemeld. Deze rapportage wordt voorzien van alle voor het voortgezet onderwijs relevante gegevens uit het dossier van deze leerling. De overige leerlingen worden aangemeld met een verkorte versie van dit rapport. Indien nodig worden ook bij deze leerlingen relevante gegevens uit het dossier meegestuurd. Na de plaatsing op de school voor voortgezet onderwijs volgt nog een gesprek met de groepsleerkracht en de coördinator van het voortgezet onderwijs.

Voor kinderen met specifieke kindkenmerken is er een traject naar het voortgezet onderwijs, waarbij er gezorgd wordt voor een 'warme overdracht'. Met de vervolgscholen worden gesprekken gevoerd en informatie uitgewisseld. De school van voortgezet onderwijs naar keuze van ouders en kind, wordt uitgenodigd voor een observatie op de basisschool. Vooral het punt 'wat heeft dit kind specifiek nodig' laten we onderwerp van gesprek zijn.

De praktische voorbereiding van de leerlingen op het voortgezet onderwijs vindt plaats op de basisschool, in de laatste helft van groep 8, na februari. De kinderen leren gericht plannen, leren het hanteren van een agenda en werken vervolgens aan de leerstof die zij nog kunnen gebruiken om goed te kunnen functioneren op de vervolgschool van hun keuze (POP). Zij oriënteren zich verder op de vervolgschool van hun keuze en delen deze kennis met hun klasgenoten en hun ouders. Ook bezoeken zij met de hele groep de verschillende gekozen scholen van voortgezet onderwijs en maken vast kennis met mensen van deze scholen.

Het vervolgonderwijs stelt de basisschool van herkomst 1x per jaar op de hoogte van de vorderingen van de leerlingen d.m.v. het opsturen van een kopie van het rapport. Na het ontvangen van deze gegevens wordt de volgende procedure gevolgd:

In de zorgvergadering van juni, die ieder schooljaar standaard wordt gepland, komen de resultaten van de oud-leerlingen aan de orde en worden de individuele ontwikkelingen bekeken in het licht van het advies van de basisschool. Daarnaast komen ook aan de orde:

- In hoeverre stemmen advies en vervolgon ontwikkeling van de leerlingen overeen?
- Is ons onderwijsaanbod juist afgestemd op de eindniveaus die leerlingen nodig hebben voor het passende voortgezet onderwijs.

Zonodig zijn dit voor ons veranderpunten van ons beleid t.a.v. het onderwijsaanbod en/vervolgadvisen.

Bijlage: Beleidsstuk We gaan (nog niet)naar het Voortgezet Onderwijs De Knienbult

5.7 Voor- en vroegschoolse educatie (wet OKE)

Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we samenwerken met twee peuterspeelzalen in de buurt van onze school. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. De peuterspeelzalen nemen de Cito-taaltoets af. De resultaten hiervan zijn voor onze school steeds het startpunt van begeleiding. We onderhouden een goede relatie met de peuterspeelzalen (voorscholen) en er is in specifieke gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht. Onze **ambities** voor wat betreft de relatie voorschool/vroegschool zijn:

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

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1.d)

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- Gebruik maken van een overdrachtsprotocol. Zie *Aanvulling Kwaliteitsimpuls éénzorgroute 2010-2014*.

- Zorgen voor een goede overdracht en intake. Zie *Aanvulling Kwaliteitsimpuls éénzorgroute 2010-2014*.

5.8 Buitenschoolse opvang en tussenschoolse opvang.

Buitenschoolse opvang.

De ouders van onze school kunnen gebruik maken van de buitenschoolse opvang (voor- en naschoolse opvang). van Stichting Humanitas. Afhankelijk van de wens van ouders wordt deze gerealiseerd in Varsseveld, dan wel in Terborg.

Tussenschoolse opvang.

De tussenschoolse opvang, ofwel de 'overblijf' wordt gerealiseerd op de school. De overblijfkraften zijn geschoold om deze opvang te verzorgen. Zij werken steeds samen met een vaste vrijwilliger.

In 2009 heeft een Accentontwikkelgroep zich gebogen over het thema *Dagarrangementen*. Zie de Bijlage *Eindrapportage Ontwikkelgroep dagarrangementen*. In de nota worden de algemene uitgangspunten beschreven en vervolgens een aantal aanbevelingen en een daaraan gekoppeld stappenplan. Voor onze school is het volgende van belang:

De tussenschoolse opvang wordt steeds groter qua hoeveelheid leerlingen. Indien noodzakelijk moet er tijdig gewerkt worden aan scholing voor nieuwe vaste krachten. Ook moet er gekeken worden naar een andere invulling van de dagindeling; is een continuooster niet meer van deze tijd en is het dus niet noodzakelijk om naar de wenselijkheid hiervan te gaan kijken.

Verbeterpunten Buitenschoolse Opvang /tussenschoolse opvang.

- Buitenschoolse opvang wordt opgenomen in een dagarrangement.
- De tussenschoolse opvang vast krachten. wordt steeds groter qua hoeveelheid leerlingen. Er moet tijdig aan scholing gewerkt worden voor nieuwe
- Er wordt gekeken naar de wenselijkheid van een continuooster.

Hoofdstuk 6 Financieel beleid

6.1 Organisatie

AccentScholengroep besteedt veel aandacht aan de administratieve organisatie. Belangrijke onderdelen hiervan zijn de procuratieregeling (wie mag tot welk bedrag verplichtingen aangaan) en de planning en control-cyclus (van het opstellen van een begroting tot de bewaking ervan).

Budgetbewaking is een verantwoordelijkheid van de schooldirecteuren. Het College van Bestuur toetst op basis van ontvangen financiële rapportage. De controller van het bestuursbureau adviseert het CvB over het financieel beleid en is verantwoordelijk voor de planning- en controlcyclus en het vermogensbeheer. De controller maakt daarbij gebruik van het externe administratiekantoor CABO te Doetinchem.

6.2 Planning en Controlcyclus en beleidsafspraken

- Eens per vijf jaar wordt een strategisch beleidsplan opgesteld. Monitoring vindt jaarlijks plaats. De jaarlijkse beleidsbegrotingen zijn van het strategisch beleidsplan afgeleid en worden vertaald in een financiële meerjarenbegroting. Deze heeft een horizon van vijf schooljaren.
- Ten aanzien van de jaarlijkse begrotingen worden overschrijdingen, zonder voorafgaande toestemming, niet toegestaan. Indien de begroting van een school negatief sluit is hiervoor, na argumentatie van de schooldirecteur, toestemming verleend door het CvB.
- Voor alle scholen zijn voor de onderdelen Meubilair en OnderwijsLeerPakket, in overleg met de directeuren, Meerjaren Investerings Programma's (MIP's) opgesteld. De schooldirecteuren kunnen alleen op basis van deze, door het CvB goedgekeurde, MIP's investeringen doen.
- Het opheffen van niet-efficiënte situaties in de huisvesting van scholen (met name dislocatie en leegstand) is op onderwijskundige en materiële gronden een continu aandachtspunt.
- Alle financiële risico's die de afzonderlijke scholen lopen (zoals onderhoud, bapo, ouderschapsverlof, IT infrastructuur en beheer), worden op bestuurlijk niveau gedragen en zijn middels de vorming van reserves en voorzieningen en het afsluiten van verzekeringen afgedekt.
- De Algemene Schoolreserve heeft een grootte van minimaal 5% van de jaarlijkse baten in de schoolbegroting. De nagestreefde bovengrens is met ingang van schooljaar 2010-2011 verlaagd van 8 naar 6% om invulling te geven aan de uitkomsten van de commissie Don (verlagen van de kapitalisatiefactor tot maximaal 35%, zie paragraaf vermogensbeheer).
- Bestedingen ten laste van de Bijzondere Schoolreserve zijn geclausuleerd en behoeven de toestemming van het College van Bestuur. Deze bestedingen mogen geen structureel karakter hebben.

6.3 Begroting

De begroting is gebaseerd op het OC&W-voorschrift jaarverslaggeving voor de sector Primair Onderwijs en op de uitgave Bekostigingsstelsel Basisonderwijs. De totale bekostiging van het Ministerie van OC&W bestaat uit een aantal verschillende budgetten, zoals lumpsumvergoeding Personeel en lumpsumvergoeding Materiële instandhouding. De bekostiging is gebaseerd op het T-1 principe, hetgeen inhoudt het leerlingenaantal per 1 oktober van het schooljaar voorafgaand aan het lopende schooljaar. Sommige vergoedingen c.q. budgetten hebben het karakter van een kalenderjaarvergoeding, anderen een schooljaarvergoeding. AccentScholengroep werkt sinds schooljaar 2009-2010 met een begroting en jaarrekening op basis van schooljaren. Hierdoor kan een goede match plaatsvinden tussen de periode, het beleid, de activiteiten, de personele formatie en de financiën. De financiële verantwoording naar het Ministerie blijft verplicht op basis van het kalenderjaar.

De bekostiging voor Personeels- en arbeidsmarktbeleid wordt verdeeld tussen centraal en de scholen, nadat bedragen voor OrthoPedagogische Dienst en digitale schoolborden in mindering gebracht zijn. Het resterende bedrag wordt voor 70% gealloceerd naar centraal en voor 30% naar de scholen. De vergoeding voor materiële instandhouding bestaat uit een aantal onderdelen. Ongeveer 35% wordt overgeheveld naar centraal. Het overige deel gaat naar de scholen.

6.4 Vermogensbeheer

Het vermogensbeheer is eind 2009 uit kostenoverwegingen in eigen hand genomen. Het grootste deel van de portefeuille is ondergebracht bij de Rabobank. De Rabobank adviseert over de samenstelling van de portefeuille en signaleert als ratings van bestaande producten onder de minimumvoorwaarde dalen. Uitvoering van transacties ligt bij AccentScholengroep. Het treasury statuut waarin de uitgangspunten van het vermogensbeheer zijn vastgelegd, voldoet aan de regeling "Beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek 2010".

In de toekomst zal door het strengere treasury statuut de portefeuille alleen nog bestaan uit obligatieleningen en spaarproducten.

Eind september 2009 heeft de Commissie Don een rapport uitgebracht over het financieel beleid van onderwijsinstellingen. De belangrijkste consequentie van dit rapport is het op een verantwoorde manier verlagen van de kapitalisatiefactor conform het advies van de commissie Don. De kapitalisatiefactor geeft de verhouding aan tussen het balanstotaal (-/- gebouwen en terreinen) en de totale baten. Een te hoge kapitalisatiefactor kan wijzen op het inefficiënt benutten van het kapitaal, bijv. door excessief spaargedrag. Voor grote instellingen is de bovengrens bepaald op 35%.

Op basis van de uitkomsten 2009 bedraagt de kapitalisatiefactor van AccentScholengroep 48%. Er is berekend hoeveel extra uitgegeven mag worden op de reguliere begroting om de kapitalisatiefactor op maximaal 35% uit te laten komen. Belangrijk is dat dit eenmalige uitgaven betreft en niet structureel mag worden. Een deel van dit bedrag is gereserveerd voor de "Kwaliteitsimpuls éénzorgroute 2010-2014". Daarnaast mogen de scholen hun resterende

bijzondere schoolreserve opmaken en de algemene reserve laten dalen tot 6% van de jaarlijkse baten. Zie ook de notitie "Accent en de commissie Don".

Accent:

Bijlage 1, Treasurystatuut

Bijlage 2, Accent en de commissie DON

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk5)

7.0 Kwaliteitszorg

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na (zie de ambities bij de verschillende beleidsterreinen) en we zorgen ervoor, dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch (zie evaluatieplan, hoofdstuk 7.9) 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. We hebben inzicht in de kernmerken van onze leerlingenpopulatie
2. We beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen (zie schoolplan)
3. We beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is, dat de verschillende ambities (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden (zie hoofdstuk 7.9)
4. We laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren (zie evaluatieplan)
5. We werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
6. We evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
7. We borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
8. We rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag (*), GMR en ouders)
9. We waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen

(*) Met behulp van *De Kwaliteitsmonitor Accent* (zie Bijlage) leggen we jaarlijks verantwoording af aan het College van Bestuur van Accent Scholengroep over de planvorming en de voortgang op vijf kritische kwaliteitsfactoren. Het CvB kan op die manier toezicht uitoefenen op de kwaliteit van het onderwijs op schoolniveau en de bedrijfsvoering op school- en stichtingsniveau. Centraal in de monitor staande afspraken die we gemaakt hebben met het CvB. De monitor geeft inzicht in de feitelijke voortgang in het realiseren van prestaties. Daarnaast biedt de monitor ons mogelijkheden voor zelfevaluatie. De monitor wordt jaarlijks ingevuld na afloop van het schooljaar en ze vormt de input voor het jaarlijkse gesprek met het CvB. In de kwaliteitsmonitor wordt kort en bondig ingegaan op de volgende thema's:

Thema 1: Onderwijs
Thema 2: Identiteit
Thema 3: Kwaliteit
Thema 4: Personeel
Thema 5: Beheer

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 3)

Ouders worden op de hoogte gebracht van ontwikkelingen en eindopbrengsten dmv het gebruik van de maandelijkse nieuwsbrief. Ook zullen actuele zaken bericht worden op de website van De Knienenbult.

In het jaarverslag zullen de genoemde ontwikkelingen en eindopbrengsten beschreven worden. Ook de MR wordt hierover gerapporteerd.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- We evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
- We borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)

7.1 Wet- en regelgeving

De schoolgids wordt ieder schooljaar uitgegeven en aan ouders overhandigd. De Inspectie van het Onderwijs ontvangt eveneens jaarlijks de schoolgids.

Het schoolplan wordt een maal per vier jaar opgesteld door de school. De MR ontvangt hiervan een exemplaar, evenals de Inspectie van het Onderwijs.

SWV Accent heeft een zorgplan opgesteld. De aangesloten scholen verbinden zich hieraan. Het zorgplan wordt opgestuurd aan de Inspectie van het Onderwijs.

7.2 Terugblik Schoolplan 2007-2011 en Zelfevaluatie

Het schoolplan wikkelen we af via (vier) jaarplannen en (vier) jaarverslagen. Jaarlijks wordt samen met het team (en MR) het oude jaarplan geëvalueerd en het nieuwe jaarplan besproken (vastgesteld). Op basis van de besprekingen wordt het jaarverslag vastgesteld. Zie notulen evaluatievergaderingen en de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1c)

7.3 Strategisch beleid

Richtinggevend voor ons handelen is Het Strategisch Beleidsplan 2009-2013 van Accent Scholengroep. De strategische doelen vloeien voort uit de geformuleerde visie en missie van de organisatie. De strategische doelen zijn gerangschikt op basis van de (visie)thema's: samenleven, onderwijs, bestuur en management, personeelsbeleid, huisvesting, financiën en beheer en kwaliteit. In het kader van ons schoolplan 2011-2015 hebben we de volgende verbeterdoelen vastgesteld:

Samenleven	Het bieden van een dagarrangement i.s.m. de buitenschoolse opvang. (5.8)
Onderwijs	Werken aan passend onderwijs: <ul style="list-style-type: none"> • De begeleiding op maat van leerlingen die meer uitdaging nodig hebben. Verrijking en verdieping van hun programma en dit geïntegreerd in de dagelijkse schoolse situatie. (3.14) • Externe partners worden, indien noodzakelijk, bij de begeleiding van leerlingen betrokken. We willen voor deze kinderen “één kind-één plan”. (3.14) • Leerkrachten stellen een OPP op, indien noodzakelijk, en werken hiermee. (3.15)
Bestuur en management	
Personeelsbeleid	<ul style="list-style-type: none"> • Collegiale consultatie en samenwerking met collegaschool Bontebrug
Huisvesting	
Financiën en beheer	
Kwaliteit	<ul style="list-style-type: none"> • De kwaliteiten en mogelijkheden van de Knienenbult tentoonspreiden dmv samenwerking en uitdragen van visie.

7.4 Analyse inspectierapport

Het laatste inspectiebezoek vond plaats op 17 januari 2011.

Uit het onderzoek dat de inspecteur verrichtte bleek dat alle onderzochte onderdelen, op één na, als voldoende konden worden beoordeeld. Het item “De school borgt de kwaliteit van het onderwijsleerproces” werd als niet voldoende beschouwd. Alle overige items scoorden voldoende. De inspecteur meldde: “De kwaliteit van het onderwijs is op de onderzochte onderdelen vrijwel op orde. Uit het onderzoek blijkt dat de school op die gebieden slechts één tekortkoming kent. Het basisarrangement blijft gehandhaafd.”

Het genoemde onvoldoende item zal worden opgenomen in het Plan van Aanpak 2011-2015.

7.5 Analyse Quick Scan

De Quicksan behorende bij de WMK-PO is afgenomen in mei 2011.

De deelnemers waren de leerkrachten, IB-er en directie van de Knienenbult. De resultaten waren op alle gebieden voldoende. Desondanks gaven de genoemde referenten aan te willen werken aan:

- Een rijke leeromgeving
- Een invulling van de identiteit ishm de vieringen (oa weekopening)
- De lijnen van de wereldoriëntatievakken door de school heen
- De actieve rol van leerlingen

Deze punten zullen worden opgenomen in het Plan van Aanpak 2011-2015

7.6 Analyse oudervragenlijst

- Datum afname Oudervragenlijst (welke?)
- Aantal deelnemers + respons
- Korte weergave van, en reflectie op de uitslagen
- Gekozen verbeterpunten opnemen in Plan van Aanpak 2011-2015
-

In schooljaar 2010-2011 heeft een afname van het Oudertevredenheidsonderzoek plaatsgevonden door het Bureau voor Praktijkgericht Onderzoek te Groningen onder de ouders van de leerlingen van de Knienenbult. De respons was 43%.

Onze school scoort met een gemiddelde van 8.2., boven het gemiddelde rapportcijfer van 7,5 dat ouders in de referentiegroep geven. De waardering van de ouders voor onze school is daarmee 'goed'.

Volgens het onderzoek kan de school zich profileren op zeven aspecten, te weten: 'Begeleiding', 'Sfeer', 'Kennisonwikkeling', 'Persoonlijkeontwikkeling', 'Schoolregels, rust en orde', 'De leerkracht' en 'Contact met de school'. Uit dit onderzoek blijken geen bijzonder belangrijke aandachtspunten voor beleid voor onze school.

Onderstaande tabel laat de pluspunten en de kritiekpunten volgens de ouders zien.

Pluspunten van onze school:	Kritiekpunten op onze school:
1. begeleiding leerlingen met problemen (100%)	uiterlijk van het gebouw (23%)
2. extra mogelijkheden goede leerlingen (100%)	speelmogelijkheden op het plein (23%)
3. omgang leerkracht met de leerlingen (100%)	veiligheid op weg naar school (23%)
4. omgang van de kinderen onderling (100%)	hygiëne en netheid binnen de school (15%)
5. aandacht voor normen en waarden (100%)	veiligheid op het plein (15%)
6. aandacht voor gymnastiek (100%)	rust en orde in de klas (15%)
7. aandacht soc.-emot. ontwikkeling (100%)	opvang bij afwezigheid van de leraar (15%)
8. aandacht voor uitstapjes/excursies (100%)	duidelijkheid van schoolregels (15%)
9. mate waarin leraar naar ouders luistert (100% van reacties)	
10. vakbekwaamheid leerkracht (100% van reacties)	
11. inzet en motivatie leerkracht (100% van reacties)	
12. informatievoorziening over het kind (100%)	
13. gelegenheid om met de directie te praten (100%)	
14. sfeer en inrichting schoolgebouw (92%)	
15. aandacht voor pestgedrag (92%)	
16. sfeer in de klas (92%)	
17. aandacht voor rekenen (92%)	
18. aandacht voor taal (92%)	
19. aandacht voor werken met computer (92%)	
20. aandacht voor creatieve vakken (92%)	
21. aandacht godsdienst/ levensbesch. (92%)	
22. huidige schooltijden (92%)	
23. overblijven tussen de middag (92%)	
24. regels, rust en orde op school (92%)	
25. informatievoorziening over de school (92%)	

- Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 3d)
- bijlage: document Oudertevredenheidsonderzoek 2010-2011

7.7 Analyse leerlingenvragenlijst

In schooljaar 2010-2011 heeft een afname van het Leerlingtevredenheidsonderzoek plaatsgevonden door het Bureau voor Praktijkgericht Onderzoek te Groningen onder de bovenbouwleerlingen van de Knienenbult (groep 5 tm 8). Alle genoemde leerlingen hebben aan dit onderzoek meegedaan: 22 leerlingen.

De leerlingen waarderen de school met het cijfer 8,5: het onderzoek meldt dat de leerlingen over het algemeen zeer tevreden zijn. Het onderzoek laat zien dat de school zich kan profileren op vijf aspecten, te weten: 'Omgang van leerlingen onderling', 'Contact van de docent met leerlingen', 'Feed back/ ondersteuning door docent', 'Schoolgebouw en omgeving' en 'Algemene tevredenheid'.

Onderstaande tabel laat de pluspunten en de kritiekpunten volgens de leerlingen zien.

Pluspunten van onze school:	Kritiekpunten op onze school:
1. uitstapjes met de klas (95%)	het vak rekenen (36%)
2. aantrekkelijkheid van het schoolplein (95%)	het vak geschiedenis (32%)
3. moeilijkheidsgraad computerwerk (91%)	het vak aardrijkskunde (32%)
4. gymnastiekles (91%)	de vakken natuur en biologie (27%)
5. kinderen aan hetzelfde tafeltje (91%)	levensbeschouwelijke vorming, godsdienst (27%)
6. zitplaats in de klas (86%)	het vak taal (23%)
7. beperking van het gepest worden (86%)	vermoeidheid op school (23%)
8. bezigheden tijdens speelkwartier (86%)	-
9. oudertevredenheid (86%)	-
10. beperking van eigen pestgedrag (82%)	-
11. mate waarin de juf of meester hulp biedt (82%)	-
12. vergelijking met andere scholen (82%)	-

Alle genoemde kritiekpunten, behalve 'vermoeidheid op school', zijn inmiddels al opgenomen in de verbeterplannen.

- Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 3c)
- Bijlage Leerlingtevredenheidsonderzoek 2010-2011

7.8 Analyse lerarenvragenlijst (zie ook 5.3.3: RI&E)

In schooljaar 2010-2011 heeft een afname van het Lerarentevredenheidsonderzoek plaatsgevonden door het Bureau voor Praktijkgericht Onderzoek te Groningen onder de leraren van de Knienenbult. Er hebben zeven (alle) leraren aan dit onderzoek meegedaan. Onze school scoort met een gemiddelde van 8.6. De waardering van de medewerkers voor onze school is daarmee 'zeer goed'.

Onze leraren geven aan het item 'pedagogisch klimaat' het belangrijkste item te vinden. In de onderstaande tabel staan de zgn. rapportcijfers:

Overzicht rapportcijfers BS De Knienenbult * wordt het belangrijkste item gevonden		
Onderwerp: Onze school:	Referentiegroep:	
Schoolgebouw	8,1	6.6
Schoolklimaat *	8,9	7.7
Pedagogisch klimaat *	9.4	7.7
Leerstofaanbod en leermiddelen	8.1	7.2
Werkklimaat *	8.5	7,2
Primaire Arbeidsvoorwaarden	7.6	7.1
Secundaire Arbeidsvoorwaarden	7.3	6.7
Loopbaanmanagement	8.6	7.4
Interne communicatie	8.3	7.0
Externe communicatie	8.5	7.6
Management *	9.0	7.5
Organisatie	7.8	7.2

Onze leraren geven de volgende aandachtspunten aan:

1. reiskostenregeling (43%)
2. vervanging collega bij ziekte (29%)
3. aandacht voor jubilea (29%)

- Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 3e)

Hoofdstuk 7.9 Het evaluatieplan

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

Onze beleidsterreinen (kwaliteitszorg)	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014	2014- 2015
Levensbeschouwelijke identiteit (3.3)	x	x	x	x
Leerstofaanbod (3.4)	x			
Taalleesonderwijs (3.5)		x		
Rekenen en wiskunde (3.6)	x			
Sociaal-emotionele ontwikkeling (3.7)			x	
Actief Burgerschap en sociale cohesie (3.8)				x
ICT (3.9)				x
Leertijd (3.10)				x
Pedagogisch klimaat (3.11)		x		
Didactisch handelen (3.12)		x		
Actieve rol van de leerlingen (3.13)	x			
Schoolklimaat (5.3)		x		
Zorg en begeleiding (3.14)			x	
Passend onderwijs – afstemming (3.15)				x
Opbrengstgericht werken(3.16)		x	x	x
Opbrengsten (3.17)	x	x	x	x
Schoolleiding (4.2)		x		
Beroepshouding (4.3)	x			
Professionalisering (4.4) Integraal Personeelsbeleid				x
Interne communicatie (5.4)			x	
Externe contacten (5.5.)		x		
Contacten met ouders (5.6)	x			
Voor- en vroegschoolse educatie (5.7)				x
Kwaliteitszorg (7.0)				x
TOTAAL	7	9	6	10

Hoofdstuk 7.10 Kwaliteitsprofiel – Onze verbeterpunten

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

1. Het strategisch beleidsplan (bovenschools management) (hoofdstuk 7.3)
2. Het zorgplan
3. Het ICT-beleidsplan
4. Het Integraal Personeelsbeleidsplan
5. De verschillende hoofdstukken in het schoolplan (zie verbeterpunten per hoofdstuk) en de uitslagen en analyses van :
 1. Het meest recente inspectierapport (hoofdstuk 7.4)
 2. De Quick Scan (hoofdstuk 7.5)
 3. De ouder-, leerlingen- en lerarenvragenlijst (hoofdstuk 7.6, 7.7 en 7.8)

Beleidssterrein	Verbeterpunten
Levensbeschouwelijke identiteit (3.3)	<ul style="list-style-type: none">• De gezamenlijke viering krijgt een nieuwe invulling.
Leerstofaanbod (3.4)	<ul style="list-style-type: none">• Het leerstofaanbod voor vakgebieden wereldoriëntatie, geschiedenis, aardrijkskunde, natuur- en techniekonderwijs heeft een doorgaande lijn.• De leeromgeving wordt 'uitdagend' ingericht. In de leeromgeving wordt rekening gehouden met de onderzoekende leerling.
Taallesonderwijs (3.5)	<ul style="list-style-type: none">• Oriëntatie op de referentiekaders Taal• Onze school beschikt over een taalcoördinator.
Rekenen en wiskunde (3.6)	<ul style="list-style-type: none">• Oriëntatie op de referentiekaders Rekenen.• De school werkt opbrengstgericht aan rekenonderwijs.• Het reken verbeterplan vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren.•
Sociaal-emotionele ontwikkeling (3.7)	<ul style="list-style-type: none">• We houden bij hoeveel IHP's en GHP's er per jaar in een groep uitgevoerd worden
Actief Burgerschap (3.8)	<ul style="list-style-type: none">• Cultuur: Per onderdeel wordt jaarlijks een aanbod geformuleerd.
ICT (3.9)	<ul style="list-style-type: none">• De leerkrachten besteden aandacht aan mediawijsheid in het kader van omgaan met sociale media• We beschikken over een Internetprotocol. Dit protocol is echter geen dood instrument. Het gaat mee met de inzichten van de tijd.
Leertijd (3.10)	<ul style="list-style-type: none">• Leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften.
Pedagogisch klimaat (3.11)	<ul style="list-style-type: none">• De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving. Deze leeromgeving moet beschouwd en behandeld worden als een voortdurend proces. Leerkrachten zorgen dat de uitdagende en functionele leeromgeving in overeenstemming is, en meerwaarde geeft aan de handelingsplanning.
Didactisch handelen (3.12)	<ul style="list-style-type: none">• De leerlingen werken zelfstandig samen (coöperatief leren)• De leraren zorgen voor tempo- dan wel stofdifferentiatie voor meer- en hoogbegaafde kinderen.

Actieve rol leerlingen (3.13)	<ul style="list-style-type: none"> • De taken bevatten keuze-opdrachten. • De leraren laten de leerlingen –waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen. • De leerlingen leren voor zich zelf plannen te maken (kindplan, in de bovenbouw. O.a. als onderdeel van het zgn groep 8 traject).
Schoolklimaat (5.3)	<ul style="list-style-type: none"> • De school peilt de behoefte aan een ouderavond en organiseert indien gewenst jaarlijks een ouderavond (thema-avond) • De school beschikt over een format voor incidentenregistratie.
Zorg en begeleiding (3.14)	<ul style="list-style-type: none"> • De begeleiding op maat van leerlingen die meer uitdaging nodig hebben. Verrijking en verdieping van hun programma en dit geïntegreerd in de dagelijkse schoolse situatie. • Externe partners worden, indien noodzakelijk, bij de begeleiding van leerlingen betrokken. We willen voor deze kinderen “één kind- één plan”.
Passend onderwijs Afstemming (3.15)	<ul style="list-style-type: none"> • Leerkrachten stellen een OPP op, indien noodzakelijk, en werken hiermee
Opbrengstgericht werken (3.16)	<ul style="list-style-type: none"> • Verhogen van tussenopbrengsten door opbrengstgericht werken bij het vak rekenen.
Opbrengsten (3.17)	<ul style="list-style-type: none"> • Overzicht kengetallen sociaal-emotionele ontwikkeling, ook aan het einde van de basisschool. • Overzicht kengetallen inzichtelijk maken. • Verhogen van tussenopbrengsten verhogen door opbrengstgericht werken bij het vak rekenen.
Schoolleiding (4.2)	<ul style="list-style-type: none"> • De schoolleiding kan beleid operationaliseren en implementeren.
Beroepshouding (4.3)	<ul style="list-style-type: none"> • Leraren bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten
Professionalisering (4.6) Integraal Personeelsbeleid	<ul style="list-style-type: none"> • De directie voert beoordelingsgesprekken met de leraren.
Schoolklimaat (5.3)	<ul style="list-style-type: none"> • De school peilt de behoefte aan een ouderavond en organiseert indien gewenst jaarlijks een ouderavond (thema-avond) • De school beschikt over een format voor incidentenregistratie
Interne communicatie (5.4)	<ul style="list-style-type: none"> • Er worden afspraken gemaakt over gewenste- dan wel verplichte aanwezigheid op de verschillende team bijeenkomsten.
Externe contacten (5.5.)	<ul style="list-style-type: none"> • De school participeert in het VVE overleg.
Buitenschoolse opvang en tussenschoolse opvang (5.8)	<ul style="list-style-type: none"> • Er wordt gekeken naar dewenselijkheid van een continuooster • Buitenschoolse opvang wordt opgenomen in een dagarrangement.
Voor- en vroegschoolse educatie (5.7)	<ul style="list-style-type: none"> • Er wordt gebruik gemaakt van een overdrachtsprotocol. • Er is een sprake van adequate overdracht en intake.
Kwaliteitszorg (7.0)	<ul style="list-style-type: none"> • We evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn. • We borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen).
Vanuit het strategisch beleidsplan: Personeelsbeleid	<ul style="list-style-type: none"> • Collegiale consultatie en samenwerking met collegaschool Bonteburgschool
Vanuit het Strategisch beleidsplan: Kwaliteit	<ul style="list-style-type: none"> • De kwaliteiten en mogelijkheden van de Knienenbult tentoonspreiden

Hoofdstuk 7.11

Plan van Aanpak 2011-2015

Het schoolontwikkelplan Jaar 2011-2012 (gekozen verbeterdoelen)

	Beleidssterrein	Verbeterdoel(en)	1e	2e	Consequenties - organisatie - professionalisering - middelen
01	Kwaliteit	De kwaliteiten en mogelijkheden van de Knienebult tentoonspreiden dmv samenwerking en uitdragen van visie.	X		Zie jaarplan
02	Personeelsbeleid	Collegiale consultatie en samenwerking met collegaschool Bontebrugschool	X	X	Zie jaarplan
03	Leerstof aanbod	<ul style="list-style-type: none"> Het leerstofaanbod voor vakgebieden wereldoriëntatie, geschiedenis, aardrijkskunde, natuur- en techniekonderwijs heeft een doorgaande lijn. 	X		Zie jaarplan
04	identiteit	<ul style="list-style-type: none"> De gezamenlijke viering krijgt een nieuwe invulling. 	X		Zie jaarplan
05	Sociaal emotionele ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> We houden bij hoeveel IHP's en GHP's er per jaar in een groep uitgevoerd worden 	X	X	Zie jaarplan
06	Beroepshouding	<ul style="list-style-type: none"> Leraren bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten 	X		Zie jaarplan
07	Opbrengsten	<ul style="list-style-type: none"> Overzicht kengetallen sociaal-emotionele ontwikkeling, ook aan het einde van de basisschool. 		X	Zie jaarplan
08	Pedagogisch klimaat	<ul style="list-style-type: none"> De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving. Deze leeromgeving moet beschouwd en behandeld worden als een voortdurend proces. Leerkrachten zorgen dat de uitdagende en functionele leeromgeving in overeenstemming is, en meerwaarde geeft aan de handelingsplanning. 	X	X	Zie jaarplan
09	Actieve rol leerlingen	<ul style="list-style-type: none"> De taken bevatten keuzeopdrachten. De leraren laten de leerlingen – waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen. De leerlingen leren voor zich zelf 	X X	 X	Zie jaarplan

		plannen te maken (kindplan, in de bovenbouw. O.a. als onderdeel van het zgn groep 8 traject). <ul style="list-style-type: none"> De leerlingen maken een portfolio. 		X	
10	Beroepshouding	<ul style="list-style-type: none"> Leraren bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten 	X		Zie jaarplan
11	Interne communicatie	<ul style="list-style-type: none"> Er worden afspraken gemaakt over gewenste- dan wel verplichte aanwezigheid op de verschillende team bijeenkomsten. 	X		Zie jaarplan
12	Kwaliteitszorg	<ul style="list-style-type: none"> We evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn. We borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen). 		X X	Zie jaarplan
13	Kwaliteitszorg	Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen: zie hoofdstuk 7.9		X	Evaluatiedagdeel

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

Richtinggevend voor het schoolplan 2011-2015 zijn de geformuleerde streefbeelden (zie hoofdstuk 3.1, Missie):

1. Op onze school wordt systematisch (gestructureerd) aandacht geschonken aan de sociaal-emotionele ontwikkeling en pedagogisch klimaat.
2. Op onze school is er sprake van passend onderwijs.
3. Alle medewerkers werken (samen) aan hun persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan de schoolontwikkeling.
4. Op onze school wordt opbrengstgericht gewerkt.
5. Op onze school is de 1-zorgroute (vanuit het handelingsgericht werken) geïmplementeerd.
6. Op onze school wordt gewerkt volgens het principe van team-onderwijs (TOM).
7. De leeromgeving op onze school wordt "rijk" ingericht.

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)	1e	2e	Consequenties - organisatie - professionalisering - middelen
01	Leerstofaanbod	<ul style="list-style-type: none"> De leeromgeving wordt 'uitdagend' ingericht. In de leeromgeving wordt rekening gehouden met de onderzoekende leerling. 	X	X	Zie jaarplan
02	Rekenen & wiskunde	<ul style="list-style-type: none"> Oriëntatie op de referentiekaders Rekenen. De school werkt opbrengstgericht aan rekenonderwijs. Het reken verbeterplan vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren. 	X	X	Zie jaarplan
03	Personeelsbeleid	<ul style="list-style-type: none"> Collegiale consultatie en samenwerking met collegaschool Bontebrugschool 	X	X	Zie jaarplan
04	Sociaal emotionele ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> We houden bij hoeveel IHP's en GHP's er per jaar in een groep uitgevoerd worden 	X	X	Zie jaarplan
05	Professionalisering (4.6) Integraal Personeelsbeleid	<ul style="list-style-type: none"> De directie voert beoordelingsgesprekken met de leraren. 	X	X	Zie jaarplan
06	Didactisch handelen (3.12)	<ul style="list-style-type: none"> De leerlingen werken zelfstandig samen (coöperatief leren) De leraren zorgen voor tempo- dan wel stofdifferentiatie voor meer- en hoogbegaafde kinderen. 		X	Zie jaarplan
07	Leertijd	<ul style="list-style-type: none"> Leraren variëren de hoeveelheid leertijd, afhankelijk van de onderwijsbehoeften. 	X	X	Zie jaarplan
08	Zorg en begeleiding	<ul style="list-style-type: none"> De begeleiding op maat van leerlingen die meer uitdaging nodig hebben. Verrijking en verdieping van hun programma en dit geïntegreerd in de dagelijkse schoolse situatie. Externe partners worden, indien noodzakelijk, bij de begeleiding van leerlingen betrokken. We willen voor deze kinderen "één kind- één plan". 	X	X	Zie jaarplan

09	Passend onderwijs Afstemming	<ul style="list-style-type: none"> • Leerkrachten stellen een OPP op, indien noodzakelijk, en werken hiermee 		X	Zie jaarplan
10	Professionalisering , Integraal Personeelsbeleid	<ul style="list-style-type: none"> • De directie voert beoordelingsgesprekken met de leraren. 		X	Zie jaarplan
11	Kwaliteitszorg	<ul style="list-style-type: none"> • We evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn. • We borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen). 		X X	Zie jaarplan
12	Kwaliteitszorg	Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen: zie hoofdstuk 7.9		X	Evaluatiedagdeel

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

Richtinggevend voor het schoolplan 2011-2015 zijn de geformuleerde streefbeelden (zie hoofdstuk 3.1, Missie):

1. Op onze school wordt systematisch (gestructureerd) aandacht geschonken aan de sociaal-emotionele ontwikkeling en pedagogisch klimaat.
2. Op onze school is er sprake van passend onderwijs.
3. Alle medewerkers werken (samen) aan hun persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan de schoolontwikkeling.
4. Op onze school wordt opbrengstgericht gewerkt.
5. Op onze school is de 1-zorgroute (vanuit het handelingsgericht werken) geïmplementeerd.
6. Op onze school wordt gewerkt volgens het principe van team-onderwijs (TOM).
7. De leeromgeving op onze school wordt "rijk"ingericht.

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)	1e	2e	Consequenties - organisatie - professionalisering - middelen
01	Personeelsbeleid	Collegiale consultatie en samenwerking met collegaschool Bonteburgschool.	X	X	Zie jaarplan
02	Sociaal emotionele ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> We houden bij hoeveel IHP's en GHP's er per jaar in een groep uitgevoerd worden 	X	X	Zie jaarplan
03	Actief Burgerschap	<ul style="list-style-type: none"> Cultuur: Per onderdeel wordt jaarlijks een aanbod geformuleerd. 	X		Zie jaarplan
04	Taalonderwijs	<ul style="list-style-type: none"> Oriëntatie op de referentiekaders Taal Onze school beschikt over een taalcoördinator. 	X	X	Zie jaarplan
05	Opbrengstgericht werken	<ul style="list-style-type: none"> Verhogen van tussenopbrengsten door opbrengstgericht werken bij het vak rekenen. 	X		Zie jaarplan
06	Opbrengsten	<ul style="list-style-type: none"> Overzicht kengetallen sociaal-emotionele ontwikkeling, ook aan het einde van de basisschool. Overzicht kengetallen inzichtelijk maken. Verhogen van tussenopbrengsten verhogen door opbrengstgericht werken bij het vak rekenen. 	X X	X	Zie jaarplan
07	Schoolleiding	<ul style="list-style-type: none"> De schoolleiding kan beleid operationaliseren en implementeren. 	X	X	Zie jaarplan
08	Schoolklimaat	<ul style="list-style-type: none"> De school peilt de behoefte aan een ouderavond en organiseert indien gewenst jaarlijks een ouderavond (thema-avond) De school beschikt over een format voor incidentenregistratie 	X X		Zie jaarplan
09	Kwaliteitszorg	<ul style="list-style-type: none"> We evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn. We borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen). 	X	X	Zie jaarplan
10	Kwaliteitszorg	Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen: zie hoofdstuk 7.9		X	Evaluatiedagdeel

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder schooljaar zullen we terugblikken, of we verbeterdoelen en in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen

daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de Opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

Richtinggevend voor het schoolplan 2011-2015 zijn de geformuleerde streefbeelden (zie hoofdstuk 3.1, Missie):

1. Op onze school wordt systematisch (gestructureerd) aandacht geschonken aan de sociaal-emotionele ontwikkeling en pedagogisch klimaat.
2. Op onze school is er sprake van passend onderwijs.
3. Alle medewerkers werken (samen) aan hun persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan de schoolontwikkeling.
4. Op onze school wordt opbrengstgericht gewerkt.
5. Op onze school is de 1-zorgroute (vanuit het handelingsgericht werken) geïmplementeerd.
6. Op onze school wordt gewerkt volgens het principe van team-onderwijs (TOM).
7. De leeromgeving op onze school wordt "rijk"ingericht.

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)	1e	2e	Consequenties - organisatie - professionalisering - middelen
01			X	X	
02	Personeelsbeleid	Collegiale consultatie en samenwerking met collegaschool Bontebrugschool			Zie jaarplan
03	Sociaal emotionele ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> We houden bij hoeveel IHP's en GHP's er per jaar in een groep uitgevoerd worden 	X	X	Zie jaarplan
04	ICT	<ul style="list-style-type: none"> De leerkrachten besteden aandacht aan mediawijsheid in het kader van omgaan met sociale media We beschikken over een Internetprotocol. Dit protocol is echter geen dood instrument. Het gaat mee met de inzichten van de tijd. 	X	X	Zie jaarplan
05	Interne communicatie	<ul style="list-style-type: none"> Er worden afspraken gemaakt over gewenste- dan wel verplichte aanwezigheid op de verschillende team bijeenkomsten. 	X		Zie jaarplan
06	Externe contacten	<ul style="list-style-type: none"> De school participeert in het VVE overleg. 	X		Zie jaarplan
07	Buitenschoolse opvang en tussenschoolse opvang	<ul style="list-style-type: none"> Er wordt gekeken naar de wenselijkheid van een continurooster Buitenschoolse opvang wordt opgenomen in een dagarrangement. 	X	X	Zie jaarplan
08	Voor- en vroegschoolse educatie	<ul style="list-style-type: none"> Er wordt gebruik gemaakt van een overdrachtsprotocol. Er is een sprake van adequate overdracht en intake. 	X		Zie jaarplan
09	Kwaliteitszorg	<ul style="list-style-type: none"> We evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn. We borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen). 	X	X	Zie jaarplan
10	Kwaliteitszorg	Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen: zie hoofdstuk 7.9		X	Evaluatiedagdeel

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder schooljaar zullen we terugblikken, of we verbeterdoelen en in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen

daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de Opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

Richtinggevend voor het schoolplan 2011-2015 zijn de geformuleerde streefbeelden (zie hoofdstuk 3.1, Missie):

1. Op onze school wordt systematisch (gestructureerd) aandacht geschonken aan de sociaal-emotionele ontwikkeling en pedagogisch klimaat.
2. Op onze school is er sprake van passend onderwijs.
3. Alle medewerkers werken (samen) aan hun persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan de schoolontwikkeling.
4. Op onze school wordt opbrengstgericht gewerkt.
5. Op onze school is de 1-zorgroute (vanuit het handelingsgericht werken) geïmplementeerd.
6. Op onze school wordt gewerkt volgens het principe van team-onderwijs (TOM).
7. De leeromgeving op onze school wordt "rijk"ingericht.

Verklaring Bestuur toevoegen

Verklaring MR toevoegen