

# Schoolplan 2015-2019

**Samuëlschool**  
Polsbroekerdam

# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	5
1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan	5
1.4 Bijlagen	5
1.5 Verbeterpunten	5
<b>2 Schoolbeschrijving</b>	<b>7</b>
2.1 Schoolgegevens	7
2.2 Kenmerken van het personeel	7
2.3 Kenmerken van de leerlingen	8
2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving	8
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	8
2.6 Landelijke ontwikkelingen	9
2.7 Klik hier om de titel te wijzigen...	9
<b>3 Onderwijskundig beleid</b>	<b>10</b>
3.1 De missie van de school	10
3.2 De visies van de school	10
3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit	11
3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling	12
3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie	12
3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod	13
3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	13
3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs	14
3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde	15
3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie	15
3.11 ICT	15
3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming	16
3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs	16
3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek	16
3.15 De kernvakken: Engelse taal	17
3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd	17
3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen	17
3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen	18
3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	18
3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement	18
3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding	19
3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming	19
3.23 Talentontwikkeling	19
3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs	20
3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken	20
3.26 De opbrengsten: Opbrengsten	20
3.27 Klik hier om de titel te wijzigen...	21
3.28 Klik hier om de titel te wijzigen...	21
<b>4 Personeelsbeleid</b>	<b>22</b>
4.1 Integraal Personeelsbeleid	22
4.2 De organisatorische doelen van de school	22

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



# 1 Inleiding

## 1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2015-2019 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de schoolvereniging TriVia en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de beleidsterreinen beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act).

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

## 1.2 Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van schoolvereniging TriVia, in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van ambities (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten en daarmee op onze verbeterdoelen (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2016-2019. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak (zie hoofdstuk Jaarplannen 2016-2019) willen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan opstellen. In een jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

## 1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd bij de nulmeting (via Quick Scan en vragenlijsten). De komende drie jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan. Met behulp van de jaarlijkse Quick Scan stellen we per jaar vast wat er (niet) goed gaat en bepalen we onze verbeterdoelen, in relatie met ons schoolplan en de voorgenomen verbeterpunten (zie hoofdstuk Jaarplannen 2016-2019).

## 1.4 Bijlagen

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

1. De schoolgids
2. Het zorgplan
3. Het schoolondersteuningsprofiel
4. Kenmerken leerlingen
5. Het strategisch beleidsplan van de schoolvereniging TriVia
6. Het inspectierapport d.d. 7 maart 2012
7. Het katern Zorg en begeleiding
8. Het katern Burgerschap
9. De uitslagen van de Quick Scan (2015-2016)
10. De toetskalender
11. De lessentabel
12. De meerjarenplanning Leermiddelen
13. De notitie Personeelsbeleid
14. Regeling Functioneringsgesprekken
15. Regeling Beoordelingsgesprekken

## 1.5 Verbeterpunten

Verbeterpunt	Prioriteit
Onder de aandacht brengen van aantrekkelijkheid en meerwaarde van deze zeer kleine school	hoog
Vergroten vaardigheden schoolteam t.b.v. inrichten website	hoog

## 2 Schoolbeschrijving

### 2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	TriVia
Algemeen directeur:	Dhr. M. van Wijngaarden
Adres + nr.:	Meidoornlaan 2
Postcode + plaats:	4233 CN Ameide
Telefoonnummer:	0183-609440
E-mail adres:	secretariaat@pcpo-trivia.nl (mailto:secretariaat@pcpo-trivia.nl)
Website adres:	www.pcpotrivia.nl (http://www.pcpotrivia.nl)

Gegevens van de school	
Naam school:	Samuëlschool
Directeur:	vacature
Adres + nr.:	Noordzijdseweg 221a
Postcode + plaats:	3415 RE Polsbroekerdam
Telefoonnummer:	0182-309622
E-mail adres:	samuëlschool@pcpotrivia.nl (mailto:samuëlschool@pcpotrivia.nl)
Website adres:	www.pcpotrivia/samuëlschool.nl (http://www.pcpotrivia/samuëlschool.nl)

### 2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit een meer schools directeur. De meer schools directeur is ook werkzaam op de Eben Haëzerschool te Polsbroek. Hij verdeelt zijn werkzaamheden over beide scholen; 2 dagen is hij aanwezig op de Samuëlschool en 3 dagen op de Eben Haëzerschool.

Het schoolteam bestaat uit:

5 deeltijd groepsleerkrachten

1 deeltijd intern begeleidster

1 onderwijsassistent

Van de 7 medewerkers zijn er 6 vrouw en 1 man. De leeftijdsopbouw wordt weergegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 9-5-2016)

Per 9-5-2016	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	1	1	
Tussen 50 en 60 jaar		3	
Tussen 40 en 50 jaar		1	
Tussen 30 en 40 jaar			
Tussen 20 en 30 jaar			1
Jonger dan 20 jaar			
<b>Totaal</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

### 2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 39 leerlingen. Van deze leerlingen heeft 10% een gewicht: 4 leerlingen hebben een gewicht van 1,2.. Het leerlingenaantal van de school is stabiel. Op grond van de kenmerken van de leerlingen en de mogelijkheden van onze zeer kleine school onderscheiden we de volgende aandachtspunten:

- Extra aandacht besteden aan het vak taal
- Extra aandacht besteden aan de invulling van passend onderwijs
- Extra aandacht besteden aan burgerschap

### 2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving

Onze school staat in een landelijke omgeving en vormt de kern van de kleine buurtschap Polsbroekerdam. Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend (via intakegesprekken en de vermelding op het inschrijfformulier). De kengetallen laten zien dat onze school te maken heeft met een MBO-populatie of lager (82%). Ongeveer 75% van onze ouders is lid van een kerkgenootschap.

### 2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
* Team dat zich optimaal inzet	* Kwetsbaar vanwege kleinschaligheid
* Sterke zorgstructuur	
* Partnerschap met ouders	
* Goed onderhouden (net) schoolgebouw	
Partnerschap met ouders	

KANSEN	BEDREIGINGEN
* Inhoud geven aan passend onderwijs	* Geen specifieke deskundigheid en affiniteit bij huidig personeel om ict toepassingen te implementeren.
* Activiteiten organiseren om school op de kaart te zetten en ontwikkelen PR beleid	* 50% personeel is tussen 50 en 60 jaar
* Door inzet eigen middelen mogelijkheid creëren om gedurende de ochtendschooltijd met combinaties van 2 groepen te werken.	

## 2.6 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor opbrengstgericht werken
2. Veel aandacht voor handelingsgericht werken (differentiatiemodel)
3. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. Invoer passend onderwijs
6. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
8. Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen
9. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)

## 2.7 Klik hier om de titel te wijzigen...

### 3 Onderwijskundig beleid

#### 3.1 De missie van de school

Kern van ons onderwijs is de juiste, passende zorg voor iedere individuele leerling, die immers als uniek schepsel door God gemaakt is. Mede door de kleinschaligheid van de school en de opgebouwde expertise binnen het team willen en kunnen we ieder kind veel aandacht en zorg geven en een veilig klimaat bieden. Dit oefent aantrekkingskracht uit op ouders en kinderen, ook van buiten het dorp. Dit blijkt uit het relatief grote aantal kinderen dat zich in de afgelopen jaren met verschillende zorgbehoeften bij onze school heeft aangemeld. Kinderen die elders vastlopen, komen bij ons tot leren en/of worden weer 'zichzelf'. In onderstaand gedichtje van Anna Terruwe vinden we krachtig samengevat wat wij als de kern van ons onderwijs aan en onze zorg voor de leerlingen van de Samuëlschool zien:

“Jij mag zijn zoals je bent  
om te worden wie je bent,  
maar nog niet kunt zijn;  
en je mag het worden op jouw manier  
en in jouw tijd.”

Dit is onze visie op onderwijs. Als we héél kort - in één pakkende zin - samenvatten wat we willen bereiken, dan luidt die slogan:

**“Ieder kind voor goud”**

Dit is onze missie voor ons onderwijs.

#### Onze kernwaarden zijn:

- \* Aansluiten bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen
- \* Streven naar welbevinden voor kinderen en schoolteam
- \* Onderwijs bieden dat waardenvol is
- \* Een ontwikkelklimaat creëren dat doel- en opbrengstgericht is.

Streefbeelden
1. Transparant inhoud geven aan passend onderwijs
2. Voortbestaan Samuëlschool op langere termijn veilig stellen
3. Leerlingen toerusten om verantwoordelijkheid te dragen voor een leefbare samenleving

#### 3.2 De visies van de school

##### Visie van de school

We vinden het belangrijk dat de school en de ouders samen - als partners - optrekken waar het gaat om de best mogelijke ontwikkeling van ieder kind. Daartoe is het van belang dat we gebruik maken van elkaars deskundigheid: de ouders als opvoeders thuis en de leerkrachten als onderwijzer en opvoeder op school. De ervaringen en observaties van zowel ouders als leerkrachten zijn het vertrekpunt als het erom gaat de juiste aanpak voor ieder kind te kiezen. Om dit te kunnen realiseren is een open en eerlijke manier van communiceren met elkaar onontbeerlijk. We willen graag ieder kind de mogelijkheid geven zich te ontwikkelen tot een unieke persoonlijkheid met unieke mogelijkheden en talenten. Dat kan alleen als kinderen zich geaccepteerd weten en voelen precies zo als ze zijn. Een veilig pedagogisch klimaat is hierin een absolute voorwaarde. Daarnaast wordt er een grote mate van deskundigheid vereist van de leerkrachten om te kunnen onderkennen wat de kenmerken van ieder kind zijn en te bepalen wat ieder kind nodig heeft. Ons doel is zorg op maat te bieden aan ieder kind bij ons op school; dat kan dus extra ondersteuning voor een zwakkere leerling zijn, gerichte ondersteuning bij problemen met gedrag, maar ook het bieden van extra uitdagingen aan meer- of hoogbegaafde kinderen. Een ander belangrijk kenmerk van onze manier van onderwijs geven is dat we de

kinderen al vanaf groep 1 leren om zelfstandig te werken (zelfredzaam te zijn) en in toenemende mate zelf verantwoordelijkheid te nemen voor hun leerproces. De kinderen leren dat ze tijdens de instructie aan een kleine groep leerlingen of een individuele leerling, de leerkracht niet mogen storen en dus zelf oplossingen moeten bedenken voor moeilijkheden waar ze mee te maken krijgen. Dit begint op kleine en eenvoudige schaal in groep 1 en breidt zich uit richting de bovenbouw. We willen bereiken dat de kinderen zo leren verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces en om te gaan met de consequenties (de gevolgen) van hun gedrag. Naast leren van en door de instructie van de leerkracht leren kinderen ook veel van en met elkaar. Kinderen verschillen in de manier waarop ze dingen leren en verwerken. Om die reden worden geregeld verschillende soorten opdrachten uitgevoerd in kleine(re) groepjes.

### Visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven;
- de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

### Visie op de toekomst

Wij willen leerlingen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor ze optimaal kunnen functioneren in de 21ste eeuw. We onderschrijven in de eerste plaats het belang van een kennissamenleving en gaan ervan uit, dat kennis altijd en overal voorhanden is. Daarnaast beseffen we dat het in de kennissamenleving ook gaat om kenniscreatie en -constructie, om innovatie. In de derde plaats is het een feit dat de ontwikkeling van digitale middelen en media globale grenzen vervagen en het delen van kennis en het met elkaar (daarover) communiceren een steeds centralere speelt in onze (toekomstige) samenleving. Op onze school willen we daarom gericht aandacht besteden aan de 21st century skills:

- Samenwerking en communicatie
- Kennisconstructie
- ICT gebruik
- Probleemoplossend denken en creativiteit
- Planmatig werken
- Sociale en culturele vaardigheden
- Mediawijsheid
- Zelfregulatie

De gerichtheid van onze school op de 21st century skills heeft grote gevolgen voor de deskundigheid van de leraren, voor ons aanbod, voor onze middelen (digitale leermiddelen) en onze organisatie (inclusief didactiek en klassenmanagement). Het laatste aspect vraagt ook om een doordinking van de rol van de leraar, de rol van de leerling en de rol van de ouders/verzorgers.

Verbeterpunt	Prioriteit
Aandacht voor het leren leren	hoog
Leerlingen uitnodigen tot reflectie	hoog
Bevorderen van zelfstandigheid	hoog

### 3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit

De naam van de school komt uit de bijbel: de naam Samuël betekent 'van de Here gebeden'; hij verwijst naar de

oprichting van de school in 1899 in antwoord op de sterke wens van inwoners van Polsbroekerdam om een Protestants Christelijke school in het dorp te hebben. Samuël werd door God zelf geroepen om Zijn dienstknecht te zijn. In ons doen en laten willen we laten zien dat ook wij God willen volgen en dienen; we vinden het belangrijk om dit aan de kinderen over te brengen.

Op de zijkant van de school bevindt zich een kunstwerk waarin een aantal christelijke symbolen is te herkennen: de vis en de duif; verder wordt uitgebeeld dat kinderen hier op school onder de veilige hoede van volwassenen christelijk onderwijs krijgen. Van dit kunstwerk is de gestileerde vorm afgeleid. In deze gestileerde vorm, die u terugvindt op al onze schriftelijke en digitale communicatie, ziet u de laatstgenoemde betekenis terugkomen. Het ICHTHUS-symbool duidt daarin op onze christelijke identiteit.

Onze ambities zijn:

1. Kinderen in aanraking brengen met de Bijbel door het vertellen en voorleven van de Bijbelse boodschap;
2. Aandacht besteden aan christelijke feesten;
3. Aandacht besteden aan actief burgerschap en sociale cohesie;
4. Aandacht besteden aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen
5. Aandacht besteden aan geestelijke stromingen

### **3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling**

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

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (zie lessentabel)
2. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling
4. We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect (D/E), dan volgt er actie (groepsplan)
5. We houden bij hoeveel individuele handelingsplannen er per jaar in een groep uitgevoerd worden
6. We houden bij hoeveel groepsplannen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling er per jaar in een groep uitgevoerd worden

### **3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie**

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale cohesie hebben we allereerst de risico's van de omgeving in kaart gebracht. Op basis van de risico's hebben we vervolgens onze visie, onze doelen (ambities) en ons aanbod vastgesteld. Zie bijlage: katern Burgerschap. Onze visie luidt: leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over, en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. Onze ambities (doelen) zijn:

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

overtuigingen (religies).

5. Wij richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

Per ambitie (doel) hebben we een aanbod geformuleerd. Onze ambities (doelen) en het daarbij passende aanbod staat vermeld op onze website. We beschikken over een document Actief Burgerschap en Sociale Integratie. Onze pijlers zijn de basiswaarden, te weten:

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

### **Beoordeling**

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

### **3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod**

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

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

### **Beoordeling**

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

### **3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten**

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal		Cito-toetsen Taal voor kleuters (1-2)	
	Lijn 3	Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)	
	Taal op Maat	Cito-toetsen DMT groep 3/tm 8	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Technisch lezen		Cito-DMT	
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Leeshuis	Cito-toetsen Begrijpend lezen	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Spelling	Spelling op Maat	Cito-toetsen Spelling	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Schrijven	Novoscript		
Engels	Take it Easy	Methodegebonden toetsen	X
Rekenen	Rekenrijk	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	
		Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (1-2)	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Geschiedenis	Canon		2018
Aardrijkskunde	Argus Clou	Methodegebonden toetsen	2018
Natuuronderwijs			2018
Wetenschap & Techniek			2018
Verkeer	Verkeerskrant VVN		
Tekenen	Bronnenboek		
Handvaardigheid	Bronnenboek		
Muziek	Bronnenboek		
Drama			
Bewegingsonderwijs	Basislessen Werkboek 'Bewegingsonderwijs'		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Eigen aanpak		
Godsdienst	Levend Water		

### 3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs

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

1. De leraren beschikken over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen (groep 3)
2. We hebben normen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal
3. De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8)
4. De school beschikt over een Protocol Dyslexiebeleid

### Beoordeling

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

### 3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken moderne methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen; de leraren gaan zich professionaliseren t.b.v. het uitdaging bieden aan meer begaafde leerlingen. . Onze ambities zijn:

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

### Beoordeling

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

### 3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie

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

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

### Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Op termijn aanschaffen voor een methode waarin de zaakvakken geïntegreerd worden aangeboden.	hoog

### 3.11 ICT

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

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

#### Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Werken aan vaardigheden leerkrachten m.b.t. digitale vormgeving en verantwoording: o.a. bijhouden van website	hoog

### 3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming

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

1. Inhoud geven aan het creatief proces en een koppeling maken met meervoudige intelligentie
2. We organiseren per schooljaar 2 cultuurblokken, waarin we inhoud willen geven aan het creatief proces en een koppeling willen maken met uitgangspunten van meervoudige intelligentie.

#### Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Oriëntatie op aanschaf en gebruik methode voor muziekonderwijs	hoog

### 3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs

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

1. Wij beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen;
2. Wij beschikken over een vakdocent Lichamelijke opvoeding;
3. Wij gebruiken o.a. de basislessen Bewegingsonderwijs.

#### Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
We willen ons oriënteren op mogelijkheden om in de bovenbouw 2 maal per week bewegingsonderwijs te bieden.	hoog

### 3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten

wetenschap en techniek leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen. Onze ambities zijn:

1. Wij koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills

### Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Orientatie op 21st century skills	hoog

### 3.15 De kernvakken: Engelse taal

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

Onze ambities zijn:

1. In groep 5 t/m 8 besteden we structureel aandacht aan de Engelse taal (Take it Easy);
2. Onze leerlingen leren communiceren in het Engels;

### Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Orientatie op uitbreiding aanbod Engels in groep 1/2	hoog

### 3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We streven ernaar verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd geven (te plannen) om zich het leerstofaanbod eigen te maken. We werken vanuit een lessentabel (zie bijlage), een weekoverzicht en een dag voorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen. Onze ambities zijn:

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

### Beoordeling

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

### 3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen

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

1. De leraren zorgen voor een ordelijke klas
2. De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
3. De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om [kennen de leerlingen]

4. De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen
5. De leraren bieden de leerlingen structuur
6. De leraren zorgen voor veiligheid
7. De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken
8. De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken

### Beoordeling

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

### 3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen

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

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

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	4,00

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren geven duidelijke uitleg van de leerstof.	hoog

### 3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen

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

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

### Beoordeling

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

### 3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement

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

1. De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal

2. De leraren hanteren heldere regels en routines
3. De leraren zorgen ervoor dat de les activiteiten goed georganiseerd zijn

#### **Beoordeling**

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

### **3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding**

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. In de eerste plaats moeten de leraren daarom de leerlingen goed kennen (wat is hun niveau?, wat zijn de kenmerken van de leerlingenpopulatie?). Daarna moeten de leerlingen goed gevolgd worden: hoe verloopt het ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt zorg en begeleiding. Deze zorg kan gericht zijn op leerlingen die wat minder kunnen, maar ook op leerlingen die wat meer kunnen. Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren we het CITO-LVS. Voor leerlingen die geen 100% leerrendement behalen, wordt nagegaan wat de oorzaak kan zijn en hoe deze belemmeringen kunnen worden aangepakt. De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leraar. De intern begeleider heeft een coördinerende taak. Onze ambities zijn:

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

#### **Beoordeling**

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

### **3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming**

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we een aanbod op 3 niveaus. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Onze ambities zijn:

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

#### **Beoordeling**

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

### **3.23 Talentontwikkeling**

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

1. De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen;
2. De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen;
3. Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Beweging;
4. Onze school beschikt over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills.

## Beoordeling

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

### 3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs

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

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

## Beoordeling

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

## Bijlagen

1. Schoolondersteuningsprofiel

### 3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets is een doel (een norm) vastgesteld (zie Bijlage Toetsen en Normen). In bepaalde gevallen is deze afgeleid van de inspectienormen (zie Analyse en waardering van opbrengsten primair onderwijs) en waar dat niet het geval is, hebben we zelf doelen (normen) vastgesteld. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem [LOVS CITO]. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Hierbij staat het behaalde leerrendement centraal. Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB'er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

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

De schoolleiding en de IB'er voeren vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en om de leraar begeleiding te bieden. Leraren worden ook gekoppeld (collegiale consultatie) om goed practice op te doen.

## Beoordeling

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

## Bijlagen

1. Beoordeling cito resultaten

### 3.26 De opbrengsten: Opbrengsten

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

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

kenmerken)

4. Leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
5. De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar
6. De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
7. De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs

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

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

### **Beoordeling**

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

**3.27** [Klik hier om de titel te wijzigen...](#)

**3.28** [Klik hier om de titel te wijzigen...](#)

## 4 Personeelsbeleid

### 4.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school en aan de vastgestelde competenties. . We gaan uit van de volgende competenties:

1. Gebruik Leertijd
2. Pedagogisch handelen
3. Didactisch handelen
4. Afstemming (HGW)
5. Klassenmanagement
6. Opbrengstgericht werken
7. Beroepshouding
8. Communicatie

De competenties en de criteria zijn verwerkt in een zogenaamde “grote kijkwijzer” (zie bijlagen). Daardoor borgen we dat onze doelen aan bod komen bij de groepsbezoeken. De inhoud van de grote kijkwijzer staat centraal bij vrijwel alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij de werk-, functionerings- en beoordelingsgesprekken. Daarmee borgen we dat de professionele ontwikkeling van de medewerkers een standaard onderdeel vormt van de gesprekkencyclus.

In de CAO zijn competenties en criteria opgenomen, die het onderscheid verhelderen tussen de bekwaamheid van de startbekwame, de basisbekwame en de vakbekwame leraar.

#### Beoordeling

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

### 4.2 De organisatorische doelen van de school

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

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2015-2016	Gewenste situatie 2015-2019
1	Aantal personeelsleden	6	6
2	Verhouding man/vrouw	1-5	1-5
3	LA-leraren	2	2
4	LB-leraren	2	4
5	Aantal IB'ers	1	1
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren	-	-
7	Opleiding schoolleider	1	1
8	ICT-specialisten	0	1
9	Onderwijsassistenten	1	1
10	Taalspecialisten	0	0
11	Gedragsspecialist	1	1
12	Specialist Wereldoriëntatie	0	1
13.	Rekenspecialist	1	1
14.	Cultuurspecialist	1	1

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2015-2019) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken.

### 4.3 De schoolleiding

De school wordt aangestuurd door de meerschools directeur. Naast de Samuëlschool is deze ook verantwoordelijk voor de Eben Haëzerschool te Polsbroek. Kenmerkend voor de schoolleiding is dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze, daar waar nodig en noodzakelijk, rekening houdt met verschillen tussen leraren. Onze ambities zijn:

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

#### Beoordeling

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

### 4.4 Beroepshouding

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

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

#### Beoordeling

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

### 4.5 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de IB'ers en de taalcoördinator klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. De directie heeft de intentie om beleid te formuleren met betrekking tot collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren. Als kernwoorden van een professionele cultuur hebben we met elkaar de volgende kernwoorden tijdens een studiedag geformuleerd: verantwoordelijkheid nemen, vertrouwen geven, aanspreekbaarheid en respect. Deze kernwoorden hebben we verder uitgewerkt en vormen het fundament onder ons functioneren. Typerend voor onze school is tevens dat we leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen. En dat de leraren hun eigen ontwikkeling bijhouden in een portfolio. De schoolleider is geregistreerd schoolleider.

We volgen de ontwikkelingen m.b.t. het invoeren van een lerarenregister.

Verbeterpunt	Prioriteit
Leraren houden eigen ontwikkeling bij in portfolio	hoog
Beleid ontwikkelen m.b.t. collegiale consultatie	hoog

### 4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de pabo 'de Driestar' de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO'er in de klas wil

begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de pabo's. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel (zie ons competentieboekje en de grote kijkwijzer).

Helaas maken weinig studenten gebruik van ons aanbod m.b.t. het bieden van een stageplek. De reden is dat de grootte van de groepen niet beantwoordt aan de norm die de pabo hanteert.

#### 4.7 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan. Daarnaast is de competentie set die wij hanteren van belang voor de werving en selectie. Sollicitanten ontvangen ons competentieboekje en geven een proefles waaruit blijkt wat er wel en/of niet beheerst wordt. Bij het sollicitatiegesprek houden we een criterium gericht interview dat gebaseerd is op onze competenties en criteria. De sollicitanten moeten de mate van beheersing kunnen aantonen .

#### 4.8 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor (een meer ervaren collega met daarvoor 5 taakuren per maand). Deze mentor voert het introductiebeleid (begeleidingsplan) uit, waarbij het speerpunt ligt op de bespreking van de competentie set in ons competentieboekje. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de ambities van de school. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (competentieset). De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De les observaties (zie begeleidingsplan) worden uitgevoerd door de mentor, de IB'er en de directeur.

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

#### 4.9 Taakbeleid

Met betrekking tot het taakbeleid heeft onze school gekozen voor het basismodel. In het kader van de nieuwe CAO is de voormalige jaartaak omgezet naar een 40-urige werkweek en wij hebben op basis daarvan een beschikbaarheidsregeling (zie bijlage) en een werktijdenregeling vastgesteld (8 uren per dag). Voorafgaand aan het schooljaar, voor de zomervakantie, wordt de weektaak per werknemer zo concreet mogelijk vastgelegd en in een persoonlijk gesprek afgestemd.

#### 4.10 Collegiale consultatie

Op onze zeer kleine basisschool werken leerkrachten nauw samen; collegiale consultatie is vanzelfsprekend en wordt zeer frequent formeel en informeel toegepast.

Verbeterpunt	Prioriteit
Het gebruik maken van een kijkwijzer, waarin de gestelde competenties zijn opgenomen.	hoog

#### 4.11 Klassenbezoek

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Het inhoud geven aan flitsbezoeken	hoog

#### 4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt eenmaal per 2 jaar een POP op. Voor de inhoud van het POP zijn de vastgestelde "Competentieprofielen voor Trivia personeelsleden leidend. Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, voert een doelstellingengesprek met collega's en vult daarna het POP (volgens format) in. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het

functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's. POP afspraken worden gearhiveerd in het bekwaamheidsdossier. Het uitgangspunt is, dat alle medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor de eigen professionalisering. Jaarlijks worden er afspraken gemaakt met de directie over de professionalisering en deze worden vastgelegd in het POP. Bij de bedoelde afspraken wordt in ieder geval vastgelegd wat de leraar gaat doen om zich te ontwikkelen van startbekwaam naar basisbekwaam c.q. van basisbekwaam naar vakbekwaam.

#### 4.13 Het bekwaamheidsdossier

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

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

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Het werken met bekwaamheidsdossiers is voor onze school een ontwikkelpunt, dat we gedurende de komende schoolplanperiode willen aanpakken.	hoog

#### 4.14 Intervisie

Intervisie vindt veelal informeel plaats; de leerkrachten op onze zeer kleine school werken intensief samen en voelen zich samen verantwoordelijk voor de leerlingen.

Indien nodig kunnen ook formele intervisie bijeenkomsten worden gepland.

#### 4.15 Functioneringsgesprekken

De directie voert een maal per 2 jaar een functioneringsgesprek met alle medewerkers. We beschikken over een regeling Functioneringsgesprekken (zie bijlage). Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker (met daarin de competentie set) centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit. Tijdens de functioneringsgesprekken wordt tevens de inzet van de uren duurzame inzetbaarheid besproken en/of geëvalueerd. Het verslag van het functioneringsgesprek wordt opgenomen in het personeels- en bekwaamheidsdossier. In het functioneringsgesprek wordt door de medewerker verantwoording afgelegd over zijn ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam respectievelijk van basisbekwaam naar vakbekwaam.

#### Bijlagen

1. document functioneringsgesprekken

#### 4.16 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een regeling Beoordelingsgesprekken (zie bijlage). De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een T- naar een V-benoeming. Ook wordt er 1 x per 2 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. Op basis van alle beoordelingen stelt de directie een teamfoto op. Na

bespreking en analyse daarvan worden er schoolverbeterpunten vastgesteld. In het kader van de nieuwe CAO zullen we leraren beoordelen als ze van LA3 naar LA4 gaan (van startbekwaam naar basisbekwaam) en wanneer ze van LA7 naar LA8 gaan (van basisbekwaam naar vakbekwaam). Daarbij zullen we gebruik maken van een beproefd instrument (WMK-PO).

### Bijlagen

1. beoordelingsgesprekken
2. functioneringsgesprekken

### 4.17 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering

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

#### *Gevolgte teamscholing 2011-2015*

Jaar	Thema	Organisatie
2011-2012	Oriëntatie op toepassen uitgangspunten meervoudige intelligentie	APS
2012-2013	Leren omgaan met CITO LOVS	Cito
2013-2014	Handelingsgericht werken Begrijpend Lezen	
2014-2015	Toepassen van coöperatieve werkvormen	CED
2015-2016	Gebruik maken van uitgangspunten meervoudige intelligentie	SON Edutr

#### *Gevolgte persoonlijke scholing 2011-2015*

Thema	Organisatie	Aantal medewerkers
Master Pedagogiek		1
Leerlingvolgmodel KIJK	Bazalt	1
Omgaan met stoornissen in autistisch spectrum		3
Schoolleiderscursus		1
Engels		1
TOS		3

#### **Specifieke expertise van het team:**

1. Burgerschapsvorming

### 4.18 Teambuilding

De Samuëlschool is een zeer kleine dorpsschool, waardoor de lijntjes heel kort zijn en de leerkrachten intensief met elkaar samenwerken. Het gevoel van saamhorigheid is daarom heel groot. Allerlei zaken kunnen daardoor in de wandelgangen informeel worden afgestemd. Per schooljaar worden wel minimaal 6 studiemiddagen gepland, waarbij alle collega's worden verwacht. Op deze vergaderingen worden onderwijskundige zaken besproken en afgestemd.

### 4.19 Verzuimbeleid

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

#### **4.20 Mobiliteitsbeleid**

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door het bovenschools management (zie bijlage). Aan het eind van ieder schooljaar (april) wordt geïnterviewd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast wordt in het directieberaad omgezien naar verplichte mobiliteit.

## 5 Organisatie en beleid

### 5.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de vijftien scholen van de schoolvereniging TriVia. De meer schools directeur geeft onder eindverantwoordelijkheid van het college van bestuur directeur van de vereniging, leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door een IB'er en een ICT-coördinator. De school heeft de beschikking over een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

### 5.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. Er zijn 3 gecombineerde groepen gevormd: gr. 1/2; gr. 3 t/m 5 en gr. 6 t/m 8. In schooljaar 2016-2017 willen we extra middelen inzetten om de vakken, rekenen, taal en lezen gedurende de ochtendschooltijd te kunnen aanbieden aan gr. 1/2, 3/4, 5/6 en 7/8.

### 5.3 Schoolklimaat

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

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

#### Beoordeling

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

### 5.4 Sociale en fysieke veiligheid

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

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

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

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt nog niet over een specifieke veiligheidscoördinator. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over 2 BHV'ers.

**Beoordeling**

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

**5.5 ARBO-beleid**

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

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Invoeren van ongevallenregistratiesysteem	hoog
Beschrijven veiligheidsbeleid	hoog

**5.6 Interne communicatie**

Op onze kleine school met slechts 7 personeelsleden wordt formeel en informeel inhoud gegeven aan de interne communicatie. Vanwege de kleinschaligheid verloopt de interne communicatie veelal informeel in de wandelgangen. Wel hechten we aan het organiseren van acht formele vergadermiddagen, waarop alle personeelsleden worden verwacht.

In principe wordt er maandelijks op de woensdagmiddag een formele onderwijsinhoudelijke vergadering gepland.

De MR vergadert 1x per maand

Wij gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, memobord en via e-mail.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

**Beoordeling**

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

**5.7 Externe contacten**

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

1. Voorschoolse voorzieningen (Peuterstekkie te Polsbroek en kinderopvang te Benschop
2. Basisschool Eben Haëzer te Polsbroek

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar

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

### **Beoordeling**

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

### **5.8 Contacten met ouders**

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

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

### **Beoordeling**

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

### **5.9 Overgang PO-VO**

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

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

### **5.10 Voor- en vroegschoolse educatie**

Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie); we onderhouden contacten met de peuterspeelzalen in Polsbroek en Benschop. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. Onze school (vroegschool: groep 1 en 2) maakt gebruik van de methode Schatkist die redelijk aansluit op de methode 'OVP' die op de peuterspeelzalen gebruikt wordt. We onderhouden een zeer goede relatie met de peuterspeelzalen (voorscholen) en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht. Onze ambities zijn:

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

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

Onze school beschikt niet over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang. De tussenschoolse opvang wordt geregeld door een overblijf coördinator.

Ouders regelen op eigen initiatief de voor- en naschoolse opvang. We onderhouden contact met een medewerker van de gemeente Lopik over mogelijkheden om voor- en naschoolse opvang te organiseren.

## 6 Financieel beleid

### 6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van schoolvereniging TriVia .Het college van bestuur ) is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van TriVia en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. Het college van bestuur zorgt, in samenspraak met de directeuren, voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau en de financiële dienstverlener bureau Groenendijk te Sliedrecht.

Maandelijks bespreken de algemeen directeur en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim.

### 6.2 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is € 25 per jaar. Vanaf het derde kind wordt een bijdrage gevraagd van € 15 . Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks (op de algemene ouderavond) legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

Onze school kent ook een overblijfgeregeling. Leerlingen die willen overblijven tussen de middag moeten hiervoor een vastgesteld bedrag betalen (zie bijlage). Dit geld wordt beheerd door de overblijfcoördinator, in overleg met de directeur. Jaarlijks wordt de besteding van de gelden gecontroleerd door een MR-lid uit de oudergeleding en de directeur. Van het geld krijgen de overblijfouders een kleine vergoeding, daarnaast wordt er speelmateriaal van aangeschaft.

### 6.3 Externe geldstromen

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

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

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

### 6.4 Sponsoring

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

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

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

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

## 6.5 Begrotingen

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

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

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie, wegingsgelden, rugzakjesinkomsten en impuls-gelden verantwoord. Het personeelsformatieplan wordt besproken met de MR (in samenspraak met de afdeling P&O).

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

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

## 7 Zorg voor kwaliteit

### 7.1 Kwaliteitszorg algemeen

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

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

### 7.2 Meervoudige publieke verantwoording

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

- Eindopbrengsten
- Tussenopbrengsten
- Sociale opbrengsten
- Realisatie verbeterdoelen

In het kader van “verantwoording afleggen” maken we sinds 2013 gebruik van het Schoolvenster Scholen op de kaart (een product van Vensters voor Verantwoording). De adjunct-directeur heeft de taak om de informatie daar waar noodzakelijk of gewenst te voorzien van schoolspecifiek commentaar.

### 7.3 Wet- en regelgeving

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

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

### 7.4 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 7 november 2011 een schoolbezoek gehad, in het kader van het vierjaarlijkse onderzoek, van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft de volgende onderdelen beoordeeld: Kwaliteitszorg, Zorg en begeleiding, Opbrengsten en Wet- en regelgeving. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op het merendeel van de onderzochte onderdelen op orde is. Er zijn nauwelijks tekortkomingen.

## 7.5 Quick Scan - Zelfevaluatie

De Quick Scan (WMK-PO) is conform onze meerjarenplanning (zie schoolplan 2011-2015) afgenomen in februari 2016. Het aantal deelnemers bedroeg 1 (responspercentage: 20%). De gemiddelde score was: 3,41. Beoordeeld zijn:

### Quick Scan uitslagen 2016

Beleidsterrein	Gem. Score Eigen School	Gem. score overige scholen
Aanbod	3,38	3,24
Pedagogisch handelen	3,60	3,55
Zorg en begeleiding	3,60	3,40
Inzet van middelen	2,71	3,25
Levensbeschouwelijke identiteit	4,00	3,29
Interne communicatie	3,00	3,35
Afstemming	3,00	3,45

### Beoordeling

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

## 7.6 Vragenlijst Leraren

Deze vragenlijst voor leraren van PO Spiegel is afgenomen in juni 2014. De vragenlijst is gescoord door alle leraren. De gemiddelde score bedraagt 3,36. De volgende aspecten zijn beoordeeld:

Beleidsterreinen	Score
Algemeen	4
Communicatie	3,1
Passend Onderwijs	3,1
Schoolbeleid	3,4
Pedagogisch Klimaat	3,8
Hygiëne en veiligheid	3,0
Persoonlijke ontwikkeling	3,2
Taakbeleid	3,5
<b>Eindcijfer</b>	<b>3,36</b>

## 7.7 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor de leerlingen is niet afgenomen.

## 7.8 Vragenlijst Ouders

In juni 2014 is de vragenlijst van PO Spiegel afgenomen. De vragenlijst is gescoord door 24 ouders. Het responspercentage bedroeg 75%. De volgende aspecten zijn beoordeeld:

Beleidsterrein	Score
Algemeen	3,3
Pedagogisch Klimaat	3,1
Passend Onderwijs	3,2
Hygiëne en veiligheid	3,0
Ouderparticipatie	3,0
Leerkrachtgedrag	2,9
Communicatie	3,2
Schoolbeleid	3,1
Leermiddelen	3,1
<b>Eindcijfer</b>	<b>3,1</b>

## Bijlagen

### 1. Vragenlijst ouders

## 7.9 Het evaluatieplan 2015-2019

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

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2016	April 2017	April 2018
Onderwijskundig beleid	Opbrengstgericht werken		x	
Onderwijskundig beleid	Opbrengsten		X	
Onderwijskundig beleid	Afstemming instructie en bewerking	x		
Personeelbeleid	Integraal personeelsbeleid		X	
Personeelbeleid	Schoolleiding		x	
Personeelbeleid	Beroepshouding			
Organisatie en beleid	Schoolklimaat			
Organisatie en beleid	Schooladministratie			x
Organisatie en beleid	Sociale en fysieke veiligheid			
Organisatie en beleid	Interne communicatie	x		
Organisatie en beleid	ICT			x
Organisatie en beleid	Externe contacten		x	
Organisatie en beleid	Contacten met ouders	X		
Organisatie en beleid	Inzet van middelen	x		
Zorg voor kwaliteit	Kwaliteitszorg			x
Zorg voor kwaliteit	Wet- en regelgeving			
		<b>7</b>	<b>8</b>	<b>8</b>

## 8 Verbeterpunten 2015-2019

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Verbeterpunten Inleiding	Onder de aandacht brengen van aantrekkelijkheid en meerwaarde van deze zeer kleine school	hoog
	Vergroten vaardigheden schoolteam t.b.v. inrichten website	hoog
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Gebruik maken mogelijkheden ict	hoog
	Bevorderen deskundigheid schoolteam t.b.v. toepassing mogelijkheden ict	hoog
De visies van de school	Aandacht voor het leren leren	hoog
	Leerlingen uitnodigen tot reflectie	hoog
	Bevorderen van zelfstandigheid	hoog
Wereldoriëntatie	Op termijn aanschaffen voor een methode waarin de zaakvakken geïntegreerd worden aangeboden.	hoog
ICT	Werken aan vaardigheden leerkrachten m.b.t. digitale vormgeving en verantwoording: o.a. bijhouden van website	hoog
Kunstzinnige vorming	Oriëntatie op aanschaf en gebruik methode voor muziekonderwijs	hoog
Bewegingsonderwijs	We willen ons oriënteren op mogelijkheden om in de bovenbouw 2 maal per week bewegingsonderwijs te bieden.	hoog
Wetenschap en Techniek	Oriëntatie op 21st century skills	hoog
Engelse taal	Oriëntatie op uitbreiding aanbod Engels in groep 1/2	hoog
Didactisch handelen	De leraren geven duidelijke uitleg van de leerstof.	hoog
Professionele cultuur	Leraren houden eigen ontwikkeling bij in portfolio	hoog
	Beleid ontwikkelen m.b.t. collegiale consultatie	hoog
Collegiale consultatie	Het gebruik maken van een kijkwijzer, waarin de gestelde competenties zijn opgenomen.	hoog
Klassenbezoek	Het inhoud geven aan flitsbezoeken	hoog
Het bekwaamheidsdossier	Het werken met bekwaamheidsdossiers is voor onze school een ontwikkelpunt, dat we gedurende de komende schoolplanperiode willen aanpakken.	hoog
ARBO-beleid	Invoeren van ongevallenregistratiesysteem	hoog
	Beschrijven veiligheidsbeleid	hoog

## 9 Formulier "Instemming met schoolplan"

**Brin:** 15BO  
**School:** Samuëlschool  
**Adres:** Noordzijdseweg 221a  
**Postcode:** 3415 RE  
**Plaats:** Polsbroekerdam

---

### VERKLARING

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

Namens de MR,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

## 10 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

**Brin:** 15BO  
**School:** Samuëlschool  
**Adres:** Noordzijdseweg 221a  
**Postcode:** 3415 RE  
**Plaats:** Polsbroekerdam

---

### VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_