

Schoolplan 2015-2019

RKBS Willibrord
Bergschenhoek



Inhoudsopgave

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

4.6	Beleid met betrekking tot stagiaires	23
4.7	Werving en selectie	23
4.8	Introductie en begeleiding	24
4.9	Taakbeleid	24
4.10	Collegiale consultatie	24
4.11	Klassenbezoek	24
4.12	Persoonlijke ontwikkelplannen	24
4.13	Het bekwaamheidsdossier	25
4.14	Intervisie	25
4.15	Functioneringsgesprekken	25
4.16	Beoordelingsgesprekken	26
4.17	Deskundigheidsbevordering - Professionalisering	26
4.18	Teambuilding	26
4.19	Verzuimbeleid	26
4.20	Mobiliteitsbeleid	26
5	Organisatie en beleid	28
5.1	Organisatiestructuur	28
5.2	Groeperingsvormen	28
5.3	Schoolklimaat	28
5.4	Sociale en fysieke veiligheid	29
5.5	ARBO-beleid	30
5.6	Interne communicatie	31
5.7	Externe contacten	31
5.8	Contacten met ouders	31
5.9	Overgang PO-VO	32
5.10	Voor- en vroegschoolse educatie	32
5.11	Voor-, tussen- en naschoolse opvang (buitenschoolse opvang)	32
6	Financieel beleid	33
6.1	Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	33
6.2	Interne geldstromen	34
6.3	Externe geldstromen	34
6.4	Sponsoring	35
6.5	Begrotingen	36
6.6	Verbeterpunten	36
7	Zorg voor kwaliteit	37
7.1	Kwaliteitszorg algemeen	37
7.2	Meervoudige publieke verantwoording	37
7.3	Wet- en regelgeving	38
7.4	Strategisch beleid	38
7.5	Inspectiebezoeken	39
7.6	Quick Scan - Zelfevaluatie	39
7.7	Vragenlijst Leraren	39
7.8	Vragenlijst Leerlingen	40
7.9	Vragenlijst Ouders	40
7.10	Het evaluatieplan 2015-2019	40
7.11	Planning vragenlijsten	42
8	Verbeterpunten 2015-2019	43
9	Meerjarenplanning 2015-2016	46

10 Meerjarenplanning 2016-2017	47
11 Meerjarenplanning 2017-2018	48
12 Meerjarenplanning 2018-2019	49
13 Formulier "Instemming met schoolplan"	50
14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	51

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

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

De indeling van het schoolplan 2015-2019 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Laurentius Stichting "Een astronautenpak voor ieder kind" (zie verder het hoofdstuk 'strategisch beleid' onder het kopje Zorg voor Kwaliteit) en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de beleidsterreinen beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act).

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

Directie en managementteam rkbs Willibrord

1.2 Doelen en functie van het schoolplan

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

1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan is opgesteld door de interim-directeur samen met het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de verbeterpunten van de school en een bijdrage geleverd bij de nulmeting (via Quick Scan en vragenlijsten). We zullen aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan. Met behulp van de jaarlijkse Quick Scan stellen we per jaar vast wat er (niet) goed gaat en bepalen we onze verbeterdoelen, in relatie met ons schoolplan en de voorgenomen verbeterpunten (zie hoofdstuk Jaarplannen 2015-2019).

De goedkeuring van de MR is verkregen op(datum). Vervolgens is het schoolplan door het CvB vastgesteld op (datum).

1.4 Bijlagen

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

1. De schoolgids
2. Het zorgplan
3. Het schoolondersteuningsprofiel
4. Kenmerken leerlingen

5. Het strategisch beleidsplan van de Laurentiusstichting
6. Het inspectierapport d.d. 08-07-2013
7. De toetskalender
8. De meerjarenplanning Leermiddelen
9. De notitie Personeelsbeleid

Zie ook bijlage: Documenten op stichtingsniveau

Bijlagen

1. Documenten op stichtingsniveau

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Laurentius Stichting voor katholiek primair onderwijs
College van Bestuur	mw. drs. J.M. Reijman, voorzitter hr. C.J. van der Kraan, lid
Adres + nr.:	Burgemeestersrand 59
Postcode + plaats:	2625 MV Delft
Telefoonnummer:	015-2511440
E-mail adres:	secretariaat@laurentiusstichting.nl (mailto:secretariaat@laurentiusstichting.nl)
Website adres:	www.laurentiusstichting.nl (http://www.laurentiusstichting.nl)

Gegevens van de school	
Naam school:	RKBS Willibrord
Directeur:	Dhr Peter van Leeuwen a.i.
Adres + nr.:	Stampioendreef 9
Postcode + plaats:	2661 SR
Telefoonnummer:	010-5299368
E-mail adres:	willibrord@laurentiusstichting.nl (mailto:willibrord@laurentiusstichting.nl)
Website adres:	www.rkbswillibrord.nl (http://www.rkbswillibrord.nl)

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en een adjunct-directeur

We werken met 24 fte.binnen de school. Er zijn 19 groepen.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 468 leerlingen. Van deze leerlingen heeft 0 % een gewicht. Het leerlingaantal van de school loopt in de komende 8 jaar 42% terug, volgens de prognose. Enerzijds heeft dit een demografische oorzaak: door de vermindering van jonge gezinnen in de wijk, anderzijds door de verslechtering van de goede naam van de school.

- Extra aandacht besteden aan het binnenhalen van nieuwe leerlingen.
- Extra aandacht voor het vergroten van de ouderbetrokkenheid
- Extra aandacht voor het verbeteren van de didactische vaardigheden
- extra aandacht voor de professionele cultuur.

2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving

Onze school staat in een wijk van 20 jaar oud. Er wonen veel gezinnen met veelal hoog opgeleide ouders. Er is sprake van hoog percentage tweeverdieners.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
* Resultaatgerichte school	* Zorgstructuur
* Inzet bij feesten en vieringen door ouderraad	* Moeite met differentiëren op drie niveaus bij een aantal leerkrachten
* Team dat zich optimaal inzet	* Partnerschap / communicatie met ouders
* innovatie op ICT-gebied en integratie daarvan in de klas	* Verzuimpercentage personeel

KANSEN	BEDREIGINGEN
* Betrokkenheid van de ouderpopulatie	* Financiële positie van de school
* Toenemende aandacht voor sociale ontwikkeling	* Negatieve trend betreffende de naam van de school in de wijk
* Meer behoefte aan brede schoolactiviteiten (ouders)	* Negatieve trend leerlingen aantal

2.6 Landelijke ontwikkelingen

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

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

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

Vanuit het Strategisch beleidsplan van de stichting kan het volgende worden opgenomen:

- toenemende secularisatie en individualisering;
- behoefte aan en aandacht voor voor-, tussen- en naschoolse opvang / het aanbieden van dagarrangementen / het vormen van Integrale Kindcentra

- het belang van een kennismaatschappij en de positie van Nederland in de PISAresultaten;

- de toenemende rol van de informatie- en communicatie technologie (ICT);

- aandacht voor veiligheid, burgerschap, sociale integratie en het voorkomen van pesten

Daarnaast kunnen, specifiek op het terrein van overheid en onderwijs genoemd worden (maak een keuze, die voor jouw school het meest van toepassing is en verwijst naar het betreffende hoofdstuk in het schoolplan):

- de ambitie van de overheid om Nederland terug te brengen naar de top 5 van de kenniseconomieën van de wereld,
- de aandacht daarbij voor het basiscurriculum met Nederlandse taal, rekenen en lezen,
- de invoering van de verplichte eindtoets in 2015;
- bezuinigingen op onderwijs;
- de invoering van passend onderwijs per 1 augustus 2014 waarbij de schoolbesturen zorgplicht hebben en voor alle leerlingen een passende onderwijsplek moeten zorgen;
- de decentralisatie van de jeugdzorg naar de gemeenten;
- het belang van de doorlopende leerlijnen vanuit de voorschoolse periode naar het primair onderwijs en daarna het voortgezet onderwijs;
- de bekwaamheden van schoolleiders en leerkrachten worden vastgelegd in een register voor schoolleiders (verplicht) en voor leraren (nu nog vrijwillig), waarbij er continue scholing en professionalisering wordt gevraagd;
- deregularisering met toenemende beleidsvrijheid op bestuursniveau;
- daarmee samenhangende vormen van meervoudige publieke verantwoording, waarbij aandacht blijft voor zowel horizontale als verticale verantwoording;
- de onderwijsinspectie gaat in haar werkwijze tot nu toe uit van het proportionaliteitsbeginsel, waarbij het uitgangspunt is

dat scholen steeds beter zicht krijgen op hun eigen kwaliteitszorg en waarbij de mate van toezicht wordt aangepast aan de eigen kwaliteitszorg van scholen en besturen;

- in de nabije toekomst wil de inspectie meer recht doen aan ook beter presterende scholen;
- de inspectie gaat ook toezicht houden op de scheiding tussen bestuur en toezicht houden en op de doelmatige besteding van de middelen;
- zwakke scholen krijgen nog maar 1 jaar om zich te verbeteren en als dat niet lukt binnen die termijn zal bekostiging worden stopgezet.
- de noodzaak tot meer samenwerking met externe relaties op het terrein van jeugdzorg, culturele instellingen, bedrijfsleven, buitenschoolse opvang, welzijnsorganisaties e.d., waarbij de gemeenten een regierol krijgen t.b.v. de inzet van jeugdzorg;
- ontwikkelingen op het terrein van de relatie school-ouders in de richting van een educatief en participatief partnerschap;
- een nieuwe CAO PO
- het in juli 2014 gesloten bestuursakkoord tussen PO raad en het ministerie van OC&W waarin de beleidsthema's voor de periode tot 2020 en wederzijdse inspanningen zijn beschreven

2.7 Verbeterpunten

Verbeterpunt	Prioriteit
Intensiever gebruik maken van Scholen op de kaart	gemiddeld

3 Onderwijskundig beleid

3.1 De missie van de school

Willibrord: Welzijn Weten Waarde(n)vol Wij hebben aandacht voor een evenwichtige emotionele ontwikkeling zodat de leerling in balans is (het Welzijn) Wij stimuleren de denkontwikkeling van de leerling (het Weten) Wij hechten aan de creatieve ontwikkeling van waardevolle vaardigheden (de Waarden)

Zie ook de bijlage: Mission Statement van de Laurentiusstichting

Bijlagen

1. Mission Statement Laurentiusstichting

3.2 De visies van de school

Onderwijs gericht op kennis, talent en creativiteit De Willibrord biedt uitdagend onderwijs aan leerlingen, daarmee kunnen ze hun eigen talenten optimaal ontwikkelen en voorbereid worden op onze dynamische en veranderende samenleving. Kennis speelt daarbij een belangrijke rol. Als school hebben wij hoge verwachtingen van ieder kind. We hebben oog voor de verschillen, dit is in onze manier van werken terug te zien. Hiernaast krijgen de leerlingen tijd en ruimte om hun creatieve talenten te ontwikkelen en hun eigen mogelijkheden te ontdekken.

Samen veel leren. Kinderen leren zowel individueel als van en met elkaar. Ze groeien op in een omgeving waarin ze begeleid en gestimuleerd worden. Zo kunnen ze zich optimaal ontwikkelen en zelf meer verantwoordelijkheid dragen voor hun eigen leerproces. Het van en met elkaar leren doen kinderen dagelijks. Met coöperatieve werkvormen worden de kinderen geprikkeld om naar individuele en gezamenlijke oplossingen te zoeken. Flexibel leren Leerlingen op de Willibrord ontwikkelen zich in een gestructureerde omgeving onder begeleiding van enthousiaste, gemotiveerde leerkrachten die ook open staan voor hun eigen leerproces. Er wordt gebruik gemaakt van moderne methodes en materialen, waarin het gebruik van ICT niet meer weg te denken is. Hiermee wordt het kennisniveau, het creatieve vermogen, de samenwerkingsvaardigheden en de toekomstkansen van de leerlingen, binnen hun eigen mogelijkheden, vergroot. De dynamische en veranderende samenleving vraagt ook om flexibiliteit. Daarom willen we met de leerlingen ook groepsdoorbrekend gaan werken, op hun eigen niveau en gebruikmakend van hun eigen leerstijl. Om te zorgen voor een juiste balans, worden er in de school ook plekken gecreëerd om rustig te kunnen werken. □ We leren de leerlingen zelfbewust te laten worden. Wie ben je, wat doe je en waarom. We proberen de leerlingen zelfvertrouwen te geven, om jezelf te accepteren zoals je bent. Van daaruit kun je goed omgaan met anderen. □ We leren om de leerlingen respect en waardering voor elkaar te laten hebben. Om elkaar te accepteren zoals je bent. Om elkaars verschillen te accepteren. □ We proberen hetzelfde bij te brengen voor de omgeving, de natuur en voor andermans eigendommen. We geven aan dat concentratie en motivatie belangrijk zijn, maar ontspanning en creativiteit net zo goed.

We geven hier aandacht aan in de dagelijkse omgang met elkaar, maar ook tijdens feesten en vieringen. Deze aspecten ontwikkelen is nog moeilijker dan leren rekenen of lezen. We worden geholpen door onze methode voor levensbeschouwelijke ontwikkeling Trefwoord en onze methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling Goed gedaan. Bij deze lessen leren de leerlingen preventief over hun gedrag na te denken. Wij vinden het structureel en preventief aandacht geven aan normen en waarden beter dan alleen achteraf aandacht geven aan bepaalde situaties. We maken gebruik van regels in de klassen en op de gang. We willen immers dat iedereen zich op de Willibrord veilig kan voelen en wordt gewaardeerd om wie hij/zij is. Dat betekent duidelijkheid voor iedereen. De regels op school zijn aangepast aan de verschillende leeftijdsgroepen, maar hebben dezelfde strekking. Het doel van de leefregels is om onze school nog socialer te maken dan deze al is!

Een missie/visie van een school beschrijven is één, het daadwerkelijk volledig realiseren is een tweede. Wij gaan ervoor om onze basisschool de komende jaren te laten uitgroeien tot een school waar ieder kind steeds beter onderwijs 'op maat' kan krijgen. Een school waar een goed sociaalpedagogisch klimaat zichtbaar is, zodat leerlingen met plezier naar school gaan en waar deskundige en gemotiveerde leerkrachten op effectieve wijze en met gebruikmaking van moderne hulpmiddelen, het onderwijs bewust en enthousiast verzorgen. Natuurlijk is er een spanningsveld tussen wat je als school wilt en wat je als school daadwerkelijk kunt doen. Wij hebben immers rekening te houden met diverse factoren, zoals de teamleden (hun enthousiasme, kennis, visie op onderwijs, mogelijkheden en veranderingscapaciteit), de organisatie (leerstofjaarklassen, individuele leerlijnen, klassengrootte, beschikbare middelen, zorgbreedte, klassenmanagement, ruimte), financiële middelen, lokaal onderwijsbeleid en de betrokkenheid van de ouders en het bestuur.

3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een katholieke basisschool. Geloven is een levenshouding. Daarom is geloofsopvoeding geen vak als rekenen of taal. Wij geven onze katholieke identiteit vorm door het vieren van de katholieke feestdagen en in de sfeer waarin wij als leerkrachten met elkaar en met de leerlingen omgaan. We geven daarbij zaken als solidariteit, betrokkenheid en respect voor elkaar een actieve plaats in ons onderwijs. Geloofsopvoeding is een manier van omgaan tussen leerlingen onderling en leerkrachten; het is "de nestgeur" van de school en cultuurbepalend. De katholieke levensovertuiging van de leerkrachten is niet alleen tijdens de godsdienstlessen herkenbaar. De leerkrachten hebben allemaal bewust voor het Katholieke onderwijs gekozen. Niet dat wij zo streng zijn in de katholieke leer. Juist het zoeken dat zo vele katholieken bezig houdt, trekt ons bijzonder aan. Dit houdt het vak ook bijzonder levendig. Om de lessen vorm te geven, gebruiken de methode 'Trefwoord'. Uitgangspunt van deze methode is het christendom, maar daarnaast wordt met name in midden- en bovenbouw uiteraard aandacht geschonken aan de andere geloofsrichtingen (Jodendom, Islam, Hindoeïsme, Boeddhisme). De voorbereiding op de Eerste Communie wordt georganiseerd door het parochiebestuur en vindt gedeeltelijk op school plaats. Leerlingen die niet hun Eerste Communie doen, volgen natuurlijk de vorderingen van hun klasgenoten. Hoe krijgt deze identiteit daadwerkelijk vorm in het dagelijks onderwijs op onze school? In de volgende activiteiten zien wij ons karakter daadwerkelijk terugkomen: Dagelijks wordt gewerkt uit de methode 'Trefwoord'. Tijdens deze en andere lessen is er respect voor elkaars verhalen en meningen. Ook voor levensvragen is ruimte, zowel naar de medeleerlingen toe als individueel naar de leerkracht. Maar identiteit is ook: Bij het inrichten van de klas denken wij aan het regelmatig rouleren van plaatsen. Voorkomen moet worden dat er vaste groepen ontstaan. Dit bevordert het met elkaar omgaan van de leerlingen. Na elke vakantie van een week of langer wisselen de tafelgroepjes dan ook van samenstelling. Samenwerking tussen leerlingen dient zo nodig door de leerkracht gestimuleerd te worden. Er wordt geaccepteerd dat er verschillen bestaan tussen de leerlingen. Deze verschillen worden gebruikt om elkaar te leren accepteren en waarderen. Speciale aandacht wordt besteed aan leerlingen in achterstandsituaties en begaafde leerlingen. Alle katholieke activiteiten en festiviteiten (Carnaval, Pasen, Kerstmis en de reguliere lessen) dienen door iedereen, ongeacht levensbeschouwing en sociaal-culturele achtergrond gevolgd te worden. De Eerste Communie is uiteraard facultatief. De kerstviering en de paasviering vinden voor een gedeelte ook plaats in de kerk. Onze methodes botsen niet met onze katholieke principes. Uiteraard zijn deze lessen, net zoals bijvoorbeeld taal- en rekenlessen, voor alle leerlingen verplichte activiteiten bij ons op school!

Verbeterpunt	Prioriteit
Opnieuw visie vormen op levensbeschouwelijke identiteit.	laag

3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling

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

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (zie lessentabel)
2. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling: "Goed Gedaan!"
3. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling: "Scoll"

3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie

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

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

3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod

Op onze school gebruiken we in de groepen 3 t/m 8 eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren en daar waar nodig aangevuld met extra stof. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke (Cito) en methodegebonden toetsen. Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende ambities vastgesteld

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

Zie bijlage: Kerndoelenboekje 2006

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,00

Verbeterpunt	Prioriteit
De school informeert de ouders over visie, doelen en aanbod m.b.t. burgerschap en zorgt (aantoonbaar) voor borging van de kwaliteit.	hoog
De school heeft de onderwijsbehoeften van de leerlingen deugdelijk in kaart gebracht en gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies. Hierbij eventueel ondersteuning op onderwijskundig gebied	hoog

Bijlagen

1. Kerndoelenboekje

3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal			
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)	2016
	Taal Actief	Cito-toetsen DMT groep 3/tm 8	2017
		Cito-eindtoets	

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Technisch lezen	Veilig leren lezen	Cito-DMT	2016
	Lekker lezen		2019
Begrijpend lezen	Goed gelezen	Cito-toetsen Begrijpend lezen	2018
		Cito-eindtoets	
Spelling	Taal Actief	Cito-toetsen Spelling	2017
		Cito-eindtoets	
Schrijven	Handschrift		werkboekjes jaarlijks
Engels	Hello World 7 t/m 8	Methodegebonden toetsen	2022
Rekenen	Wereld in getallen	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	2020
		Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (1-2)	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Geschiedenis	Brandaan	Methodegebonden toetsen	2023
Aardrijkskunde	Meander	Methodegebonden toetsen	2023
Natuuronderwijs	Naut	Methodegebonden toetsen	2023
Wetenschap & Techniek	Naut	Methodegebonden toetsen	2023
Verkeer	Klaar over! en Jeugdverkeerskrant	Methodegebonden toetsen	2021
Tekenen	Moet je doen		2025
Handvaardigheid	Moet je doen		2025
Muziek	Moet je doen		2025
Drama	Moet je doen		2025
Bewegingsonderwijs	Basislessen		2025
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Goed gedaan		2024
Godsdienst	Trefwoord		nvt
Studievaardigheden	Blitz		2024

Bijlagen

1. Overzicht methodevervangingen

3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en

gebruiken. Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator
2. De leraren beschikken over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen
3. We hebben normen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal
4. De school geeft technisch lezen in de groepen 3 t/m 6
5. De school beschikt over een Protocol Dyslexiebeleid

Verbeterpunt	Prioriteit
De school beschikt over een taalcoördinator	gemiddeld

3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden en dit kan bij zorgleerlingen op dit vlak problemen opleveren. We gebruiken moderne methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen.

Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een moderne, eigentijdse methode (groep 3 t/m 8)
2. De handleiding van de methode vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren
3. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. de methodegebonden toetsen en het Cito-LVS
4. Per groep hebben we voor de Cito-toetsen normen vastgesteld
5. Wij gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
6. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)
7. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen (HGW)

Verbeterpunt	Prioriteit
De school beschikt over een rekencoördinator	gemiddeld

3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie

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

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

3.11 ICT

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

1. De leraren maken optimaal gebruik van het digitale bord
2. De leerlingen kunnen werken met Internet, Word, Excel en PowerPoint

3. De leerlingen werken met software bij taal, rekenen, lezen en wereldoriëntatie. In de groepen 4 t/m 6 maken de leerlingen gebruik van tablets ipv werkboekjes voor taal en rekenen
4. We beschikken over een Internetprotocol
5. De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en -vaardigheden
6. De school beschikt over inhoudelijk goede hard- en software

Zie bijlage: ICT beleidsplan

Bijlagen

1. ICT Beleidsplan rkbs Willibrord

3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming

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

1. Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie)
2. Wij geven muzieklessen
3. Wij beschikken over een methode voor het vak Muziek
4. Wij besteden aandacht aan dramatische expressie
5. Wij maken gebruik van de muzische vorming van de gemeente
6. Vier maal per jaar is er voor de groepen 5 t/m 8 een creamiddag.

3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs

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

1. Wij beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen
2. Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding (zie rooster)
3. Enkele leraren zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen
4. Wij gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs

3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek

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

1. Wij hanteren een methode voor natuur waar wetenschap en techniek in terug komen (Naut)
2. Wij beschikken over een techniekkast

3.15 De kernvakken: Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media.

1. In groep 7 en 8 besteden we structureel aandacht aan de Engelse taal (Hello World)

Verbeterpunt	Prioriteit
Oriënteren aanbieden Engels in de groepen 1 tot en met 8	hoog

3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd geven (te plannen) om zich het leerstofaanbod eigen te maken. We werken vanuit een lessentabel en een rooster in de klassenmap. In principe gaan we er van uit dat alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs halen. Onze ambities zijn:

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,00

3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen

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

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

3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen

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

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,90

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren hanteren het model Directe Instructie.	hoog

3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen

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

1. De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2. De kleuters werken met een planbord
3. De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken
4. De leerlingen die een weektaak hebben, bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie)
5. De taken bevatten herhaal/differentiatie opdrachten
6. De leraren laten de leerlingen, waar mogelijk, samenwerken en elkaar ondersteunen
7. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen

3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement

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

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

3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding

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

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

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,85

Bijlagen

1. Ondersteuningsprofiel

3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming

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

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,64

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren kunnen effectief omgaan met verschillen in hun groep.	hoog
Verbeteren van het groepsplan en/of weekplanning zodat duidelijk is wie extra leertijd krijgt, wie meer of minder instructie krijgt en wie welke verwerkingsopdrachten krijgt.	hoog

3.23 Talentontwikkeling

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

1. De leraren hebben oog voor talenten bij hun leerlingen
2. Onze school beschikt over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills

Verbeterpunt	Prioriteit
Beleid ontwikkelen m.b.t. de zogenaamde 21st century skills	laag
Oog hebben voor talenten van leerlingen	gemiddeld

3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs

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

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

Bijlagen

1. Ondersteuningsplan PPO Delfland

3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets is een doel (een norm) vastgesteld. In bepaalde gevallen is deze afgeleid van de inspectienormen en waar dat niet het geval is, hebben we zelf doelen (normen) vastgesteld. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB'er en de leraar interventies afgesproken. Binnen de bouwen/parallelgroepen worden trendanalyses besproken.

Deze interventies kunnen zijn:

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

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

3.26 De opbrengsten: Opbrengsten

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

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

Onze kengetallen geven we jaarlijks weer in een apart katern (c.q. het jaarverslag). Dit katern is een bijlage bij ons jaarverslag. Het katern bevat ons beleid m.b.t. de bovenstaande thema's, de kengetallen over de laatste drie of vijf jaar, een diagnose en een analyse van de uitslagen en de voorgenomen verbeterpunten.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,57

Verbeterpunt	Prioriteit
De school beschikt over een overzicht van de kenmerken van de leerlingenpopulatie gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.	hoog
De school beschikt over een meerjarenoverzicht van de eindopbrengsten, gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.	laag
De school beschikt over een meerjarenoverzicht van de taal- en rekenresultaten (tussentoetsen), gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.	gemiddeld
Leerlingen met een specifieke behoefte ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden.	hoog
De school werkt met ontwikkelingsperspectieven vanuit een vast format waarin aspecten m.b.t. evaluatie van de voortgang is opgenomen.	hoog
De school beschikt over een meerjarenoverzicht, gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.	hoog

4 Personeelsbeleid

4.1 Integraal Personeelsbeleid

Binnen de Laurentiusstichting is er in 2004 een start gemaakt met integraal personeelsbeleid op bovenschools niveau (IPB-plan). Het personeel en de organisatie werkt op basis van de kernwaarde groei aan de kwalitatieve ontwikkeling van zichzelf. Dit is nodig om je blijvend te kunnen oriënteren op de katholieke waarden in de maatschappelijke context, waar het individuele personeelslid, het schoolteam, de schoolorganisatie en de stichting als geheel deel van uitmaakt. Deze groei gebeurt vanuit individuele en gezamenlijke verantwoordelijkheid en biedt gelegenheid tegemoet te komen aan zowel de eigenheid en ontwikkeling van individuen als van scholen. Door te streven naar een grotere flexibilisering en diversiteit aan taken en functies kan hiervoor meer gelegenheid geboden worden. Tevens is deze groei nodig om de professional te worden, die de Laurentius Stichting wil hebben en zijn.

Doelstellingen:

- Ontwikkeling competentiegericht functie-en taakbeleid.
- Bevorderen van interne mobiliteit van personeel.
- Ontwikkelen personeelsgericht leiderschap
- Vergroten diversiteit/flexibiliteit in functies/taken en arbeidsrelatie.
- Intensivering begeleiding beginnend personeel en andere doelgroepen.
- Ontwikkeling arbobeleid op het gebied van preventie, arbeidsomstandigheden en ziekteverzuim
- Ontwikkeling werkgelegenheidsbeleid, in-, door- en uitstroombeleid.

(zie bijlage II Strategisch Beleidsplan)

Ons schoolbeleid vormt een afgeleide van het stichtingsbrede IPB-plan.

4.2 De organisatorische doelen van de school

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

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2014-2015	Gewenste situatie 2015-2019
1	Aantal personeelsleden	50	40
2	Verhouding man/vrouw	4-46	10-30
3	LA-leraren	38	25
4	LB-leraren	6	15
5	Aantal IB'ers	2	1
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren	4	3
7	Opleiding schoolleider	4	2
8	ICT-specialisten	1	1
9	Onderwijsassistenten	0	0
10	Taalspecialisten	0	1
11	Gedragsspecialist	0	0
12	Specialist Wereldoriëntatie	0	0

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2015-2019) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken. Voor wat betreft de LB-leraren hebben we de wens om de volgende specialisaties te creëren: een taalcoördinator en een rekencoördinator. Momenteel (sept. 2015) beschikken we over de vier volgende LB-functies: bouwcoördinatoren (3x), IB-ers (2x), ICT-coördinator (1x).

Verbeterpunt	Prioriteit
Krimpen van het personeelsbestand gekoppeld aan het aantal leerlingen.	hoog

4.3 De schoolleiding

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

De omvang en invulling van de schoolleiding is vastgesteld op 1,6 fte

Er bestaat een vacature voor een directeur (1 fte) en een parttime adjunct-directeur aan te stellen (0,6 fte).

Kenmerkend voor de schoolleiding is dat ze zich richt op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. Als kerntaak vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze, daar waar nodig en noodzakelijk, rekening houdt met verschillen tussen leraren. Onze ambities zijn:

1. De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Benoemen schooldirecteur	hoog

4.4 Beroepshouding

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

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

4.5 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de IB'ers en de bouwcoördinatoren klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. De directie heeft de intentie om beleid te formuleren met betrekking tot collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren.

Verbeterpunt	Prioriteit
Consequent uitvoeren van klassenbezoeken conform afspraak gesprekkencyclus	hoog

4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

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

In het kader van project Opleiden in de School zijn alle scholen bezig de coaching van stagiaires mede gericht op de bekwaamheidseisen conform de Wet BIO goed vorm te geven in gezamenlijkheid met de Pabo. Bestuur en scholen zelf ontwikkelen zich van Samen Opleiden tot Educatief Partnerschap met de bij de Hogeschool Thomas More aangesloten besturen, waarmee gezamenlijke activiteiten en projecten worden uitgevoerd.

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

Voor onze school betekent dit dat wij jaarlijks ongeveer 8 pabostudenten 1-2-3, 1 LIO-student en 4 MBOstudenten kunnen plaatsen. Daarnaast is er nog ruimte voor stagiaires van HALO en het VO.

4.7 Werving en selectie

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

de centrale directie van de stichting bij de procedure betrokken.

Bij het sollicitatiegesprek houden we een criterium gericht interview dat gebaseerd is op onze competenties en criteria uit de vacaturetekst en het opgestelde profiel.

Hier kan verder verwezen worden naar de in gebruik zijnde wervings- en selectiebeleidsdocumenten, die op grond van wetgeving en beleidswijziging teveel aan verandering onderhevig zijn om toe te voegen.

4.8 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor (een meer ervaren collega). Deze mentor voert het introductiebeleid (begeleidingsplan) uit, waarbij het speerpunt ligt op de bespreking van de competentieset. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de afspraken van de school. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (competentieset)

4.9 Taakbeleid

Taakbeleid is de optimale afstemming tussen het taakpakket van de school enerzijds en de ambities, de belastbaarheid, kennis en vaardigheden en de beschikbare tijd van de teamleden anderzijds. Taakbeleid is gekoppeld aan de doelstellingen van de schoolorganisatie en draagt bij aan het welzijn van het team. Er wordt op onze school gewerkt met de Notitie Taakbeleid en de taakbeleidsheet per personeelslid. De notitie zal worden herzien als gevolg van de nieuwe CAO-PO.

Er wordt op onze school gewerkt aan de volgende aandachtspunten:

De taken zijn geïnventariseerd en omschreven. Er is met behulp van een urensystematiek een zwaarte toegekend aan elke taak. De taaktoedeling aan de medewerkers is op schrift gesteld. De uitvoering wordt gecontroleerd en er vindt een jaarlijkse evaluatie plaats.

Zie bijlage Taakbeleid Notitie van de stichting.

Bijlagen

1. Taakbeleid Laurentiusstichting

4.10 Collegiale consultatie

Er is mogelijkheid tot collegiale consultatie. Dat kan bijvoorbeeld een consultatie door de IB-er's zijn.

Daarnaast vindt consultatie plaats door externe begeleiders (OBD etc.)

4.11 Klassenbezoek

De directie en de IB'er leggen jaarlijks, conform een opgesteld rooster, bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt de grote kijkwijzer gebruikt. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatie-afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd.

Naast klassenbezoeken onderscheiden we flietsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan één observatiepunt. Na afloop krijgt de leerkracht tips ter ondersteuning voor het verbeteren van de praktijk in de klas.

4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen

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

Afspraken worden schriftelijk vastgelegd en ondertekend door beide gesprekspartners. Verslagen en afspraken worden bijgehouden en gearchiveerd in het bekwaamheidsdossier.

Zie verder de, bij de gesprekscyclus behorende, formulieren.

POP's en prestatie-afspraken worden gearhiveerd in het bekwaamheidsdossier en komen aan de orde bij de klassenbezoeken en de flitsbezoeken.

Verbeterpunt	Prioriteit
Consequent uitvoeren van de afspraak omtrent het maken en bespreken van de POP	hoog

4.13 Het bekwaamheidsdossier

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

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Consequent uitvoeren van afspraken omtrent het bekwaamheidsdossier	hoog

4.14 Intervisie

De directie werkt met een vergaderstructuur waarin ook ruimte opgenomen is voor intervisiemomenten (4 x per jaar). Tijdens de intervisie bespreken de teamleden onder leiding van een bouwcoördinator de dagelijkse praktijk. Ook wordt er tijdens de intervisie aandacht besteed aan de voortgang van het POP.

Verbeterpunt	Prioriteit
Bewust uitvoeren van de afspraak intervisiegesprekken te voeren tijdens de bouwoverleggen	hoog

4.15 Functioneringsgesprekken

De school hanteert de regeling Gesprekscyclus, die in papieren versie op de school aanwezig is.

De korte gesprekscyclus is van toepassing bij het tijdelijk regulier dienstverband, bestrijkt het eerste aanstellingsjaar met een POP-, een functionerings- en een beoordelingsgesprek. Het levert de input voor het oordeel of betrokkene in aanmerking komt voor een vast dienstverband. Medewerkers met een tijdelijk niet regulier dienstverband vallen hier ook onder (vervangers).

De lange gesprekscyclus van 4 jaar is van toepassing bij alle personeel in vaste dienst en beslaat een drietal fasen:

- De voorbereidende fase in jaar 1 met het POP-gesprek.
- De uitvoerings en verantwoordingsfase in jaar 2 en 3 met het functioneringsgesprek
- De beoordelingsfase in jaar 4 met het beoordelingsgesprek.

Na vier jaar start de cyclus van voren af aan.

De school heeft de Bardokit Competentiekit in gebruik voor de ontwikkeling van comptenties van de medewerkers.

Tijdens het functioneringsgesprek, dat op basis van gelijkwaardigheid wordt gehouden (twee richtingverkeer), kan het POP van de medewerker (met daarin de competentieset) mede centraal staan. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit.

Verbeterpunt	Prioriteit
Consequent uitvoeren afspraken m.b.t. het houden van functioneringsgesprekken	hoog

4.16 Beoordelingsgesprekken

De school hanteert de regeling Gesprekscyclus. Zie onder functioneringsgesprekken.

Verbeterpunt	Prioriteit
Consequent uitvoeren van de afspraken m.b.t. de beoordelingsgesprekken	hoog

4.17 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentie set en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team 2 x per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering.

4.18 Teambuilding

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

4.19 Verzuimbeleid

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

Bij kort en langdurig ziekteverzuim wordt er conform de procedures gehandeld.

Op schoolniveau wordt verder gewerkt aan preventie. De directeur of een van de leerkrachten heeft deze taak. Op stichtingsniveau is er een preventiemedewerker.

Een zieke werknemer meldt zich op school ziek bij de directie. Deze regelt de vervanging. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene.

Verbeterpunt	Prioriteit
Maximaal verzuimpercentage in 2015 van 3%; meldingsfrequentie maximaal 1.	hoog

4.20 Mobiliteitsbeleid

De stichting stimuleert mobiliteit onder personeel. Het doel van het mobiliteitsbeleid is duurzame inzetbaarheid van iedere medewerker en kwaliteitsontwikkeling van de scholen. Vrijwillig de overstap maken naar een andere school staat voorop, maar ook mobiliteit ingeval van boventaligheid kan plaatsvinden, evenals verplichte overplaatsing, waarbij een aantal functies vanwege de sleutelpositie in de organisatie zijn uitgesloten.

Voor schooljaar '14-'15 is er gewerkt met het afspiegelingsbeginsel en LIFO-principe, waarbij gewerkt wordt met vijf leeftijdsgroepen. De komende jaren wordt het mobiliteitsbeleid verder ontwikkeld.

Zie ook: Perspectief nr. 5 van februari 2014

5 Organisatie en beleid

5.1 Organisatiestructuur

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

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

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

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

Zie: Strategisch Beleidsplan 2015-2019 "Een astronautenpak voor ieder kind".

Verbeterpunt	Prioriteit
Evaluatie ondersteunende directiestructuur (groot MT)	hoog

5.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen kunnen er combinatieklassen worden gevormd. Ook is er sprake van parallelklassen. Na groep 3 blijven de parallelklassen -indien zij (afhankelijk van het leerlingaantal en de formatie) voortbestaan - in principe qua samenstelling ongewijzigd. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij lezen wordt het klassenverband, indien noodzakelijk, doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau lezen. Binnen het klassenverband wordt er volgens het directe instructiemodel gewerkt. Zie schoolgids 1.7 'Wijze van lesgeven'.

Verbeterpunt	Prioriteit
Handhaven en uitvoeren van de afspraak: 'Werken volgens het directie instructiemodel' met behulp van systematische lesobservaties vanuit 'de lijn' (directie) met de bij de leerkrachten bekende kijkwijzer.	hoog

5.3 Schoolklimaat

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

1. De school ziet er verzorgd uit
2. De school is een veilige school
3. Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
4. Ouders ontvangen twee-wekelijks een nieuwsbrief
5. De school organiseert jaarlijks x informatieavonden
6. De school organiseert in de groepen 1-3 twee maal per jaar een ouderochtend
7. De school organiseert in de groepen 1-2 twee maal per jaar een "kijkje in de klas" moment
8. Ouders participeren bij diverse activiteiten
9. De school staat altijd open - de leraren zijn bereikbaar

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,56

Verbeterpunt	Prioriteit
De school zet planmatig vragenlijsten in om de veiligheidsbeleving van de leerlingen te meten.	hoog
De school registreert incidenten conform gemaakte afspraken en zorgt jaarlijks voor analyse van de gegevens (gekoppeld aan conclusies en interventies).	hoog
De school heeft in de schoolgids opgenomen hoe incidenten en ongevallen worden afgehandeld.	hoog
Op school gelden heldere en gecommuniceerde regels voor de omgang met elkaar en anderen.	hoog
De school zet planmatig vragenlijsten in om de veiligheidsbeleving van het personeel te meten.	hoog
De school heeft inzicht in de veiligheidsbeleving van leerlingen en personeel en in de incidenten die zich op het gebied van sociale veiligheid voordoen.	hoog
De school heeft de uitslagen van de vragenlijsten voorzien van een analyse, conclusies en interventies.	hoog

5.4 Sociale en fysieke veiligheid

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

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

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

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

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de bouwcoördinator betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten (de school beschikt over een protocol: ouders ontvangen een brief). Tevens wordt in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten.

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Het registratiesysteem is niet goed bekend bij de leerkrachten. Dit moet onder de aandacht worden gebracht tijdens de bouwvergaderingen.	hoog

Bijlagen

1. Klachtenregeling Laurentiusstichting

5.5 ARBO-beleid

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

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

Het is onze ambitie een zo laag mogelijk verzuim te creëren onder onze medewerkers om hiermee te bewerkstelligen dat:

- het onderwijs minimaal onderbroken wordt door leerkrachtwisselingen (vervangers);
- de kwaliteit van het onderwijs niet lijdt onder leerkrachtwisselingen;
- de werkdruk van de medewerkers niet onevenredig wordt belast door het overnemen van taken van verzuimende collega's;
- het welbevinden van kinderen, ouders en medewerkers niet verstoord wordt door de negatieve gevolgen van verzuimende medewerkers.

We hebben twee concrete ambities geformuleerd:

1. Een maximaal verzuimpercentage van 3%.
2. Een maximale meldingsfrequentie van 1,0.

We verwijzen voor het verzuimbeleid naar het stichtingsbeleid.

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer

heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

Verbeterpunt	Prioriteit
Ambitie verzuimpercentage maximaal 3% en maximale meldingsfrequentie van 1,0	hoog

5.6 Interne communicatie

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

Wat betreft communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Het team moet beter geïnformeerd worden over de regelgeving op school.	hoog
Het mailverkeer kan worden gereduceerd door het naar de juiste mensen te adresseren.	gemiddeld
Zaken op de juiste plaats en met de juiste personen bespreken	hoog

5.7 Externe contacten

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

1. Voor- en naschoolse voorzieningen, zoals Zus en zo en Catalpa.
2. Pabo Thoma More

In het kader van de zorg onderhouden wij onder andere contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts

5.8 Contacten met ouders

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

1. Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
2. Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders
3. Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken
4. Ouders worden betrokken bij (extra) zorg
5. Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs

6. Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind
7. Leraren stimuleren ouders tot onderwijsondersteunend gedrag in de thuissituatie

Sinds januari 2015 is er naast de OR en de MR ook een commissie "ouderbetrokkenheid & PR" actief op onze school.

Verbeterpunt	Prioriteit
Ouders worden actief betrokken bij ontwikkelingen op school. De communicatie naar ouders is eenduidig en niet leerkracht afhankelijk	hoog

5.9 Overgang PO-VO

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

1. Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld
2. Wij overleggen systematisch met de mentoren van de VO-scholen waaraan we leerlingen leveren
3. Wij hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt
4. Wij beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden
5. Wij controleren of onze adviezen effectief zijn door in het jaar na plaatsing met de scholen te evalueren hoe de vorderingen van de leerlingen zijn.
6. Wij zijn vertegenwoordigd in het BO-VO overleg

5.10 Voor- en vroegschoolse educatie

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

Onze school beschikt niet zelf over voorzieningen met betrekking tot de voor- en naschoolse opvang. De tussenschoolse opvang wordt geregeld door ouders, die dit vrijwillig regelen tegen een vrijwilligersbijdrage. Het is ons streven om intensief samen te werken met instanties en verenigingen in de wijk in relatie tot de naschoolse opvang. Momenteel hebben we te maken met een aantal aanbieders van voor- en naschoolse opvang, te weten Zus en zo, Smallsteps en kinderopvang de Koeienwei. We onderhouden contact met een gemeentefunctionaris die als opdracht heeft de contacten tussen de school, de aanbieders van naschoolse opvang en de verschillende verenigingen en instanties te versterken.

6 Financieel beleid

6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidskader van De Laurentius Stichting (zie centraal aangeleverde documenten). Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van De Laurentius Stichting en het schoolplan van de school te realiseren. Algemeen Financieel beleid wordt gedefinieerd als het maken van afspraken over geld om de financiële ruimte te beheren, om de financiële continuïteit te borgen en om risico's te beheersen. Het kader wordt gevormd door onderstaande afspraken.

2.1 Visie

Laurentius wil een verantwoord financieel beleid voeren, waarbij middelen optimaal worden ingezet voor het verhogen van de onderwijskwaliteit alsmede dat de risico's in de organisatie voldoende worden afgedekt. 2.2 Doelstelling De doelstelling van het financieel beleid luidt: het in stand houden van een financiële positie, opdat de continuïteit van de stichting en de aan haar verbonden scholen kan worden gewaarborgd en waarmee de doelstellingen van de stichting, zoals verwoord in het strategisch plan, kunnen worden gerealiseerd. Het uitgangspunt voor de begroting van de Stichting is dat die sluitend dient te zijn. Dit uitgangspunt geldt ook voor de begrotingen van de individuele scholen. Een "sluitende" begroting wil zeggen dat in principe de in enig jaar ontvangen subsidies, overige inkomsten en financiële baten minus de afdracht collectief en minus de kosten minimaal breakeven zijn (of te wel de baten = de lasten). In voorkomende gevallen is het mogelijk dat de begroting negatief is. Het CvB kan dan besluiten om een beroep te doen op de reserves van de school of de stichting.

2.3 Beleid

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

2.4

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

1. De scholen en de algemene directie maken en bespreken tijdig de jaarlijkse begroting, de kwartaalrapportages en de jaarrekening. Het CvB levert de managementrapportage aan de Raad van Toezicht. De rapportage omvat in ieder geval de volgende gegevens: het verloop van de exploitatie in relatie tot de begroting, het verloop van de investeringen, voorzieningen en reserves, ontwikkeling leerlingaantallen, aantal FTE's, en cijfers ten behoeve van het ziekteverzuim.
2. Er is een kalenderjaarcyclus waarbij de beschikbare budgetten worden ingezet zowel op school als stichtingsniveau, gericht op het verhogen van de onderwijskwaliteit.
3. De meerjarenbegroting heeft betrekking op de komende 4 jaren. De procedure omtrent de totstandkoming van de begroting is als volgt:
 - Het CvB is budgetverantwoordelijk voor de gehele stichting.
 - De schooldirecteur is budgetverantwoordelijk voor de schoolbegroting
 - Door het administratiekantoor wordt in oktober een concept meerjarenbegroting opgesteld voor de daaropvolgende kalenderjaren.
 - De integrale (school)begroting is zodanig inzichtelijk dat er duidelijkheid is over het totaal resultaat, maar ook over het resultaat van baten en lasten voor de onderdelen personeel, materieel en projecten.
 - De toekenning van subsidie personeel (zie hoofdstuk 3) is gebaseerd op de leerlingaantallen per teldatum 1 oktober T en leerlingenprognoses over de komende 10 jaren en de gewogen

gemiddelde leeftijd onderwijzend personeel (GGL) van 1 oktober T en de verwachte GGL voor de komende 4 jaren; - De stichting heeft per school de volgende meerjarige plannen : • Een meerjarenonderhoudsplan (MOP 20 jaar) • Een meerjareninvesteringsplan (MIP minimaal 10 jaar) voor: • het onderwijs leerpakket (OLP) • het meubilair (niet zijnde bekostigd uit afzonderlijke budgetten t.b.v. inrichting nieuwe groepen) • ICT - De afschrijvingen op nieuwe investeringen dienen te passen binnen de meerjarenexploitatie van de individuele school. De investeringen maken tevens onderdeel van de liquiditeitsbegroting van de stichting. De doelstelling van de liquiditeitsbegroting is dat deze over meerdere jaren een positief saldo laat zien. De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van de Laurentius Stichting. De algemeen directeur (c.q. het bestuur) is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Laurentius Stichting en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De algemeen directeur zorgt, in samenspraak met de directeuren, voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld (zie bijlage) met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau en de financiële dienstverlener Pmos.

Op basis van de begroting van het kalenderjaar worden de uitgaven verricht (zie bijlage) leder kwartaal bespreken het CvB en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Maandelijks wordt het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd (zie bijlage voor een voorbeeld). Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht' te vinden in 'Exact-online'. Verschillen worden besproken met de afdeling P&O en Financiën, alsmede tijdens de managementrapportage.

De directeur bespreekt tenminste eenmaal per kwartaal de hoofdlijnen van het 'uitputtingsoverzicht' (m.n. de leermiddelen), de uitgaven voor personeel en de verzuimcijfers met de bouwcoördinatoren en de MR. Het doel hiervan is risico's in beeld te brengen, te bespreken in hoeverre gestelde doelen gehaald worden en mogelijke maatregelen voor bijsturing te bespreken.

Bijlagen

1. Begroting 2015 versie dec 2014
2. Personeelsrapportage

6.2 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind in groep 1 en 2 is € 45,- per jaar. In jaren daarna is het bedrag hoger. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids 5.1. Ouderraad). De vrijwillige ouderbijdrage wordt jaarlijks vastgesteld. Jaarlijks - tijdens de algemene ledenvergadering - legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

Onze school kent ook een overblijfgeregeling (zie schoolgids 6.4 Overblijven). Leerlingen die willen overblijven tussen de middag moeten hiervoor een vastgesteld bedrag betalen (zie website overblijven voor meest recente tarieven). Dit geld wordt beheerd door de overblijfcoördinator. Jaarlijks wordt de besteding van de gelden gecontroleerd door de penningmeester van de OR. Van het geld krijgen de overblijffouders een kleine vergoeding, daarnaast wordt er speelmateriaal van aangeschaft.

6.3 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geormerkte gelden via de bestemmingsbox, impuls gelden en WSNS-gelden. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteed zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap)

Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor schoolmaatschappelijk werk, de schakelklas, stimuleren van de ouderbetrokkenheid, cultuureducatie en het opleiden van overblijffouders. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de managementrapportage(s).

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

6.4 Sponsoring

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

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

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

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

De school gaat als volgt met sponsoring om:

Toelichting op beleid Laurentius Stichting.

Op de scholen van de Laurentius Stichting wordt gehandeld conform het convenant sponsoring dat op 19 februari 2009 is ondertekend.

De school (het bevoegd gezag en/of schoolleiding) toetst een specifieke sponsorovereenkomst aan de kaders van het convenant, alsmede aan de bestaande wet en regelgeving, en maakt daarbinnen in overleg met alle geledingen binnen de school - geformaliseerd door middel van de Wet medezeggenschap op scholen (WMS) - een eigen afweging ten aanzien van de maatschappelijke betrokkenheid van de sponsor, het gesponsorde bedrag en de verlangde tegenprestatie.

Indien de school wel gebruik maakt van sponsoren beschrijven op welke manieren dat gebeurt:

Voorbeelden zijn:

Bij sponsoring kan bijvoorbeeld worden gedacht aan:

a. Gesponsorde lesmaterialen:

Bedrijven en organisaties bieden scholen lesmaterialen aan, zoals lesboekjes, dvd's, folders, posters en spellen.

b. Sponsoren van activiteiten:

Voor het organiseren van schoolfeesten, sportdagen, schoolzwemmen en schoolreisjes wordt gebruik gemaakt van sponsoren, al dan niet afkomstig uit de directe schoolomgeving.

c. Sponsoren van gebouw/inrichting/(computer)apparatuur

Er zijn scholen die via sponsoring een extra lokaal laten bouwen, apparatuur aanschaffen of een deel van de exploitatie bekostigen (bijvoorbeeld door een leslokaal te laten sponsoren). Ook kan er sprake zijn van de sponsoring van cateringactiviteiten.

Bij tegenprestaties kan bijvoorbeeld worden gedacht aan:

a. Advertenties:

Scholen bieden de mogelijkheid om te adverteren, bijvoorbeeld in hun schoolkrant, de schoolgids, website of op de zogenaamde "schoolboards".

b. Uitdelen van producten:

Winkels, bedrijven en instituten delen op school producten uit om leerlingen of hun ouders/voogden/verzorgers deze producten te laten proberen. Ook het aanprijzen van goederen of diensten kan voorkomen.

6.5 Begrotingen

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

De directeur stelt jaarlijks in overleg met PMOS en het CvB een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar (zie ook 'lumpsum financiering' voor bijlage)met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school.

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

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

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

6.6 Verbeterpunten

Verbeterpunt	Prioriteit
Een protocol ontwikkelen op schoolniveau, waarin de school verklaart hoe zij omgaat met sponsoring.	gemiddeld
Tenminste kwartaaloverleg door de directeur met de bouwcoördinatoren over het uitputtingsoverzicht, m.n. leermiddelen.	hoog
Tenminste kwartaaloverleg door de directeur met de bouwcoördinatoren en de MR over de verzuimcijfers. Doel is een laag verzuim (ambitie maximaal 3% verzuimpercentage, meldingsfrequentie maximaal 1,0.	hoog
Tenminste kwartaaloverleg door de directeur met de bouwcoördinatoren over monitoring personele uitgaven a.h.v. de personeelsrapportage met als doel eventuele bijsturing te bespreken en effectueren.	hoog
Tijdig betrekken van de bouwcoördinatoren en de MR bij het formatieproces.	hoog
Tenminste kwartaaloverleg door de directeur met de bouwcoördinatoren en de MR bij het begrotingsproces.	hoog

7 Zorg voor kwaliteit

7.1 Kwaliteitszorg algemeen

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na (zie de ambities bij de verschillende beleidsterreinen) en we zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch (zie evaluatieplan, hoofdstuk 7.10) en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Van belang is ook dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Onze ambities zijn:

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

Beoordeling

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

Uit het inspectieoverzicht valt op te maken dat op RKBS Willibrord de kwaliteit van het onderwijs op de meeste onderzochte indicatoren op orde is. Het betreft hier met name de aspecten: onderwijsleerproces, de uitleg, de afstemming en de kwaliteitszorg.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,50

Verbeterpunt	Prioriteit
Onderwijsperspectieven laten voldoen aan inspectie-eisen	hoog
Verder implementeren van een sociaal emotioneel volgsysteem	hoog
Effectievere analyse van de resultaten van de leerlingen die buiten de basisgroep valt	hoog
Verbeteren van het opstellen van goede en ambitieuze doelen.	hoog

Bijlagen

1. inspectierapport

7.2 Meervoudige publieke verantwoording

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

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

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Schoolvenster Scholen op de kaart up to date-houden	gemiddeld

7.3 Wet- en regelgeving

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

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,70

Verbeterpunt	Prioriteit
De school heeft inzicht in de verplichte onderdelen van de schoolgids.	hoog

Bijlagen

1. Ondersteuningsplan PPO Delflanden

7.4 Strategisch beleid

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

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

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

Scholen werken systematisch, planmatig, doelgericht en evalueren regelmatig.

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

Zie ook: Strategisch Beleidsplan 2015-2019 "Een astronautenpak voor ieder kind"

Voor onze school betekent dit:

- * De positie van de school in de wijk verbeteren
- * ouderbetrokkenheid binnen de school verbeteren

* financiële positie van de school verbeteren

* Zorgstructuur verbeteren

7.5 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 8 juli 2013 een schoolbezoek gehad, in het kader van het vierjaarlijkse onderzoek, van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft de volgende onderdelen beoordeeld: Kwaliteitszorg, Zorg en begeleiding, Opbrengsten en Wet- en regelgeving. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op het merendeel van de onderzochte onderdelen op orde is. Er zijn nauwelijks tekortkomingen.

Tijdens het bestuursgesprek met de inspectie op 8 juli 2013 is gebleken dat voor onze school het basisarrangement geldt.

Bijlagen

1. Inspectierapport 2013

7.6 Quick Scan - Zelfevaluatie

De Quick Scan (WMK-PO) is conform onze meerjarenplanning (zie schoolplan 2011-2015) afgenomen in april 2014. Het aantal deelnemers bedroeg 21 (responspercentage: 100%). De gemiddelde score was: 3,31. Beoordeeld zijn:

Quick Scan uitslagen 2011

Beleidsterrein	Score Team	
Kwaliteitszorg	3,00	
Kwaliteitszorg burgerschap en (sociale) integratie	2,86	
Contact met ouders	3,40	
Extern contact	3,18	
Levensbeschouwelijke identiteit	2,89	
Kwaliteitszorg	3,00	

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Kwaliteitszorg, burgerschap en (sociale) integratie	hoog
Levensbeschouwelijke identiteit	hoog

7.7 Vragenlijst Leraren

De onderstaande beleidsterreinen zijn in 2013 aan de leerkrachten voorgelegd.

Beleidsterrein	Score
Opbrengsten	3,37
Schooladministratie en procedures	3,39
Schoolleiding	3,04
ICT	2,94

Beleidsterrein	Score
Didactisch handelen	3,42.
Opbrengstgericht werken (Rekenen en Wiskunde)	3,37
Schoolklimaat	3,22
Schooladministratie en schoolprocedures	3,45
Beroepshouding	3,28

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
ICT	gemiddeld

7.8 Vragenlijst Leerlingen

Vanaf komend schooljaar gaan wij de vragenlijst leerlingen weer uitzetten.

7.9 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders (WMK) is afgenomen in maart 2015. De vragenlijst is gescoord door ouders van de school (n=362). Het responspercentage was 66%. De ouders zijn gemiddeld genomen tevreden over de school: score 3.06 (voldoende)

De volgende aspecten zijn beoordeeld:

Beleidsterrein	Score
Kwaliteitszorg	2,69
Aanbod	2,99
Tijd	3,09
Pedagogisch handelen	3,28
Didactisch handelen	3,34
Afstemming	3,37
Actieve rol leerlingen	3,32
Schoolklimaat	3,07
Zorg en begeleiding	2,94
Opbrengsten	2,78
Sociale veiligheid	2,64
Incidenten	3,08
Eindcijfer	3,06

Deze uitkomsten worden in samenwerking met O&A en de commissie ouderbetrokkenheid verwerkt in een plan van aanpak

7.10 Het evaluatieplan 2015-2019

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2016	April 2017	April 2018	April 2019
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit			x	
Onderwijskundig beleid	Sociaal-emotionele ontwikkeling				
Onderwijskundig beleid	Actief Burgerschap en Sociale Cohesie				x
Onderwijskundig beleid	Leerstofaanbod			x	
Onderwijskundig beleid	Taallesonderwijs	x			
Onderwijskundig beleid	Rekenen en wiskunde	x			
Onderwijskundig beleid	Wereldoriëntatie	x			
Onderwijskundig beleid	Kunstzinnige vorming	x			
Onderwijskundig beleid	Bewegingsonderwijs				x
Onderwijskundig beleid	Wetenschap en Techniek		x		
Onderwijskundig beleid	Engelse taal		x		
Onderwijskundig beleid	Gebruik leertijd				x
Onderwijskundig beleid	Pedagogisch handelen	x			
Onderwijskundig beleid	Didactisch handelen	x			
Onderwijskundig beleid	Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen				x
Onderwijskundig beleid	Klassenmanagement			x	
Onderwijskundig beleid	Zorg en begeleiding			x	
Onderwijskundig beleid	Afstemming - HGW		x		
Onderwijskundig beleid	Passend onderwijs				x
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit		x		
Onderwijskundig beleid	Opbrengstgericht werken		x		

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2016	April 2017	April 2018	April 2019
Onderwijskundig beleid	Opbrengsten	x	x	x	x
Personeelbeleid	Integraal personeelsbeleid			x	
Personeelbeleid	Schoolleiding		x		
Personeelbeleid	Beroepshouding			x	
Organisatie en beleid	Schoolklimaat		x		
Organisatie en beleid	Sociale en fysieke veiligheid		x		x
Organisatie en beleid	Interne communicatie	x			
Organisatie en beleid	Externe contacten			x	
Organisatie en beleid	Contacten met ouders				x
Zorg voor kwaliteit	Kwaliteitszorg			x	
Zorg voor kwaliteit	Schooladministratie en schoolprocedures				x
		8	9	9	9

7.11 Planning vragenlijsten

		Jaar	Maand
1	Vragenlijst Ouders (compact)	2018	April
2	Vragenlijst Leraren (compact)	2018	April
3	Vragenlijst Leerlingen (compact)	2016	januari
4	Vragenlijst Sociale Veiligheid Ouders	2017	Februari
		2019	Februari
5	Vragenlijst Sociale Veiligheid Leraren	2017	Februari
		2019	Februari
6	Vragenlijst Sociale Veiligheid Leerlingen	2017	Februari
		2019	Februari
7	Leerlingen Burgerschap	2015	November

8 Verbeterpunten 2015-2019

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Kwaliteitszorg	Verbeteren van het opstellen van goede en ambitieuze doelen.	hoog
	Onderwijsperspectieven laten voldoen aan inspectie-eisen	hoog
	Effectievere analyse van de resultaten van de leerlingen die buiten de basisgroep valt	hoog
Organisatorische doelen	Krimpen van het personeelsbestand gekoppeld aan het aantal leerlingen.	hoog
Publieke verantwoording	Schoolvenster Scholen op de kaart up to date-houden	gemiddeld
Levensbeschouwelijke identiteit	Opnieuw visie vormen op levensbeschouwelijke identiteit.	laag
Groeperingsvormen	Handhaven en uitvoeren van de afspraak: 'Werken volgens het directie instructiemodel' met behulp van systematische lesobservaties vanuit 'de lijn' (directie) met de bij de leerkrachten bekende kijkwijzer.	hoog
Schoolleiding	Benoemen schooldirecteur	hoog
Wet- en regelgeving	De school heeft inzicht in de verplichte onderdelen van de schoolgids.	hoog
Schoolklimaat	De school zet planmatig vragenlijsten in om de veiligheidsbeleving van de leerlingen te meten.	hoog
	De school heeft inzicht in de veiligheidsbeleving van leerlingen en personeel en in de incidenten die zich op het gebied van sociale veiligheid voordoen.	hoog
	De school registreert incidenten conform gemaakte afspraken en zorgt jaarlijks voor analyse van de gegevens (gekoppeld aan conclusies en interventies).	hoog
	De school heeft de uitslagen van de vragenlijsten voorzien van een analyse, conclusies en interventies.	hoog
	De school heeft in de schoolgids opgenomen hoe incidenten en ongevallen worden afgehandeld.	hoog
	De school zet planmatig vragenlijsten in om de veiligheidsbeleving van het personeel te meten.	hoog
	Op school gelden heldere en gecommuniceerde regels voor de omgang met elkaar en anderen.	hoog
Professionele cultuur	Consequent uitvoeren van klassenbezoeken conform afspraak gesprekkencyclus	hoog
Sociale en fysieke veiligheid	Het registratiesysteem is niet goed bekend bij de leerkrachten. Dit moet onder de aandacht worden gebracht tijdens de bouwvergaderingen.	hoog
Verbeterpunten Inleiding	Cyclisch bespreken van hoofdstukken uit het schoolplan door middel van opname in het vergaderrooster	gemiddeld
Leerstofaanbod	De school informeert de ouders over visie, doelen en aanbod m.b.t. burgerschap en zorgt (aantoonbaar) voor borging van de kwaliteit.	hoog

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
	De school heeft de onderwijsbehoeften van de leerlingen deugdelijk in kaart gebracht en gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies. Hierbij eventueel ondersteuning op onderwijskundig gebied	hoog
ARBO-beleid	Ambitie verzuimpercentage maximaal 3% en maximale meldingsfrequentie van 1,0	hoog
Interne communicatie	Zaken op de juiste plaats en met de juiste personen bespreken	hoog
	Het team moet beter geïnformeerd worden over de regelgeving op school.	hoog
Quick Scan - Zelfevaluatie	Kwaliteitszorg, burgerschap en (sociale) integratie	hoog
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Intensiever gebruik maken van Scholen op de kaart	gemiddeld
Quick Scan - Zelfevaluatie	Levensbeschouwelijke identiteit	hoog
Taalleesonderwijs	De school beschikt over een taalcoördinator	gemiddeld
Vragenlijst Leraren	ICT	gemiddeld
Rekenen en wiskunde	De school beschikt over een rekencoördinator	gemiddeld
Contacten met ouders	Ouders worden actief betrokken bij ontwikkelingen op school. De communicatie naar ouders is eenduidig en niet leerkracht afhankelijk	hoog
Persoonlijke ontwikkelplannen	Consequent uitvoeren van de afspraak omtrent het maken en bespreken van de POP	hoog
Het bekwaamheidsdossier	Consequent uitvoeren van afspraken omtrent het bekwaamheidsdossier	hoog
Intervisie	Bewust uitvoeren van de afspraak intervisiegesprekken te voeren tijdens de bouwoverleggen	hoog
Engelse taal	Oriënteren aanbieden Engels in de groepen 1 tot en met 8	hoog
Functioneringsgesprekken	Consequent uitvoeren afspraken m.b.t. het houden van functioneringsgesprekken	hoog
Beoordelingsgesprekken	Consequent uitvoeren van de afspraken m.b.t. de beoordelingsgesprekken	hoog
Didactisch handelen	De leraren hanteren het model Directe Instructie.	hoog
Verzuimbeleid	Maximaal verzuimpercentage in 2015 van 3%; meldingsfrequentie maximaal 1.	hoog
Afstemming	Verbeteren van het groepsplan en/of weekplanning zodat duidelijk is wie extra leertijd krijgt, wie meer of minder instructie krijgt en wie welke verwerkingsopdrachten krijgt.	hoog
	De leraren kunnen effectief omgaan met verschillen in hun groep.	hoog
Talentontwikkeling	Oog hebben voor talenten van leerlingen	gemiddeld
	Beleid ontwikkelen m.b.t. de zogenaamde 21st century skills	laag
Opbrengsten	De school werkt met ontwikkelingsperspectieven vanuit een vast format waarin aspecten m.b.t. evaluatie van de voortgang is opgenomen.	hoog

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
	De school beschikt over een meerjarenoverzicht, gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.	hoog
	De school beschikt over een meerjarenoverzicht van de taal- en rekenresultaten (tussentoetsen), gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.	gemiddeld
	De school beschikt over een meerjarenoverzicht van de eindopbrengsten, gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.	laag
	De school beschikt over een overzicht van de kenmerken van de leerlingenpopulatie gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.	hoog
	Leerlingen met een specifieke behoefte ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden.	hoog

9 Meerjarenplanning 2015-2016

Thema	Verbeterdoel
Kwaliteitszorg	De opbrengsten van de Citotoetsen willen we op een hoger niveau brengen. In ieder geval boven het landelijk gemiddelde en ander boven onze eigen schoolnorm.
	Optimaal gebruik van OPP
Groeperingsvormen	Alle leerkrachten werken met het directe instructiemodel.
Verbeterpunten Inleiding	Cyclisch bespreken van hoofdstukken uit het schoolplan door middel van opname in het vergaderrooster
Leerstofaanbod	Ouders zijn op de hoogte over de visie, doelen en aanbod m.b.t. burgerschap
ARBO-beleid	Het verzuimpercentage zal niet meer dan 3% bedragen en de maximale meldingsfrequentie is 1,0
Interne communicatie	Het team is op de hoogte over de regelgeving op school en weet deze te vinden op sharepoint
	Collega's bespreken zaken met de desbetreffende collega op de juiste plek.
Contacten met ouders	Ouderbetrokkenheid vergroten en beleid vastleggen.
Didactisch handelen	Iedere leerkracht werkt op een voldoende niveau volgens het directe instructie model
Afstemming	de leraren kunnen effectief omgaan met verschillen in hun groep.
	In het rooster en/of weekplanning is duidelijk te zien wie er extra leertijd krijgt, wie er meer of minder instructie krijgt en wie welke verwerkingsopdrachten krijgt.
Opbrengsten	De opbrengsten op een hoger niveau tillen

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

10 Meerjarenplanning 2016-2017

Thema	Verbeterdoel
Kwaliteitszorg	Effectievere analyse van de resultaten van de leerlingen die buiten de basisgroep valt
	De opbrengsten van de Citotoetsen willen we op een hoger niveau brengen. In ieder geval boven het landelijk gemiddelde en ander boven onze eigen schoolnorm.
Schoolklimaat	De school zet planmatig vragenlijsten in om de veiligheidsbeleving van het personeel te meten.
	De school heeft in de schoolgids opgenomen hoe incidenten en ongevallen worden afgehandeld.
	De school heeft inzicht in de veiligheidsbeleving van leerlingen en personeel en in de incidenten die zich op het gebied van sociale veiligheid voordoen.
Verbeterpunten Inleiding	Cyclisch bespreken van hoofdstukken uit het schoolplan door middel van opname in het vergaderrooster
Engelse taal	Oriënteren aanbieden Engels in de groepen 1 tot en met 8
Talentontwikkeling	Oog hebben voor talenten van leerlingen
Opbrengsten	De school werkt met ontwikkelingsperspectieven vanuit een vast format waarin aspecten m.b.t. evaluatie van de voortgang is opgenomen.
	Leerlingen met een specifieke behoefte ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden.
	De school beschikt over een meerjarenoverzicht van de taal- en rekenresultaten (tussentoetsen), gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.
	De school beschikt over een meerjarenoverzicht van de eindopbrengsten, gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.

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

11 Meerjarenplanning 2017-2018

Thema	Verbeterdoel
Kwaliteitszorg	De opbrengsten van de Citotoetsen willen we op een hoger niveau brengen. In ieder geval boven het landelijk gemiddelde en ander boven onze eigen schoolnorm.
Schoolklimaat	De school zet planmatig vragenlijsten in om de veiligheidsbeleving van de leerlingen te meten.
	De school heeft de uitslagen van de vragenlijsten voorzien van een analyse, conclusies en interventies.
	De school registreert incidenten conform gemaakte afspraken en zorgt jaarlijks voor analyse van de gegevens (gekoppeld aan conclusies en interventies).
Verbeterpunten Inleiding	Cyclisch bespreken van hoofdstukken uit het schoolplan door middel van opname in het vergaderrooster
Sociale en fysieke veiligheid	Het registratiesysteem is niet goed bekend bij de leerkrachten. Dit moet onder de aandacht worden gebracht tijdens de bouwvergaderingen.
Quick Scan - Zelfevaluatie	Kwaliteitszorg, burgerschap en (sociale) integratie
Taalleesonderwijs	De school beschikt over een taalcoördinator
Vragenlijst Leraren	ICT
Rekenen en wiskunde	De school beschikt over een rekencoördinator
Afstemming	de leraren kunnen effectief omgaan met verschillen in hun groep.
Talentontwikkeling	Beleid ontwikkelen m.b.t. de zogenaamde 21st century skills
Opbrengsten	De school beschikt over een overzicht van de kenmerken van de leerlingenpopulatie gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.

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

12 Meerjarenplanning 2018-2019

Thema	Verbeterdoel
Kwaliteitszorg	De opbrengsten van de Citotoetsen willen we op een hoger niveau brengen. In ieder geval boven het landelijk gemiddelde en ander boven onze eigen schoolnorm.
Publieke verantwoording	Schoolvenster Scholen op de kaart up to date-houden
Levensbeschouwelijke identiteit	Opnieuw visie vormen op levensbeschouwelijke identiteit.
Wet- en regelgeving	De school heeft inzicht in de verplichte onderdelen van de schoolgids.
Schoolklimaat	Op school gelden heldere en gecommuniceerde regels voor de omgang met elkaar en anderen.
Verbeterpunten Inleiding	Cyclisch bespreken van hoofdstukken uit het schoolplan door middel van opname in het vergaderrooster
Quick Scan - Zelfevaluatie	Levensbeschouwelijke identiteit
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Intensiever gebruik maken van Scholen op de kaart

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

13 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 25KP
School: RKBS Willibrord
Adres: Stampioendreef 9
Postcode: 2661 SR
Plaats: Bergschenhoek

VERKLARING

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

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 25KP
School: RKBS Willibrord
Adres: Stampioendreef 9
Postcode: 2661 SR
Plaats: Bergschenhoek

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
