

Schoolplan 2016-2020

Rooms Katholieke
Basisschool Sint
Theresia

Inhoud

Inleiding

1. Inleiding

1.1. Doel en functie

Dit schoolplan heeft meerdere doelen:

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

Dit schoolplan heeft verder de volgende functies:

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

Het schoolplan is statisch voor wat betreft de beschrijving van de missie, de visie en uitgangspunten. Vanwege de aan dit schoolplan gekoppelde jaarplannen is het ook een dynamisch document. Aan de hand van deze jaarplannen wordt voortdurend aan verbetering gewerkt. De plannen zullen jaarlijks geactualiseerd worden, afgestemd op de ontwikkelingen die zich voordoen.

1.2. Interne samenhang

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

1.3. Relatie met andere beleidsdocumenten

Het schoolplan heeft een directe relatie met een aantal beleidsdocumenten die binnen onze schoolorganisatie kaderstellend en richtinggevend zijn. Het betreft met name de volgende documenten:

- Strategisch Beleidsplan Stichting De la Salle 2015-2016
- Strategisch Beleidsagenda Stichting Jong Leren 2016-2020
- Eindrapport Fusie 2015.

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

- Strategisch Beleidsplan
- Financieel Beleidsplan
- Huisvestingsplan
- Personeelsbeleidsplan.

1.4. Totstandkoming

Dit Schoolplan is tot stand gekomen nadat tijdens een teambijeenkomst de vier Domeintrekkers: Borging Bestaand Beleid, Interne Begeleiding, Onderwijsvernieuwing en Specialisatie zich hebben gepresenteerd. Daarna hebben de teamleden aangegeven welke speerpunten de komende jaren aandacht behoeven. Ook heeft de externe audit, die onze sterke en zwakke kanten aan het licht bracht, mede richting gegeven aan dit Schoolplan. Evenals de door de Stichting Jong Leren opgestelde Strategische Beleidsagenda waar het team zich in kon vinden. Bovendien is kritisch gekeken naar het vorige Schoolplan: Waar stonden wij toen, wat hebben wij gerealiseerd en wat heeft nog aandacht? In de Nieuwsbrief zijn door de Medezeggenschapsraad de hoofdpunten van de Strategische Beleidsagenda met de ouders gedeeld. Er is een oproep gedaan aan ouders om ontwikkelpunten voor de school aan te dragen. Daarna is een concept van dit Schoolplan voorgelegd aan de Medezeggenschapsraad. De kritische opmerkingen van de oudergeleding zijn hierin verwerkt.

1.5. Procedures

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

2. Onze school

Tot 2015 behoorde de St-Theresiaschool bij de Stichting De la Salle. Na een fusie met Stichting De Basis vormen zij nu met 29 scholen de Stichting Jong Leren. Het uitgangspunt van deze stichting is, dat elk kind recht heeft op goed onderwijs. Zij onderscheidt zich door te handelen vanuit drie werkprincipes die toepasbaar zijn in alle lagen van de organisatie:

- Uitdaging bieden
- Ruimte geven
- Samen leren.

De school is gehuisvest in twee oudere gebouwen in een mooie omgeving. De school telt zo'n 210 leerlingen verdeeld over 8 groepen. Voor iedere groep dragen, over het algemeen, twee leerkrachten de verantwoordelijkheid. Een Intern Begeleider ondersteunt de leraren voor wat betreft de leerlingen die extra zorg behoeven, evenals de remedial teacher. Een vakleerkracht Spaans geeft wekelijks les aan de leerlingen in de bovenbouw die extra uitdaging nodig hebben. De directeur is vier dagen op school aanwezig en heeft een leidinggevende en coördinerende taak. De lessen muziek en lichamelijke oefening worden door een vakleerkracht gegeven. De school beschikt over een eigen, kleine gymzaal. Wanneer de groepen groot zijn (rond de dertig leerlingen), worden klassenassistenten ingezet.

De leerlingen zijn voornamelijk afkomstig uit Bloemendaal en Santpoort-Zuid en kunnen `kansrijk` worden genoemd. De ouders van deze kinderen zijn over het algemeen hoogopgeleid en zeer betrokken bij de school. Een klein deel van de leerlingen is afkomstig uit Europese – en niet-Europese landen. Zij krijgen intensief Nederlands van de remedial teacher/taalspecialist of juist extra Engels van een native speaker (Dit laatste wordt door ouders van die leerlingen gefinancierd).

2.1. Zakelijke gegevens

Brinnummer	03VS
Schoolnaam	RK Basissch St Theresia
Telefoonnummer	0235257924
Faxnummer	0235257924
Gemeente	BLOEMENDAAL
Provincie	Noord-Holland
Vestiging adres	Dennenweg 14, 2061HX BLOEMENDAAL
Correspondentie adres	Dennenweg 14, 2061HX BLOEMENDAAL
Naam bevoegd gezag	Stichting Confessioneel Onderwijs de la Salle
Correspondentie adres bevoegd gezag	Postbus 320 2100AH HEEMSTEDE
E-mail school	info.theresia@stichtingdelasalle.nl

2.2. Historie van de school

De St.-Theresiaschool bestaat al sinds 1925 en is van oudsher een Rooms-Katholieke school die voor iedereen openstaat. De school staat in een bosrijke omgeving op de grens van Santpoort-Zuid en Bloemendaal. De school beschikt over een kleine gymzaal en naast de acht klaslokalen zijn er drie tussenlokalen die door de groepen ernaast als werkruimte worden benut. De school heeft sinds 2000 een groei doorgemaakt waardoor het leerlingenaantal nu rond de 210 ligt.

2.3. Bevoegd gezag en bestuursconcept

De Stichting Jong Leren kent een College van Bestuur dat bestaat uit drie personen werkzaam op het stafkantoor in Heemstede. Daarnaast is er een Raad van Toezicht van zes personen. Zij houden toezicht op de scholen van Jong Leren en op de bestuurlijke daden van het College van Bestuur. Met het CvB onderschrijft de RvT de grondslag van de stichting en draagt die uit. De RvT van Jong Leren vergadert ten minste vier keer per jaar in aanwezigheid van het CvB. Terugkerende onderwerpen zijn de jaarrekening, onderwijsresultaten, overleg met de medezeggenschapsraden, functioneren van het CvB, de fusieresultaten en het toezichtkader. De RvT-leden zijn benoemd voor een periode van vier jaar met maximaal één herbenoemingstermijn.

2.4. Relatie met bovenschoolse organisaties

De St.-Theresiaschool maakt sinds 2015 deel uit van de Stichting Jong Leren. Binnen deze Stichting wordt met regelmaat overleg gepland tussen de directeuren van de scholen: het Directieoverleg (DTO). Daarnaast organiseert de Stichting coaching en scholing voor zowel startende – als ervaren leerkrachten. Binnen de Stichting wordt gewerkt aan het opzetten van leernetwerken om het leren van – en met elkaar te stimuleren: het zogenaamde LIDO. Het streven is om de expertise van het personeel zo optimaal mogelijk te benutten. Jaarlijks organiseert de Stichting een Personeelsdag waar scholing wordt geboden aan allen die werkzaam zijn bij de Stichting.

2.5. Leerlingen

De leerlingen op onze school zijn over het algemeen bevoorrecht. Hun ouders willen allen het beste voor hun kind en hebben hoge verwachtingen. Onze leerlingen wonen in een prachtige omgeving waar veel mogelijk is. Zij kunnen kiezen uit heel veel sporten en clubjes die zich in de directe omgeving bevinden. De kinderen zijn verbaal sterk, hebben vaak een brede interesse en oog voor de wereld om hen heen.

2.6. Ouders en verzorgers

De meeste ouders op deze school zijn hoogopgeleid en hebben zij beiden een baan. Zij zijn kritisch en willen graag meedenken over de gang van zaken op school. De ouderbetrokkenheid is daarom hoog en de ouderavonden worden zeer goed bezocht. De school doet zelden tevergeefs een beroep op de hulp van ouders. Ook is er nogal eens sprake van een uitwisseling van expertise. Slechts een klein deel, minder dan 15% heeft een katholieke achtergrond. Wel zijn de ouders bekend met de christelijke identiteit van de school en de manier waarop daar vorm aan gegeven wordt.

2.7. Personeel

Het personeel op onze school is qua leeftijd gemêleerd. Zo werken er zeer ervaren leerkrachten maar ook leraren die aan het begin van hun loopbaan staan. Er werken zowel mannen als vrouwen op deze school maar de laatste groep is wel in de meerderheid. Ruim 40% van de leraren heeft een LB-functie. Dat betekent dat zij WO of HBO+ zijn opgeleid en meer verantwoordelijkheden op zich nemen. Naast groepsleerkrachten telt de school drie vakleerkrachten: voor gymnastiek, voor muziek en voor Spaans. Ook is er op de school een Intern Begeleider die zich twee dagen bezighoudt met de ondersteuning van leerlingen die extra zorg of uitdaging nodig hebben. Zo ook een remedial teacher en een specialist anderstaligen die de kinderen met een niet-Nederlandse achtergrond onder de hoede neemt.

2.8. Medezeggenschap, Oudervereniging en Schoolcommissie

De Medezeggenschapsraad (MR) vormt de schakel tussen ouders, lerarenteam en Oudercommissie. De MR op de St.-Theresiaschool bestaat uit twee personeelsleden en twee ouders. De ouderleden worden uit en door de ouders gekozen. De personeelsleden worden tijdens een teamvergadering gevraagd of voorgedragen en door de teamleden gekozen. De zittingsduur van de leden is, afgezien van de mogelijkheid tot herverkiezing,

drie jaar. Zij vergaderen minimaal vier keer per jaar. Via de MR hebben de ouders en het team inspraak in het beleid van de school. De ouder- en de personeelsgeleding kunnen zich eens in de vier jaar verkiesbaar stellen voor een plaats in de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad. Op dit moment hebben de MR-leden van onze school geen zitting in de GMR. Middels de Nieuwsbrief doet de MR verslag van haar activiteiten.

De Oudervereniging (OV) wordt gevormd door een vertegenwoordiging van ouders. Zij worden eveneens gekozen door en uit de ouders. De OV stelt zich tot doel om, met en namens de ouders, samen met het schoolteam, extra activiteiten voor de kinderen te organiseren. De OV heeft contact met diverse andere geledingen binnen de school. De taken van de OV zijn:

- Het samen organiseren met het schoolteam van activiteiten tijdens schooltijd zoals Sinterklaas, Kerstmis, Carnaval, het schoolreisje e.d.
- Het organiseren van activiteiten buiten schooltijd zoals de kledingbeurs en de avondvierdaagse.
- Het beheren van de financiële middelen komend uit de ouderbijdrage en variabele inkomsten van het oud papier, kledingbeurs e.d.
- Het verzorgen van informatie naar de ouders middels de jaarvergadering
- Een signalerende functie richting team en MR door te vertellen wat er onder de ouders leeft.

De Schoolcommissie bestaat uit betrokken ouders met een algemene of specifieke deskundigheid. Zij fungeren als klankbord voor de directeur met betrekking tot het beleid van de school. Zij adviseren de directeur gevraagd en ongevraagd over onder andere het personeelsbeleid, de kwaliteit en de vormgeving van de levensbeschouwelijke, pedagogische en didactische identiteit van de school en het financieel beleid. De commissie heeft geen formele bevoegdheden. Wel wordt aan hun adviezen veel waarde gehecht. De directeur nodigt, na overleg met de zittende leden, ouders uit zitting te nemen in de commissie. De leden worden voor een periode van drie jaar benoemd en kunnen tweemaal worden herbenoemd. De vergaderingen van de Schoolcommissie worden bijgewoond door een lid van de Medezeggenschapsraad. Een lid van de Schoolcommissie is aanwezig bij de vergaderingen van de Oudervereniging. Zo zijn de contacten tussen alle gelederen gewaarborgd. Middels de Nieuwsbrief wordt verslag gedaan van de vergaderingen van de Schoolcommissie.

2.9. Huisvesting en situering van de school in de omgeving

De St.-Theresiaschool is gehuisvest in een hoofdgebouw uit 1925 en in een dependance aan de overkant uit 1950. In het hoofdgebouw vindt men de uit die tijd prachtige authentieke details. Maar het gebouw heeft natuurlijk ook zijn beperkingen. Zo zijn de klaslokalen niet heel groot en dat geldt zeker ook voor de gymzaal. De school heeft dit opgelost door naast ieder klaslokaal een leeg lokaal te plannen wat door de naastgelegen klassen gebruikt kan worden. In het gebouw aan de overkant, de dependance, zitten drie middengroepen. Omdat deze kinderen toch voeling en contact met de andere leerlingen moeten blijven houden (het schoolgevoel) wordt er dagelijks in wisselende samenstellingen gespeeld op het plein achter het hoofdgebouw. Naast het plein beschikt de school ook over een schooltuin. Daar werken de leerlingen uit de middenbouw onder leiding van een paar enthousiaste ouders.

Omdat het gymnastieklokaal te klein is, zal er in de toekomst mogelijk een verbouwing volgen. Het College van Bestuur is daarover in gesprek met de Gemeente Bloemendaal.

3. Schoolontwikkeling en kwaliteitszorg

Schoolontwikkeling is een cyclisch leer- en ontwikkelproces waarbij het gaat om het borgen en verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. De kwaliteit van het onderwijs is in kaart gebracht door middel van (zelf)evaluatie. De zelfevaluatie resulteert in de vaststelling van gerealiseerde kwaliteit en van nog te ontwikkelen punten. De gerealiseerde kwaliteit wordt geborgd en ontwikkelpunten worden opgenomen in een meerjarenplanning. Op basis van deze meerjarenplanning worden jaarplannen opgesteld. De persoonlijke ontwikkeling van medewerkers wordt afgestemd op de veranderonderwerpen van de school. De inzet en betrokkenheid van alle belanghebbenden in dit proces is essentieel.

3.1. Uitgangspunten en voorwaarden

Professionele schoolcultuur en betrokkenheid op elkaar

Een belangrijke voorwaarde voor schoolontwikkeling is de aanwezigheid van een professionele cultuur. In een professionele schoolcultuur handelen teamleden vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor zowel opbrengsten als voor processen die hierop van invloed zijn. Om deze professionele cultuur te stimuleren, stuurt de schoolleiding expliciet op versterking van vakmanschap, betrokkenheid, verantwoordelijkheid en samenwerking die gericht is op kwaliteitsverbetering. Op de St.-Theresiaschool is gekozen voor een organisatiestructuur met Domeintrekkers. Vier teamleden hebben naast hun onderwijsgevende taak, de zorg voor de `Domeinen` zorg, onderwijsvernieuwing, borging bestaand beleid en specialisaties. Samen met de directeur vormen zij het managementteam. Jaarlijks worden door het team de prioriteiten aangegeven en nader uitgewerkt door de Domeintrekkers. Dit is zichtbaar in ons jaarplan. Zo streven we naar een klimaat waarin alle belanghebbenden zich positief betrokken tonen. Dit is in sterke mate van invloed op het verandervermogen van onze school.

Integrale benadering

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

Integrale evaluatie

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

3.2. Visie op integrale kwaliteitszorg

Om schoolontwikkeling te realiseren werken we met een systeem voor kwaliteitszorg. Kwaliteitszorg is een leerproces, waarbij de school zelf, volgens een beargumenteerde planning, systematisch, de kwaliteit van het onderwijs bespreekt, beschrijft, realiseert, beoordeelt en/of laat beoordelen en evalueert. Bij kwaliteit gaat het dan om zowel de eisen die de overheid hier aan stelt, de zogenoemde basiskwaliteit, als om de ambities die de school zelf heeft geformuleerd.

Een goed kwaliteitszorgsysteem helpt bij het voortdurend beantwoorden van belangrijke kwaliteitszorgvragen rondom de volgende vier aspecten: de processen binnen de school, het handelen van de medewerkers, de opbrengsten van de leerlingen en de ontwikkelcapaciteit van de organisatie.

3.3. Kwaliteitszorgsysteem.

Schoolontwikkeling

Voor het systeem van kwaliteitszorg maken we gebruik van Integraal. Met behulp van dit instrument kunnen vragenlijsten in het kader van de zelfevaluatie uitgezet worden bij de medewerkers. Dezelfde vragenlijsten kunnen binnen een interne of externe audit gebruikt en ingevuld worden. Met behulp van Integraal wordt ook vormgegeven aan het peilen van de tevredenheid van personeel, ouders en leerlingen. De combinatie van vragenlijsten geeft inzicht in de kwaliteit die wordt nagestreefd. De vragenlijsten worden afgenomen aan de hand van een beargumenteerde planning die beschreven is in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'. Ook het oordeel van de inspectie wordt opgenomen in het systeem. De resultaten van de verschillende vragenlijsten worden samenhangend getoond in de cockpit van Integraal. Vanuit de cockpit kunnen jaarplannen geschreven worden.

Opbrengsten en kengetallen onderwijs

Naast de resultaten uit de vragenlijsten worden ook de resultaten van tussentijdse- en eindopbrengsten, de gegevens over sociale vaardigheden en de kengetallen onderwijs vanuit ParnasSys getoond in de cockpit van Integraal. Voor verschillende resultaten wordt de vergelijking gemaakt met de inspectienormen en de schoolspecifieke streefdoelen.

Persoonlijke ontwikkeling

Integraal wordt ook ingezet voor de persoonlijke ontwikkeling. De medewerkers organiseren door het uitzetten van competentievragenlijsten hun eigen 360-graden feedback. Ook schrijven ze met behulp van Integraal hun persoonlijk ontwikkelingsplannen en geven ze de gesprekkencyclus vorm. Voor de functies schoolleider, interne begeleider en leerkracht zijn er vragenlijsten die de vereiste vakbekwaamheid beschrijven. De inhoud van deze competentievragenlijsten en de vragenlijsten schoolontwikkeling is op elkaar afgestemd. De vragenlijsten zijn ook afgestemd op de standaarden voor leerkrachten en schoolleiders.

Vakbekwaamheidsdossier

Elke medewerker beschikt over een vakbekwaamheidsdossier. Dit is te onderscheiden van het personeelsdossier. Het personeelsdossier is het zakelijk dossier van het bevoegd gezag. Het vakbekwaamheidsdossier is het dossier van de werknemer, gericht op de persoonlijke ontwikkeling onder verantwoordelijkheid van de werkgever. Het vakbekwaamheidsdossier bevat naast gegevens van de betrokkene in ieder geval een beschrijving van opleiding, ontwikkeling en ervaring, een overzicht van competenties, plan voor de persoonlijke ontwikkeling en verslagen van gesprekken rondom de persoonlijke ontwikkeling. Binnen ParnasSys-Integraal leggen medewerkers hun vakbekwaamheidsdossier aan. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor het bijhouden van het vakbekwaamheidsdossier.

3.4. Overlegstructuur

Overleggen hebben een belangrijke plaats binnen schoolontwikkeling. Hier wordt de dialoog gevoerd over wat goed onderwijs is. Het proces van kwaliteitsborging en verbetering start als het ware binnen deze overleggen. Daar vindt analyse en interpretatie van gegevens plaats, waarna de vastgestelde veranderonderwerpen en vereiste vakbekwaamheden worden vastgesteld. Het proces wordt ook binnen deze overleggen afgerond in de vorm van evaluatie.

Domeintrekkeroverleg (DTO)

De directie van de St.-Theresiaschool heeft haar verantwoordelijkheden met vier collega's gedeeld. Zo is er een Domeintrekker 'Borging Bestaand Beleid, Zorg, Onderwijsvernieuwing en Specialisatie. Zo'n acht keer per jaar hebben zij een vooraf gepland overleg waarin verslag gedaan wordt van de werkzaamheden en vervolgstappen worden bepaald. Vanzelfsprekend worden deze stappen daarna aan het gehele team voorgelegd.

Teamoverleg

Het teamoverleg vervult een belangrijke rol binnen de kwaliteitszorg. De data van deze bijeenkomsten worden aan het begin van het schooljaar bekendgemaakt. De agenda van deze bijeenkomsten wordt een kleine week van tevoren met alle betrokkenen gedeeld. Binnen dit overleg worden veel fasen uit het proces van kwaliteitszorg uitgevoerd. In het teamoverleg worden de veranderonderwerpen besproken waaraan gewerkt gaat worden. Bijbehorende doelen en uit te voeren activiteiten worden vastgesteld. Tegelijkertijd wordt besproken welke vakbekwaamheden hiervoor vereist zijn en wat dat betekent voor de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers. Om de ontwikkeling kunnen volgen, wordt er tijdens het teamoverleg regelmatig gerapporteerd over de voortgang en over het effect van de verbeteractiviteiten.

Incidenteel overleg en flexibele groepering

Wanneer collega's het nodig vinden, kan er kort van tevoren met betrokkenen een bijeenkomst over een bepaald onderwerp worden gepland. Deze bijeenkomsten zijn kortdurend en gaan veelal over één onderwerp. Leerkrachten die op dat moment aanwezig zijn en betrokken bij de materie, schuiven er bij aan. De afspraken moeten daarna wel gedeeld worden met de afwezigen en soms moet het onderwerp alsnog besproken worden tijdens een teamoverleg.

Groepsbespreking

Zo'n drie keer per jaar vinden, voorafgaande aan de rapporten, groepsbesprekingen plaats. Bij deze bespreking zijn de groepsleerkracht(en), de Intern Begeleider en de directeur aanwezig. Besproken worden het groepsklimaat en de toetsresultaten, maar ook de zorg die de individuele leerlingen in die groep nodig hebben. Het spreekt vanzelf dat de adviserende rol van de Intern Begeleider hier van groot belang is. De afspraken van deze bespreking worden schriftelijk vastgelegd.

Collegiale Consultatie

Twee keer per jaar bezoeken de leerkrachten de andere groepen. Zij observeren dan gedurende korte tijd (max. 15 minuten) de leerkracht en de leerlingen. Na afloop vindt er een gesprek plaats tussen de observant en de leerkracht in een open, vertrouwelijke sfeer. De bedoeling hiervan is dat wij kennismaken met elkaars werkwijze en elkaar in een gelijkwaardige relatie tips en tops kunnen geven. Op deze manier hopen wij van- en met elkaar te leren.

Gesprekkencyclus

Het voeren van verschillende gesprekken is een belangrijk middel om de competenties van het personeel te verbeteren. Dit draagt ook bij aan de kwaliteitsverbetering van de school. Daarnaast wordt door middel van het regelmatig voeren van gesprekken, het welbevinden van het personeel bewaakt. De drie verschillende gesprekken die gevoerd worden, zijn:

1. Ontwikkelgesprek: Dit kan een voortgangsgesprek, POP-gesprek of functioneringsgesprek zijn.
2. Beoordelingsgesprek
3. Loopbaangesprek.

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

Om de voortgang van de ontwikkeling te volgen, komt tijdens het voortgangsgesprek, de uitvoering van het persoonlijk ontwikkelingsplan ter sprake. Er wordt geëvalueerd welke vakbekwaamheden eigen gemaakt zijn en er wordt afgesproken welke vakbekwaamheden nog eigen gemaakt moeten worden in het persoonlijk handelen.

De gesprekkencyclus voor twee jaar ziet er op onze school als volgt uit:

- 1e jaar Ontwikkelgesprek
- 2e jaar Ontwikkelgesprek en Beoordelingsgesprek

De doelen van de gesprekken zijn verschillend:

1. Het doel van de POP-gesprekken is het uitzetten van een voor de persoon en de organisatie meest passend ontwikkelingstraject
2. De voortgangsgesprekken hebben als doel het bevorderen en het realiseren van het persoonlijk ontwikkelingstraject en het zo nodig bijstellen van het traject aan veranderde omstandigheden.
3. Het doel van het functioneringsgesprek is het optimaliseren van het functioneren van het individuele personeelslid, zowel voor de persoon zelf als voor de organisatie.
4. Tijdens de beoordelingsgesprekken wordt vastgesteld of het persoonlijk ontwikkelingstraject goed is afgesloten. Op basis van de resultaten wordt een aanzet gemaakt voor een vervolgtraject.
5. Het loopbangesprek is bedoeld om afspraken gericht op toekomstplannen vast te stellen en een adequate werkomgeving te organiseren.

3.5. Schoolontwikkeling in praktijk

Missie, visie en uitgangspunten

Onze school wil een inspirerende leer- en leefgemeenschap zijn van kinderen en leerkrachten. Samen met de ouders, die wij als educatieve partners zien, begeleiden wij het kind op weg naar volwassenheid. Centraal daarbij staat de ontwikkeling van

- Zelfstandigheid
- Verantwoordelijkheid
- Eigenaarschap van het leerproces
- Creativiteit
- Samenwerking
- Respect voor anderen.

Wij streven er naar rekening te houden met de capaciteiten van elk kind afzonderlijk. Binnen de standaard leerstof is er daarom ruimte voor differentiatie. Er zijn aanvullende programma's voor kinderen die achterblijven of juist meer aan kunnen.

Onze school is een katholieke basisschool die openstaat voor iedereen. De levensbeschouwelijke vorming komt niet alleen tot uiting in de catecheselessen maar ook op andere, niet op het lesrooster vermelde tijdstippen. In de dagelijkse omgang met kinderen en ouders willen wij onze levensbeschouwelijke visie concreet tot uiting laten komen. De kinderen worden niet gevormd tot praktiserende leden van de kerk. Dat beschouwen wij als een taak van het gezin en de parochiegemeenschap. Als team houden wij rekening met de verschillen in levensbeschouwelijke achtergronden.

Zelfevaluatie

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

Meerjarenbeleid

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

Jaarplannen

Vanuit dit meerjarenbeleid worden er per schooljaar één of meerdere jaarplannen geschreven met als doel de kwaliteit te verbeteren en te verduurzamen. De jaarplannen worden gemaakt in het programma Integraal. Elk afzonderlijk jaarplan beschrijft een veranderonderwerp. Per veranderonderwerp wordt aangegeven welke activiteiten daarvoor uitgevoerd gaan worden (wie, wat, hoe, wanneer enz.) en wat de gewenste situatie is die bereikt moet worden. Beschreven wordt welke competenties nodig zijn om de gewenste kwaliteit te realiseren. Er wordt vastgesteld of en hoe behaalde successen gemeten zullen worden. Aan het einde van een schooljaar worden de voor dat schooljaar geldende jaarplannen geëvalueerd en worden de jaarplannen voor het volgende schooljaar opgesteld. Zie voor het meerjarenbeleid en de jaarplannen hoofdstuk 7 en de bijlage 'Jaarplannen'.

Persoonlijk ontwikkelingsplan

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

Voortgang volgen

Om de voortgang en het effect van de uitvoering te volgen, worden de volgende activiteiten ondernomen:

- Analyseren van de midden- en eindtoetsen van CITO en de leeropbrengsten. Dit wordt gedaan door de leerkrachten voor de eigen groep. De Intern Begeleider doet dit op leerjaar- en op schoolniveau.
- Analyseren van de overige opbrengsten en ken- en stuurgetallen die in verband staan met de kwaliteit die de school in het betreffende schooljaar wil realiseren
- Op minimaal één moment in het jaar een zelfevaluatie met behulp van onderdelen van vragenlijsten vanuit Integraal. Deze staan in direct verband met de gewenste kwaliteit die de school in het betreffende schooljaar wil realiseren. Er worden selecties samengesteld uit de verschillende vragenlijsten. Om de schoolspecifieke ambities te onderzoeken, worden indien van toepassing, eigen vragen samengesteld en afgenomen.
- In de zelfevaluatie worden de auditoren betrokken die intern zijn opgeleid.
- De schoolleider onderzoekt de voortgang van de gewenste kwaliteit voor het betreffende schooljaar, onder andere door middel van observaties in de groepen. Deze observaties worden besproken met de leerkrachten.
- Medewerkers doen onderzoek naar de eigen competenties in verband met de gewenste kwaliteit voor betreffend schooljaar. Zij organiseren met het oog daarop jaarlijks feedback met behulp van de competentievragenlijsten vanuit Integraal. De school stelt jaarlijks voor de verschillende functies binnen de school competentievragenlijsten samen die direct samenhangen met de gewenste kwaliteit.
- Er wordt een kwaliteitsagenda opgesteld waarin alle activiteiten in functie van kwaliteitszorg opgenomen zijn. De kwaliteitsagenda maakt inzichtelijk:
 - . welke activiteiten op welk moment in het schooljaar uitgevoerd worden in het kader van observatie, zelfevaluatie en analyse;
 - . op welk momenten in het schooljaar en met wie communicatie plaatsvindt over de voortgang van de plannen op basis van de verkregen observatie- en evaluatiegegevens.
- Het resultaat van de evaluaties wordt vastgelegd in de opgestelde jaarplannen. Indien uit de verzamelde gegevens blijkt dat de voortgang onvoldoende is, wordt de aanpak bijgesteld.
- Overige evaluatie-instrumenten die de school inzet, zijn het Schooltevredenheidsonderzoek waarbij naar de mening van de ouders, leerlingen en het personeel wordt gevraagd. Dit onderzoek zal eens in de 2/3/4 jaar ??? plaatsvinden.
 - . ?
- Elke vier jaar vindt een risico-inventarisatie plaats met behulp van ????

Verantwoording

Er wordt belang gehecht aan tijdige en transparante verantwoording. Dit gebeurt door

- het Schoolplan wat naar de Onderwijsinspectie wordt gestuurd.
- de Schoolgids waarin de plannen kort worden uitgelegd. Deze gids wordt aan alle ouders uitgereikt. Ook publiceren wij die schoolgids op de website
- het inspectierapport wat eveneens op de website staat.
- de jaarplannen waarin de geplande activiteiten en de doelen die we willen bereiken worden beschreven. De schoolleiding verantwoordt zich door middel van de verantwoordingsrapportage aan het bevoegd gezag. Door middel van het jaarverslag wordt officieel verantwoording afgelegd.
- De verslagen van het Tevredenheidsonderzoek die met de Medezeggenschapsraad worden besproken en middels de Nieuwsbrief en de website met alle betrokkenen worden gedeeld.

4. Beleidsterreinen

Voor de verschillende beleidsterreinen wordt de visie van de school weergegeven en verwezen naar gerelateerde beleids- en borgingsdocumenten. Aandachtspunten en doelen vanuit de beleidsterreinen, voor de komende schoolplanperiode zijn verwerkt in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

4.1. Identiteit van de organisatie

Op onze school wordt gewerkt vanuit een christelijke identiteit. De kinderen wordt de kans geboden op individuele ontplooiing en op maatschappelijke en economische onafhankelijkheid. Zij worden geaccepteerd zoals ze zijn en moeten zich op school thuis voelen. De school is een plaats waar kinderen zich fysiek en sociaal veilig voelen.

De ouders van de leerlingen worden beschouwd als educatieve partners. De communicatie met zowel ouders als kinderen, verloopt in goede harmonie en men toont respect voor elkaar. De leraren zijn professionals die hun ruimte en verantwoordelijkheden nemen. Zij zijn gemotiveerd en hebben hoge verwachtingen van de leerlingen. Naar ouders en kinderen toe leggen zij verantwoording af over de behaalde resultaten en zij streven continue naar verbetering. Belangrijk is dat het onderwijs steeds plaatsvindt onder goede omstandigheden qua huisvesting en andere voorzieningen.

Visie en Uitgangspunten

Onze school wil een inspirerende leer- en leefgemeenschap zijn van kinderen, leerkrachten en ouders. Samen met de ouders begeleiden wij het kind op weg naar volwassenheid. Wij willen de kinderen opleiden tot personen die zelfstandig, verantwoordelijk en sociaal zijn. Zij moeten kunnen samenwerken en respect hebben voor anderen. Wij willen de kinderen een nieuwsgierige, lerende houding bijbrengen. Zij moeten open staan en zich kunnen aanpassen aan een snel veranderende maatschappij. De taak van onze school is de kinderen daar zo breed mogelijk op voorbereiden.

Wij streven ernaar rekening te houden met de capaciteiten en talenten van elk kind afzonderlijk. Er is binnen de standaard leerstof ruimte voor differentiatie. Dat betekent dat er aanvullende programma's zijn voor kinderen die extra zorg behoeven en voor leerlingen die juist meer aankunnen. Daarnaast wordt er bij de vakvakken naar gestreefd de principes van de Meervoudige Intelligentie toe te passen: De leerlingen moeten de kans krijgen zich de leerstof op de best bij hun passende wijze manieren eigen te maken.

Kenmerken van onze school zijn:

- aandacht voor de ontwikkeling en vorming van de individuele leerling
- een veilige, rustige omgeving waar een goede sfeer hangt
- een gemeenschap waar leerlingen, ouders en leraren elkaar kennen
- een positieve inbreng, ondersteuning en hulp van ouders
- een overzichtelijke organisatie met voor elke groep maximaal twee verantwoordelijke leerkrachten
- een gemotiveerd, goed opgeleid en capabel team dat open staat voor innovatie
- kwalitatief goed onderwijs zodat leerlingen zo breed mogelijk zijn voorbereid op de toekomst

Gerelateerde documenten

- Schoolgids
- Ondersteuningsprofiel Passend Onderwijs
- Beleidsplan Mediawijsheid

4.2. Onderwijs

Inrichting van het onderwijs

De organisatie van het onderwijs is zo ingericht dat er gewerkt wordt overeenkomstig artikel 8 lid 1-11 uit de WPO. De school telt 8 groepen: twee groepen 1-2 en zes groepen 3 t/m 8. De groepen 1-2 zijn bewust heterogeen zodat een 4-jarige instromer aan een ouder maatje gekoppeld kan worden. Wij streven naar groepen die niet groter zijn dan 30 leerlingen. Bij dat aantal wordt naar behoefte een onderwijsassistent ingeschakeld.

In iedere groep worden niet meer dan twee leerkrachten ingezet. De vakken muziek en gymnastiek worden door een specialist gegeven.

Het onderwijs van de basisvakken in de groepen 3 t/m 8 vindt in de jaargroepen plaats. Bij de zaak- en expressievakken wordt regelmatig groepsdoorbroken gewerkt. Zo ontstaat een omgeving waar de kinderen van – en met elkaar leren.

In de groepen 1-2 wordt thematisch gewerkt. Na de klassikale presentatie in de kring gaan de kinderen zelfstandig met diverse ontwikkelingsmaterialen aan de slag. Er wordt gestreefd naar een rijk en beredeneerd aanbod waarmee het jonge kind handelend ervaring op kan doen: eerst drie dimensionaal, later in het platte vlak. Op sociaal gebied ontwikkelt de kleuter zich door het spel dat mogelijk is in alle hoeken en tijdens het buitenspelen. Het kan experimenteren met rekenbegrippen door met veelzijdige materialen te werken. Tijdens het zelfstandig werken heeft de leerkracht extra tijd om aandacht te geven aan de kinderen die dit nodig hebben.

In de groepen 3 t/m 8 wordt voor wat betreft de basisvakken cursorisch onderwijs gegeven. Per jaargroep worden de leerlingen ingedeeld in drie niveaus: de instructieonafhankelijke leerlingen (de plusgroep), de instructiegevoelige leerlingen (de basisgroep) en de instructieafhankelijke leerlingen (de breedtegroep). Zo probeert de leerkracht tegemoet te komen aan de onderwijsbehoefte van de leerlingen. De voortgang van de leerlingen wordt regelmatig geëvalueerd en de instructiebehoefte zo nodig bijgesteld.

Bij de zaakvakken wordt steeds meer thematisch gewerkt. Het is het streven van het team om deze leerstof nog vaker en meer geïntegreerd aan te bieden.

Vanaf groep 5 krijgen de leerlingen Engels. De leerlingen die reeds een voorsprong hebben voor wat betreft deze taal, krijgen de gelegenheid een programma op maat te volgen. Voor kinderen die meer aan kunnen wordt er vanaf groep 7 ook wekelijks Spaans gegeven.

Kerdoelendekkend

Het leerstofaanbod op onze school omvat alle wettelijk voorgeschreven leer- en vormingsgebieden. Zoals hierboven al staat aangegeven, wordt aan de leerlingen die extra uitdaging nodig hebben Spaans gegeven. Ook krijgen zij andere, uitdagende leerstof aangeboden: de Pittige Plus opdrachten. Daarnaast proberen wij bij alle leerlingen de interesse voor techniek te stimuleren. Hiervoor worden, naast de methodelessen, de zgn. Techniektorens ingezet.

Om de leerlingen digitale geletterdheid bij te brengen en een verstandig gebruik van sociale media wordt vanaf groep 3 het vak Mediawijsheid gegeven

Het eigenaarschap van de leerlingen proberen wij te stimuleren door inspraak te geven en nog meer mee te laten denken over de gang van zaken op school. Zo heeft deze school een Leerlingenraad die zo'n 6 keer per jaar bij elkaar komt. Zij zijn gekozen door de leerlingen uit de groepen 4 t/m 8. Zij worden door de schoolleiding als serieuze gesprekspartners gezien en mogen zelf agendapunten aandragen.

In de bovenbouwgroepen wordt de organisatie van de bijzondere dagen zoveel mogelijk bij de leerlingen gelegd om zo hun betrokkenheid te vergroten.

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

Schoolzelfevaluatie

Om de kwaliteit van het onderwijs te garanderen en waar nodig te verbeteren, moeten alle noodzakelijke gegevens in kaart worden gebracht. Daarom vinden er met regelmaat metingen plaats en worden de gegevens geanalyseerd en geïnterpreteerd. Op grond daarvan stellen wij een verbeterplan samen en bepalen wij onze ambities. Instrumenten die daarvoor gebruikt worden zijn methodegebonden toetsen, het Cito-leerlingvolgsysteem, collegiale consultatie en klassenbezoeken door de Intern Begeleider en de Directie. Iedere vier jaar wordt er een Tevredenheidsonderzoek gehouden onder ouders, leraren en leerlingen van groep 6 t/m 8. Een interne sterkte-zwakke analyse wordt gemaakt door de leraren en de resultaten van oud-leerlingen in het Voortgezet Onderwijs worden in kaart gebracht.

De uitkomsten worden in het lerarenteam besproken en gedeeld met Medezeggenschapsraad en Schoolcommissie. De resultaten worden zo nodig als verbeterpunten in het Teamplan en Schoolplan opgenomen.

Schoolondersteuningsprofiel

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

Gerelateerde documenten

- Schoolgids
- Tevredenheidsonderzoek juni 2014
- Schoolzelfevaluatie 2015
- Ondersteuningsprofiel Passend Onderwijs

4.3. Personeel en organisatie

Schoolontwikkeling

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

Organisatiebeleid

Er wordt een goed personeelsbeleid gevoerd. De personeelsleden verzorgen het onderwijs vanuit een gezamenlijke visie, gebaseerd op het schoolconcept (zie paragraaf 1 van dit hoofdstuk). Van de collega's wordt verwacht dat ze loyaal in hun functie staan. In de praktijk betekent dit dat ze zich volledig inzetten voor hun werk en dat ze zich blijven ontwikkelen ten behoeve van goed onderwijs. De schoolleiding heeft hierin een stimulerende en ondersteunende rol. Wat betreft stimulering en ondersteuning gaat de aandacht met name uit naar beginnende leerkrachten en naar alle leerkrachten in situaties waarbij vernieuwingen worden ingevoerd en geborgd. Ook voor de oudere leerkrachten hebben we in het kader van duurzame inzetbaarheid extra aandacht. Leraren worden aangesproken op hun professionaliteit. Een goed personeelsbeleid en een prettig leef- en werkklimaat moet er aan bijdragen dat het personeel zich betrokken voelt bij het werk en bij de school

De administratie en procedures zijn helder, transparant en inzichtelijk. De wettelijk verplichte documenten en procedures worden zorgvuldig gehanteerd.

Gerelateerde documenten

- Personeelsbeleidsplan
- Formatieplan

4.4. Communicatie

In onze communicatie streven we ernaar goed te luisteren, in te leven en feedback te geven. We zijn ons ervan bewust dat goede communicatie essentieel is en voortdurend de aandacht vraagt. We vinden het belangrijk om met alle belanghebbenden, zowel intern als extern tijdig, adequaat en doelmatig te communiceren.

Interne communicatie

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

Samenwerking met ouders

Ouders geven in vertrouwen het onderwijs en een deel van de opvoeding uit handen aan de basisschool. Goede communicatie is essentieel, in het belang van de kinderen en in het belang van de onderlinge relatie. De informatievoorziening houdt rekening met verwachtingen van ouders en stelt ouders in staat om te begrijpen, mee te leven en mee te denken. Er is een schoolcultuur waarin teamleden vanuit een proactieve houding een goede samenwerking met ouders bevorderen. De school stelt ouders in staat mee te denken over de ondersteuning van het kind in de groep en denkt actief mee met ouders over de ondersteuning thuis. De school stelt ouders in staat op een bij de school passende wijze mee te denken over het schoolbeleid. De school bevordert dat ouders mee kunnen doen en mee kunnen leven.

Communicatie met externen

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

Klachtenregeling

Overal waar samengewerkt wordt, zijn weleens misverstanden of kunnen fouten worden gemaakt. Wij hopen dat ouders een eventuele klacht over de school, neerleggen bij de persoon waar het hoort. Naar onze mening is elke klacht een uiting van een probleem dat opgelost moet worden. Geschillen rond de kinderen horen in eerste instantie met de

leerkracht te worden besproken. Daarna zo nodig met de directie. Problemen van algemene aard horen thuis bij de directie.

Als een klacht niet in onderling overleg opgelost kan worden, of de afhandeling niet naar tevredenheid heeft plaatsgevonden, kan men zich wenden tot de interne contactpersonen van de school. Zij staat in contact met de vertrouwenspersonen van het bestuur. Zij adviseren en begeleiden bij het indienen van een klacht op school, bij het bevoegd gezag of bij een andere instantie. Zij zijn tot geheimhouding verplicht. Klachten op het gebied van seksuele intimidatie en/of fysiek geweld waarbij vermoeden is van een strafbaar feit, worden altijd gemeld bij de interne contactpersonen. Zij nemen na overleg met de klager direct contact op met directie en bestuur.
Zie de `Klachtenregeling` voor nadere uitleg.

Gerelateerde documenten

- Schoolgids
- Klachtenregeling

4.5. Huisvesting en inrichting

De mensen die hun werk in en om de school doen, de kinderen die de school bezoeken en ook overige bezoekers in de school, moeten gebruik kunnen maken van adequate voorzieningen (werkruimtes, ict-voorzieningen enz.). Een goede inzet van middelen, adequate voorzieningen en een prettig leef- en werkklimaat draagt er aan bij dat het personeel zich betrokken voelt bij het werk en bij de school.

Omdat de huidige gymzaal qua grootte niet aan de eisen voldoet, wordt er een plan ontwikkeld tot verbouwing en uitbreiding. Wanneer dat gerealiseerd gaat worden, is op dit moment nog niet duidelijk.

De digiborden in de lokalen zijn aan vervanging toe. Na de Europese aanbesteding zullen de verouderde systemen snel vervangen worden. Ook worden dan chromebooks aangeschaft. Dit zal eveneens Stichtingsbreed gerealiseerd worden.

Gerelateerde documenten

- Huisvestingsplan
- (Meerjaren) onderhoudsplan

4.6. Financiën

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

Schoolfonds

Door de beperkte budgettering van de overheid is het soms moeilijk de kwaliteit die wij nastreven in materiële zin te waarborgen. De Oudervereniging, Medezeggenschapsraad en het lerarenteam heeft daarom besloten extra gelden te werven middels het Schoolfonds dat beheerd wordt door de penningmeester van de Schoolcommissie. De uitgaven worden op voorstel van het team gedaan. De oudergeleding van de Medezeggenschapsraad heeft instemming over de besteding. De bijdrage aan dit fonds is vrijwillig.

Bijdrage Oudervereniging

Van alle ouders wordt een bijdrage verwacht voor de extra activiteiten die de school organiseert zoals festiviteiten rond Kerstmis, Carnaval e.d. en excursies en het schoolreisje. Deze bijdrage is eveneens vrijwillig.

Gerelateerde documenten

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

5. Analyse huidige stand van zaken

De analyse van de huidige stand van zaken geeft een beeld waar de school goed in is en waar de risico's en ontwikkelpunten liggen. Risico's en ontwikkelpunten vragen de komende schoolplanperiode aandacht. De sterke punten worden benut om in de komende vier jaren de risico's en ontwikkelpunten in positieve zin om te buigen. Aandachtspunten en doelen voor de komende schoolplanperiode zijn verwerkt in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

5.1. Terugblik op de vorige schoolplanperiode

Tijdens de voorgaande schoolplanperiode zijn de volgende zaken gerealiseerd:

1. De methode 'Integraal' wordt nu gebruikt om de kwaliteitszorg, school- en persoonlijke ontwikkeling vast te stellen en met elkaar te verbinden.
2. De website is vernieuwd en de onderwijsinhoudelijke kant staat duidelijk beschreven
3. Het eigenaarschap van de leerlingen heeft aandacht gekregen en er zijn voorzichtige stappen gemaakt
4. Een projectmatige aanpak van de zaakvakken: Er is geëxperimenteerd met IPC en de sterke punten van deze aanpak willen wij behouden
5. Een verbetertraject voor het vak Technisch Lezen is ingezet: Groepsplannen worden gemaakt en er is gekozen voor de nieuwe Aanvankelijk Leesmethode 'Lijn 3' voor groep 3 en de Technisch Leesmethode 'Station Zuid' voor de groepen 4 en 5.
6. Het programma voor meerbegaafde leerlingen wordt structureel ingezet en er wordt rekening gehouden met de ontwikkelingsvoorsprong van de leerlingen
7. Educatief partnerschap met de ouders: De competenties voor een informatiegerichte, gestructureerde en relatiegerichte school zijn aanwezig
8. Een aantal competenties zoals vermeld in 'Teach like a Champion' zijn met alle leraren gedeeld en worden ingezet om de instructie te verbeteren
9. Nieuwe methoden voor het vak Begrijpend Lezen, Taal en Spelling en Engels zijn ingevoerd.
10. De theorie achter de zogenaamde 'Gouden Weken' is met leraren en ouders gedeeld en wordt ingezet om te werken aan een positief groepsklimaat
11. De inventarisatie van de zorgbehoeften van de individuele leerling is gerealiseerd en aan de uitvoering wordt gewerkt.
12. Het Onderwijsprofiel van de school is, in verband met de Zorgplicht Passend Onderwijs, opgesteld.

5.2. Leerlingenpopulatie

Verdeling Leerlinggewicht: Realisatie								Peildatum: 1 oktober	
	2012/2013		2013/2014		2014/2015		2015/2016		
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	
Totaal aantal leerlingen	198	100%	202	100%	209	100%	209	100%	
Gewicht 0,3	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
Gewicht 1,2	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
Geen / Onbekend	198	100.0%	202	100.0%	209	100.0%	209	100.0%	

Verdeling Leerlinggewicht: Prognose								<i>Peildatum: 1 oktober</i>	
	2016 / 2017		2017 / 2018		2018 / 2019		2019 / 2020		
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	
Totaal aantal leerlingen	207		202		198		198		
Gewicht 0,3	1	0,5	1	0,5	1	0,5	1	0,5	
Gewicht 1,2	2	1	2	1	2	1	2	1	
<i>Geen / Onbekend</i>	204	98,5	199	98,5	195	98,5	195	98,5	

Aantallen per leeftijd: Realisatie					<i>Peildatum: 1 oktober</i>
	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	
4 jaar	20	26	24	23	
5 jaar	21	22	30	28	
6 jaar	18	21	25	30	
7 jaar	29	20	22	25	
8 jaar	30	30	20	24	
9 jaar	28	30	30	21	
10 jaar	19	30	30	28	
11 jaar	31	19	27	28	
12 jaar	2	4	1	2	

Aantallen per leeftijd: Prognose					<i>Peildatum: 1 oktober</i>
	2016 / 2017	2017 / 2018	2018 / 2019	2019 / 2020	
4 jaar	21	22	19	24	
5 jaar	27	21	22	19	
6 jaar	28	27	21	22	
7 jaar	31	28	27	21	
8 jaar	26	31	28	27	
9 jaar	24	26	31	28	
10 jaar	23	24	26	31	
11 jaar	25	22	23	25	
12 jaar	1	1	1	1	

Ondersteuningszwaarte		<i>Peildatum: 1 oktober</i>
Totaal aantal leerlingen op peildatum		207
<i>Aantal leerlingen met een:</i>		
- Ontwikkelingsperspectief		2
<i>Aantal leerlingen met onderwijs- of ondersteuningsbehoeften op het gebied van:</i>		
- Dyslexie		10
- Dyscalculie		-
- Motoriek		-
- Gehoorproblematiek		-
- Zichtproblematiek		-

5.3. Personeel

Geslacht	Aantal
Man	3
Vrouw	19
<i>Onbekend</i>	0

Leeftijdcategorie	Aantal
< 20 jaar	0
20 – 30 jaar	4
31 – 40 jaar	5
41 – 50 jaar	5
51 – 60 jaar	6
> 60 jaar	2
<i>Onbekend</i>	

WTF	Aantal
< 0,3	0
0,3 – 0,6	0
> 0,6	0
<i>Onbekend</i>	32

Personeelstype	Aantal
Niet onderwijsgevend	1
Onderwijsgevend	21
<i>Onbekend</i>	

Dienstjaren school	Aantal
<5	16
6 – 10	3
11 – 15	2
16 – 20	2
20 – 25	1
> 25	0
<i>Onbekend</i>	

Dienstjaren onderwijs	Aantal
<5	5
6 – 10	7
11 – 15	5
16 – 20	2
20 – 25	1
> 25	2

Inschaling	Aantal
LA	11
LB	4
LC	

Specialisatie op het gebied van	Aantal medewerkers	Extern beschikbaar
Gedrag	1	
Dyslexie/Dyscalculie		
Motoriek	1	
Intern Begeleiding	2	
Gehoorproblematiek		
Zichtproblematiek		
Master Onderwijswetenschappen	1	

5.4. (Zelf)evaluatie en tevredenheid

In de periode 2011 tot 2015 zijn met behulp van het kwaliteitsmanagementsysteem 'Integraal' verschillende vragenlijsten afgenomen. De scores voor de onderwerpen zijn weergegeven in onderstaande tabel.

Domein	Onderwerp	Evaluatie			Tevredenheid		
		ZE	AUD	INS	PTP	OTP	LTP
OLP	Leefklimaat in de groep		2.5			3.1	3.1
OLP	Leerklimaat in de groep		1.9			3.1	2.7
OLP	Instructie		2.4				2.8
OLP	Afstemming		2.4			3.1	3.2
OLP	Leerstofaanbod		3.0			3.2	2.8
OLP	Onderwijstijd		3.2			3.6	
PO	Waarnemen en begrijpen	3.7					
PO	Planmatig handelen	3.1					
PO	Organisatie en aansturing		3.2		3.2		
PO	Leerlingenondersteuning					2.6	
SC	Leefklimaat op school		3.0		3.3	2.8	2.9
SC	Werkklimaat op school		2.8		3.1		
SC	Interne communicatie		3.0		3.1		
SC	Visiegericht				3.0		
SC	Persoonlijke betrokkenheid				3.6		
SC	Aanvaarding						3.2
SMO	Cultuur				3.3	3.2	
SMO	Informereren					3.0	
KM	Voorwaarden voor kwaliteit		2.5				
KM	Systeem voor zelfevaluatie		2.9				
OM	Personeel				3.2	3.2	
OM	Huisvesting en voorzieningen				3.0	3.1	2.5
IM	Presentatie				3.3	3.0	3.2
IM	Resultaten onderwijs				3.3	3.2	3.4
OLP (o)	Duidelijk	3.7					
OLP (o)	Taakgericht	3.7					
OLP (o)	Activerend	3.5					
OLP (o)	Resultaatgericht	3.2					
OLP (o)	Afgestemd	3.4					
SK (o)	Betrokkenheid	3.9					
SK (o)	Sfeer	3.9					
SK (o)	Veiligheid	3.2					
LA (o)	Toerusten en vormen	3.4					
OT (o)	Planning	3.5					
ZEB (o)	Leerlingenbegeleiding	3.8					
ZEB (o)	Leerlingenzorg	3.5					
ZEB (o)	Zorgstructuur	3.8					
SO (o)	Resultaatgericht	3.5					

LEGENDA

Domein

OLP Onderwijsleerproces

Vragenlijsttype

ZE Zelfevaluatievragenlijst

LEGENDA

PO	Planmatige ondersteuning	AUD	Auditorenvragenlijst
SC	Schoolcultuur	INS	Inspectievragenlijst
SMO	Samenwerking met Ouders	PTP	Personeelstevredenspeiling
KM	Kwaliteitsmanagement	OTP	Oudertevredenspeiling
OM	Organisatiemanagement	LTP	Leerlingtevredenspeiling
IM	Imago		

Domein (o)

OLP (o)	Onderwijsleerproces
SK (o)	Schoolklimaat
LA (o)	Leerstofaanbod
OT (o)	Onderwijstijd
ZEB (o)	Zorg en begeleiding
KZ (o)	Kwaliteitszorg

Domein (o)

IC (o)	Interne communicatie
CMO (o)	Communicatie met ouders
CME (o)	Contacten met externen
SO (o)	Schoolontwikkeling
OB (o)	Organisatiebeleid
IM (o)	Imago

In april 2016 is in het kader van het ARBO-beleid een vragenlijst uitgezet onder het personeel. Aan de hand van de resultaten van de vragenlijsten is een risico inventarisatie en evaluatieplan opgesteld.

5.5. Schoolprofielen

Om zicht te krijgen hoe de school presteert met betrekking tot bepaalde thema's, zijn de volgende schoolprofielen geanalyseerd:

- Planmatige ondersteuning;
- Zorg voor kwaliteit;
- Sociale veiligheid;
- Ouderparticipatie;
- Leerlingparticipatie;
- Professionele schoolcultuur.

5.6. Tussentijdse Opbrengsten

Vaardigheidsscore ten opzichte van de inspectienorm

	Jaar	Gew		1	2	3	4	5	6	7	8
CITO Begrijpend lezen	12/1 3	M	0%				18.4	26.5	36.7	54.2	72.3
	12/1 3	E	0%				19.4				
	13/1 4	M	0%					28.4	38.4	58.6	71.1
	13/1 4	E	0%				21.7				
	14/1 5	M	0%				148.1				
	14/1 5	M	0%					28.0	38.6	50.2	65.3
	14/1 5	E	0%				160.6				
CITO Drie-Minuten-Toets	15/1 6	M	0%						38,7	45,4	71,2
	12/1 3	M	0%			25.4	52.3	73.4	81.8	96.0	106.5
	12/1 3	E	0%			38.2	61.5	76.6	87.0	103.6	

Jaar	Gew	1	2	3	4	5	6	7	8
13/1 4	M 0%			30.4	54.8	75.2	89.2	92.6	101.5
13/1 4	E 0%			39.1	60.2	83.8	92.5	99.6	
14/1 5	M 0%			22.7	62.4	74.0	89.0	90.6	98.4
14/1 5	E 0%			34.4	71.1	80.4	94.9	97.8	
15/1 6	M 0%			34,4	62,8	78.5	89.0	97.6	96.1
CITO Rekenen voor kleuters	12/1 3 M 0%		89.8						
	12/1 3 E 0%	75.0	83.0						
	13/1 4 M 0%		85.5						
	14/1 5 M 0%		90.4						
	14/1 5 E 0%	71.6	87.0						
	15/1 6 M 0%		88.7						
CITO Rekenen-Wiskunde	12/1 3 M 0%			38.4	49.4	76.8	89.5	107.1	120.3
	12/1 3 E 0%			45.0	64.2	84.6	95.8	111.3	
	13/1 4 M 0%			40.2	49.2	76.2	92.4	108.0	123.0
	13/1 4 E 0%			49.4	64.7	84.2	96.2	111.9	
	14/1 5 M 0%			129.3	177.4				
	14/1 5 M 0%					73.3	91.5	106.3	116.4
	14/1 5 E 0%			153.5	203.8				
	14/1 5 E 0%					87.9	95.9	114.1	
	15/1 6 M 0%						93,3	98,8	121,8
CITO Spelling	12/1 3 M 0%			108.3	121.3	128.0	136.0	141.5	
	12/1 3 E 0%			113.9	121.0	134.2	138.0		
	13/1 4 M 0%			111.9	119.2	125.8	137.8	142.1	
	13/1 4 E 0%			118.0	120.2	129.6	142.7		
	14/1 5 M 0%			168.8	271.1				
	14/1 5 M 0%					125.8	136.4	143.2	

Jaar	Gew	1	2	3	4	5	6	7	8
14/1 5	E 0%			208.4	275.9				
14/1 5	E 0%					129.1	140.6		
CITO Taal voor kleuters	12/1 3 M 0%		72.9						
	12/1 3 E 0%	62.3	73.9						
	13/1 4 M 0%		74.4						
	14/1 5 M 0%		72.3						
	14/1 5 E 0%	62.8							
	15/1 6 M 0%		71.2						

5.7. Eindopbrengsten.

Percentage gewogen leerlingen

Aantal leerlingen in leerjaar 8

Centrale eindtoets (CET): Aantal deelnemers

Totaalscore

	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Percentage gewogen leerlingen	0%	0%	0%	0%
Aantal leerlingen in leerjaar 8	29	24	28	32
Centrale eindtoets (CET): Aantal deelnemers	29	24	26	32
Totaalscore	543,3	539,6	541.5	538,8

5.8. Kengetallen onderwijs.

Doorstroming

Kleutergroepverlenging

Doublures leerjaar 3-8

Leerlingen ouder dan 12 jaar

Leerlingen leerjaar 4-8 met een verkorte schoolloopbaan

Uitstroom leerjaar 7 naar LWOO of PRO

Uitstroom leerjaar 8 naar LWOO of PRO

Uitstroom naar SBO

Uitstroom naar SO

Uitstroom naar BAO

Instroom vanuit BAO

Terugplaatsing vanuit SBO

Terugplaatsing vanuit SO

Leerlingen met een indicatie

	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
Kleutergroepverlenging	4.8%	5.0%	4.8%	0.0%
Doublures leerjaar 3-8	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%
Leerlingen ouder dan 12 jaar	1.0%	2.0%	0.5%	1.0%
Leerlingen leerjaar 4-8 met een verkorte schoolloopbaan	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom leerjaar 7 naar LWOO of PRO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom leerjaar 8 naar LWOO of PRO	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%
Uitstroom naar SBO	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%
Uitstroom naar SO	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%
Uitstroom naar BAO	6.2%	1.0%	0.5%	1.9%
Instroom vanuit BAO	3.1%	2.0%	2.4%	2.4%
Terugplaatsing vanuit SBO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Terugplaatsing vanuit SO	0.0%	0.5%	0.5%	0.0%
Leerlingen met een indicatie	0.5%	0.5%	0.0%	0.0%

5.9. Functioneren leerlingen in het VO.

De adviezen Voortgezet Onderwijs zijn, voor zover wij die teruggekoppeld krijgen, conform de verwachtingen. Daar wij niet van alle scholen in andere gemeenten de resultaten ontvangen, kunnen wij geen percentages noemen.

5.10. Rapportages van derden

In november 2015 werd onze school bezocht door een extern auditteam. Dit team bestond uit twee directeuren werkzaam binnen de Stichting Jong Leren en 2 stafmedewerkers. Alhoewel het een momentopname was, kunnen wij als school wel met de verbeterpunten aan de slag. Zo moet er gestreefd worden naar

- minder frontaal en klassikaal lesgeven
- een grotere betrokkenheid van de leerlingen bij de instructie
- meer differentiatie voor wat betreft de instructie en de verwerking
- een grotere zelfstandigheid van de leerlingen
- aandacht voor de vaardigheden van de 21-ste eeuw
- het vaker inzetten van computers in de klas voor de verwerking van de leerstof
- vaker een evaluatie of reflectie van de verlengde instructie vermelden in de klassenmap.

Positief werd door het auditteam geoordeeld over de cultuuromslag bij ons op school. Het delen van verantwoordelijkheden heeft een positief effect op het werkplezier en de ambitie van de leraren.

5.11. Toezichtsarrangement onderwijsinspectie

Door de onderwijsinspectie is in september 2013 het basis toezicht arrangement toegekend.

5.12. Huisvesting

De school heeft de beschikking over de volgende fysieke voorzieningen:

Tussenlokalen	Time-out ruimte
Rolstoeltoegankelijk	Gymzaal
Meerdere speelplaatsen	Personeelsruimte

5.13. Conclusies n.a.v. de analyse

Na analyse van kengetallen in bovenstaande paragrafen, zijn de volgende conclusies getrokken:

- Het team van de Theresiaschool werkt voor het grootste deel korter dan 5 jaar op deze school. Dit vraagt extra aandacht en afstemming van beleid en werkwijzen
- Vanuit de tevredenheidspeilingen en audits zijn aandachtspunten naar voren gekomen over klimaat in de groepen en onderwijsaanbod.
- De opbrengsten zijn over de hele lijn voldoende, maar gezien de vorige punten zou deze mogelijk hoger kunnen.

De conclusies hebben geleid tot plannen voor de komende schoolplanperiode. Deze plannen zijn verwerkt in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

6. Actuele interne en externe ontwikkelingen

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

6.1. Interne ontwikkelingen

Voor de komende periode staan de volgende ontwikkelpunten gepland:

1. Organisatiestructuur met Domeintrekkers: Vier leerkrachten zijn naast hun onderwijsgevende taak, verantwoordelijk voor het domein Zorg, Borging Bestaand Beleid, Onderwijsvernieuwing en Specialisatie. Deze organisatievorm moet nog verder ontwikkeld worden.
2. Een andere aanpak van de zaakvakken met als uitgangspunt de theorie van de meervoudige intelligentie. In het schooljaar 2016/2017 zullen de studiedagen in het teken staan van deze verandering.
3. Een professionele cultuur: Na een directeurswisseling moet het team daar aan blijven werken.
4. De opgedane kennis tijdens de opleiding `Specialisatie Het Jonge Kind` rond het thema beredeneerd aanbod moet de komende jaren nog bewuster in de praktijk worden gebracht en geborgd.
5. Aanpassen van het gebouw: De in de nabije toekomst verbouwing van de gymnastiekzaal geeft kansen om het gebouw als geheel aan te passen.

6.2. Externe ontwikkelingen

De St.-Theresiaschool maakt sinds 2015 deel uit van een grotere organisatie. Dat betekent dat er nog meer zaken centraal geregeld kunnen gaan worden. Ook kan er gewerkt worden aan een grotere uitwisseling van expertise. Daarbij moet ook gedacht worden aan de mobiliteit van het personeel. Leerkrachten en directie moeten worden ingezet op plaatsen waar zij het best tot hun recht komen en de grootste bijdrage kunnen leveren aan het onderwijs.

6.3. Kansen en bedreigingen

De scholen in de regio rond Haarlem krijgen allen te maken met krimp. Dat maakt het voor scholen noodzakelijk zich te onderscheiden en zich helder te profileren. De kans voor onze school is zich te onderscheiden door het geven van degelijk, uitdagend onderwijs. We hopen dat onze leerlingen daardoor een grote kans maken op het succesvol doorlopen van het vervolgonderwijs en uitgroeien tot sociale, verantwoordelijke personen.

6.4. Conclusies n.a.v. de analyse van de ontwikkelingen

Na analyse van kengetallen in bovenstaande paragrafen, zijn de volgende conclusies getrokken:

- De school moet werken aan een duidelijke profilering
- De school moet blijven streven naar goede, meetbare resultaten
- De school moet onderwijs geven afgestemd op de noodzakelijke 21-century skills
-

De conclusies hebben geleid tot plannen voor de komende schoolplanperiode. Deze plannen zijn verwerkt in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

7. Meerjarenbeleid

7.1. Totaaloverzicht van ontwikkelpunten

De komende periode willen we

1. Het eigenaarschap van de leerlingen bevorderen
2. Het samenwerken tussen de leerlingen stimuleren
3. Meer groepsdoorbroken te werken waarbij de oudere leerlingen de jongeren ondersteunen
4. Een andere aanpak van de zaakvakken realiseren met als uitgangspunt de Meervoudige Intelligentie
5. De computers frequenter inzetten om het leerproces te ondersteunen
6. De door de Stichting ontwikkelde leerlijn `Mediawijsheid` vanaf groep 3 op het rooster zetten en uitvoeren
7. De leerlingen leren zelfstandig informatie te verwerven en kritisch te beoordelen
8. Samen met de leerlingen te werken aan een positief groepsklimaat uitgaande van de zgn. Gouden Weken
9. De instructie optimaliseren door gebruik te maken van de handvatten uit `Teach like a Champion`
10. De werkwijze `beredeneerd aanbod` in groep 1 en 2 verder ontwikkelen en borgen.

7.2. Veranderonderwerpen (groeithema's)

1. Omdat wij de leerlingen opleiden voor een steeds veranderende maatschappij is het belangrijk dat zij verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leerproces. Zij moeten zelf richting kunnen geven aan dat proces omdat een leven lang leren steeds noodzakelijker wordt.
Wij willen de leerlingen opvoeden tot sociale personen die goed samen kunnen werken en oog hebben voor hun omgeving.
Omdat we een gemeenschap willen vormen waarin de leerlingen leren van – en met elkaar, vinden wij het belangrijk dat er regelmatig groepsdoorbroken gewerkt wordt. Van de oudere leerlingen wordt dan verwacht dat zij als tutor optreden.
2. Wij willen tegemoet komen aan de verschillende leerstijlen van de leerlingen en ze de ruimte geven zich de leerstof op de hun best passende wijze eigen te maken. Daarom wordt in het schooljaar 2016/2017 gestart met een andere aanpak van de zaakvakken waarbij het uitgangspunt de theorie van de meervoudige intelligentie is. Het komende schooljaar zullen het merendeel van de studiedagen in het teken van deze verandering staan. Ook vindt er een directeurswisseling plaats. Belangrijk wordt gevonden om te blijven werken aan een professionele cultuur.
3. De computers moeten frequenter worden gebruikt. De dyslectische leerlingen moeten voor de methoden van de zaakvakken gebruik kunnen maken van hulpprogramma's op de computer. Ook moeten de kinderen leren zelfstandig informatie te verwerven en de gevonden data kritisch te beoordelen. De lessen `Mediawijsheid` zullen vanaf groep 3 regelmatig en herhaaldelijk gegeven worden.
4. Het groepsklimaat blijft aandacht vragen. Aan het begin van het schooljaar werken we met de zgn. `Gouden Weken`. Er wordt hard gewerkt aan een positief groepsklimaat door middel van `energizers`. Ook worden samen met de leerlingen de groepsregels opgesteld. Bij overtredingen wordt het `Misserformulier` door de leerling ingevuld. De ouders van de leerling krijgen hiervan melding. Wanneer het groepsklimaat hierom vraagt, wordt hulp van

buitenaf gevraagd bijv. bij het Centrum Jeugd en Gezin in Bloemendaal of bij de Stichting OOK, welke laatste hulp in de groep aanbiedt.

5. Wij denken dat er nog winst valt te behalen voor wat betreft het rendement van de instructie. De betrokkenheid van de leerlingen kan verbeterd worden. De instructie moet meer to the point zijn en er moet meer rekening gehouden worden met de verschillen tussen de leerlingen. Zo moeten de instructie-onafhankelijke (3-sterren) leerlingen na een korte uitleg aan hun werктаak beginnen. De instructie-afhankelijke leerlingen doorlopen alle stappen van de uitleg en de groep die moeite heeft met de leerstof, krijgt verlengde instructie. Wij willen ons de handvatten uit `Teach like a Champion` eigen maken en toepassen in onze lessen.
6. In de groepen 1 en 2 hebben de leraren de afgelopen twee jaar de opleiding `Specialisatie Het Jonge Kind` gevolgd. Zij willen de opgedane kennis rond het thema `beredeneerd aanbod` nog bewuster in de praktijk brengen en voor de toekomst borgen.

7.3 Streefbeelden

Eigenaarschap van de leerlingen en Meervoudige Intelligentie

Wij streven naar intrinsiek gemotiveerde leerlingen die nieuwsgierig zijn en gedreven. Zij moeten geleidelijk steeds meer vorm kunnen geven aan hun eigen leerproces. Het komende schooljaar zal daarom voor het vak geschiedenis de werkwijze van `Vier keer Wijzer` worden ingevoerd. Op die manier proberen we tegemoet te komen aan de principes van de Meervoudige Intelligentie van Gardner en willen we leerlingen op de hun best passende wijze laten leren.

Samenwerken van leerlingen

Omdat leerlingen ook in hun latere leeftijd moeten kunnen samenwerken, is het noodzakelijk dit heel regelmatig te oefenen. Alle leerlingen moeten op een eigen wijze, een bijdrage kunnen leveren en niet mee liften op het succes van hun maatje.

Groepsdoorbroken leren

Omdat wij een gemeenschap van `leren met- en van elkaar` willen bevorderen, zullen wij bij de zaak- en expressievakken nog vaker groepsdoorbroken gaan werken. Niet alleen leerlingen kunnen zo van- en met elkaar leren maar ook de leraren.

Computers frequenter inzetten

Wij willen het komende schooljaar gebruik gaan maken van tablets in de klas. Niet voor alle lessen zullen die tablets worden ingezet. Wij willen ze ondersteunend (voor het inoefenen) en in circuitvorm inzetten. Maar ook voor het schrijven van eigen teksten zullen de leerlingen gebruik moeten maken van de computer. Evenals voor het opzoeken van informatie.

Opzoekvaardigheden en het kritisch beoordelen van data

Wij willen dat kinderen leren zelfstandig informatie te verwerven en dat zij in staat zijn de data kritisch te beoordelen. Daarvoor moeten zij over een aantal computervaardigheden beschikken. Het beoordelen van de gevonden data is geen eenvoudige opgave. Meerdere bronnen moeten daarom geraadpleegd en met elkaar vergeleken worden.

Mediawijsheid

Het vak `Mediawijsheid` zal het komende schooljaar onder begeleiding van de ICT-specialist in de groepen 3 t/m 8 worden gegeven. Zo hopen wij dat onze leerlingen op verantwoorde wijze om kunnen gaan met de sociale media.

Positief Groepsklimaat

Een positief groepsklimaat is een voorwaarde om tot leren te komen. Daar moet zowel door leraren als leerlingen hard aan gewerkt worden. De leerlingen moeten inzien dat zij mede verantwoordelijk zijn en zelf een bijdrage kunnen en moeten leveren.

Betrokkenheid bij de Instructie

De betrokkenheid bij de groepsinstructie moet worden vergroot. Dit kan wanneer er gebruik gemaakt wordt van de skills uit `Teach like a Champion`. Alle leraren zullen kennis moeten nemen van deze vaardigheden en bereid zijn die in de praktijk toe te passen.

7.4 Streefdoelen en normen

Eigenaarschap van de Leerlingen

Wij willen de komende 4 jaar de zaakvakken volgens de werkwijze van `Vier keer Wijzer` gaan geven. Tevreden zijn wij wanneer deze werkwijze over vier jaar gerealiseerd is.

Wij willen de leerlingen meer betrekken bij de gang van zaken op school en in de klas. Tevreden zijn wij wanneer de Leerlingenraad zes keer per jaar bijeenkomt, een eigen inbreng heeft en gedragen wordt door hun achterban.

Samenwerkend Leren

Wij streven allereerst naar een samenwerking bij de zaakvakken. Tevreden zijn wij als de leerlingen in 2-tallen bij `Vier keer Wijzer` richting kunnen geven aan hun eigen leerproces en zich daarvoor samen verantwoordelijk voor voelen. Wij streven daarnaast naar een groepsklimaat waarbij de betere leerlingen de zwakkere op de juiste wijze kunnen helpen.

Groepsdoorbroken Werken

Wij zijn tevreden wanneer er minimaal vier keer per jaar groepsdoorbroken wordt gewerkt: minimaal twee keer per jaar bij een project van de zaakvakken en ook minstens twee keer bij de expressievakken.

Frequenter gebruik van computers

Wij streven naar het inzetten van tablets in de klas: zo'n 6 per groep. Wij willen dat zij met name voor het inoefenen van de leerstof worden ingezet. Dyslectische leerlingen moeten de stelopdrachten in alle groepen op de computer kunnen maken. Leerlingen die moeite hebben met het lezen van teksten, moeten gebruik kunnen maken van hulpprogramma's.

Opzoekvaardigheden leren en kritisch beoordelen van data

Dit vormt een onderdeel van het vak Mediawijsheid en komt in de gekozen methode aan de orde. De ICT-coördinator geeft hierbij richting aan en biedt zo nodig ondersteuning.

Mediawijsheid

Vanaf groep 3 worden de lessen Mediawijsheid gegeven zoals in de methode staat beschreven. De ICT-coördinator ziet op de uitvoering toe.

Positief Groepsklimaat

Aan het begin van ieder schooljaar wordt gestart met de `Gouden Weken`. Gedragsregels worden samen met de leerlingen opgesteld en beloningen en sancties vastgesteld. Tevreden zijn wij als iedere leerling zich prettig voelt in de groep en als de uitkomsten van de leerlingtevredenheidsenquête over dit onderwerp positief zijn.

Betrokkenheid bij de instructie

De skills van `Teach like a Champion` moeten bij alle leraren bekend zijn en toegepast worden in de praktijk. Tevreden zijn wij als alle leerkrachten deze skills toepassen in de praktijk en als zowel de interne als externe audit positief oordelen over de betrokkenheid van de leerlingen.

7.5 Consequenties van het beleid

Identiteit van de organisatie

Wij hopen dat wij door bovenstaande aanpak leerlingen nog beter opleiden voor een snel veranderende maatschappij. Wij willen als school ons nog meer profileren en onderscheiden door een andere aanpak van de zaakvakken. Wij blijven, evenals voorgaande jaren, streven naar bovengemiddelde resultaten op de niet-methodegebonden toetsen.

Onderwijs

De zaakvakken zullen minder cursorisch en meer projectmatig gegeven gaan worden. Wij willen de betrokkenheid van allen: ouders, leraren en leerlingen, vergroten.

Personeel en organisatie

Wij streven naar goed opgeleid personeel dat zich steeds blijft ontwikkelen. Er wordt daarom jaarlijks een scholingsplan opgesteld. Gestimuleerd wordt, schoolbreed en stichtingsbreed, gebruik te maken van elkaars expertise.

Communicatie

De communicatie naar de ouders toe geschiedt middels een twee wekelijkse Nieuwsbrief die ook digitaal wordt verspreid. Aan het begin van het schooljaar vinden de informatieavond en de kennismakingsgesprekken plaats. Twee keer per jaar zijn er de zgn. rapportbesprekingen. Gestreefd wordt vanaf groep 6, de leerlingen met hun ouders uit te nodigen. Wanneer het gedrag of de resultaten daar aanleiding toe geven, nemen de leerkrachten contact op met de ouders.

Huisvesting en inrichting

De school is gehuisvest in een oud gebouw. Dat vraagt om aanpassingen. Voor een nieuwe gymzaal ligt een plan klaar. De realisatie daarvan is in handen van de gemeente. In de toekomst zullen meer werkplekken buiten het klaslokaal gerealiseerd moeten worden. Ook het schoolplein is toe aan een modernisering en speeltoestellen moeten worden vervangen.

Financiën

Bovenstaande doelen hebben uiteraard ook financiële consequenties. Deze zullen verder uitgewerkt worden in overleg met het bovenschools management en stafkantoor.

7.6 Motto

Het motto voor dit schoolplan wordt aan de hand van de vernieuwde visie vastgelegd.

7.7 Planning afname vragenlijsten

De Leerlingtevredenheidsenquête wordt in het najaar van 2017 afgenomen. Vanwege ziekte van veel leraren en de gedeeltelijke afwezigheid van de directeur, is dit uitgesteld. De leerlingen van de groepen 6, 7 en 8 zullen de vragenlijst invullen.

De Oudertevredenheidsenquête staat gepland voor 2017.

De Leerkrachttevredenheidsenquête is in het najaar van 2015 afgenomen. In het najaar van 2017 krijgen de leraren weer de gelegenheid hun mening te geven.

Een Externe Audit heeft in het najaar van 2015 plaatsgevonden. Met de verbeterpunten is inmiddels aan de slag gegaan.

a. Meerjarenplanning

1. Wij geven leerlingen ruimte zichzelf te zijn en van daaruit met respect voor elkaar hun talenten te ontdekken en verder te ontwikkelen

2. Wij dagen leerlingen en teamleden uit door ze te inspireren en coachen in het verleggen van eigen grenzen

3. Wij leren samen door de organisatie van ons onderwijs af te stemmen op de mogelijkheden tot samenwerking tussen leerlingen en teamleden

Basiskwaliteit

Onderwijs:
Ambitieuze doelen op zowel groeps als kind niveau
Opbrengstgericht, kind centraal
'teach like a champion' en 'gouden weken'

Personeel:
Vakbekwame leerkrachten
Met en van elkaar leren

Communicatie:
Ouders als educatieve partners
Gesprekken in kerntriade ouder-kind-school

Professionalisering:
Gesprekkencyclus volgens afspraken
Jong Leren
Teamscholing en individuele scholing
Deelname aan leerkringen
Principes van gedeeld leiderschap

Leerlingenzorg:
Beredeneerd aanbod op 3 niveaus
Werkend met principes van effectieve instructie

Leerlingenaantal en uitstroom VO



Profiel:

Wat maakt ons bijzonder?
Wij zijn een katholieke school waar iedereen welkom is

Wij hebben aandacht voor de ontwikkeling en vorming van de individuele leerling

Wij bieden een gemeenschap waar leerlingen, ouders en leraren elkaar kennen

Wij hebben veel aandacht voor maatschappelijke betrokkenheid

Wij bieden veel extra's voor alle kinderen op niveau (RT, vakleerkracht muziek, Spaans, Engels door native speaker, plusgroep)

Speerpunten 2016-2020:

Eigenaarschap
Groepsdoorbroken leren
Samenwerkend leren
21e eeuwse vaardigheden
Profilering school
Huisvesting en inrichting

Jaardoelen 2016-2017

1. Implementatie 4x Wijzer in alle groepen
2. Installatie vernieuwde leerlingenraad
3. Aanpassingen rapportperiodes en digitaliseren rapport
4. Verder ontwikkelen leerkrachtvaardigheden
5. Visie op onderwijs (her)formuleren
6. ICT beleidsplan
7. Leerlijnen kleuters
8. Opknappen school
9. Keuze methode sociale vaardigheden en burgerschap
10. (Her)oriëntatie op lestijden

#1 Implementatie Vier x Wijzer

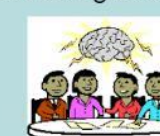


Leren binnen thema's, Vanuit een aantal vragen Kinderen hebben eigen keuze in manier van verwerking (gebaseerd op principes meervoudige intelligentie) Dit schooljaar start met 2 thema's (november en januari)

#2 (vernieuwde) Leerlingenraad

De Theresiaschool heeft een leerlingenraad die meedenkt en meebeslist over zaken die de leerlingen van alle groepen aan gaan.

- Maandelijkse vergadering
- Leerlingen groep 7 en 8 zijn voorzitter en notulist
- Alleen procesbegeleiding door personeelslid
- Gebruik van ideeënbusen om inbreng van alle kinderen te stimuleren



Leerkrachtvaardigheden

Eenheid in klassenorganisatie
Borging van afspraken:
- zelfstandig werken
- huiswerk
- instructie

Collega's kijken regelmatig bij elkaar in de klas: leren van en met elkaar.

Werken met vier x wijzer vraagt ook andere vaardigheden van leerkrachten: begeleiding en coaching waar nodig.

Leerlijnen kleuters

Leerlijn kleuters is uitgewerkt in doelen en tussen doelen (gerelateerd aan de onderwijsvisie)
Deze doelen worden vertaald in een plan
Er is zichtbaar hoe er aan de doelen gewerkt is en

Beide groepen werken op eenzelfde manier



Rapportperiodes

Van 3 naar 2 rapporten (minder focus op alleen cijfers; 10 minuten gesprekken in november met accent op welbevinden in de groep)

Cijfers ingevoerd in leerlingenadministratiesysteem Pamassys

Ouders krijgen toegang tot Pamassys, waarin ook cijfers zichtbaar zijn

Rapporten gemaakt vanuit Pamassys

Verder oriëntatie op andere vormen van het rapport: mogelijk portfolio?



Opknappen schoolpleinen in overleg met de leerlingenraad

Opknappen school (verven, zonwering, lokalen ivm 4xwijzer gymzaal etc.)

Hoe verder met de schooltuintjes

Opknappen

#5 Visie op onderwijs (her)formuleren

start januari '17

Klopt de huidige visie nog met wat wij (willen) doen?
Hoe is de visie zichtbaar in de school.

ICT beleidsplan

De visie op ICT, op mediawijsheid en de doelen (per leerjaar) staan beschreven in het ICT beleidsplan

De website (en andere social media) worden optimaal gebruikt

Keuze welke thuissoftware is gemaakt



#6

(Methode) sociale vaardigheden en burgerschap

Welke visie hebben wij op sociale vaardigheden en burgerschap? hoe komt dit tot uiting in de lessen? We zijn gestart met de gouden weken (onderdeel van 'teach like a champion'): breiden we dit uit of moet er iets aanvullend komen?

November: start leerteam om dit verder uit te werken



#10 Heroriëntatie lestijden

- Opheffen verschil middagpauze onder en bovenbouw?
- Urenverdeling over het jaar wijzigen?
- Afhankelijk van behoefte onderzoeken of andere lestijden bij dragen aan beter onderwijs?



11. Bijlagen

- 1) Vaststellingsformulier
- 2) Schoolprofielen

Bijlage 1 Vaststellingsverklaring Schoolplan 2016-2020

School: _____

Adres: _____

Postcode en plaats: _____

Het schoolplan is besproken in de teamvergadering van

d.d. _____ Handtekening directeur _____

Het schoolplan is besproken in de vergadering van de MR /Adviesraad van bovengenoemde school, die ingestemd heeft met / positief geadviseerd heeft over

d.d. _____ Handtekening voorzitter MR / adviesraad _____

Het schoolplan is vastgesteld door het bevoegd gezag van bovengenoemde school

Plaats _____ d.d. _____

Naam _____ Functie _____

Handtekening _____

Bijlage 2 Schoolprofielen

Om zicht te krijgen hoe de school presteert met betrekking tot verschillende thema's zijn profielen samengesteld. (NB: Zie voor uitleg afkortingen de tabel onder de profielen).

Vragenlijst: planmatige ondersteuning

Indicator	Resultaat	Standaard-deviatie	Oorsprong
De school zorgt voor een samenhangend systeem van genormeerde instrumenten en procedures voor het volgen van de ontwikkeling van de leerlingen.	3.5	0.5	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 26/11/15 - R:4
De interne begeleider implementeert criteria en richtlijnen m.b.t. het bieden van extra ondersteuning.	3.0	0.7	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 26/11/15 - R:4
De school hanteert een sluitende ondersteunings- en zorgaanpak voor leerlingen met dyslexie.	3.5	0.5	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 26/11/15 - R:4
De school is in staat vroegtijdig leer-opgroei en opvoedproblemen te signaleren.	3.3	0.4	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 26/11/15 - R:4
De school hanteert een sluitende aanpak op sociale veiligheid en gedragsproblemen.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 26/11/15 - R:4
De interne begeleider implementeert criteria en richtlijnen m.b.t. het opstellen en uitvoeren van ontwikkelingsperspectieven.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 26/11/15 - R:2
De interne begeleider evalueert systematisch de kwaliteit van de uitvoering van waarnemen, begrijpen, plannen, handelen en evalueren.	3.3	0.4	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 26/11/15 - R:4
De interne begeleider ondersteunt leerkrachten systematisch in de fasen van waarnemen, begrijpen, plannen, handelen en evalueren.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 26/11/15 - R:4
De interne begeleider implementeert richtlijnen en procedures om goede samenwerking met ouders/verzorgers over de begeleiding van het kind te realiseren.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 26/11/15 - R:3
De interne begeleider bereikt dat leerkrachten zichzelf als eerstverantwoordelijke zien van de ondersteuning aan al hun leerlingen.	3.3	0.4	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 26/11/15 - R:4
De interne begeleider heeft de vereiste administratie stipt op orde.	3.3	0.4	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 26/11/15 - R:4
Leerkrachten zijn tevreden over de ondersteuning die de kinderen geboden wordt.	3.3	0.5	Organisatie en aansturing - PO - PTP - 03/11/15 - R:15
Leerkrachten zijn tevreden over de aansturing van de leerlingondersteuning.	3.1	0.3	Organisatie en aansturing - PO - PTP - 03/11/15 - R:15
Leerkrachten zijn tevreden over de manier waarop zij ondersteund worden om kinderen goed te begeleiden.	3.5	0.6	Organisatie en aansturing - PO - PTP - 03/11/15 - R:15
Personeelsleden zijn tevreden over de wijze waarop ouders actief betrokken worden bij de ondersteuning van hun kind.	3.4	0.6	Cultuur - SMO - PTP - 03/11/15 - R:20

LEGENDA

Domein

OLP	Onderwijsleerproces
PO	Planmatige ondersteuning
SC	Schoolcultuur
SMO	Samenwerking met Ouders
KM	Kwaliteitsmanagement
OM	Organisatiemanagement
IM	Imago

Domein (o)

OLP (o)	Onderwijsleerproces
SK (o)	Schoolklimaat
LA (o)	Leerstofaanbod
OT (o)	Onderwijstijd
ZEB (o)	Zorg en begeleiding
KZ (o)	Kwaliteitszorg

Vragenlijsttype

ZE	Zelfevaluatievragenlijst
AUD	Auditorenvragenlijst
INS	Inspectievragenlijst
PTP	Personeelstevredenheidspeiling
OTP	Oudertevredenheidspeiling
LTP	Leerlingtevredenheidspeiling

Domein (o)

IC (o)	Interne communicatie
CMO (o)	Communicatie met ouders
CME (o)	Contacten met externen
SO (o)	Schoolontwikkeling
OB (o)	Organisatiebeleid
IM (o)	Imago

Vragenlijst: Zorg voor kwaliteit

Indicator	Resultaat	Standaard-deviatie	Oorsprong
De school zorgt voor een samenhangend systeem van genormeerde instrumenten en procedures voor het volgen van de ontwikkeling van de leerlingen.	3.5	0.5	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 26/11/15 - R:4
De interne begeleider evalueert systematisch de kwaliteit van de uitvoering van waarnemen, begrijpen, plannen, handelen en evalueren.	3.3	0.4	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 26/11/15 - R:4
De interne begeleider ondersteunt leerkrachten systematisch in de fasen van waarnemen, begrijpen, plannen, handelen en evalueren.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 26/11/15 - R:4
De school verzamelt systematisch informatie over de kenmerken van de leerlingenpopulatie.	3.0	1.0	Voorwaarden voor kwaliteit - KM - AUD - 26/11/15 - R:4
De school stemt het onderwijsleerproces af op de kenmerken van de leerlingenpopulatie.	1.5	0.5	Voorwaarden voor kwaliteit - KM - AUD - 26/11/15 - R:4
De school evalueert het functioneren van oud-leerlingen in het vervolgonderwijs.	3.0	0.0	Voorwaarden voor kwaliteit - KM - AUD - 26/11/15 - R:2
De school stelt doelen op het gebied van schoolontwikkeling.	3.0	0.7	Systeem voor zelfevaluatie - KM - AUD - 26/11/15 - R:4
De school analyseert systematisch het onderwijsleerproces.	2.5	0.5	Systeem voor zelfevaluatie - KM - AUD - 26/11/15 - R:4
De school analyseert systematisch de leerlingresultaten.	3.3	0.4	Systeem voor zelfevaluatie - KM - AUD - 26/11/15 - R:4
De school plant ieder jaar activiteiten in om de kwaliteit van het onderwijs te borgen en te verbeteren.	3.5	0.5	Systeem voor zelfevaluatie - KM - AUD - 26/11/15 - R:4
De school onderzoekt systematisch de effecten van de genomen verbetermaatregelen.	2.5	0.5	Systeem voor zelfevaluatie - KM - AUD - 26/11/15 - R:2
De school bereikt dat kwaliteitsmanagement een zaak is van het hele team.	2.8	0.8	Systeem voor zelfevaluatie - KM - AUD - 26/11/15 - R:4
De school communiceert op gezette tijden over de kwaliteit van het onderwijs met alle personen en groepen die bij de school betrokken zijn.	3.0	0.7	Systeem voor zelfevaluatie - KM - AUD - 26/11/15 - R:4

Vragenlijst: Sociale veiligheid

Indicator	Resultaat	Standaard-deviatie	Oorsprong
De leerkracht biedt kinderen structuur.	2.8	0.8	Leefklimaat in de groep - OLP - AUD - 26/11/15 - R:4
De leerkracht versterkt positief gedrag van kinderen.	2.5	0.5	Leefklimaat in de groep - OLP - AUD - 26/11/15 - R:4
De leerkracht bereikt een positieve onderlinge omgang bij de kinderen in de groep.	2.5	0.5	Leefklimaat in de groep - OLP - AUD - 26/11/15 - R:4
De leerkracht creëert in de groep een klimaat waarin kinderen elkaar helpen.	2.3	0.5	Leefklimaat in de groep - OLP - AUD - 26/11/15 - R:3
De school hanteert een sluitende aanpak op sociale veiligheid en gedragsproblemen.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 26/11/15 - R:4
Er is een klimaat waarin iedereen zich veilig voelt.	3.0	0.7	Leefklimaat op school - SC - AUD - 26/11/15 - R:4
Er is een cultuur waarin iedereen zich gewaardeerd voelt.	2.8	0.4	Leefklimaat op school - SC - AUD - 26/11/15 - R:4
Onderlinge interacties verlopen overwegend positief.	2.8	0.4	Leefklimaat op school - SC - AUD - 26/11/15 - R:4
Incidenten die betrekking hebben op welzijn komen slechts bij hoge uitzondering voor.	3.5	0.5	Leefklimaat op school - SC - AUD - 26/11/15 - R:4
Pestgedrag komt slechts bij hoge uitzondering voor.	3.0	0.0	Leefklimaat op school - SC - AUD - 26/11/15 - R:4
De school realiseert open communicatie.	2.8	0.4	Interne communicatie - SC - AUD - 26/11/15 - R:4
De sfeer op school draagt positief bij aan het welbevinden.	3.5	0.8	Leefklimaat op school - SC - PTP - 03/11/15 - R:20
Personeelsleden voelen zich veilig op school.	3.6	0.7	Leefklimaat op school - SC - PTP - 03/11/15 - R:20
Personeelsleden zijn tevreden over de rust en orde op school.	3.2	0.7	Leefklimaat op school - SC - PTP - 03/11/15 - R:20
Personeelsleden zijn tevreden over het toezicht dat er is op de kinderen buiten de groep.	3.1	0.5	Leefklimaat op school - SC - PTP - 03/11/15 - R:20
Personeelsleden zijn tevreden over hoe ze er in slagen pesten te voorkomen.	3.0	0.6	Leefklimaat op school - SC - PTP - 03/11/15 - R:20
Personeelsleden zijn tevreden over de openheid waarmee er met elkaar gecommuniceerd wordt.	3.1	0.9	Interne communicatie - SC - PTP - 03/11/15 - R:20
Tijdens overleg spreken vrijwel alle personeelsleden hun mening uit.	3.0	0.8	Interne communicatie - SC - PTP - 03/11/15 - R:20
Personeelsleden zijn tevreden over de communicatie tussen de schoolleiding en het personeel.	3.1	0.6	Interne communicatie - SC - PTP - 03/11/15 - R:20

Vragenlijst: Ouderparticipatie

Indicator	Resultaat	Standaard-deviatie	Oorsprong
De interne begeleider implementeert richtlijnen en procedures om goede samenwerking met ouders/verzorgers over de begeleiding van het kind te realiseren.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 26/11/15 - R:3
Personeelsleden en ouders werken gemotiveerd samen.	3.1	0.3	Cultuur - SMO - PTP - 03/11/15 - R:20
Ouders worden serieus genomen.	3.7	0.5	Cultuur - SMO - PTP - 03/11/15 - R:20
Personeelsleden praten integer over ouders.	3.1	0.7	Cultuur - SMO - PTP - 03/11/15 - R:20
Personeelsleden zijn tevreden over de wijze waarop ouders actief betrokken worden bij de ondersteuning van hun kind.	3.4	0.6	Cultuur - SMO - PTP - 03/11/15 - R:20

Vragenlijst: Leerlingparticipatie

Indicator	Resultaat	Standaard-deviatie	Oorsprong
De leerkracht creëert in de groep een klimaat waarin kinderen elkaar helpen.	2.3	0.5	Leefklimaat in de groep - OLP - AUD - 26/11/15 - R:3
De leerkracht bereikt dat kinderen van en met elkaar leren.	2.0	0.0	Leerklimaat in de groep - OLP - AUD - 26/11/15 - R:4
De leerkracht bereikt dat kinderen zelfstandig leergedrag ontwikkelen.	1.7	0.5	Leerklimaat in de groep - OLP - AUD - 26/11/15 - R:3
De leerkracht bereikt dat kinderen in toenemende mate initiatieven nemen.	1.3	0.4	Leerklimaat in de groep - OLP - AUD - 26/11/15 - R:4
De leerkracht bereikt dat kinderen in eigen woorden kunnen zeggen wat ze aan het einde van de les moeten weten of kunnen.	1.5	0.5	Instructie - OLP - AUD - 26/11/15 - R:4
De leerkracht geeft kinderen inzicht in hoeverre zij het lesdoel hebben bereikt.	2.5	0.5	Instructie - OLP - AUD - 26/11/15 - R:4

Vragenlijst: Professionele schoolcultuur

Indicator	Resultaat	Standaard-deviatie	Oorsprong
De schoolleiding bereikt dat personeelsleden doelgericht gebruik maken van elkaars kennis en kwaliteiten.	2.5	0.5	Werkklimaat op school - SC - AUD - 26/11/15 - R:4
De schoolleiding bereikt dat de verschillende geledingen van en met elkaar leren.	3.0	0.7	Werkklimaat op school - SC - AUD - 26/11/15 - R:4
De schoolleiding bereikt dat personeelsleden gemotiveerd zijn om samen te werken aan schoolontwikkeling.	3.3	0.8	Werkklimaat op school - SC - AUD - 26/11/15 - R:4
De schoolleiding realiseert een cultuur waarin teamleden elkaar aanspreken op afspraken en verantwoordelijkheden.	2.5	0.5	Werkklimaat op school - SC - AUD - 26/11/15 - R:4
De schoolleiding realiseert een cultuur die het nemen van initiatieven aanmoedigt.	3.0	0.7	Werkklimaat op school - SC - AUD - 26/11/15 - R:4
De schoolleiding realiseert een cultuur waarin teamleden graag nieuwe dingen leren.	2.8	0.8	Werkklimaat op school - SC - AUD - 26/11/15 - R:4
De schoolleiding stuurt met succes op teameffectiviteit.	2.7	0.5	Werkklimaat op school - SC - AUD - 26/11/15 - R:3
De school realiseert open communicatie.	2.8	0.4	Interne communicatie - SC - AUD - 26/11/15 - R:4
Er wordt doelgericht gebruik gemaakt van elkaars kennis en kwaliteiten.	3.1	0.5	Werkklimaat op school - SC - PTP - 03/11/15 - R:20
Er is veel aandacht voor leren van en met elkaar.	3.3	0.6	Werkklimaat op school - SC - PTP - 03/11/15 - R:20
Personeelsleden werken gemotiveerd samen.	3.3	0.6	Werkklimaat op school - SC - PTP - 03/11/15 - R:20
Het is op school gewoon om elkaar aan te spreken op afspraken en verantwoordelijkheden.	2.9	0.5	Werkklimaat op school - SC - PTP - 03/11/15 - R:20
Op school is veel ruimte voor eigen initiatief.	3.0	0.6	Werkklimaat op school - SC - PTP - 03/11/15 - R:20
Personeelsleden leren graag nieuwe dingen, werkwijzen en inzichten.	3.2	0.5	Werkklimaat op school - SC - PTP - 03/11/15 - R:20
Personeelsleden zijn tevreden over de ondersteuning die zij krijgen om hun werk goed uit te kunnen.	3.5	0.6	Werkklimaat op school - SC - PTP - 03/11/15 - R:20
Personeelsleden zijn tevreden over de mate waarin het personeel er in slaagt om veranderingen ook echt door te voeren.	3.0	0.5	Werkklimaat op school - SC - PTP - 03/11/15 - R:20
Personeelsleden zijn tevreden over hoe het hen lukt om in gang gezette veranderingen vol te houden.	3.0	0.5	Werkklimaat op school - SC - PTP - 03/11/15 - R:20
Personeelsleden zijn tevreden over de manier waarop de schoolleiding veranderingen aanstuurt.	3.1	0.7	Werkklimaat op school - SC - PTP - 03/11/15 - R:20
Tijdens overlegmomenten staat het concreet maken van de onderwijsvisie centraal.	2.9	0.5	Visiegericht - SC - PTP - 03/11/15 - R:20
Vrijwel iedereen spant zich in om de onderwijsvisie van de school te realiseren.	3.4	0.6	Visiegericht - SC - PTP - 03/11/15 - R:20

Personeelsleden worden voldoende betrokken bij de visievorming van de school.	3.1	0.7	Visiegericht - SC - PTP - 03/11/15 - R:20
De onderwijsvisie is in hoge mate zichtbaar in de dagelijkse praktijk.	2.9	0.4	Visiegericht - SC - PTP - 03/11/15 - R:20
Het is voor personeelsleden duidelijk wat de onderwijsvisie van de school betekent voor hun manier van werken.	3.0	0.6	Visiegericht - SC - PTP - 03/11/15 - R:20
De schoolleiding stimuleert dat personeelsleden zich blijven concentreren op het concreet maken van de onderwijsvisie.	2.9	0.7	Visiegericht - SC - PTP - 03/11/15 - R:20

Vragenlijst:

Indicator	Resultaat	Standaard -deviatie	Oorsprong