

***Vanuit één visie groeien naar
een brede ontwikkeling.***

Schoolplan 2015-2019



Inhoud

1.	Inleiding	3
1.1.	Doel en functie	3
1.2.	Interne samenhang	3
1.3.	Relatie met andere beleidsdocumenten.....	4
1.4.	Totstandkoming.....	4
1.5.	Procedures.....	5
2.	Onze school	6
2.1.	Zakelijke gegevens	6
2.2.	Historie van de school	6
2.3.	Bevoegd gezag en bestuursconcept.....	6
2.4.	Relatie met bovenschoolse organisaties	6
2.5.	Leerlingen.....	7
2.6.	Ouders en verzorgers	7
2.7.	Personeel.....	8
2.8.	Medezeggenschap.....	8
3.	Schoolontwikkeling en kwaliteitszorg	10
3.1.	Uitgangspunten en voorwaarden.....	10
3.2.	Kwaliteitszorgsysteem.....	11
3.3.	Overlegstructuur.....	12
4.	Beleidssterreinen	17
4.1.	Identiteit van de organisatie.....	17
4.2.	Onderwijskwaliteit en innovatie	24
4.3.1.	Communicatie.....	35
4.3.2.	Huisvesting en inrichting	36
4.4.	Financiën	36
5.	Analyse huidige stand van zaken	38
5.1.	Terugblik op de vorige schoolplanperiode.....	38
5.2.	Leerlingenpopulatie.....	44
5.3.	Personeel.....	44
5.4.	Zelf)evaluatie en tevredenheid	45
5.5.	Schoolprofielen.....	47
5.7.	Toezietsarrangement onderwijsinspectie	47
5.8.	Conclusies n.a.v. de analyse	47
6.	Actuele interne en externe ontwikkelingen	48
7.	Meerjarenbeleid	53
7.1.	Totaaloverzicht van ontwikkelpunten.....	53
7.2.	Streefdoelen en normen	57
7.3.	Motto	57
7.4.	Meerjarenplanning	58
8.	Bijlagen	59

1. Inleiding

1.1. Doel en functie

Dit schoolplan is het beleidsdocument, waarin we aangeven welke keuzen we voor de schoolplanperiode 2015-2019 op deze school hebben gemaakt.

Ons schoolplan heeft meerdere doelen:

- > het functioneren als een centraal document binnen de schoolontwikkeling;
- > het plannen en vormgeven van toekomstig beleid;
- > het geven van inzicht in de ambities en concrete plannen voor de komende jaren.

Ons schoolplan heeft verder de volgende functies:

- > beschrijven (van bijvoorbeeld de missie, de visie en uitgangspunten);
- > verwijzen naar onderliggende documenten waarin bepaalde zaken nader omschreven en uitgewerkt zijn;
- > het op koers houden van de school bij de realisatie van het beleid tijdens de komende jaren;
- > het afleggen van verantwoording (intern en extern) over de deugdelijkheid en kwaliteit van ons onderwijs.

Het schoolplan is enerzijds een statisch document, daar waar het gaat om de beschrijving van de missie, de visie en uitgangspunten. Anderzijds is het ook een dynamisch document, omdat er door de uitvoering van de aan dit schoolplan gekoppelde jaarplannen voortdurend aan verbetering wordt gewerkt. Deze plannen zullen jaarlijks geactualiseerd worden, afgestemd op de ontwikkelingen die zich voordoen.

Het is opgesteld binnen de kaders van het strategisch beleidsplan van ons bestuur. Dit beleid is kort samengevat in hoofdstuk 1. Op basis daarvan zijn de specifieke doelen voor onze school bepaald, rekening houdend met de huidige stand van zaken van het onderwijs en de omgevingsfactoren, die van invloed zijn op het functioneren van de school.

Het schoolplan geeft aan bestuur, team en ouders duidelijkheid over wat we willen bereiken met het onderwijs op deze school en hoe we dat in de praktijk vorm zullen geven.

Enkele delen van dit schoolplan zijn aangeleverd vanuit het bestuur. Deze bovenschoolse beleidsstukken en artikelen gelden voor alle 20 scholen van onze stichting. Andere delen zijn school specifiek en dus beschreven vanuit de school zelf. Deze school specifieke zaken zijn ontstaan vanuit de ontwikkelingen waar de school al langer mee bezig is. Tevens is samen met team, gericht op het strategisch beleid, de lijn hernieuwd voor de komende 4 jaar ontwikkeling. Ook de MR heeft een bijdrage geleverd. Vervolgens zijn alle zaken samengebundeld binnen het schoolplan en is het aangeboden aan het team en de MR. Na enkele aanpassingen en daarna de goedkeuring is het plan aangeboden aan het bestuur en de inspectie. Hiermee ligt het schoolplan als werkdocument vast voor het komende schooljaar en als beleidsstuk voor de jaren 2015 tot en met 2019.

1.2. Interne samenhang

De hoofdstukken uit het schoolplan zijn onderling op elkaar afgestemd. Hoofdstuk 1 beschrijft doel, functie en structuur van het schoolplan. Hoofdstuk 2 geeft een beschrijving van de schoolorganisatie. Hoofdstuk 3 laat zien hoe schoolontwikkeling en kwaliteitszorg samenhangend vorm krijgen. De relevante beleidsterreinen en de daarvan afgeleide doelen voor de komende jaren worden uitgewerkt in hoofdstuk 4. In hoofdstuk 5 wordt beschreven wat de huidige stand van zaken is, en wat daarvan de consequenties zijn voor het toekomstig beleid. Vervolgens worden in hoofdstuk 6 de interne en externe ontwikkelingen geschetst die invloed hebben op het te voeren meerjarenbeleid. In hoofdstuk 7 tenslotte wordt dat meerjarenbeleid concreet uitgewerkt. De conclusies

vanuit met name de hoofdstukken 3, 4 en 5 worden daarin integraal verwerkt. De verschillende jaarplannen worden als bijlage toegevoegd.

1.3. Relatie met andere beleidsdocumenten

Het schoolplan heeft een directe relatie met een aantal (beleids)documenten die binnen onze schoolorganisatie kader stellend en richtinggevend zijn. Het betreft met name de volgende documenten:

- Strategisch Beleid Stichting De Waarden 2014-2018
- Personeelsbeleidsplan Stichting De Waarden
- Schoolontwikkelingsplannen de Neerhof
- Nascholingsplan de Neerhof
- Schoolspecifiek Zorgplan
- Schoolgids (incl. bijlagen)
- Schoolprofiel
- Diverse andere beleidsstukken, protocollen en vastgelegde afspraken in het kader van Passend Onderwijs, HGPD, zelfstandig werken, afspraken over het gebruik van de sociaal-emotionele signaleringsmethode Zien, zorgparagraaf, afspraken m.b.t. versnelling en doublure, protocol meer begaafdheid en het dyslexieprotocol.
- Overzichten resultaten / opbrengsten Parnassys
- Vragenlijsten (evaluatie en tevredenheidspeilingen) kwaliteitssysteem Integraal

In hoofdstuk 4 verwijzen we naar bovengenoemde en andere relevante (borgings) documenten.

1.4. Totstandkoming

De directie heeft met het managementteam van de Neerhof en het team gewerkt aan de totstandkoming van het schoolplan.

Op basis van de beschrijvingen in het voorgaande schoolplan en informatie over nieuwe en/of op handen zijnde ontwikkelingen is er middels teambijeenkomsten vanuit een SWOT-analyse de missie en de visie van de school vastgesteld. Op dat moment zijn ook nadrukkelijk de wensen van de personeelsleden aan bod geweest. Daarmee is door directie MT en team richting gegeven aan het ontwikkelingstraject van de Neerhof.

Ook zijn gegevens verzameld, die duidelijk maakten welke positie de school aan het eind van de vorige schoolplanperiode innam op de verschillende beleidsterreinen. Daarbij is gebruik gemaakt van de volgende gegevens:

- De evaluatie van het schoolplan van de school, dat is opgesteld in 2011 en jaarlijks is geëvalueerd en aangepast;
- Inspectierapporten
- Tevredenheidmetingen van ouders, leerlingen en medewerkers;
- De evaluaties van de handelingsplannen en de zorg;
- Overzichten van de leerresultaten op basis van methodeonafhankelijke toetsen (trendanalyses);
- Kwaliteitssysteem Integraal van ParnasSys

De analyse van deze gegevens, afgezet tegen de geformuleerde missie en visie heeft geresulteerd in een aantal strategische keuzes, die naar het oordeel van het team noodzakelijk zijn om de beoogde doelen te bereiken.

Het schoolteam stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan in de komende vier jaar.

Het bevoegd gezag stelt zich door middel van de akkoordverklaring verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van hetgeen in het schoolplan is beschreven.

Het bevoegd gezag stelt zich garant voor het gericht inzetten van middelen voor het ondersteunen van dit schoolplan.

De directie stelt het schoolbestuur jaarlijks op de hoogte van de bereikte doelen door middel van een managementrapportage (evaluatieversie van het schoolplan) en in de schoolbezoeken die het CvB 2x per jaar uitvoert.

1.5. Procedures

1. Opstellen en vaststellen van dit schoolplan
Dit schoolplan is door de directie, passend binnen de kaders van het bestuursbeleid, in overleg met het personeel opgesteld en na instemming door de MR, door het bevoegd gezag vastgesteld.
2. Klachtenregeling
In geval van klachten of geschillen is de klachtenregeling van toepassing.

2. Onze school

2.1. Zakelijke gegevens

Brinnummer	06KB
Schoolnaam	De Neerhof
Telefoonnummer	0168 324788
Faxnummer	x
Gemeente	Moerdijk
Provincie	Noord-Brabant
Vestiging adres	Bloedkoraal 1, 4762 BJ Zevenbergen
Correspondentie adres	Postbus 181, 4760 AD Zevenbergen
Naam bevoegd gezag	Stichting De Waarden
Correspondentie adres bevoegd gezag	Kristallaan 1, 4761 ZC Zevenbergen
E-mail school	Info.neerhof@dewaarden.nl

2.2. Historie van de school

In de woonkern Zevenbergen zijn vijf scholen: een openbare, een protestants-christelijke en drie katholieke. Onze school is één van de drie katholieke scholen en is sinds 1956 gevestigd geweest in het centrum van Zevenbergen. Samen met de school voor protestants-christelijk onderwijs vallen wij onder het bestuur van Stichting de Waarden. Het nieuwe schoolgebouw aan de Bloedkoraal is in mei 2015 in gebruik genomen. Samen met Kindercentra De Roef is de ontwikkeling in gang gezet om een Intergraal Kind Centrum te realiseren.

2.3. Bevoegd gezag en bestuursconcept

Stichting De Waarden wordt geleid door het College van Bestuur.

Het College van Bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht.

De Raad van Toezicht houdt toezicht op de werkzaamheden van het College van Bestuur. Bepaalde onderwerpen hebben de toestemming van de Raad van Toezicht nodig (zoals het strategisch beleid, de begroting en de jaarrekening).

De schooldirecteuren zijn belast met de algehele leiding van de school en geven direct leiding aan de medewerkers. De schooldirecteuren zijn met betrekking tot de resultaten verantwoording verschuldigd aan het College van Bestuur.

De directeuren van de scholen vormen gezamenlijk het directeurenberaad van Stichting De Waarden. Het directeurenberaad is sterk betrokken bij de beleidsvoorbereiding binnen de organisatie. Daarnaast biedt het periodieke overleg binnen het directeurenberaad de mogelijkheid tot afstemming op diverse terreinen, uitwisseling van ervaringen, het leren van elkaar alsmede het ondersteunen van elkaar.

2.4. Relatie met bovenschoolse organisaties

Onze school werkt met andere scholen samen in een samenwerkingsverband. De scholen in het samenwerkingsverband maken onderling afspraken over hoe ze ervoor zorgen dat alle leerlingen onderwijs krijgen dat bij hen past.

Voor de basisscholen in de gemeenten Roosendaal, Rucphen, Halderberge, Moerdijk en Drimmelen betekent dit dat er samengewerkt wordt in het samenwerkingsverband Roosendaal-Moerdijk e.o. (PO.30.02). Die lange naam is door het samenwerkingsverband ingekort tot PO3002 en onder die naam is ook de website terug te vinden: www.po3002.nl

2.5. Leerlingen

De leerlingen van basisschool de Neerhof komen uit de gehele kern van Zevenbergen en zelfs van buiten de kern van Zevenbergen. Dit laatste is zo gegroeid vanwege de locatie die de school voorheen in Zevenbergen had (centrum). Op de laatste teldatum zaten er 282 leerlingen op onze school. Er zijn weinig leerlingen met extra gewicht en ook het aantal kinderen van buitenlandse komaf is laag.

Het leerlingenaantal is dalend. Voor het eerst hebben we in het schooljaar 2014 – 2015 een combinatiegroep geformeerd. Niet omdat het leerlingenaantal nijpend was, maar omdat we het maximaal aantal leerlingen per groep niet onder de 25 leerlingen willen houden.

De aandacht voor de leerlingen wordt goed verdeeld. Zowel zorgleerlingen als meer- en hoogbegaafde leerlingen verdienen onze optimale zorg. Er zijn kinderen, die extra begeleiding krijgen vanuit een aanvraag bij het Samenwerkingsverband GO. Te denken valt aan begeleiding op het gebied van dyslexie, dyscalculie en ondersteuning op het pedagogisch vlak, bijvoorbeeld faalangst.

Maar ook voor kinderen, die een andere onderwijsbehoefte hebben, zoals extra uitdaging, worden mogelijkheden gecreëerd.

In de schoolgids staat ook uitgebreid het toelatingsbeleid beschreven. Er is geen sprake van een wachtlijst, maar met een intakegesprek wordt de eventuele extra zorg in kaart gebracht en afgezet tegen ons ondersteuningsprofiel. Vervolgens wordt bepaald of we de juiste zorg kunnen bieden binnen onze school.

In de schoolgids staat in hoofdstuk 3 meer informatie over het aannamebeleid op onze school en in hoofdstuk 8 van de schoolgids staat uitgebreid onze zorg beschreven. In de bijlage van onze schoolgids staan de resultaten van onze school en de uitstroom van onze leerlingen vermeld.

2.6. Ouders en verzorgers

Onze ouderpopulatie laat zich kenmerken door betrokkenheid. De ouders kiezen voor onze school op grond van ons imago: de afstand tussen school en ouders is klein. De drempel is laag en er wordt veel aandacht besteed aan communicatie.

De ouderpopulatie is gemêleerd qua opleidingsniveau. We hebben een aanzienlijk aantal leerlingen van ouders met een hoog opleidingsniveau. De Neerhof heeft daarom geen schoolgewicht toegekend gekregen.

Van oudsher werken veel ouders in de detailhandel en hogere dienstverlenende sectoren. Ouders zijn actief op de arbeidsmarkt als ondernemer, in het onderwijs of gezondheidszorg. Daarbij werken meestal beide ouders van de meeste gezinnen.

Er zijn veel ouders, die actief meedraaien op school. Zo kunnen ouders deel uitmaken van een oudercommissie, een medezeggenschapsraad, maar ook actief deel uitmaken van diverse werkgroepen die activiteiten voor kinderen organiseren (zoals Pasen, Schoolreis enz.).

De betrokkenheid wordt ook gekenmerkt door een hoge opkomst bij ouderavonden.

Slechts enkele ouders kiezen nog bewust voor onze school op religieuze gronden. De Rooms-Katholieke identiteit spreekt ouders nog wel aan maar niet meer het belangrijkste criterium m.b.t. de schoolkeuze. Het maakt wel deel uit van ons lesprogramma, maar we bieden uiteraard ook ruimte aan andere levensbeschouwelijke en religieuze stromingen.

2.7. Personeel

Ons onderwijsteam bestaat momenteel uit 22 leerkrachten; 21 vrouwen en 1 man; zowel fulltimers als parttimers; qua leeftijd hebben wij een gevarieerd team (30 t/m 60 jaar), allen jong van hart en geest.

Het aantal parttime leerkrachten in het onderwijs neemt steeds toe. Het is dan ook onvermijdelijk dat in een aantal groepen de kinderen te maken krijgen met meerdere leerkrachten per week. Het recht op compensatieverlof en vervanging in verband met verlof en ziekte werken dit nog meer in de hand. Ook zijn er leerkrachten die gedeeltelijk vrijgesteld zijn van lesgeven, omdat ze een bijzondere taak verrichten. Het personeelsbeleid van het bestuur is erop gericht het aantal parttime leerkrachten op een school te beperken en zeer kleine banen (minder dan twee dagen per week) te voorkomen. De school streeft er naar het aantal leerkrachten dat wekelijks aan één groep les geeft tot maximaal twee te beperken.

Bij ziekte wordt geprobeerd een vervanger(ster) te vinden. Dat wordt wel steeds moeilijker. Gelukkig kan de school meestal een beroep doen op enkele vaste vervangsters. Ook wordt de vervangingspool van Stichting De Waarden gebruikt voor het vinden van vervangers.

Het onderwijs is voortdurend in ontwikkeling. Door nascholing moeten leerkrachten blijven. Deze scholing vindt o.a. plaats door het volgen van cursussen, bijwonen van studiedagen en het lezen van vakliteratuur. Het merendeel van de scholing op dit moment heeft betrekking op het beter om leren gaan met verschillen tussen leerlingen en gedragsproblemen en met in gang gezette schoolontwikkelingen zoals coöperatief leren en het invoeren van nieuwe methodes. Ook zie je de laatste jaren een ontwikkeling naar specialisaties van leerkrachten op bepaalde terreinen. Een goed voorbeeld hiervan zijn de cultuur coördinatoren, waarvan we er nu drie hebben.

2.8. Medezeggenschap

Stichting De Waarden kent naast de medezeggenschapsraden (MR) op alle scholen een **Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)**. In deze gemeenschappelijke medezeggenschapsraad zitten personeelsleden en ouders van de aangesloten scholen. De GMR behandelt alleen zaken die van gemeenschappelijk belang zijn voor alle aangesloten scholen. De bevoegdheden van de GMR staan beschreven in het reglement.

De **medezeggenschapsraad (MR)** is het overlegorgaan tussen de schoolleiding, de ouders (of voogden) van de leerlingen en de medewerkers van de school. De wet verplicht elke school een medezeggenschapsraad op te richten en in stand te houden. De MR heeft een aantal rechten en plichten. De leden van de MR worden gekozen uit de ouders en het personeel. De medezeggenschapsraad van elke basisschool bestaat uit twee geledingen:

1. Vertegenwoordigers van de ouders;
2. Vertegenwoordigers van het (onderwijzend en niet-onderwijzend) personeel.

De medezeggenschapsraad overlegt met de directie over belangrijke schoolzaken, die de individuele school betreffen zoals:

- Inzet van personeelsformatie en financiële middelen;

- Belangrijke samenwerking met externe partijen;
- Veranderingen binnen het onderwijs van de betrokken school;

De medezeggenschapsraad heeft zowel een instemmingsrecht als een adviesrecht. Deze bevoegdheden zijn in het MR-reglement geregeld.

De scholen van De Waarden kennen naast de medezeggenschapsraad **een ouderraad** of oudercommissie. Dit overlegorgaan heeft geen wettelijk geregelde rechten. Meer informatie over de ouderraad staat in de schoolgids van de school.

2.9. Huisvesting en situering van de school in de omgeving

Sinds mei 2015 hebben we intrek genomen in ons nieuwe gebouw. De Neerhof is gesitueerd in Bosselaar-Zuid, een nieuwe (groei)wijk in de kern Zevenbergen. In deze wijk staan zo'n 500 nieuwe woningen gepland voor de komend jaren. Als gevolg van economisch mindere tijden zijn de bouwplannen naar beneden bijgesteld.

In het nieuwe gebouw is ook de kinderopvang en het consultatiebureau gehuisvest. Doel is een Integraal Kind Centrum te realiseren, het eerste kindcentrum in de gemeente Moerdijk en de kern Zevenbergen.

Het gebouw is nieuw, oogt ruim en fris en zou op termijn ook een buurtfunctie kunnen vervullen. Het gebouw ligt centraal in de wijk. De pleinen bij de school zijn ook buiten schooltijd opengesteld voor de kinderen om te spelen en hebben derhalve al een wijkfunctie. Verder vinden er ook al buiten schooltijden activiteiten plaats. Enerzijds van de kinderopvang, anderzijds wordt het gebouw ook al gebruikt door externe partijen (muziekdocenten). De gymzaal in het gebouw biedt ook ruimte voor andere partijen om gebruik te maken van de aanwezige faciliteiten.

Vanwege het diverse gebruik van het gebouw, is een vereniging van eigenaren opgericht die het gebouw en de omliggende terreinen beheren.

De bereikbaarheid van het gebouw is goed en er zijn (worden) voldoende fietspaden en voetgangerspaden aangelegd om de verkeersveiligheid voor de gebruikers van het gebouw op een kwalitatief hoog niveau te brengen.

Vanwege het feit dat de wijk nog niet voltooid is, vinden er nog steeds veel bouwactiviteiten plaats in de wijk. Alertheid ten aanzien van veiligheid blijft een zeer belangrijk aandachtspunt. Er is een open en structureel overleg met de gemeente Moerdijk en de projectontwikkelaar om de veiligheid in deze wijk in aanbouw te optimaliseren.

3. Schoolontwikkeling en kwaliteitszorg

Bij 'schoolontwikkeling', een cyclisch (leer- en ontwikkel)proces, gaat het om het borgen en verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. De kwaliteit van ons onderwijs is in kaart gebracht door middel van (zelf)evaluatie. De zelfevaluatie resulteert in de vaststelling van gerealiseerde kwaliteit en van nog te ontwikkelen punten. De gerealiseerde kwaliteit borgen we en ontwikkelpunten nemen we op in een meerjarenplanning. Op basis van deze meerjarenplanning stellen we jaarplannen op. Onze persoonlijke ontwikkeling stemmen we af op daar waar de school in wil groeien. De inzet en betrokkenheid van alle belanghebbenden in dit proces vinden we essentieel .

3.1. Uitgangspunten en voorwaarden

Professionele schoolcultuur en betrokkenheid op elkaar

Een belangrijke voorwaarde voor schoolontwikkeling is de aanwezigheid van een professionele cultuur. In een professionele schoolcultuur handelen teamleden vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor zowel opbrengsten als voor processen die hierop van invloed zijn. Om deze professionele cultuur te stimuleren, stuurt de schoolleiding expliciet op vergroting van vakmanschap, betrokkenheid, verantwoordelijkheid en op kwaliteitsverbetering gerichte samenwerking. Jaarlijks worden activiteiten met dit doel ingepland. Dit is zichtbaar in onze jaarplannen. Een klimaat waarin alle belanghebbenden zich positief betrokken tonen op elkaar is in sterke mate van invloed op het verandervermogen van de school.

Integrale benadering

Gelet op de meerwaarde van de integrale benadering kiezen we er nadrukkelijk voor om de persoonlijke ontwikkeling af te stemmen op de schoolontwikkeling. Dat komt tot uitdrukking, doordat we de verbinding leggen tussen doelen van de school en de vakbekwaamheid (competenties) van de medewerkers. De persoonlijke ontwikkeling van het team als geheel en van ieder teamlid afzonderlijk kan niet los gezien worden van de ontwikkeling van de school.

Integrale evaluatie

In onze oordeelsvorming onderzoeken we de samenhang tussen de verschillende beleids- en kwaliteitsterreinen. Hoe is de kwaliteit van het onderwijsleerproces van invloed op de onderwijsresultaten? Welke relatie en wisselwerking zien we tussen de verschillende kengetallen? Welke relatie zien we tussen opbrengsten of kwaliteit van de leerling ondersteuning en bekwaamheden van het personeel. Enz.

Visie op integrale kwaliteitszorg

Om schoolontwikkeling te realiseren werken we met een systeem voor kwaliteitszorg. Kwaliteitszorg is een (leer)proces, waarbij de school zelf, volgens een beargumenteerde planning, systematisch, de kwaliteit van het onderwijs bespreekt, beschrijft, realiseert, beoordeelt (of laat beoordelen) en vervolgens evalueert, gericht op het borgen en verbeteren. Bij kwaliteit gaat het dan om zowel de eisen die de overheid hier aan stelt (basiskwaliteit) als om onze schooleigen ambities.

Een goed kwaliteitszorgsysteem helpt ons bij het (steeds weer) beantwoorden van belangrijke kwaliteitszorgvragen rondom de volgende vier aspecten: de processen binnen de school, het handelen van de medewerkers, de opbrengsten van de leerlingen en de ontwikkelcapaciteit van de organisatie. De uitwerking van deze aspecten hebben we opgenomen in ons kwaliteitszorgdocument.

3.2. Kwaliteitszorgsysteem.

Schoolontwikkeling

Voor het systeem van kwaliteitszorg maken we gebruik van Integraal. Met behulp van dit instrument kunnen we vragenlijsten in het kader van de zelfevaluatie uitzetten bij de medewerkers. Dezelfde vragenlijsten kunnen binnen een interne of externe audit gebruikt en ingevuld worden. Vanuit Integraal geven we ook vorm aan het peilen van de tevredenheid van personeel, ouders en leerlingen. De combinatie van vragenlijsten geeft inzicht in de kwaliteit die we nastreven. De vragenlijsten worden afgenomen aan de hand van een beargumenteerde planning (zie hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'). Ook het oordeel van de inspectie voeren we via een vragenlijst in. De resultaten van de verschillende vragenlijsten worden samenhangend getoond in de cockpit van Integraal. Vanuit de cockpit kunnen jaarplannen geschreven worden.

Opbrengsten en kengetallen onderwijs

Naast de resultaten uit de vragenlijsten worden ook opbrengstresultaten (tussentijdse- en eindopbrengsten), resultaten sociale vaardigheden en kengetallen onderwijs vanuit ParnasSys en ZIEN! getoond in de cockpit van Integraal. Voor verschillende resultaten maken we daar de vergelijking met de inspectienormen en onze schoolspecifieke streefdoelen.

Persoonlijke ontwikkeling.

Een continue ontwikkeling van medewerkers is een belangrijk uitgangspunt van stichting De Waarden. In de CAO-PO is vastgelegd dat de medewerker verantwoordelijk is voor zijn eigen professionele ontwikkeling, met als doel het veranderen/verbeteren zijn competenties. Professionalisering maakt een belangrijk onderdeel uit van de jaartaak. Samen met de directeur worden afspraken gemaakt omtrent de te volgen professionalisering. Hierbij wordt gekeken naar een koppeling tussen het strategisch beleid van stichting De Waarden en de schoolontwikkeling.

Tijdens de voortgangsgesprekken en de functioneringsgesprekken wordt de professionele ontwikkeling van de leerkracht besproken en vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan. Het persoonlijk ontwikkelingsplan maakt deel uit van het bekwaamheidsdossier van de medewerker.

Integraal, ons kwaliteitssysteem, biedt mogelijkheden voor het uitzetten van 360 graden feedback.

Personeelsdossier.

Het personeelsdossier bestaat uit twee delen, namelijk

- Het "zakelijke" personeelsdossier. Dit bevat persoonlijke gegevens en diploma's.
- Het vakbekwaamheidsdossier. Hierin legt de werknemer zijn persoonlijke ontwikkeling vast. Het vakbekwaamheidsdossier bevat in ieder geval: gegevens betrokkene, beschrijving van genoten opleidingen, ontwikkeling en ervaring, een overzicht van competenties, plan voor de persoonlijke ontwikkeling en verslagen van gesprekken rondom de persoonlijke ontwikkeling. Zoals in de wet BIO is vastgelegd is de werknemer zelf verantwoordelijk voor het onderhouden van zijn vakbekwaamheidsdossier.

ParnasSys-Integraal biedt medewerkers de mogelijkheid hun vakbekwaamheidsdossier aan te leggen.

3.3. Overlegstructuur

Onze overleggen hebben een belangrijke plaats binnen schoolontwikkeling. Hier voeren we de dialoog over wat goed onderwijs is. Het proces van kwaliteitsborging en verbetering start als het ware binnen onze overleggen. Daar vindt analyse en interpretatie van gegevens plaats, waarna de vastgestelde veranderonderwerpen (groeithema's) en vereiste vakbekwaamheden (competenties) worden vastgesteld. Het proces 'eindigt' als het ware ook binnen deze overleggen, omdat evaluatie weer binnen deze overleggen plaatsvindt.

Teamoverleg

Het teamoverleg vervult een belangrijke rol binnen de kwaliteitszorg. Binnen dit overleg worden veel fasen uit het proces van kwaliteitszorg uitgevoerd. Binnen het teamoverleg bespreken we samen de veranderonderwerpen (groeithema's) waar aan gewerkt gaat worden. We stellen de bijbehorende doelen en uit te voeren activiteiten vast. Tegelijkertijd stellen we ook vast welke competenties hiervoor vereist zijn en wat dat betekent voor de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers. Om de voortgang van de ontwikkeling te volgen, zorgen we ervoor dat er regelmatig gerapporteerd wordt tijdens het teamoverleg over de voortgang en over het effect van de verbeteractiviteiten.

Overlegvorm 1

Inhoudelijke teambijeenkomsten

Dit betreft nascholingsbijeenkomsten voor het gehele team of een deel van het team. Deze inhoudelijke teambijeenkomsten vinden één maal per maand plaats en worden voorbereid rond een thema zoals zorg, inrichting van het onderwijs, trendanalyse, vakinhoudelijke scholing (bijvoorbeeld rond begrijpend lezen enz.)

Overlegvorm 2

Huishoudelijke teamvergaderingen

Dit betreft vergaderingen, waarbij regelzaken centraal staan. Te denken valt aan formatie, maar ook zaken als schoolafspraken e.d..

Overlegvorm 3

Deelteambesprekingen: MT-vergaderingen, bouwvergadering

De directie en interne begeleiding hebben minimaal 1x per maand een overleg, waarbij de kwaliteitszorg en de algemene zaken m.b.t. school onderwerp van bespreking zijn.

In sommige gevallen komt een deel van het team bij elkaar om groeps- en bouwspecifieke zaken te bespreken. Te denken valt aan het observatiesysteem KIIJK in de onderbouw of aanvankelijk leesonderwijs in groep 2 en 3.

Overlegvorm 4

Groeps- en leerlingbesprekingen

Minimaal 2x per jaar (januari en juni) vinden groeps- en leerlingbesprekingen plaats met de Intern Begeleider. Daarnaast zijn er overdrachtsbesprekingen gepland (juni/juli).

Overlegvorm 5

Netwerkoverleg: interne begeleiders, directieberaden

De directeur en intern begeleider maken deel uit van netwerken op het eiland én binnen Stichting De Waarden. Alle netwerken komen minimaal 6x per jaar bijeen.

Op de agenda staan onderwerpen die betrekking hebben op kwaliteitszorg, zorgstructuur enz.

Overlegvorm 6

Zorgbesprekingen: oudergesprekken, rapportgesprekken, HGPD-gesprekken, (thema)ouderavonden, adviesgesprekken

Regelmatig vindt er overleg plaats tussen school en ouders. We zijn van mening dat onderwijs niet mogelijk is, zonder dat school en ouders gezamenlijk optrekken en zo een vangnet creëren voor de kinderen. In dat licht start ieder schooljaar met een groepsinformatieavond. Daarnaast wordt in november/december een rapportavond gepland, net als in maart. Voor zorgleerlingen –en dat kan zorg zijn in de breedste zin van het woord- worden HGPD-gesprekken gepland.

De doorverwijzing van groep 8 vindt plaats middels een zgn. doorverwijsadviesgesprek in februari.

Alle gesprekken staan gepland voor aanvang van het schooljaar en data zijn terug te vinden in de schoolkalender en nieuwsbrieven.

Overlegvorm 7

Medezeggenschapsraad en oudercommissie

Minimaal 6x per jaar komt de medezeggenschapsraad bij elkaar, waarbij zowel een ouder- als personeelsgeleding deelneemt aan de vergaderingen. Op de agenda staan o.a. alle schoolse zaken (onderwijs, (personeels)beleid en de algemene gang van zaken).

Ook de oudercommissie komt minimaal 6x per jaar bijeen. Zij organiseren allerlei activiteiten op school. Voor nadere informatie verwijzen wij naar de schoolgids.

Overlegvorm 8

Directie en college van Bestuur

Twee keer per schooljaar vindt er een gesprek plaats met tussen de directie en een lid van het college van bestuur. Tijdens dit overleg zijn de schoolontwikkeling en de opbrengsten onderwerp van gesprek.

Gesprekkencyclus op stichtingsniveau.

De persoonlijke vakbekwaamheden worden binnen de gesprekkencyclus besproken. Na bespreking en vaststelling van de te ontwikkelen vakbekwaamheden stelt iedere medewerker zelf een persoonlijk ontwikkelingsplan op. Dit persoonlijk ontwikkelingsplan wordt besproken met de leidinggevende en al dan niet aangepast, vervolgens vastgesteld.

Om de voortgang van de ontwikkeling te volgen voeren we geregeld een gesprek, waarin we de uitvoering van het persoonlijk ontwikkelingsplan evalueren. Er wordt geëvalueerd welke vakbekwaamheden eigen gemaakt zijn en er wordt afgesproken welke vakbekwaamheden nog eigen gemaakt moeten worden in het persoonlijk handelen.

De gesprekkencyclus bestaat uit verschillende 'soorten' gesprekken, te weten het voortgangsgesprek, het functioneringsgesprek en het beoordelingsgesprek. Deze gesprekken komen aan de orde binnen een cyclus van drie jaar.

	Gesprekkencyclus	Periode	Gereed
Jaar 1	Doelstellingengesprek (POP)	1 ^e trimester september/oktober	Eind oktober
	Functioneringsgesprek	2 ^e trimester januari/februari	Half maart
	Voortgangsgesprek (optioneel)	3 ^e trimester mei/juni	Eind juni
Jaar 2	Doelstellingengesprek (POP)	1 ^e trimester september/oktober	Eind oktober
	Functioneringsgesprek	2 ^e trimester januari/februari	Half maart
	Voortgangsgesprek (optioneel)	3 ^e trimester mei/juni	Eind juni
Jaar 3	Doelstellingengesprek (POP)	1 ^e trimester september/oktober	Eind oktober
	Beoordelingsgesprek	2 ^e trimester januari/februari	Half maart
	Voortgangsgesprek (optioneel)	3 ^e trimester mei/juni	Eind juni

3.4. Schoolontwikkeling in praktijk

Missie, visie en uitgangspunten bepalen

Als eerste stap op weg naar het nieuwe schoolplan hebben we de missie, visie en uitgangspunten besproken, daar waar nodig aangepast, en weer opnieuw vastgesteld.

Zelfevaluatie

Voorafgaand aan de nieuwe schoolplanperiode hebben we door middel van zelfevaluatie de kwaliteit van de school als totaliteit in beeld gebracht. Dit is gedaan met behulp van de vragenlijsten van Integraal en met behulp van de kengetallen en opbrengsten zoals die getoond worden in de cockpit van Integraal. We hebben onderzocht (zie hoofdstuk 4,5 en 6) hoe deze zich verhouden tot de basiskwaliteit en onze schooleigen ambities.

Meerjarenbeleid

De uitkomsten van de zelfevaluatie zijn leidend voor de schoolontwikkeling in de komende schoolplanperiode. De door het team gekozen verbeterpunten zijn 'uitgezet' in een meerjarenbeleid.

Jaarplannen

Vanuit dit meerjarenbeleid worden er per schooljaar één of meerdere jaarplannen geschreven met als doel de kwaliteit te verbeteren en te verduurzamen. De jaarplannen kunnen in het programma Integraal worden gemaakt. Elk afzonderlijk jaarplan beschrijft dan een veranderonderwerp (groeithema). Per veranderonderwerp wordt aangegeven welke activiteiten daarvoor uitgevoerd gaan worden (wie, wat, hoe, wanneer enz.) en wat de gewenste situatie is die bereikt moet worden. We beschrijven daarbij ook welke competenties nodig zijn om de gewenste kwaliteit te realiseren. Er wordt vastgesteld hoe we kunnen weten (meten/merken) of we succes(sen) behaald hebben en wanneer en hoe we dat gaan meten. Aan het einde van een schooljaar worden de voor dat schooljaar geldende jaarplannen geëvalueerd en worden de jaarplannen voor het volgende schooljaar opgesteld. Zie voor het meerjarenbeleid en de jaarplannen hoofdstuk 7 en de bijlage 'Jaarplannen'.

Persoonlijk ontwikkelingsplan

Elke medewerker beschikt over een actueel persoonlijk ontwikkelingsplan. Dit plan beschrijft de doelen die de medewerker nastreeft in het kader van zijn persoonlijke ontwikkeling, wat daarvoor nodig is aan scholing, ondersteuning, begeleiding enz. De medewerkers stellen hun ontwikkeldoelen zoveel mogelijk af op de doelen van de school. Het plan wordt afgesloten met een evaluatie.

Voortgang volgen

Om de voortgang en het effect van de uitvoering te volgen ondernemen we de volgende activiteiten:

- We analyseren na afname van de middentoetsen en eindtoetsen van CITO de leeropbrengsten. Dit doen de leerkrachten voor hun groep. De schoolleider doet op leerjaar- en op schoolniveau.
- We analyseren de overige opbrengsten en ken- en stuurgetallen die in verband staan met de kwaliteit die de school in het betreffende schooljaar wil realiseren
- We voeren op minimaal één moment in het jaar zelfevaluatie uit met behulp (van onderdelen) van vragenlijsten vanuit Integraal. Deze staan in direct verband met de gewenste kwaliteit die de school in het betreffende schooljaar wil realiseren. We stellen in verband daarmee selecties samen uit de verschillende vragenlijsten. Om de schoolspecifieke kwaliteit te onderzoeken, stellen we daarbij ook eigen vragen samen.
- We willen in deze zelfevaluatie de auditoren betrekken die intern worden opgeleid (schooljaar 2015 – 2016 op stichtingsniveau).
- De schoolleider onderzoekt de voortgang van de gewenste kwaliteit voor betreffend schooljaar, onder andere door middel van observaties in de groepen. Deze observaties worden besproken met de leerkrachten.
- Medewerkers doen onderzoek naar de eigen competenties in verband met de gewenste kwaliteit voor betreffend schooljaar. Ze organiseren met het oog daarop jaarlijks feedback met behulp van de competentievragenlijsten vanuit Integraal. De school stelt jaarlijks voor de verschillende functies binnen de school competentievragenlijsten samen die direct samenhangen met de gewenste kwaliteit.
- We stellen een kwaliteitsagenda op waarin alle activiteiten in functie van kwaliteitszorg opgenomen zijn. De kwaliteitsagenda maakt inzichtelijk:
 - welke activiteiten op welk moment in het schooljaar uitgevoerd worden in het kader van observatie, zelfevaluatie en analyse;
 - op welke momenten in het schooljaar met wie communicatie plaatsvindt over de voortgang van de plannen op basis van de verkregen observatie- en evaluatiegegevens.
- Het resultaat van de evaluaties wordt schriftelijk vastgelegd in de opgestelde jaarplannen (binnen Integraal gebeurt dit bij het onderdeel plannen onder "evaluatie"). De aanpak wordt bijgesteld indien uit verzamelde gegevens onvoldoende blijkt dat van voldoende voortgang sprake is. Binnen Integraal wordt dit vastgelegd bij het betreffende deelplan onder de tab "aanpak".
- Elke vier jaar vindt er een tevredenheidsmeting plaats onder de medewerkers, de ouders en de leerlingen van groep 5-8. Voor dit tevredenheidsonderzoek maken we gebruik van de vragenlijsten binnen Integraal.
- Elke vier jaar vindt een risico-inventarisatie plaats met behulp van de Arbomeester

Verantwoording

We vinden het van belang om ons tijdig en transparant te verantwoorden. We verantwoorden ons in de eerste plaats dit schoolplan. Dit plan wordt toegestuurd naar de onderwijsinspectie en ligt voor iedereen ter inzage op school.

Daarnaast hebben we onze schoolgids. In de schoolgids beschrijven we in het kort onze plannen. De schoolgids wordt aan alle ouders beschikbaar gesteld via onze website. De schoolgids ligt op school ter inzage.

Wanneer er een verslag is van de onderwijsinspectie vatten we de conclusies samen en informeren we de ouders hierover. Het inspectierapport ligt op school ter inzage.

In onze jaarplannen beschrijven we de activiteiten die we gaan ondernemen en de doelen die we daarmee willen bereiken.

De schoolleiding verantwoordt zich door middel van de verantwoordingsrapportage aan het bevoegd gezag. Door middel van ons jaarverslag leggen we officieel verantwoording af. We informeren de ouders over dit jaarverslag op onze website. Indien gewenst verstrekken we een papieren exemplaar.

4. Beleidsterreinen

Voor de verschillende beleidsterreinen geven we onze visie weer en verwijzen we gerelateerde beleids- en borgingsdocumenten. Aandachtspunten en doelen vanuit de beleidsterreinen, voor de komende schoolplanperiode verwerken we in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

4.1. Identiteit van de organisatie

Stichting De Waarden is een christelijke Stichting. In de statuten is het bestaansrecht weergegeven. De vraag is actueel hoe we in deze tijd van secularisatie en individualisering invulling geven aan onze christelijke traditie. De betekenis van het christelijk geloof is niet vanzelfsprekend. Daarbij is identiteit een breed begrip.

Wij zien onze christelijke identiteit als een kernwaarde en tevens meerwaarde. Levensbeschouwing fungeert vaak als indicator voor andere kwaliteitskenmerken. In de ogen van ouders leggen interconfessionele scholen meer de nadruk op eigenschappen als structuur, orde, discipline, welbevinden, waarden en normen, perspectief op een zinvol leven en betrokkenheid bij de samenleving.

We zullen naar wegen moeten zoeken om een hedendaagse verbinding te leggen tussen traditie en onderwijs. Wij kennen een identiteitskaart.

Wij willen deze in 2015 actualiseren en hier samen met onze medewerkers en stakeholders betekenis aan geven. Dat willen we doen in samenhang met de lading van onze overige kernwaarden: : professioneel, zorgzaam, duurzaam en samenwerkend.

De missie van Stichting De Waarden wordt samengevat in het volgende mission statement: "KRACHT IN ONDERWIJS".

Missie, visie van Kindcentrum De Neerhof

Doel

Het IKC is een tweede thuis voor de kinderen en hun omgeving. Het is een plaats van samenkomst waar veiligheid is en rust heerst en waar kinderen zich in een duidelijke structuur op allerlei gebieden veelzijdig kunnen ontwikkelen. Samen met de ouders concentreren de professionals zich op deze maximale ontwikkeling op allerlei gebied. Deze ontwikkeling loopt door van het moment dat het kind binnenkomt tot het moment dat het kind naar de middelbare school gaat. Er zijn geen abrupte overgangen, iedereen weet waar ze aan toe zijn en er is veel continuïteit. Het onderscheid tussen onderwijs en opvang is vervaagt, er is alleen nog het verschil tussen momenten om te ontwikkelen en momenten om te ontspannen. Het IKC heeft een breed aanbod en geeft kinderen de mogelijkheid om er uit te halen wat er in zit. Het IKC heeft één team, dat handelt vanuit één pedagogische visie. Het is een plek waar ouders en buurtbewoners zich ook welkom voelen en waar ook voor hen activiteiten zijn. Het IKC is een belangrijke plek in de wijk waar veel mensen zich bij betrokken voelen.

Elementen

Eén pedagogisch klimaat: alle betrokkenen bij het IKC zijn op de hoogte van de pedagogische visie (dus ook vrijwilligers en externe krachten). Dit pedagogisch klimaat wordt in alle situaties uitgedragen, op passende manieren voor ontwikkeling en ontspanning. Het is voor kinderen heel duidelijk wat er van hen verwacht wordt en waar zij op mogen rekenen. In dit pedagogisch klimaat wordt zoveel mogelijk gewerkt aan continuïteit voor de kinderen. Dit vertaalt zich bijvoorbeeld in het werken met vaste gezichten.

Flexibele openingstijden: het IKC is van 7 uur tot 18.30 uur open. Binnen deze tijden wordt er een compleet dagarrangement aangeboden, bestaande uit opvang, onderwijs en vrije tijd.

Buurtfunctie: het IKC is een plek waar alle buurtbewoners terecht kunnen en elkaar kunnen ontmoeten. Ouders en buurtbewoners worden actief betrokken bij de ontwikkelingen van het IKC. Er worden (in samenwerking met Surplus¹) activiteiten georganiseerd voor buurtbewoners.

Hele jaar open: Kinderen kunnen het hele jaar terecht in het IKC. Er zijn 40 weken waarin onderwijs gegeven wordt en in de vakanties is er een alternatief aanbod. Daarnaast kunnen kinderen altijd terecht voor opvang en vrije tijd.

Ontwikkelingsgericht: Alle activiteiten binnen het IKC zijn gericht op de individuele ontwikkeling van het kind, we noemen dit Groei. Ieder kind krijgt de mogelijkheid zijn eigen traject door te maken. Er is een ononderbroken ontwikkelingstraject dat gevolgd wordt met één kind volgsysteem.

Breed aanbod: Het IKC heeft meer te bieden dan alleen onderwijs en opvang. Er is ook sport, muziek, cultuur en spel aanwezig in het dagarrangement. Gedurende de ontwikkeling worden andere maatschappelijke organisaties bij het IKC betrokken.

Eén organisatie: Er is één team actief binnen het IKC, bestaande uit onderwijs- en opvangprofessionals. Het IKC presenteert zich aan de omgeving als één organisatie. Er is één centraal punt waar ouders en andere betrokkenen terecht kunnen. Er is één inspraakorgaan voor het hele IKC.

Aansluiting op de huidige situatie

“Momenteel is er in het onderwijs een ontwikkeling gaande richting brede scholen en passend onderwijs. De meest gehoorde klacht is dat deze inhoudelijk niet uit de verf komen. De gewenste en beoogde samenwerking tussen partijen komt niet echt van de grond waardoor de meeste brede scholen wel verschillende organisaties huisvesten maar inhoudelijk nog niet samenwerken.

Wij willen met het inrichten van een IKC wel komen tot een samenwerking met andere organisaties. Hierdoor komt er een kindontwikkeling tot stand van 0 t/m 12 jaar (en mogelijk ouder) waarbij partijen en organisaties éénzelfde doel nastreven, namelijk een optimale ontwikkeling van kinderen in algemene zin. (Sociaal - emotioneel, motorisch, cognitief en verder een brede ontwikkeling van het gehele kind in verbondenheid met de huidige en toekomstige maatschappij).”

In de huidige situatie is er al sprake van samenwerking tussen de Roef en de Waarden. Deze samenwerking zal binnen de Neerhof verdiept worden. Om te zorgen dat deze samenwerking succesvol is en meerwaarde heeft voor zowel de organisatie als de kinderen en ouders, is er een gezamenlijke basis nodig. Deze visie vormt de basis voor de gezamenlijke ontwikkeling van de Neerhof.

Voordelen

Continuïteit

Het belangrijkste voordeel van het Integraal Kindcentrum, is het voordeel dat het heeft voor de kinderen. We willen een voorziening creëren die beter aansluit op de

¹ Surplus is door de gemeente Moerdijk aangewezen als kernpartner voor buurtgerichte activiteiten.

maatschappij van nu. De maatschappij van tweeverdieners, van kinderen met eigen interesses, van er uit halen wat erin zit en van druk-druk-druk. We willen het mogelijk maken om alle verwachtingen van deze tijd te combineren en uit te laten groeien tot iets positiefs. We verwachten dat kinderen zich beter kunnen ontwikkelen als ze meer continuïteit ervaren. Deze continuïteit willen we creëren door kinderen een uitgebreid aanbod te geven, binnen één pedagogisch klimaat, met één team en binnen één gebouw. Op die manier willen we werken aan een brede ontwikkeling, terwijl we deze zo goed mogelijk ondersteunen met rust en regelmaat. Deze continuïteit heeft voor ouders als voordeel dat er niet meer met kinderen 'gesleept' hoeft te worden.

Doorgaande

lijn

Kinderopvang en onderwijs werken op dit moment allebei aan de ontwikkeling voor kinderen. Ieder op hun eigen manier, maar vaak wel met min of meer hetzelfde doel voor ogen. Door de samenwerking binnen een IKC kunnen we werken naar een gezamenlijk doel, vanuit een gezamenlijke aanpak. Op deze manier wordt het beeld van de ontwikkeling verbreed. Daarnaast wordt de overdracht tussen kinderopvang en onderwijs soepeler. Door te werken met één kindvolgsysteem wordt de doorgaande lijn zichtbaar.

Passend

onderwijs

Ook de overgang naar passend onderwijs kan ondersteunt worden door samenwerking met de kinderopvang. Doordat kinderen in de kinderopvang (van 0 tot 4 jaar) al een uitstekende basis krijgen en er op die manier ook al een beeld is van de ontwikkeling van het kind, kan er goed ingespeeld worden op de individuele behoeften. De woorden: "Kinderen krijgen gelijke kansen, als ze ongelijk onderwijs kunnen genieten", vormen min of meer de slogan van Passend Onderwijs. Tegelijkertijd blijkt uit onderzoek dat kinderopvang en voorschoolse ervaring bijdrage aan het bieden van gelijke kansen (Herbst, 2013) (Gustafsson & Stafford, 1994) (Belsky, et al., 2007). De combinatie met kinderopvang lijkt daardoor de perfecte aanvulling. Daarnaast biedt het brede aanbod van het IKC de mogelijkheid om aan te sluiten op de individuele talenten en behoeften van kinderen.

Tevredenheid

Het Integraal Kindcentrum moet het opvoeden van kinderen makkelijker maken voor ouders. We verwachten dat de continuïteit, de openingstijden, de buurtfunctie en de overgang naar één organisatie de tevredenheid van ouders verhoogt. Daarnaast hopen we dat kinderen meer tevreden zijn over hun 'school' en dat de medewerkers ook tevreden zijn met hun nieuwe rol.

Efficiënt

We verwachten dat de samenwerking binnen het IKC ook zorgt voor meer efficiëntie. De stroomlijning tussen de organisaties zorgt voor minder rompslomp. Dit zorgt voor meer duidelijkheid bij ouders, die nog maar met één front office te maken hebben. Voor medewerkers is het prettig dat er veel contactmomenten zijn, zodat de uitwisseling van informatie op de werkvloer plaats vindt, in plaats van in overleggen of via dossiers. Er zullen een aantal zaken zijn die niet meer dubbel gedaan hoeven te worden, denk aan: fotograaf, feestdagen, ouderavonden, etc.

Klimaat

De belangrijkste basis voor samenwerking binnen het Integraal Kindcentrum is het gezamenlijke pedagogische beleid. Dit zal komende tijd samen ontwikkeld worden en de basis vormen voor het nieuwe team. Daarnaast zal specifiek gekeken worden naar de visie op leren en ontwikkelen die we in opvang en onderwijs willen volgen. In dit visie document zijn de eerste stappen voor de ontwikkeling van een gezamenlijk klimaat gemaakt. Behalve dat we één klimaat voor de kinderen willen, willen we ook graag dat de deelnemers duidelijkheid hebben over wat er van hen verwacht wordt. Daarom

hebben we, in aanvulling en gebaseerd op de bestaande kernwaarden van beide organisaties, vier kernwaarden ontwikkeld die de basisvormen voor de normen en waarden binnen het IKC. Deze gelden voor alle deelnemers; kinderen, medewerkers, ouders en externen.

Kernwaarden

-Openheid: Binnen het IKC zijn we open naar elkaar. We delen één gebouw en vormen één geheel, iedereen hoort er bij. We vinden het belangrijk om informatie met elkaar te delen, vragen mag altijd. Dit heeft te maken met solidariteit en integriteit, de deelnemer kunnen op elkaar rekenen.

- Samenwerken: Samenwerken vormt de basis voor het IKC. Het IKC verschilt van een gewone school vanwege de nauwe samenwerking tussen kinderopvang en onderwijs. Onze professionals zijn echte teamplayers en we leren de kinderen ook om samen te werken met elkaar.

- Flexibiliteit: Binnen het IKC zijn we flexibel, naar elkaar, naar de kinderen en naar de ouders. We houden rekening met elkaar en denken in mogelijkheden. Onze openingstijden en aanbod zijn flexibel zodat ze aansluiten op de wensen van ouders en kinderen.

- Groei: Groei is onze drijfveer. We willen kinderen helpen zich zo goed mogelijk te ontwikkelen. Het IKC is ook een manier van groeien voor kinderopvang en onderwijs, we laten de bekende vormen achter ons en ontwikkelen ons naar iets nieuws. Het IKC blijft altijd groeien, er komen altijd nieuwe kinderen en er wordt steeds gekeken naar groei voor ons aanbod. Onze medewerkers worden gestimuleerd om te groeien, het is een hele ontwikkeling van pedagogisch medewerker of juf/meester naar professional in het IKC.

Pedagogische doelen

Gedeeld pedagogisch doel

Kinderopvang en onderwijs werken allebei aan de ontwikkeling van kinderen. Beide hebben als doel kinderen te ondersteunen in hun individuele en sociale ontwikkeling. Waar in het verleden onderwijs en kinderopvang redelijk ver uit elkaar lagen, de een gericht op cognitieve ontwikkeling, de ander bedoeld als dagbesteding. Komen er met de professionalisering van de kinderopvang steeds meer aanknopingspunten en zelfs op verschillende plaatsen overlap. Hoewel dit het samengaan van onderwijs en opvang, logisch maakt, is het niet de bedoeling een 'ontwikkelfabriek' te creëren. Bij ontwikkeling speelt ontspanning ook een belangrijke rol. Het pedagogisch doel van het Integraal Kindcentrum is het goed voorbereiden van kinderen op hun toekomst en daarbij zorg dragen voor hun welbevinden.

Emotionele veiligheid

Emotionele veiligheid is een van de speerpunten van het IKC, dit is een voorwaarde voor positieve ontwikkeling. De Neerhof vindt het belangrijk dat kinderen zich thuis voelen in het kindcentrum. We dragen zorg voor een fysiek en emotioneel veilige omgeving waar de kans op (lichamelijk) letsel zo klein mogelijk is. Een gevoel van veiligheid op de locatie, binnen het gebouw, binnen de groep en met de medewerkers is erg belangrijk. De Neerhof denkt dat stabiliteit en continuïteit belangrijk zijn, daarom werken we binnen het IKC met vaste dagen, vaste medewerkers en vaste groepen. We werken aan een goede hechtingsrelatie met het kind, omdat dit het zelfvertrouwen en de positieve ontwikkeling van kinderen stimuleert. Om te zorgen dat het IKC als tweede thuis aanvoelt, werken we in de ontspanningsmomenten aan een gezellige huiselijke sfeer, doormiddel van inrichting, tijd voor gezelligheid in het dagritme en vaste gezichten.

Persoonlijke competentie

Het doel van de Neerhof is het bieden van gelijke kansen en uitdagingen aan alle kinderen. Binnen het dagprogramma van het IKC zijn er momenten om te ontwikkelen en momenten om te ontspannen. Tijdens de ontwikkelmomenten wordt voor de kinderen van 4 tot 12 jaar, het primair onderwijs aangeboden. Voor de kinderen van 0 tot 4 jaar wordt gebruik gemaakt van 'Uk en Puk'. Hiermee wordt ingezet op taalstimulering, leeftijdsgerichte activiteiten en vroege voorschoolse educatie.

Onder persoonlijke competentie valt de cognitieve ontwikkeling, maar ook de ontwikkeling van talenten, culturele ontwikkeling en ontwikkeling van de identiteit (zie ook hst 4). We vinden het belangrijk om kinderen te betrekken bij hun persoonlijke competentie en hen van jongs af aan medeverantwoordelijk te maken voor hun ontwikkeling.

De individuele ontwikkeling van de kinderen wordt bijgehouden door middel van observatiesystemen en het leerlingvolgsysteem. Er wordt ontwikkelingsgericht individuele begeleiding aangeboden. We creëren gelijke kansen, door kinderen individueel extra stimulering te geven. Door het brede aanbod in het IKC krijgen kinderen de mogelijkheid hun eigen ontwikkelproces door te maken.

Sociale competentie

De Neerhof biedt kinderen de mogelijkheid om samen te groeien, spelen, elkaar te leren kennen en van elkaar te leren. Hierin bevindt zich de meerwaarde ten opzichte van de thuissituatie. Kinderen krijgen de mogelijkheid om vrij te spelen, waarbij ze elkaar kunnen ontdekken. Doormiddel van verschillende vormen van spel leren ze allerlei sociale vaardigheden. Doordat kinderen samen zijn in een groep, oefenen ze in het aangaan van vriendschappen. In de groep leren ze ook omgaan met verschillen tussen personen. Ze maken door het samenspel al een start in hun sociale ervaring. Veel activiteiten worden in groepsverband aangeboden, waardoor kinderen gestimuleerd worden om samen te werken.

In het Internationaal Verdrag inzake de Rechten van het Kind, staat (artikel 12): 'Elk kind heeft het recht zijn/haar eigen mening te vormen en deze vrijelijk te uiten in alle aangelegenheden die het kind betreffen'. Hierbij hoort ook dat de mening van het kind passende invloed zou moeten hebben op de beslissingen die op hem van betrekking zijn. Kinderen hebben dus recht op participatie, ze mogen mee denken en meebeslissen en hebben in ieder geval het recht op de hoogte te zijn van hun eigen situatie. Het betrekken van kinderen op jonge leeftijd leidt tot meer begrip voor en toewijding aan een democratische levensstijl. Het versterkt de democratie. De kinderrechten krijgen pas betekenis, voor de kinderen, als we ons er naar gedragen. In het IKC mogen kinderen actief participeren, ze worden betrokken bij hun eigen ontwikkelproces maar zijn ook medeverantwoordelijk voor het groepsproces.

Leren en ontwikkelen

Wat is ontwikkeling/groei?

Met ontwikkeling bedoelen we eruit halen wat erin zit en het kind hiertoe stimuleren. Dit kan betrekking hebben op allerlei vlakken en niet alle vlakken zullen binnen het IKC aan bod kunnen komen². Wanneer er sprake is van ontwikkeling of groei, zou er een meetbare voortschrijdende verbetering moeten zijn in het functioneren van een kind op een bepaald vlak. Op sommige ontwikkelingsvlakken is deze verbetering duidelijker zichtbaar dan op anderen. Om te komen tot ontwikkeling, op welk vlak dan ook, zal een kind zich eerst veilig moeten voelen en zichzelf als capabel moeten zien. Hier ligt een belangrijke rol voor de medewerkers van het IKC, zij vormen de veilige omgeving en kunnen een kind stimuleren en een passende uitdaging aanbieden. Zij zijn de experts in

² Zie ook " Op welke vlakken willen we ontwikkeling'

het signaleren van de ontwikkeling en het aansluiten op de individuele (en groeps-) behoeften. Wanneer kinderen zich ontwikkelen, vindt er een leerproces plaats.

Hoe leren kinderen?

Om ontwikkeling te stimuleren is het van belang begrip te hebben voor het leerproces van kinderen. Er zijn veel verschillende visies op het hoe en waarom van 'leren'. Al deze visies hebben hun voor- en tegens, we vinden het vooral belangrijk om te benoemen dat kinderen op verschillende manieren leren. We geloven dat kinderen competent zijn; ze kunnen al veel, ze zijn in staat zelf te leren en zichzelf te ontwikkelen. We willen kinderen graag ondersteunen waar en wanneer nodig, maar niet altijd bij de hand nemen. We vinden het belangrijk om keuzemogelijkheden te bieden, zodat we aan kunnen sluiten op individuele ontwikkelingsbehoeften.

Leerstijlen

Als je kijkt hoe kinderen leren, zie je al snel dat iedereen een eigen leerstijl heeft. De een leert door te doen, de ander door te kijken. De een heeft een talenknobbel en leert door te lezen, de ander heeft een goed ontwikkeld ruimtelijk inzicht en leert beter door met zijn handen bezig te zijn. Er zijn 8 soorten intelligenties. Ieder mens gebruikt meerdere intelligenties om tot leren te komen.

Die intelligenties zijn:

Verbaal-Linguïstische intelligentie, hieronder vallen taal zoals poëzie, spelling, lezen, verhalen, enzovoorts;

Logisch-Mathematische intelligentie, hieronder vallen het logisch denken, cijfers, experimenteren en rekenvaardigheden;

Visueel-Ruimtelijke intelligentie zoals tekenen, schilderen, architectuur, vormgeven;

Muzikaal-Ritmische intelligentie waaronder muziek luisteren, maken, componeren, herkennen;

Lichamelijk-Kinesthetische intelligentie. Hierbij zijn lichamelijke inspanning, knutselen, toneel en dans van toepassing;

Naturalistische intelligentie waarbij dieren, planten, verzamelen, ordenen en natuurverschijnselen op de voorgrond treden;

Interpersoonlijke intelligentie, oftewel het zorgen voor mensen, vrienden, leiding geven;

Intrapersoonlijke intelligentie welke herkend wordt aan eigen gevoelens, dromen, alleen zijn, fantasieën.

Niet ieder mens gebruikt dezelfde intelligenties en dus leert niet iedereen op dezelfde manier. In onze toekomst maken we gebruik van deze kennis en weten we welke manieren van leren bij ieder kind past en welke manier van kennis overdragen bij iedere leerkracht/medewerker past. Zo wordt de overdracht van kennis en leerstof efficiënter ingezet en zal een kind sneller, beter en duurzamer tot leren en ontwikkelen komen. Uiteraard wordt hierbij ook rekening gehouden met de leeftijd van de kinderen.

Op welke vlakken werken we aan ontwikkeling?

Motorisch/zintuigelijk

Met name in de leeftijdsgroep 0 tot 6 jaar, vinden we het belangrijk om in te zetten op de motorische en zintuigelijke ontwikkeling. Dit gaat over zowel grove motoriek (zitten/kruipen/lopen etc.) als fijne motoriek (knippen/plakken/kleuren/schrijven etc.).

Vanaf babytijd worden kinderen gestimuleerd in de ontwikkeling van sensomotoriek: horen, voelen, ruiken en proeven, zien, evenwicht en het koppelen hiervan aan motoriek.

Voor de oudere leeftijdsgroep blijft lichamelijke ontwikkeling uiteraard ook van belang, in de vorm van sport, gym en spel.

Sociaal-emotioneel

We vinden het belangrijk dat de kinderen zich goed op sociaal en emotioneel vlak ontwikkelen. Sociale vaardigheden worden getraind en gestimuleerd door middel van groepsactiviteiten, samenwerken en uiteraard spel. We leren kinderen emoties te benoemen en te herkennen in zichzelf en in anderen. We willen kinderen helpen zich te verplaatsen in de ander en verder te denken dan alleen het eigen belang. Deze ontwikkeling is een natuurlijk onderdeel van het opgroeien van kinderen en kan niet buiten beschouwing gelaten worden. Sociaal-emotionele ontwikkeling is daarnaast een ondersteunende factor voor cognitieve ontwikkeling. Kinderen die lekker in hun vel zitten, doen het beter op school.

Cognitief

Hieronder vallen de traditionele doelen van het primair onderwijs, zoals het leren van taal, rekenen en zaakvakken (kerndoelen primair onderwijs, SLO) . Cognitieve ontwikkeling wordt van jongs af aan gestimuleerd en gaat in de basisschool periode een grote rol spelen. We vinden het belangrijk kinderen kennis en inzicht bij te brengen. Het leren van de basisschool vakken is cruciaal om deel te kunnen nemen aan de maatschappij.

Cultureel

We laten de kinderen kennis maken met kunst en cultuur, zodat ze een breder wereldbeeld krijgen. We zien het als onze taak om bij te dragen aan de democratische vorming van kinderen. We willen kinderen leren kritisch te denken, hun mening te geven en te onderbouwen en om te gaan met verschillen in mening. We geloven dat het onze taak is om kinderen zich cultureel te laten ontwikkelen, zodat de democratie levend blijft.

Persoonlijkheid

Ten slotte zien we het als onze verantwoordelijkheid om kinderen te helpen bij hun persoonlijke ontwikkeling. De ontwikkeling van een eigen identiteit, gaat richting de puberteit een steeds belangrijkere rol spelen in het leven van kinderen. We willen kinderen ondersteunen bij het vormen van een positief en compleet zelfbeeld. Het meegeven van eigenwaarde en zelfvertrouwen, maar ook empathie en compassie zijn hierbij doelen.

Hoe stimuleer je ontwikkeling?

Om ontwikkeling te kunnen stimuleren is emotionele veiligheid een voorwaarde. Een kind dient zich geborgen te voelen, binnen de situatie waar ontwikkeling plaats gaat vinden. Daarnaast zal er een passend niveau gevonden moeten worden om te komen tot ontwikkeling. Kinderen moeten geprikkeld worden om zelf te komen tot ontwikkeling. We bieden ze uitdagingen en geven richting aan de ontwikkeling. We proberen aan te sluiten op interesse en behoeften, omdat dit zorgt voor prikkelingen die leiden tot ontwikkeling. De medewerkers (leerkracht of pedagogisch medewerker) kan hierin verschillende rollen spelen. Een medewerker kan kennis overdragen, in de klassieke vorm als leerkracht. Maar kan ook als coach een proces begeleiden en het kind meer verantwoordelijkheid geven. Kinderen kunnen begeleid iets leren of door samen te werken met andere kinderen. Kinderen kunnen ook zelfstandig nieuwe vaardigheden ontdekken, ontwikkelen of zich verder verdiepen. We willen kinderen verder de mogelijkheid geven om 'actief' te leren, door ervaringen op te doen.

Daarnaast is het belangrijk dat er geschikte omgevingen zijn om tot ontwikkeling te komen. Daarom hebben we verschillende ruimtes binnen het IKC waarin verschillende werkvormen toegepast kunnen worden.

Hoe volg je ontwikkeling?

We volgen de ontwikkeling in een kind volgsysteem. Dit systeem volgt de doorgaande lijn van 0 tot 12 jaar. Dit volgsysteem bestaat uit gekwalificeerde methodes, de voorgeschreven toetsen (cito) en ouder rapporten. Een ander belangrijk onderdeel hiervan is het leerlingendossier. In de toekomst hopen we dit uit te breiden naar een portfolio.

Portfolio

Om de kinderen te helpen met kiezen en extra te begeleiden willen we in de toekomst gaan werken met een portfolio. Een digitale map waarin per kind nauwgezet bijgehouden wordt wat een kind nodig heeft, wat hij aangeboden heeft gekregen, hoe hij dat gedaan heeft, wat verdere leerpunten zijn en hoe we zijn ontwikkeling verder willen sturen en begeleiden. De digitale portfolio is voor ouders vanuit thuis altijd bereikbaar, zodat ouders altijd weten hoe hun kind zich ontwikkelt. De rapporten en toetsen zouden langzamerhand aangevuld kunnen worden door presentaties, voorstellingen, muurkranten, verslagen, werkstukken, foto's, filmpjes, beschrijvingen, en alles waaruit je maar kunt opmaken dat een kind geleerd heeft en het vooraf vastgestelde doel bereikt heeft. Op deze manier worden de verschillende ontwikkelingsvlakken beter zichtbaar.

Participatie van ouders

We vinden het belangrijk om de ontwikkeling te bespreken met het kind en de ouders. Op die manier zijn ze zelf actief betrokken bij hun eigen leerproces. De bestaande inspraakorganen vanuit de kinderopvang en het onderwijs, zullen worden samengevoegd in een integraal systeem.

Gerelateerde documenten

- Schoolgids

4.2. Onderwijskwaliteit en innovatie

Vanuit Stichting De Waarden:

Voor ons is kwaliteit van onderwijs een groot goed. De gekozen speerpunten spelen een belangrijke rol in het realiseren van een duurzame onderwijskwaliteit, waarbij het voor ons prioriteit heeft dat al onze scholen tenminste een voldoende scoren op de indicatoren van de inspectie. Daarop zijn al onze inspanningen gericht. Voor overzicht en inzicht in het monitoren van de onderwijskwaliteit van onze scholen voeren we een integraal kwaliteitsinstrument in en maken we gebruik van de vensters PO (www.vensterspo.nl).

Wij handelen doelgericht en onze werkwijze is systematisch, stapsgewijs en transparant op alle niveaus. We gaan het handelingsgericht werken (HGW) uitbouwen door de wisselwerking tussen kind, onderwijs en opvoeding te versterken. Dat willen we doen door kinderen mede eigenaar te maken van hun eigen leerproces. Daarbij bespreken we met hen hun eigen leerdoelen en onderwijsbehoeften. De leerkracht heeft dan de rol van coach. Hiermee geven we invulling aan de drie basisbehoeften: autonomie, competentie en relatie. Deze zijn belangrijk voor het leren en welbevinden van kinderen.

Strategisch doel:

Wij creëren vanuit het ontwikkelperspectief verantwoordelijkheid en betrokkenheid voor het eigen leerproces bij kinderen.

Dit betekent voor de volgende schoolplanperiode:

- In het schooljaar 2015-2016 starten we innovatieve pilots gericht op ontwikkeling kind - leerkracht – ouder. In het schoolplan en/of jaarplan van elke school wordt dat aangegeven.
- Bij inspectie en interne audit voldoet 80% van onze scholen aan de pedagogische streefdoelen.
- In augustus 2015 voldoet iedere school aan de vastgestelde kaders op stichtingsniveau.
- Zowel op stichting als op schoolniveau zijn pedagogische streefdoelen geformuleerd en worden betrokken bij audits.
- Elke school heeft in 2015 inzicht in de leerlijnen en werkt vanuit leerdoelen.
- Vanaf 2016 stemt elke leerkracht transparant volgens de HGW-cyclus het onderwijs af op de leerbehoefte van elk kind.
- Vanaf 2017 werken scholen aan het bewust en planmatig ontwikkelen van de onderzoekende houding in leren van leerlingen passend bij hun schoolconcept.
- In 2017 werken scholen - passend bij hun schoolconcept- planmatig bij het betrekken van leerlingen bij het eigen leerproces. Daarmee worden leerlingen eigenaar van hun eigen leerproces.
- Eind 2017 hebben de scholen hun schoolontwikkeling t.a.v. samenwerkend leren bepaald.
- Vanaf 1-8-2018 kunnen leerlingen op elk moment hun eigen digitaal portfolio inzien.
- Vanaf schooljaar 2018-2019 voeren leerkrachten structureel coachingsgesprekken met leerlingen.

Strategisch doel:

Brede kwaliteitsschool. Basisondersteuning met bereik in breedte ondersteuning (zie bijlage 2 Strategisch beleidsplan Stichting De Waarden)

Dit betekent voor de volgende schoolplanperiode:

- Onze scholen scoren minimaal voldoende (3) op alle inspectiecriteria.
- Bestuur en scholen hebben een samenhangende werkwijze ontwikkeld ten behoeve van passend onderwijs.

Innovatie:

Onze maatschappij verandert mede door de grote vlucht en het gebruik van ICT & sociale media. Dit beïnvloedt ook de wijze waarop kinderen samen werken en samen leven. Het vraagt andere vaardigheden van kinderen om zich als waarde(n)vol mens voor zichzelf en de maatschappij te ontwikkelen; zoals op de gebieden leven en werken, leren en innoveren en informatie en media technologie. Dit betekent voor het onderwijs dat we ook nieuwe praktijken moeten ontwikkelen, zodat kinderen leren om de vaardigheden van de 21ste eeuw succesvol toe te passen. Het leren van deze vaardigheden dienen dan ook ingebed te worden in het curriculum, de didactiek en pedagogiek van onze scholen.

Deze innovatie sluit goed aan bij de gekozen speerpunten. Een dergelijke innovatie vraagt om een professionele nieuwsgierigheid en een lerende, samenwerkende en creatieve houding van onze medewerkers.

Strategisch doel:

Wij creëren vanuit het ontwikkelperspectief verantwoordelijkheid en betrokkenheid voor het eigen leerproces bij kinderen.

Dit betekent voor de volgende schoolplanperiode:

- Eind 2015 heeft elke school beleid ontwikkeld op het gebied van ICT & sociale media.
- In het schooljaar 2015-2016 starten we innovatieve pilots gericht op ontwikkeling kind - leerkracht - ouder.

Gerelateerde schooldocumenten:

ICT-beleidsplan Stichting de Waarden 2015-2018

Inrichting van het onderwijs

De organisatie van ons onderwijs is zo ingericht dat er gewerkt wordt overeenkomstig artikel 8 lid 1-11 uit de WPO. Bij de inrichting van ons onderwijs leggen we onze eigen accenten, die bepaald worden door de identiteit van de schoolorganisatie, zoals hierboven verwoord in paragraaf 4.1. Hoe we dit concreet gestalte geven in de praktijk, hebben we uitgewerkt in verschillende documenten zoals: schoolgids, schoolondersteuningsprofiel en het document dat de organisatie van onze leerling-ondersteuning beschrijft.

Gerelateerde schooldocumenten:

- Schoolplan
- Schoolontwikkelingsplan
- Schoolgids
- Schoolondersteuningsprofiel
- Schoolspectief zorgplan

Kerdoelendekkend

Het leerstofaanbod op onze school omvat alle wettelijk voorgeschreven leer- en vormingsgebieden. Binnen dit aanbod leggen we onze eigen accenten, die bepaald worden door de identiteit van de schoolorganisatie, zoals hierboven verwoord in paragraaf 4.1. Dat kan bij de leergebieden betekenen dat het aanbod meer omvat dan de kerndoelen voorschrijven. Bij de vormingsgebieden zal dat vooral tot uitdrukking komen in de invulling, waarbij het onderwijskundig en pedagogisch kader van de school leidend is.

De komende schoolplanperiode vragen de volgende zaken aandacht:

Nederlandse taal:

Hieronder wordt begrepen: Mondeling taalonderwijs

Schriftelijk taalonderwijs

Taalbeschouwing waaronder strategieën

Voor alle aspecten van het taalonderwijs gebruiken wij hoofdzakelijk de volgende materialen:

Groep 4 t/m 8: De methode Taalverhaal en aanvullende materialen zoals het computerprogramma Ambrasoft

Groep 3: Veilig Leren Lezen (KIM - versie)

Groep 1-2: Schatkist

De werkwijzen die wij hiervoor hanteren zijn:

Groep 3 t/m 8: conform de methode

Groep 1-2: Schatkist thema's conform de methode met eigen aanvullingen, eigen thema's aansluitend bij de praktijk en realiteit van dat moment.

In de komende schoolplanperiode gaan wij ons oriënteren op de vervanging of vernieuwing van Schatkist en het implementeren van Taalverhaal.

Mondeling taalonderwijs

Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:

Groep 4 t/m 8: De methode Taalverhaal.

Groep 3: Veilig leren lezen (KIM - versie)

Groep 1-2: o.a. Schatkist

De werkwijzen die wij hiervoor hanteren zijn:

Groep 3 t/m 8: conform de methoden

Groep 1-2: Schatkist thema's conform de methode met eigen aanvullingen, eigen thema's aansluitend bij de praktijk en realiteit van dat moment.

Naast de methoden houden de kinderen meerdere malen boekbesprekingen en spreekbeurten om te leren spreken voor een groep.

In de komende schoolplanperiode gaan wij ons oriënteren op de vervanging of vernieuwing van Schatkist en het implementeren van Taalverhaal.

Schriftelijk taalonderwijs

Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:

Groep 4 t/ 8: De methode Taalverhaal.

Groep 3: Veilig Leren Lezen

Groep 1-2: Beginnende geletterdheid - Schatkist

De werkwijzen die wij hiervoor hanteren zijn: conform de methoden.

Daarnaast maken de kinderen gedurende hun schooltijd meerdere malen een werkstuk.

In de komende schoolplanperiode gaan wij ons oriënteren op de vervanging of vernieuwing van Schatkist en het implementeren van Taalverhaal.

Taalbeschouwing waaronder strategieën

Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:

Groep 4 t/ 8: De methode Taalverhaal.

Groep 3: Veilig Leren Lezen

Groep 1-2: Schatkist thema's conform de methode met eigen aanvullingen, eigen thema's aansluitend bij de praktijk en realiteit van dat moment.

Binnen elk thema worden activiteiten gedaan met letters en lezen.

De werkwijzen die wij hiervoor hanteren zijn: conform de methoden.

In de komende schoolplanperiode gaan wij ons oriënteren op de vervanging of vernieuwing van Schatkist en het implementeren van Taalverhaal.

Technisch lezen

Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:

Groep 4 t/m 8: De methode BAVI-Lezen, Ralfi-lezen en Estafette

Groep 3: Veilig Leren Lezen (KIM - versie)

Groep 1-2: actief bezig met ontluikende geletterdheid in combinatie met Schatkist.

De werkwijzen die wij hiervoor hanteren zijn:

Groep 3 t/m 8: conform de methoden

Groep 1-2: Schatkist thema's conform de methode met eigen aanvullingen, eigen thema's a.d.h.v. het ontwerpschema voor ontwikkelingsgericht onderwijs. Binnen elk thema worden activiteiten gedaan met letters en lezen.

In de komende schoolplanperiode gaan wij ons oriënteren op verdere invoering van Ralfi-lezen in de bovenbouwgroepen.

Begrijpend en studerend lezen

Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:

Groep 4 t/m 8: De methode Taalverhaal en Nieuwsbegrip

De werkwijzen die wij hiervoor hanteren zijn:

Groep 4 t/m 8: conform de methoden

In de komende schoolplanperiode willen wij geen veranderingen realiseren. Wij gaan werken aan het verbeteren van de doorgaande lijn van Nieuwsbegrip.

Schrijven

Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:

Groep 1 t/ 8: de methode Pennenstreken

Groep 1-2: de methode Zwart - Wit

De werkwijzen die wij hiervoor hanteren zijn: conform de methoden

In de komende schoolplanperiode willen wij geen veranderingen realiseren.

Engelse taal:

Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:

Op dit moment gebruiken de groepen 7 en 8 de methode 'Real English.

De werkwijzen die wij hiervoor hanteren zijn: conform de methode.

In de komende schoolplanperiode willen wij geen veranderingen realiseren.

Rekenen/wiskunde

Hieronder wordt begrepen:

Wiskundig inzicht en handelen

Getallen en bewerkingen

Meten en meetkunde

Wiskundig inzicht en handelen

Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:

Groep 3 t/m 8: Wereld in Getallen, aanvullende computerprogramma's van Ambrasoft

Groep 1-2: Schatkist, eigen (ontwikkelings-)materiaal, diverse computerprogramma's

De werkwijzen die wij hiervoor hanteren zijn: conform de methode.

In de komende schoolplanperiode willen wij geen veranderingen realiseren.

Getallen en bewerkingen

Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:

Groep 3 t/m 8: Wereld in Getallen en aanvullende computerprogramma's van Ambrasoft

Groep 1-2: Schatkist, eigen (ontwikkelings-)materiaal en diverse computerprogramma's

De werkwijzen die wij hiervoor hanteren zijn: conform methode.

In de komende schoolplanperiode willen wij geen veranderingen realiseren.

Meten en meetkunde

Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:

Groep 3 t/m 8: Wereld in Getallen, aanvullende computerprogramma's van Ambrasoft

Groep 1-2: Schatkist, eigen (ontwikkelings-)materiaal en diverse computerprogramma's

De werkwijzen die wij hiervoor hanteren, zijn: conform methode

In de komende schoolplanperiode willen wij geen veranderingen realiseren.

Oriëntatie op jezelf en de wereld

Hieronder wordt begrepen:

Godsdienstonderwijs en geestelijke stromingen

Mens en samenleving

Natuur en techniek

Ruimte

Tijd

Godsdienstonderwijs en geestelijke stromingen

Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:

Trefwoord in alle groepen.

De werkwijzen die wij hiervoor hanteren zijn: conform methoden

In de komende schoolplanperiode willen wij geen veranderingen realiseren.

Mens en samenleving

Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:

Groep 1 t/m 8: Trefwoord

Groep 5 t/m 8: Meander (aardrijkskunde) en Argus Clou (geschiedenis)

Groep 3-4: Eigen invulling m.b.v. thema's m.b.t. aardrijkskunde en Speurtocht voor geschiedenis

Groep 1-2: Schatkist en eigen thema's

Alle groepen kijken naar SchoolTV programma's gerelateerd aan oriëntatie op jezelf en de wereld

Speciaal voor groep 8 wordt er een EHBO-traject gevolgd met afsluitend een EHBO-examen.

De werkwijzen die wij hiervoor hanteren zijn: conform methoden. Zie ook actief

burgerschap

In de komende schoolplanperiode willen wij geen veranderingen realiseren.

Natuur en techniek

Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:

Groep 3 t/m 8: de methode Wijzer door de natuur.

Verder wordt er door de groepen 3 en 4 gebruik gemaakt van het school TV programma Huisje, Boompje, Beestje en door de groepen 5 en 6 van het school TV programma Nieuws uit de Natuur

Groep 1-2: Schatkist (a.d.h.v. de seizoenen), eigen thema's.

De werkwijzen die wij hiervoor hanteren zijn: conform de methode

In de komende schoolplanperiode willen wij ons gaan oriënteren op aanpassing van het programma voor groep 3 en 4 en de vervanging van de methode 'Wijzer door de natuur'.

Tijd

Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:

Groep 3 t/m 8: de methode Argus Clou

Groep 1-2: Naar eigen invulling – vooral dag-, week-, seizoen ritme, eigen geschiedenis

De werkwijzen die wij hiervoor hanteren zijn: conform methode

In de komende schoolplanperiode willen wij geen veranderingen realiseren

Ruimte

Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:

Groep 1 t/m 8: de methode Klaar Over (verkeer)

Groep 5 t/m 8: Meander (aardrijkskunde)

De werkwijzen die wij hiervoor hanteren zijn: conform methode en uitgebreid met activiteiten door de verkeerswerkgroep. Groep 7 legt jaarlijks het theoretisch en praktisch verkeersexamen af.

In de komende schoolplanperiode willen wij geen veranderingen realiseren

Kunstzinnige oriëntatie

Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:

Beeldend: Uit de Kunst

Drama: Dat moet je doen

Muziek: St. Frans, Diverse liedbundels. Groep 5 neemt ook deel aan Muziek met een staartje een project van Amadeus Centrum voor de Kunsten

Groep 8 voert elk jaar de musical op.

Alle groepen nemen deel aan het cultuurprogramma KUNSTMENU en de regeling 'Cultuureducatie met kwaliteit' (project gesteund door gemeente Moerdijk en de provincie Noord-Brabant t/m medio 2016), waardoor alle leerlingen in aanraking komen met diverse kunstvormen.

De werkwijzen die wij hiervoor hanteren zijn conform methode of het beleidsplan cultuureducatie rkbs de Neerhof

In de komende schoolplanperiode willen wij de volgende veranderingen realiseren:

- Uitvoering geven aan het 'beleidsplan Cultuureducatie rkbs de Neerhof '.

Bewegingsonderwijs en buitenspelen

Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:

Groep 1-2: de schoolspecifieke jaarplanning, gemaakt door juf Annet in het kader van haar afstudeeropdracht voor de opleiding Lichamelijke opvoeding en andere bronnenboeken zoals bijv. de schrijfmethode voor groep 1 en 2 "Zwart – Wit".

Groot buitenspel materiaal als fietsen, steppen, planken etc.

Groep 3-8: de methode 'Basislessen bewegingsonderwijs'

Groep 4 t/m 8: Neemt deel aan div. sportworkshops waarbij ze kennis maken met diverse verenigingssporten uit de directe omgeving (lokaal en regionaal)

De werkwijzen die wij hiervoor hanteren zijn: conform de methode en de eigen jaarplanning

In de komende schoolplanperiode willen wij geen veranderingen realiseren.

Gerelateerde documenten:

- Schoolgids
- Schoolontwikkelingsplannen
- Beleidsplan Cultuureducatie rkbs de Neerhof

Schoolondersteuningsprofiel

In het schoolondersteuningsprofiel legt het schoolbestuur ten minste eenmaal per 4 jaar vast welke ondersteuning de school kan bieden aan leerlingen die dat nodig hebben. Ook staat hierin welke ambities de school heeft voor de toekomst. De schoolleiding stelt in samenspraak met het team het schoolondersteuningsprofiel op. Het schoolondersteuningsprofiel wordt door het bevoegd gezag vastgesteld. Op basis van het profiel inventariseert de school welke expertise ze nog moet ontwikkelen en wat dat betekent voor de (scholing en toerusting van) leraren. De school publiceert het profiel via publieke kanalen zoals bijvoorbeeld schoolgids en website, zodat iedereen (ouders, leerlingen en andere partijen) kan zien welke ondersteuning de school biedt.

De aandachtspunten voor de komende schoolplanperiode (t/m 2017) staan in het schoolondersteuningsprofiel vermeld.

Gerelateerde documenten

- Schoolgids
- Schoolondersteuningsprofiel 2013 - 2017
- Vragenlijsten en tevredenheidspeilingen (van Integraal)

4.3. Personeel en organisatie

De zorg voor personeel is cruciaal in de ontwikkeling naar de "brede kwaliteitsschool". Op bovenschools niveau wordt dit vormgegeven in het integraal personeelsbeleid (IPB). Integraal personeelsbeleid is een zaak van het College van Bestuur, met management van de school en het team. Ieder hebben zij hierin hun eigen verantwoordelijkheid en werken we systematisch aan verbetering van de hele organisatie.

Het moet er toe leiden dat medewerkers blijvend zorg en aandacht besteden aan hun professionele ontwikkeling, zodat ze een wezenlijke bijdrage kunnen leveren aan het realiseren van de doelen van de school. Individuele doelen dienen afgestemd te worden op de doelen van de school.

Met goed personeelsbeleid wil stichting De waarden een goede en verantwoordelijke werkgever zijn. Een werkgever die medewerkers weet te boeien en te binden. Die oog heeft voor hun motieven, belangen en ambities. Op hun beurt dragen personeelsleden bij aan het realiseren van de doelen die we als stichting en als school willen realiseren.

Voor het succesvol realiseren van onze doelen is de deskundigheid van ons personeel belangrijk. De leerkracht doet er toe voor het leren en de ontwikkeling van het kind en de directeur doet er toe voor het leren en de ontwikkeling van het team-school. Voor het vergroten van het professionele kapitaal van onze medewerkers vinden wij samen werken, samen delen en samen creëren essentieel.

Omdat ons onderwijs in de toekomst ook betekenisvol en stimulerend moet zijn voor onze leerlingen willen wij leerkrachten voorbereiden op hun veranderende rol : van instructeur naar coach van het leren. Hiervoor zijn extra competenties nodig. Ook stelt het eisen aan de schoolontwikkeling en het vermogen samen te werken en samen te leren binnen onze stichting. In de meest ideale situatie gaat dit werken als een samenhangend en elkaar versterkend systeem.

Strategisch doel:

- Wij geven invulling aan de veranderende rol van de leerkracht.
- Groepsbezoeken worden ingezet om op een ontwikkelingsgerichte wijze de veranderende rol van leerkrachten te stimuleren en faciliteren middels evaluatie en reflectie.
- In 2014 is het personeelsbeleid aangepast t.b.v. de doelen zoals vastgelegd in dit strategisch beleidsplan.
- Eind 2014 weten we hoe we expertisedeling het beste kunnen vormgeven in onze stichting.
- Eind 2018: Benutten leerkrachten vanuit een voortdurende lerende attitude actief het De Waarden trainingscentrum.
- Medio 2017 heeft de stichting de volgende specialisaties in huis: gedrag, motoriek en sociaal emotionele ontwikkeling (SEO).

Handelingsbekwame leerkrachten.

Passend Onderwijs richt zich op het versterken van de handelingsbekwaamheid van leerkrachten, omdat deze cruciaal is voor het succesvol leren van kinderen. Passend Onderwijs zal in toenemende mate van leerkrachten een andere houding vragen. Het vraagt een leerkracht die in staat is om het eigen leerproces te onderzoeken, het onderwijsleerproces, afgestemd op de onderwijs- en opvoedingsbehoefte van kinderen, te ontwerpen en om lichte orthodidactische interventies uit te voeren. Investeren in leerkrachten is dan ook de komende jaren een speerpunt van stichting De Waarden, om zo een omslag in denken en handelen te realiseren.

In het licht van passend Onderwijs staan de onderstaande competenties de komende jaren centraal:

De leerkracht:

- (h)erkent de onderwijsbehoefte van leerlingen en kan daarop inspelen.
- Heeft een adequaat klassenmanagement.
- Ontwikkelt met name SBL competenties die te maken hebben met:
 - De vakinhoudelijke en didactische aspecten (SBL 3).
 - De organisatorische aspecten (SBL 4).
 - Het samenwerken met collega's (SBL 5).
 - Reflectie en ontwikkeling (SBL 7).

Schoolontwikkeling

Het team werkt vanuit vertrouwen goed samen aan schoolontwikkeling. Onze medewerkers tonen een goede inzet en zijn vakbekwaam. Het team beschikt over voldoende zelfsturend vermogen en veranderkracht om het onderwijs met succes te verbeteren. De school werkt data gestuurd, planmatig en resultaatgericht aan de verbetering van haar onderwijs op basis van gedegen analyse. De activiteiten moeten bijdragen aan het bereiken van de missie en de visie van de school. De schoolorganisatie en het onderwijs dat op school wordt gegeven, moeten op adequate en professionele wijze geleid worden. Daarbij heeft de schoolleiding oog voor alle betrokkenen bij de schoolorganisatie en voor het geboden onderwijs. De schoolleiding beschikt over passende vakbekwaamheden. Het bestuur volgt en stimuleert op effectieve wijze de kwaliteit van het onderwijs

Organisatiebeleid

Op onze school voeren we een goed personeelsbeleid. De personeelsleden verzorgen vanuit een gezamenlijke visie, gebaseerd op het schoolconcept (zie paragraaf 1 van dit hoofdstuk), het onderwijs op onze school. Van hen wordt verwacht dat ze loyaal in hun functie staan. In de praktijk betekent dit dat ze zich volledig inzetten voor hun werk en dat ze zich blijven ontwikkelen ten behoeve van goed onderwijs. De schoolleiding heeft hierin een stimulerende en ondersteunende rol. Wat betreft stimulering en ondersteuning gaat de aandacht met name uit naar beginnende leerkrachten en naar

alle leerkrachten in situaties waarbij vernieuwingen worden ingevoerd en geborgd. Ook voor de oudere leerkrachten hebben we in het kader van duurzame inzetbaarheid extra aandacht. Leraren worden aangesproken op hun professionaliteit. Een goed personeelsbeleid en een prettig leef- en werkklimaat moet er aan bijdragen dat het personeel zich betrokken voelt bij het werk en bij de school. De administratie en procedures zijn helder, transparant en inzichtelijk. De wettelijk verplichte documenten en procedures worden zorgvuldig gehanteerd.

Gerelateerde documenten

- Personeelsbeleidsplan.
- Document functie- en taakbeschrijvingen.
- Document gesprekkencyclus.
- Bestuursformatieplan
- Mobiliteitsbeleid.

4.3.1. Communicatie

Vanuit Stichting de Waarden:

De afgelopen jaren hebben we naar manieren gezocht om ouders op een goede manier te betrekken bij ons werk. Vanuit onze visie op ons onderwijs willen we de communicatie met ouders versterken. Door intensief samen te werken tussen thuis en school hopen we zo een solide basis te leggen om de best haalbare ontwikkeling van elk kind te realiseren. We zien ouders als educatieve partner. Vanuit een gedeeld pedagogisch partnerschap gaan we met ouders in gesprek over de invulling van het onderwijs. We willen hen niet alleen informeren maar intensiever betrekken bij het onderwijsleerproces, hun ambitie en verwachtingen, het vaststellen van leerdoelen en de cognitieve en sociaal-emotionele ontwikkeling van hun kind. Door ouder/ kind gesprekken en een ouderportaal kunnen ouders de leervorderingen bespreken en digitaal volgen. We maken gebruik van moderne, digitale media om de dialoog met ouders te versterken. Ook gaan we werken met een externe klachtencommissie voor ouders en wel volgens de standaarden en het protocol van de LOBO.

In een beleidsplan gaan we aangeven hoe we de de ouderbetrokkenheid structureel gaan vormgeven ten behoeve van een versterking van de leer- en ontwikkelprestatie van onze leerlingen.

Strategisch doel:

Wij zien ouders als partner.

- In het schooljaar 2015-2016 starten we innovatieve pilots gericht op ontwikkeling kind - leerkracht - ouder.
- In 2016 ligt er een stichting breed ouderbeleidsplan waarin we aangeven hoe ouders structureel worden betrokken bij het leerproces van hun kind.
- Ouders kunnen op elk moment hun kind digitaal volgen
- Eind 2016 gaan we op onze scholen werken met samenwerkingsovereenkomsten. Hierin zijn de wederzijdse rechten en plichten en verwachtingen vastgelegd.

Interne communicatie

Interne communicatie vraagt een inspanning van alle betrokkenen. Er is bij ons sprake van een functionele overlegcultuur en overlegstructuur. Alle interne communicatie moet gezien worden in het belang van goed onderwijs voor de kinderen en een goede werksfeer voor schoolleiding en leraren. De interne informatievoorziening draagt er aan bij dat teamleden tijdig, open en volledig geïnformeerd worden.

Communicatie met externen

De communicatie met externen staat in dienst van het op school gegeven onderwijs en degenen die daarbij zijn betrokken. Een goede communicatie met externen is representatief voor de onderwijscultuur en onderwijsstructuur van de school. De communicatie is transparant.

Gerelateerde documenten

- Schoolgids
- Klachtenregeling

4.3.2. Huisvesting en inrichting

Vanuit Stichting De Waarden:

Goede (en gezonde) gebouwen

Onze scholen bepalen in belangrijke mate het gezicht naar buiten toe. Daarnaast onderkennen wij de samenhang tussen een schoon, goed onderhouden gebouw en een plezierige, gezonde en optimale werk- en leeromgeving. In de visie van De Waarden zijn onze gebouwen vooral duurzame gebouwen. Deze definiëren we volgens de uitgangspunten van People, Planet en Profit.

Gerelateerde documenten

- Huisvestingsplan
- (Meerjaren) onderhoudsplan
- (Meerjaren) investeringsplan de Neerhof

4.4. Financiën

Vanuit Stichting De Waarden:

Kwaliteit en beleidsrijk.

Zoals uit het voorgaande blijkt, hechten wij aan kwalitatief goed onderwijs. De leerkracht voor de klas, goede voorzieningen en faciliteiten om die kwaliteit te leveren, een gevarieerd onderwijsaanbod, daar draait het om. Dat vraagt om voldoende financiële middelen die we vooral willen inzetten voor het verhogen van die onderwijskwaliteit.

Het onderwijs op een basisschool kent acht leerjaren. Niet alleen het kind van vandaag maar ook het kind van morgen moet goed onderwijs krijgen. Dat vraagt om financiële continuïteit. We willen een gezonde en solide Stichting blijven met een passende reserve, een goed en verantwoord bestedingspatroon, een sluitende begroting en heldere kaders en rapportages volgens de cyclus van planning en control.

Om de strategische doelen uit dit beleidsplan op de korte en lange termijn duurzaam te borgen moeten de middelen die de stichting op korte en lange termijn ontvangt in lijn worden gebracht met dit beleidsplan. In de kern is dat de opdracht waarvoor we de komende jaren staan.

De middelen die worden ontvangen, zetten we op onze school doelmatig in. Daarbij zoeken we steeds het juiste evenwicht in het belang van het geheel van de schoolorganisatie. De personele middelen worden in overleg met het bestuur door de schoolleiding ingezet. De materiële middelen worden ingezet door middel van budgettering. Periodiek leggen we aan belanghebbenden op transparante wijze verantwoording af over de doelmatige en verantwoorde inzet van personele en materiële middelen.

De komende periode zullen we een beleid gaan opstellen voor kleine scholen. Niets doen en afwachten is in onze ogen geen optie. Het gaat erom dat we met elkaar een goede balans en oplossing weten te vinden tussen leefbaarheid en bereikbaarheid enerzijds maar anderzijds ook kijken naar de balans tussen onderwijskwaliteit, variatie van het

aanbod en financiële consequenties. Meer samenwerking, ook met andere besturen, is daarbij één van de opties.

Gerelateerde documenten

- Financieel beleidsplan
- Formatieplan
- Begrotingen (jaarbegroting en meerjarenbegroting)
- Jaarverslag
- Jaarrekening

Gerelateerde documenten (Schoolspecifiek)

- Exploitatieoverzicht
- Meerjareninvesteringsplan (materieel /immaterieel)
- Management rapportage Financiën (maandelijks)
-

5. Analyse huidige stand van zaken

De analyse van de huidige stand van zaken geeft ons zicht op waar we als school goed in is en waar de risico's en onze ontwikkelpunten liggen. Risico's en ontwikkelpunten vragen de komende schoolplanperiode aandacht. De sterke punten benutten we om in de komende vier jaren de risico's en ontwikkelpunten om te buigen in sterke punten. Aandachtspunten en doelen voor de komende schoolplanperiode hebben we verwerkt in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

5.1. Terugblik op de vorige schoolplanperiode

Tijdens de voorgaande schoolplanperiode zijn de volgende zaken gerealiseerd:

Onderwerp	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Passend Onderwijs, profiel brede zorgschool:	Schoolspecifiek zorgplan is opgesteld.			gerealiseerd
	<i>Het schoolspecifiek zorgplan is eind 2013 gerealiseerd. Nu constateren we echter de nodige veranderingen als gevolg van nieuwe wetgeving op landelijke n gemeentelijk niveau. Actie m.b.t. het school specifiek zorgplan in de komende schoolplanperiode is noodzakelijk om het document weer actueel te maken.</i>			
Opbrengst gericht werken op schoolniveau, groepsniveau, leerlingenniveau.	Op schoolniveau spreken wij elkaar aan op het realiseren van hogere opbrengsten.	Op groepsniveau activeert het CL de lln. en is er een hogere betrokkenheid die leidt tot beter leren.	Procesevaluatie en procesgerichte feedback wordt toegepast.	
	<i>Het opbrengstgericht werken op schoolniveau verdient nog aandacht. Het elkaar aanspreken op het realiseren van hogere opbrengsten en het maken van afspraken dient nog te verbeteren. De betrokkenheid van leerlingen kan nog hoger door de vaardigheden met betrekking tot CLS te verbeteren.</i> <i>Tijdens leerlingen- en groepsbesprekingen wordt procesgerichte feedback toegepast.</i>			
HGW, HGPD en werken met groepsplannen.	HGPD ingevoerd. Focus op proces- en eindevaluatie van handelingsplannen.	Groepsoverzichten en -plannen voor taal en rekenen binnen OGW. (Teamtraining)	Proces-evaluatie van groepsplannen en individuele Handelingsplannen is gerealiseerd.	
	<i>De genoemde onderdelen zijn uitgevoerd. Groepsoverzichten zijn ingevoerd en geïmplementeerd. In overleg met Intern Begeleider worden geroepsoverzichten geëvalueerd en bijgesteld. Bijstelling op</i>			

	<i>inhoud van groepsoverzichten de komende schoolplanperiode noodzakelijk omdat er vernieuwing van methodes heeft plaats gevonden.</i>			
Schoolprofiel	In het kader van de brede zorgschool moet er een zorgprofiel van de Neerhof opgesteld worden.	Zorgprofiel in praktijk brengen en eerste fase evalueren. zorgprofiel bijstellen.		
	<i>Het schoolprofiel is opgesteld en loopt van 2013 t/m 2017. Een aantal ontwikkelingspunten zijn uitgevoerd, anderen moeten nog uitgevoerd worden of krijgen verlengde aandacht omdat de ingezette ontwikkelingen nog een keer geëvalueerd moeten worden m.b.t. voortgang van het traject.</i>			
"Zien"!	Invoeringsjaar + oefenen	"Zien!" volledig ingevoerd	Borging invoerings-traject "Zien"	
	<i>ZIEN is volledig ingevoerd. Blijven evalueren t.a.v. ontwikkelingen, trends die vanuit ZIEN na voren komen. Koppelen aan SEO, de methode Natuurlijk Sociaal en CLS is noodzakelijk nu veiligheidsbeleid m.i.v. augustus 2015 actueel wordt. Afstemming tussen verschillende onderdelen op het gebied van veiligheid is essentieel.</i>			
Hoogbegaafdheid op de "Neerhof, deelname aan excellentieprogramma	Deelname aan excellentieprogramma van Stichting de Waarden 1 ^e jaar	Ln. BB en OB naar breinklas.	Intern voldoende verbreding en verdiepingsmogelijkheden in alle groepen voor HB lln.	
	<i>Als gevolg van het vollopen van de 'Breinklas', voorziening op stichtingsniveau, heeft de Neerhof een eigen voorziening in het leven geroepen om kinderen deel te kunnen laten nemen aan het excellentieprogramma. De procedure op stichtingsniveau wordt gevolgd. Op de Neerhof is beleid ontwikkeld (m.b.v. Jet Barendrecht / studiemiddag en ondersteuning) om te komen tot uitvoering van het werken met Plus-mappen. Een leerkracht is hiervoor gefaciliteerd voor 1 dag per 2 weken om de kinderen in het excellentieprogramma te begeleiden.</i>			
Coöperatieve werkvormen:				Volledig geïntegreerd

Leerkracht en leerlingvaardigheden	Doorgaande lijn in samenwerkingsvaardigheden lln., werkvormen en doorgaande lijnen afspreken. Lkr. vaardigheden ontwikkelen: aandacht voor proces en opbrengstgericht bezig zijn.	Doorgaande lijn is gerealiseerd en zichtbaar. Leerkrachtvaardigheden ontwikkelen. leeropbrengsten formuleren (OGW)	Leerkracht legt koppeling van CI naar opbrengsten en legt verantwoording af tijdens de zorgbesprekingen.	
	<p><i>Na een goede start en implementatie door begeleiding en klassenbezoeken, zijn we dit jaar minder tevreden over de voortgang van de implementatie op groepsniveau en leerkrachtniveau.</i></p> <p><i>In 2015 – 2016 vindt een evaluatie plaats om de positie van afzonderlijke leerkrachten/groepen in dit traject te bepalen en om nieuwe doelen te formuleren.</i></p> <p><i>Intern zijn docenten opgeleid om de CLS te beoordelen en om teamleden te begeleiden.</i></p>			
Kwaliteitszorg:				Alle scores positief in integraal.
Invoering "integraal"	Pilotfase; invulling van gegevens en vragenlijst team.	Invoering van onderdelen op basis van vastgestelde doelen op stichtingsniveau.	Vervolg invoering	volledige invoering om doel te bereiken.
	<p><i>Er is een start gemaakt om Integraal in te voeren op schoolniveau. De begeleiding op stichtingsniveau, om bovenstaande te realiseren, is naar mijn mening achter gebleven. Er is te veel theorie bij de scholen terecht gekomen waardoor het praktische gedeelte, invoering en verwerking van school specifieke informatie niet gerealiseerd is. Ook ontwikkelt Integraal (Parnassys) zich dermate snel. Het is lastig alle ontwikkelingen bij te houden en een goede keuze uit de mogelijkheden die het programma biedt te maken.</i></p> <p><i>Blijvende aandacht en ontwikkeling is gewenst en noodzakelijk.</i></p>			
Schrijven van een jaarverslag en verantwoording afleggen aan derden.	Jaarverslag opgesteld	Jaarverslag inzichtelijk voor alle partijen		
	<p><i>Er is in het begin van dit traject ooit één jaarverslag gemaakt.</i></p> <p><i>Vervolgens is document niet meer gerealiseerd. Wel zijn op onderdelen schoolontwikkelingsplannen gerealiseerd en geëvalueerd, maar zijn de resultaten nooit meer in een jaarverslag gebundeld.</i></p>			

Integraal Personeels Beleid:				Gerealiseerd volgens stichtingsbeleid
Invoering functie	LB	Zie planning CvB		LB functies volledig ingevoerd volgens normen OCW
	<i>LB-functies zijn ingevoerd. Sollicitaties om in een LB-functie benoemd te worden uitgevoerd.</i>			
Invoering beoordelingsgesprekken		Bovenschools beleid omzetten in schoolspecifiek beleid	Beoordelingsgesprekken ingevoerd	
	<i>Schoolspecifiek beleid is geformuleerd, Gesprekken worden gevoerd.</i>			
Professionalisering leerkrachten m.b.t. realisatie brede zorgschool		Competentieontwikkeling op basis van beschreven schoolontwikkeling	Inzicht in behoefte op schoolniveau.	Gerichte scholing n.a.v. schoolbrede behoefte
	<i>Op basis van schoolontwikkelingen wordt teamgericht nascholing ingezet. Daarnaast kan via het WTC (de Waarden Trainings Centrum) op diverse school- en stichtingsontwikkelingspunten ook nascholing gevolgd worden.</i>			
Andere speerpunten:				
Identiteitsontwikkeling		Herbezinning op identiteit school	Uitvoering geven aan identiteit in de praktijk.	
	<i>Er is een 2014-2015 een nieuwe bovenschoolse werkgroep geformeerd die dit ontwikkelingspunt weer op gaat pakken. Op schoolniveau geen nieuwe ontwikkelingen.</i>			
Implementatie nieuwe methoden		Oriëntatie op vakgebied Natuur + keuze	Invoering methode Natuur	Borging invoeringstraject
	<i>Op advies van uitgever uitgesteld omdat er een vernieuwde versie in 2014 - 2015 op de markt komt. Traject wordt doorgeschoven naar 2015-2016.</i>			
				Oriëntatie op Vervanging Schatkist en V.L.L.

	<i>Oriëntatie op een nieuwe aanvankelijk leesmethode is uitgevoerd. Het keuzetraject heeft ook al plaats gevonden. Er is gekozen voor invoering van de nieuwe versie van VLL (KIM-versie) in het schooljaar 2015-2016.</i>			
	<i>Traject voor Schatkist moet nog gestart worden. Dit schuift door naar 2015-2016.</i>			
	Invoering methode SEO	Borging invoeringstraject		
	<i>Traject is onder begeleiding van Bazalt (RPCZ, Carola Riemens) uitgevoerd. Natuurlijk Sociaal is ingevoerd omdat dit verbanden heeft met de Coöperatieve Leer Strategieën.</i>			
	Oriëntatie op vakgebied Engels + keuze	Invoering methode Engels	Borging invoerings-traject	
	<i>Traject is uitgevoerd. Real English is in 2012 – 2013 ingevoerd.</i>			
		Oriëntatie op vakgebied Rekenen + keuze	Borging invoerings-traject	
	<i>Traject is uitgevoerd. De nieuwe versie van Wereld in Getallen is in 2012 – 2013 ingevoerd.</i>			
			Oriëntatie op vakgebied Technisch Lezen + keuze	Borging invoerings-traject
	<i>In de eerste helft van het schooljaar 2015 – 2016 wordt een definitieve keuze gemaakt of de nieuwe versie van Estafette wordt ingevoerd.</i>			
orgaande lijnen vakgebieden	Coöperatieve werkvormen integreren in rekenlessen	Coöperatieve werkvormen integreren bij andere vakken	Borgen afspraken en procedures m.b.t. coöperatieve werkvormen.	
	<i>In 2015 – 2016 vindt een evaluatie plaats om de positie van afzonderlijke leerkrachten/groepen in dit traject te bepalen en om nieuwe doelen te formuleren.</i>			
ICT ontwikkeling	Schoolbeleid komende 4 jaar opzetten. Afstemming met bovenschools beleid. (Interne werkgroep ICT)	Afstemming van materiaal(aanschaf /gebruik) op beleid. Deskundigheid van leerkrachten meten.	Deskundigheidsbevordering team m.b.t. ICT.	Actief uitgevoerd ICT beleid door deskundig team.

	<p><i>Bovenschools beleid is door de werkgroep ICT geformuleerd.</i></p> <p><i>Er wordt in het schooljaar 2015 – 2016 beleid op schoolniveau geformuleerd. Vanwege uitgestelde bouw / verhuizing schuift dit dus door naar het volgende schooljaar.</i></p> <p><i>Teamleden zijn in het Waarden Trainingscentrum geschoold op diverse ITC gebieden. Om alle ontwikkelingen m.b.t software en hardware te kunnen blijven volgen blijft verdere nascholing noodzakelijk.</i></p>			
Nieuwbouw	<p>Voorbereidend overleg over samen werken in de nieuwe brede school.</p> <p>Start bouw.</p>	<p>Afspraken maken en overleg met medegebruikers</p> <p>In gebruik name nieuwe school.</p>		
	<p><i>Bouw nieuwe school gestart in april 2014.</i></p> <p><i>School is in mei 2015 in gebruik genomen.</i></p>			
Parnassys	<p>Vaardigheden verbeteren betreffende werken met Parnassys en Zien</p>			
	<p><i>Vaardigheden zijn verbeterd. Voortdurende aandacht is nodig omdat zowel bij Parnassys als bij ZIEN (SEO) ontwikkelingen erg snel gaan en het erg lastig is om op leerkrachtniveau bij te blijven.</i></p>			
Communicatie	<p>Werkgroep stelt agenda samen voor activiteiten.</p> <p>Onderzoek schooltijden</p>			
	<p><i>Werkgroep is in 2012 goed van start gegaan. Laatste jaren is de effectiviteit echter weg gezakt naar een laag niveau. Met de MR (initiatief van) overleggen hoe dit weer opgepakt gaat worden.</i></p>			

5.2. Leerlingenpopulatie

Verdeling Leerlingengewicht: Realisatie								Peildatum: 1 oktober	
	2012		2013		2014		2015		
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	
Totaal aantal leerlingen	323	100	303	100	282	100	257	100	
Gewicht 0,3	16	5	14	5	11	4	13	5	
Gewicht 1,2	0	0	0	0	3	1	3	1	
Geen	307	95	288	95	268	95	241	94	
Onbekend	0	0	1	0	0	0	0		

Verdeling Leerlingengewicht: Prognose								Peildatum: 1 oktober	
	2016		2017		2018		2019		
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	
Totaal aantal leerlingen	257		222		213		215		

5.3. Personeel

Geslacht	Aantal	Dienstjaren school	Aantal
Man	1	<5	1
Vrouw	23	6 – 10	5
Onbekend	0	11 – 15	12
		16 – 20	2
		20 – 25	1
		> 25	3
		Onbekend	0

Leeftijdscategorie	Aantal	Inschaling	Aantal
< 20 jaar	0	LA	21
20 – 30 jaar	1	LB	2
31 – 40 jaar	2	LC	0
41 – 50 jaar	10	DB	1
51 – 60 jaar	11		
> 60 jaar	0		
Onbekend	0		

WTF	Aantal	Personeelstype	Aantal
< 0,3	0	Niet onderwijs gevend	0
0,3 – 0,6	12	Onderwijs gevend	24
> 0,6	12		

5.4. Zelf)evaluatie en tevredenheid

Op verschillende momenten zijn met behulp van het kwaliteitsmanagementsysteem 'Integraal', module van Parnassys, verschillende vragenlijsten afgenomen. De scores voor de onderwerpen zijn weergegeven in onderstaande tabel.

Afnamemomenten:

Zelfevaluatie	29-01-2015	Vanwege wisselend aantal respondenten zijn niet alle resultaten weergegeven omdat die niet representatief zijn. Uitgezocht moet worden hoe dit kan!
Inspectiebezoek	24-04-2014	
PTP	05-12-2013	
OTP	27-05-2013	
LTP	07-10-2013	Te weinig respondenten om representatief te zijn.

		Evaluatie		
Domein	Onderwerp	ZE	AUD	INS
OLP	Leerklimaat in de groep	3,3		3.0
OLP	Instructie	2,8		3.0
OLP	Afstemming			3.0
OLP	Leerstofaanbod			3.0
OLP	Onderwijstijd			3.8
PO	Waarnemen en begrijpen	3,3		3.0
PO	Planmatig handelen	2,2		2.7
PO	Organisatie en aansturing			3.0
SC	Leefklimaat op school	3,7		3.0
KM	Voorwaarden voor kwaliteit			3.0
KM	Systeem voor zelfevaluatie	4,0		2.8
OM	Administratie en procedures			4.0
OM	Resultaten onderwijs			3.0

		Tevredenheid		
		PTP	OTP	LTP
OLP	duidelijkheid	3.4	3.3	
OLP	Taakgericht	3.1	3.0	
OLP	Activerend	3.0	3.3	
OLP	Resultaatgericht	3.2	3.2	
OLP	Afgestemd	3.0	3.0	
SK	Betrokkenheid		3.2	
SK	Sfeer	3,3	3.1	
SK	Meeleven	3,1	3.3	
SK	Veiligheid	3,1	3.1	

LA	Volledig aanbod	3,1	3.3	
LA	Toerusten en vormen	3,2	3.1	
OT	Onderwijstijd		3.4	
ZEB	Leerlingbegeleiding	3.0	3.0	
ZEB	Zorgstructuur	3,2		
KZ	Zorg voor kwaliteit		2.6	
IC	Overleg en besluitvorming	2,5		
IC	Informeren	2,6	2.9	
SO	Inzet en bekwaamheid	3,1	3.2	
SO	Veranderkracht	2,6		
SO	Vertrouwen en leiderschap	3,2		
CMO	Informeren	3,2		
CMO	Cultuur	3,6	3.2	
CMO	Meedenken	3,2	3.0	
CMO	Meebeslissen		3.1	
OB	Personeelsbeleid	3,2		
OB	Werk en leefklimaat	3,3		
OB	Persoonlijke betrokkenheid	3,6		
OB	Voorzieningen	1,8		
IM	Presentatie	2,8	2.8	
IM	Algemene waardering	3,6	2.9	

LEGENDA			
Domein		Vragenlijsttype	
OLP	Onderwijsleerproces	ZE	Zelfevaluatievragenlijst
PO	Planmatige ondersteuning	AUD	Auditorenvragenlijst
SC	Schoolcultuur	INS	Inspectievragenlijst
SMO	Samenwerking met Ouders	PTP	Personeelstevredenheidspeiling
KM	Kwaliteitsmanagement	OTP	Oudertevredenheidspeiling
OM	Organisatiemanagement	LTP	Leerlingtevredenheidspeiling
IM	Imago		
Domein (o)		Domein (o)	
OLP (o)	Onderwijsleerproces	IC (o)	Interne communicatie
SK (o)	Schoolklimaat	CMO (o)	Communicatie met ouders
LA (o)	Leerstofaanbod	CME (o)	Contacten met externen
OT (o)	Onderwijstijd	SO (o)	Schoolontwikkeling
ZEB (o)	Zorg en begeleiding	OB (o)	Organisatiebeleid
KZ (o)	Kwaliteitszorg	IM (o)	Imago

5.5. Schoolprofielen

Om vanuit een gezamenlijk kader te werken aan basiszorg, basisondersteuning en extra ondersteuning, is door alle scholen in het samenwerkingsverband passend onderwijs 30-02 een ondersteuningsprofiel opgesteld in december 2013.

In het kader van de brede zorgschool moet er een nieuw schoolspecifiek zorgplan voor de Neerhof opgesteld worden.

5.6. Functioneren leerlingen in VO.

De leerlingen die vanuit onze school naar het voortgezet onderwijs doorstromen doen het daar goed. De door ons verstrekte schooladviezen komen goed overeen met het niveau waarop de leerlingen in het derde jaar zitten. Vanuit het voortgezet onderwijs krijgen wie hier jaarlijks een terugkoppeling over.

5.7. Toezichtsarrangement onderwijsinspectie

Door de onderwijsinspectie is per 24-04-2014 het volgende toezichtsarrangement toegekend: **Basisarrangement**

5.8. Conclusies n.a.v. de analyse

Na analyse van kengetallen in bovenstaande paragrafen komen we samengevat tot de volgende conclusies:

- Hoewel we de afgelopen jaren stappen gezet hebben om ons planmatig handelen te verbeteren, moeten we hier focus houden. We vinden allemaal dat dit nog niet loopt zoals verwacht en zullen daarom daar een volgende stap moeten maken.
- De administratieve last (groepsplannen, groepsoverzichten en plannings) is hoog voor de groepsleerkracht. Deze last mag niet groter worden en moet zelfs effectiever worden om nut en noodzaak van deze systemen helder te krijgen zodat ze ook daadwerkelijk zinvol gebruikt worden. De leerkracht moet snel de informatie die deze systemen hebben kunnen gebruiken en erop kunnen anticiperen.
- Er moet een grotere samenhang tussen systemen/vakken komen. Met name waar het de sociaal emotionele ontwikkeling, veiligheid en sociale vaardigheden van de kinderen betreft. Doordat er onvoldoende samenhang is wordt niet het optimale doel bereikt dat we voor ogen hebben.
- Omdat we als school nog steeds krimpen ligt hier organisatorisch gezien nog een aandachtspunt. Denk aan de mogelijke vorming van combinatieklassen.
- Communicatie met ouders is goed. Toch ligt er een aandachtspunt naar de ouders om onze presentatie en representatie te verbeteren. Dat we inmiddels onze intrek in een nieuwe gebouw genomen hebben is zeker positief van invloed, maar er moet nog meer gebeuren met name met betrekking tot de informatiekkanalen die we gebruiken.
- We dienen onze overlegstructuren en de besluitvormingsprocedures te verbeteren. Dit blijkt uit de zelfevaluatie die is afgenomen. Aansturing vanuit de directie op deze punten moet verbeteren.

De conclusies hebben geleid tot plannen voor de komende schoolplanperiode. Deze plannen hebben we verwerkt in de eerste paragraaf van hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

6. Actuele interne en externe ontwikkelingen

Bij de toekomstige ontwikkeling van onze school spelen we in op diverse externe en interne ontwikkelingen. In dit hoofdstuk schetsen we deze ontwikkelingen. Consequenties voor de komende schoolplanperiode worden verwerkt in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

6.1. Interne en externe analyse.

De interne analyse heeft het volgende beeld opgeleverd:

Sterk	Zwak
Visie en samenhang vanuit visie in ontwikkelingen.	Laag geboortecijfer waardoor minder instroom van nieuwe leerlingen.
Saamhorigheid.	Gevaar van overbelasting.
Professioneel vermogen van het team m.b.t. onderwijs en leren.	Bezuinigingen overheid en stichting.
Kwaliteit verbeterende activiteiten worden structureel en planmatig uitgevoerd.	Communicatie intern en extern.
Pedagogisch klimaat.	ICT eigen vaardigheid en beschikbaarheid en opstelling van voorzieningen.
Professionele cultuur in relaties onderling met ouders en leerlingen.	Informatievoorziening m.b.t. onderwijsontwikkelingen en inhoud van het zorgsysteem.
Zorgbeleid.	Uitvoeren van afspraken en volgen van procedures.
Elkaar verder helpen door samen te werken	Vermogen mee te ontwikkelen met snelle maatschappelijke veranderingen.
Collegiaal team, met een open houding en mogelijkheden om van elkaar te leren.	Administratieve werkdruk (Groepsplannen, groepsoverzichten etc.)
Kinderopvang in brede zin in gebouw aanwezig.	Veel deeltijdbanen waardoor het organisatorisch steeds lastiger wordt de organisatie goed weg te zetten.
Goede schoolresultaten op toetsen en testen.	Uitdagende speel- en leeromgeving voor midden- en bovenbouw.

We zijn een sterke school. We hebben een goed zicht op de ontwikkelingsmogelijkheden en op de beperkingen. Wij ontwikkelen ons vanuit een sterke brede, visie met betrekking tot de ontwikkeling van kinderen van 0 t/m 12 jaar.

Afstemming tussen visie en ontwikkeling zorgt voor draagvlak. Veranderingen vormen uitdagingen en brengen ons verder. We maken bewuste keuzes en durven te beperken.

De externe analyse heeft het volgende beeld opgeleverd:

Kans	Bedreiging
<p>Vormen van een Brede Zorgschool.</p> <p>Focus op de ontwikkeling van :</p> <ul style="list-style-type: none"> • HGW en HGPD. • uitzetten van ontwikkelingsperspectieven va. groep 5. • invoering van "Zien!" • optimaliseren van opbrengstgericht werken (OGW). 	<p>Bezuinigingen vanuit de overheid en de keuzes van de stichting daarin.</p>
<p>Professionaliseren van de leerkrachten door:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Invoering nieuwe C.A.O. 2014 • Teamscholing en individuele scholing op basis van elkaars en eigen competenties passend bij Passend Onderwijs. • Afstemming van de belastbaarheid, hoge werkdruk voorkomen! • Behoefte aan kleine stappen, goede begeleiding en bijstelling waar nodig. 	<p>Belastbaarheid team, medewerkers door bijkomende zaken die niet vooraf ingepland kunnen worden.</p> <p>Invoering 40-urige werkweek.</p>
<p>Tegemoet komen aan de individuele mogelijkheden van leerlingen in samenwerking met de ouders.</p>	<p>Invloed vanuit de omgeving kan het onderwijsleerproces tegenwerken.</p>
<p>Samenwerken en elkaar verder helpen. (op leerling en teamniveau). Werkvormen van coöperatief leren ontwikkelen en borgen.</p>	<p>Onderwijstijd en toenemende druk van buitenaf op leerstofaanbod (bijv. gymnastiek)</p> <p>Afstemming van de taken van de leerkrachten.</p>
<p>Open identiteitsontwikkeling</p>	<p>Druk op het onderwijs vanuit de maatschappij.</p>
<p>Kwaliteitssysteem in Integraal goed benutten, waardoor samenhang op onderdelen zichtbaar wordt en waardoor er efficiënter gereageerd en gehandeld kan worden.</p>	<p>Beperkte professionaliseringsmogelijkheden van de individuele leerkracht a.g.v. bezuinigingen.</p>
<p>Opbrengstgericht werken</p>	<p>Moeilijkheidsgraad en tijdsinvestering, beperkte professionalisering.</p>
<p>Ouderparticipatie (HGPD)</p>	<p>Ouderparticipatie is mede afhankelijk van de (on)mogelijkheden van de ouder(s)/verzorger(s).</p>

	Betrokkenheid van ouders wordt minder.
Nieuw schoolgebouw	Financiële druk a.g.v. het in stand moeten houden, beheersmatig gezien, van het gebouw.
Synergie tussen de scholen	Belastbaarheid directeurs qua tijdsinvestering.
	Dalend leerlingenaantal.
	Veranderende wetgeving m.b.t. zorgplicht (gemeente) en de nieuwe rol van het Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG).

Door deze gegevens met elkaar te combineren en af te zetten tegen wat we op onze school willen realiseren, zijn uit een veelheid van mogelijkheden de volgende strategische keuzes gemaakt voor de komende jaren.

6.2. Strategische keuzes.

Missie en visie bouwen op veel punten voort op ontwikkelingen uit het verleden. In de school is dan ook al veel van wat we belangrijk vinden in ons onderwijs terug te vinden. Deze punten hebben een directe samenhang met verbeterpunten omschreven in het schoolplan 2015-2019.

In onderstaand overzicht geven we aan hoe we op dit moment de stand van zaken ten aanzien van de hoofdpunten van de missie en visie inschatten die nog niet gerealiseerd zijn en hoe die zich verhouden tot de strategische keuzes.

Aspecten van de missie/visie	Relatie met strategische keuzes	Actie
Fysieke en sociaal emotionele veiligheid	<p>Ontwikkelen van team tot experts.</p> <p>Zorgvuldig en actief gebruik leren maken van interactie tussen leerlingen met behulp van de methode "Natuurlijk sociaal".</p> <p>Werkvormen van "coöperatief leren" ontwikkelen om samenwerken en leren van elkaar op leerling en teamniveau te optimaliseren.</p> <p>"Zien" uitvoeren vanuit de behoefte tot signaleren en vertrouwen in de veilige leeromgeving.</p> <p>Kortom het ontwikkelen van een samenhangende aanpak met de beschikbare onderdelen om te komen tot een 'veilige schoolomgeving'.</p>	
Afstemming op mogelijkheden van de leerlingen en zo zorgvuldig omgaan	Professionalisering team van leerkrachten. Ontwikkelen van het denken in mogelijkheden en het uitzetten van uitdagingen: opbrengstgericht werken inburgeren en actief uitvoeren in alle groepen. Denken in	

met verschillen.	<p>opbrengstgericht werken leidt tot het uitzetten van uitdagingen, mogelijkheden inventariseren en voorkomen van moeilijkheden.</p> <p>Methoden vernieuwen wanneer ontwikkelingen daarom vragen.</p> <p>Handelingsgericht werken, werken met HGPD en groepsplannen nog meer eigen en gebruiksvriendelijk maken. Ontwikkelingsperspectieven structureel inzetten vergroot de mogelijkheid tot afstemming met de individuele zorgleerling.</p>	
Veiligheid en betrokkenheid waarborgen.	<p>Thuisnabij onderwijs realiseren voor zoveel mogelijk leerlingen in een brede zorgschool.</p> <p>Professionaliteit intern vergroten m.b.t. bijzondere onderwijsbehoefte van de leerlingen door specifieke scholing of het binnenhalen van externe expertise. Leerkrachten bevragen naar behoeften, ondersteunen en begeleiden in gerichte passende scholing. Ons personeelsbeleid (cyclus van competentiegesprekken) en het bekwaamheidsdossier zijn daarin essentieel.</p>	

Andere onderwerpen, die niet voortkomen uit de visie, maar die we wel willen opnemen in onze meerjarenplanning:

Onderwerp	Consequenties voor de meerjarenplanning	Actie
Collectieve administratie	Werken met Parnassys eigen maken en komen tot een actief en inzichtelijk systeem van gegevens, bruikbaar om elkaar en een passende ontwikkeling van kinderen te realiseren.	
Nieuwbouw De Neerhof	Het gebouw zal een weerspiegeling van onze visie gaan weergeven, een veilige werk en leeromgeving gaan bieden en mogelijkheden bieden tot samenwerken met kinderopvang, consultatiebureau en andere partijen (Muzikanten collectief)	
ICT beleid ontwikkelen op schoolniveau	Vanuit het bovenschoolse ICT beleid strategische keuzes maken passend in ons beleid en leidend tot een zorgvuldige en realiseerbare ontwikkeling van ICT op schoolniveau. Opstellen van het school specifieke ICT-plan. Deskundigheid vanuit bovenschool niveau of collega scholen inzetten.	
Ontwikkeling team	<p>Teamleden volgen scholing en gaan voor een LB functie. (Verbetering competenties)</p> <p>Dit wordt onder meer mogelijk gemaakt door het inrichten van het de Waarden Trainings Centrum. (WTC)</p>	
Invoering Integraal	Integraal uitvoeren en optimaliseren in gebruik. Gebruik afstemmen op school specifieke wensen en mogelijkheden.	

6.3. Consequenties voor de meerjarenplanning

De komende schoolplanperiode gaan wij werken aan de volgende speerpunten gericht op het realiseren van een brede zorgschool:

- Nieuw veiligheidsbeleid (fysiek en sociaal emotioneel) ontwikkelen.
- Vernieuwen van methodes.
- Professionaliseren van de leerkrachten.
 - Richten op de competenties behorend bij Passend Onderwijs
- Waarborgen van afstemming door:
 - Inzet van HGW en HGPD optimaliseren.
 - Groepsplannen opstellen waar mogelijk en blijven verbeteren.
 - Werken met ontwikkelingsperspectieven binnen de kaders die de inspectie aangeeft.
 - Opbrengstgericht werken in denken en doen ontwikkelen, leren werken met trendanalyses.
 - Tegemoet komen aan de specifieke onderwijsbehoefte van leerlingen door professionalisering van de leerkrachten op specifieke gebieden. Met name verbeteren en uitvoering blijven geven aan het eigen excellentieprogramma (plusmappen) neemt hierbij een belangrijke plaats in.

De komende schoolplanperiode gaan wij werken aan de volgende algemene speerpunten:

- Ontwikkelen van Integraal Kindcentrum de Neerhof in samenwerking met Kindercentra de Roef, consultatiebureau en andere betrokken partijen.
- ICT beleid aanpassen aan nieuwe situatie (IKC) en verder ontwikkelen.
- ICT kennis optimaliseren door hulp van andere deskundigen binnen de stichting.
- Parnassys effectief gebruiken, keuzes maken in onderdelen en breed en gebruiksvriendelijk inzetten.
- Beleid op gebied van fysieke en sociaal emotioneel veiligheid ontwikkelen.
- Professionaliseren van teams en bevorderen van onderlinge samenwerking.

7. Meerjarenbeleid

7.1. Totaaloverzicht van ontwikkelpunten.

Schematisch overzicht op schoolniveau gekoppeld aan strategisch beleidsplan van Stichting de Waarden.

Onderwijskwaliteit				
	2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019
VVE	Opzetten van kader m.b.t. beleid VVE.	Uitvoering geven aan opgesteld beleid.		
Taal	Implementeren nieuwe methode Taalverhaal	Evaluëren invoerings-traject		
Lezen	Implementeren Kim-versie V.L.L. gr. 3 Keuze maken aanbod groepen 5 t/m 8.	Evaluëren invoerings-traject		
Sociaal Emotionele Ontwikkeling				
Aandachtspunt de komende jaren is het ontwikkelen van een samenhangende leerlijn van drie onderdelen op het gebied van SEO. Dit in het kader van te ontwikkelen veiligheidsbeleid op school.				
Coöperatieve werkvormen:	Evaluëren van gebruik en samenhang in beeld brengen met Zien en Natuurlijk Sociaal	Implementatie en evaluatie van ontwikkelingen en samenhang met Zien en natuurlijk Sociaal	Coöperatieve werkvormen integreren bij andere vakken.	Evaluëren invoeringstraject en vaststellen nieuwe doelen
Zien:	Evaluëren van gebruik en samenhang in beeld brengen met CLS en Natuurlijk Sociaal	Implementatie en evaluatie van ontwikkelingen en samenhang met CLS en Natuurlijk Sociaal	Borgen van afspraken en procedures	Evaluëren invoeringstraject en vaststellen nieuwe doelen

Natuurlijk Sociaal:	Evalueren van gebruik en samenhang in beeld brengen met CLS en ZIEN	Implementatie en evaluatie van ontwikkelingen en samenhang met CLS en Zien	Borgen van afspraken en procedures	Evalueren invoeringstraject en vaststellen nieuwe doelen
Parnassys, Integraal, ZIEN, KIJK	Beter gebruik van mogelijkheden die softwarepakketten en systemen bieden.	Blijvende aandacht voor ontwikkeling en samenhang systemen en het belang voor passend onderwijs en opbrengst gericht werken	Blijvende aandacht voor ontwikkeling en samenhang systemen en het belang voor passend onderwijs en opbrengst gericht werken	
Passend Onderwijs en Brede Zorgschool	Onder dit kopje vallen een aantal deelgebieden. Hieronder is op deelgebieden de ontwikkeling voor de komende jaren aangegeven.			
Opbrengst gericht werken, HGW, HGPD, Groepsplannen	Proces loopt ook de komende jaren door. Procesevaluatie en procesgerichte feedback wordt toegepast.	Procesevaluatie en procesgerichte feedback wordt toegepast.	Procesevaluatie en procesgerichte feedback wordt toegepast.	Procesevaluatie en procesgerichte feedback wordt toegepast.
Trendanalyse	Ontwikkelen nieuwe aanpak van managementniveau naar groepsniveau	Evalueren en bijstellen werkwijze en presentatie Trendanalyse groepsniveau.	Evalueren en bijstellen werkwijze en presentatie Trendanalyse groepsniveau.	idem
Schoolspecifiek Zorgplan	Opstellen nieuw schoolspecifiek zorgplan	Uitvoering geven aan nieuw beleid en nieuwe procedures uit zorgplan.	Voortzetting uitvoering Schoolspecifiek zorgplan	idem
Schoolprofiel	Controleren op uitvoering ontwikkelingen	Controleren op uitvoering ontwikkelingen	Opstellen nieuw schoolprofiel	Aandachtsgebieden omzetten in uitvoerbare

				jaarplannen
Toetsen en Testen	Evaluatie 1 ^e afname CITO-woordenschat. Vervolg bespreken en vaststellen procedure. Samenhang met Schatkist en VLL onderzoeken	Afspraken implementeren en evalueren. Toets gegevens en procedure.		
	1e vergelijking resultaten IEP (eind)toets voor groep 8	Plan van aanpak opstellen n.a.v. de resultaten	Monitoren ontwikkelingen IEP-eindtoets	

Innovatie				
	2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019
Ontwikkeling Integraal Kind Centrum	De komende 4 jaren willen we de geformuleerde visie en uitgangspunten van het IKC omzetten in realistische samenwerkingsvorm tussen verschillende kind betrokken organisaties.			
	Vaststellen gezamenlijke pedagogische uitgangspunten			
	Opstellen meerjarenplan voor ontwikkeling van samenwerkingsvormen	Uitvoeren activiteiten uit meerjarenplanning	Uitvoeren en evalueren activiteiten uit meerjarenplanning	Uitvoeren en evalueren activiteiten uit meerjarenplanning
	Afspraken maken met betrekking tot: organisatie, samenwerking op ontwikkelingsgebieden	Evalueren gemaakte afspraken en indien nodig bijstellen	Uitvoeren evalueren gemaakte afspraken en indien nodig bijstellen	Uitvoeren evalueren gemaakte afspraken en indien nodig bijstellen
	Kaders en beleid formuleren i.z. VVE (zie ook onderwijskwa-			

	liteit)			
ICT	Meerjaren beleidsplan stichting omzetten naar jaarplannen op schoolniveau	Beleid t.a.v Social Media ontwikkelken		
ICT		ICT-omgeving op schoolniveau aanpassen aan de eisen van deze tijd		

Personeel				
	2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019
Verbeteren van de eigen bekwaamheid van de leerkracht	Competenties team verbeteren ten aanzien van Soc. Vaardigheden en Sociaal Emotionele Ontwikkeling	Competenties team verbeteren ten aanzien van communicatie met ouders.		
Gesprekkencyclus	Blijvende aandacht voor cyclus en pers. ontwikkeling teamleden	Blijvende aandacht voor cyclus en pers. ontwikkeling teamleden	Blijvende aandacht voor cyclus en pers. ontwikkeling teamleden	Blijvende aandacht voor cyclus en pers. ontwikkeling teamleden

Communicatie				
	2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019
Verbeteren interne communicatie	Door veelheid diversiteit van overlegmomenten is het noodzaak goede communicatielijnen te hebben.	Voortzetting traject 2015-2016	Voortzetting traject 2015-2016	Voortzetting traject 2015-2016
Verbeteren externe communicatie		Beleid formuleren op het gebied van educatief	Inrichten van het ouderportaal	Samenwerkingsovereenkomst met ouders

		partnerschap met ouders		opstellen
ICT	Planmatige afname vragenlijsten Integraal	Planmatige afname vragenlijsten Integraal	Planmatige afname vragenlijsten Integraal	Planmatige afname vragenlijsten Integraal
ICT	Invoering Weblogs voor groepen 1 en 2			

Financiën				
	2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019
Nieuwe gebouw	Na de in gebruik name is het belangrijk grip en inzicht te krijgen op de financiële situatie, rekening houdend met een terugloop in financiën.	Evalueren van de uitgaven verdeeld over de diverse posten en beleid hierop afstemmen.		
Medegebruik gebouw	Onderzoeken of er mogelijkheden zijn voor medegebruik van het gebouw	Medegebruik kanaliseren en evalueren op investering en opbrengsten		

7.2. Streefdoelen en normen

Voor meer gedetailleerde streefdoelen verwijzen naar de afzonderlijke jaarplannen op onderdelen. Vanaf 2015 – 2016 worden de jaarplannen gekoppeld aan Integraal.

7.3. Motto

We geven ons schoolplan het volgende motto mee:

Vanuit één visie groeien naar een brede ontwikkeling.

7.4. Meerjarenplanning

Voor een vertaling van onze schoolontwikkeling verwijzen we naar het ons overzicht in het schoolplan en de verdere uitwerking van de thema's in onze schoolontwikkelplan van de komende schooljaren.

Vanaf het schooljaar 2015 – 2016 worden de jaarplannen in Integraal gemaakt.

8. Bijlagen

1) Vaststellingsformulier.

Bijlage 1

Vaststellingsverklaring Schoolplan 2015-2019

School: _____

Adres: _____

Postcode en plaats: _____

Het schoolplan is besproken in de teamvergadering van

d.d. _____ Handtekening directeur _____

Het schoolplan is besproken in de vergadering van de MR van bovengenoemde school,
die ingestemd heeft met het schoolplan

d.d. _____ Handtekening voorzitter MR / adviesraad _____

Het schoolplan is vastgesteld door het bevoegd gezag van bovengenoemde school

Plaats _____ d.d. _____

Naam _____ Functie _____

Handtekening _____