

Schoolplan 2015-2019
Sint- Jansschool
Casteren

Voor een veilige vlucht!

definitieve versie 3-7-2015

Inhoud

Inhoud

| | |
|--|----|
| 1. Inleiding | 4 |
| 1.1. Doel en functie..... | 4 |
| 1.2. Interne samenhang | 4 |
| 1.3. Relatie met andere beleidsdocumenten | 4 |
| 1.4. Totstandkoming | 5 |
| 1.5. Procedures | 5 |
| 2. Onze school | 6 |
| 2.1. Zakelijke gegevens..... | 6 |
| 2.2. Historie van de school..... | 6 |
| 2.3. Bevoegd gezag en bestuursconcept | 6 |
| 2.4. Relatie met bovenschoolse organisaties | 7 |
| 2.5. Leerlingen | 7 |
| 2.6. Ouders en verzorgers | 7 |
| 2.7. Personeel | 8 |
| 2.8. Medezeggenschap | 8 |
| 2.9. Huisvesting en situering van de school in de omgeving | 8 |
| 3. Schoolontwikkeling en kwaliteitszorg | 9 |
| 3.1. Uitgangspunten en voorwaarden | 9 |
| 3.2. Visie op integrale kwaliteitszorg | 9 |
| 3.3. Kwaliteitszorgsysteem. | 9 |
| 3.4. Overlegstructuur | 10 |
| 3.4. Schoolontwikkeling in praktijk..... | 12 |
| 4. Beleidsterreinen | 17 |
| 4.1. Identiteit van de organisatie | 17 |
| 4.2. Onderwijs..... | 17 |
| 4.3. Personeel en organisatie | 18 |
| 4.4. Communicatie..... | 19 |
| 4.5. Huisvesting en inrichting | 19 |
| 4.6. Financiën | 19 |
| Lokaal Educatieve (Onderwijs) Agenda (LEA)..... | 20 |
| Bijdrage oudervereniging | 20 |
| Sponsoring..... | 20 |
| 5. Analyse huidige stand van zaken | 22 |
| 5.1. Terugblik op de vorige schoolplanperiode | 22 |
| 5.2. Leerlingenpopulatie | 25 |
| 5.3. Personeel | 26 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 5.4. | (Zelf)evaluatie en tevredenheid | 26 |
| 5.5. | SchoolOndersteuningsProfiel..... | 28 |
| 5.6. | Tussentijdse Opbrengsten | 28 |
| 5.7. | Sociale Vaardigheden..... | 31 |
| 5.8. | Eindopbrengsten. | 31 |
| 5.9. | Kengetallen onderwijs..... | 31 |
| 5.10. | Functioneren leerlingen in het VO..... | 32 |
| 5.11. | Rapportages van derden | 33 |
| 5.12. | Toezichtsarrangement onderwijsinspectie..... | 33 |
| 5.13. | Huisvesting | 33 |
| 5.14. | Conclusies n.a.v. de analyse..... | 34 |
| 6. | Actuele interne en externe ontwikkelingen | 37 |
| 6.1. | Interne ontwikkelingen | 37 |
| 6.2. | Externe ontwikkelingen | 37 |
| | <i>Rijksoverheid</i> | <i>37</i> |
| | <i>Lokale overheid</i> | <i>38</i> |
| | <i>Maatschappij</i> | <i>38</i> |
| 6.3. | Kansen en bedreigingen | 39 |
| 6.4. | Conclusies n.a.v. de analyse van de ontwikkelingen..... | 40 |
| 7. | Meerjarenbeleid | 41 |
| 7.1. | Totaaloverzicht van ontwikkelpunten | 41 |
| 7.2. | Veranderonderwerpen (ambities) | 44 |
| 7.3. | Uitwerking ambities:..... | 44 |
| 7.4. | Streefdoelen en normen..... | 45 |
| 7.5. | Consequenties van het beleid | 46 |
| 7.6. | Motto..... | 53 |
| 7.7. | Planning afname vragenlijsten | 53 |
| 7.8. | Meerjarenplanning..... | 54 |
| 8. | Bijlagen | 55 |

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.

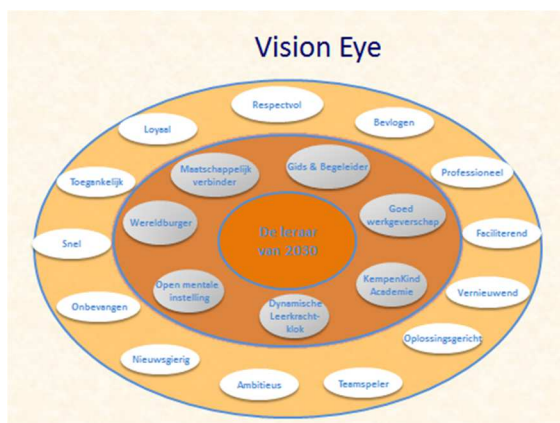
Het schoolplan is statisch voor wat betreft de beschrijving van de missie, de visie en uitgangspunten. Vanwege de aan dit schoolplan gekoppelde jaarplannen voor de ambities is het ook een dynamisch document. Aan de hand van deze jaarplannen wordt voortdurend aan verbetering gewerkt.

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 ten slotte wordt dat meerjarenbeleid concreet uitgewerkt. De conclusies vanuit met name de hoofdstukken 3, 4 en 5 worden daarin integraal verwerkt. De verschillende jaarplannen worden als bijlage toegevoegd.

1.3. Relatie met andere beleidsdocumenten

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



- Visioneye 2013
- Beleidsvoornemens 2014-2015
- Bestuursformatieplan 2014-2015
- Meerjarenbegroting 2014-2018
- Meerjarenonderhoudsplan 2014-202

Op schoolniveau:

- Visitatierapport 2014
- Kwaliteitverbeterplan 2014-2015
- Meerjarenbegroting 2014-2018
- Meerjarenonderhoudsplan
- Communicatieplan
- Kwaliteitsplan Personeel

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

1.4. Totstandkoming

Tijdens plenaire teamvergaderingen zijn mogelijke ambities geïnventariseerd, besproken en vervolgens vastgesteld. De schoolverbeterpunten 2014-2015 zijn in het team geëvalueerd. Na bestudering van de informatiebronnen (zie hieronder) zijn de aandachtspunten voor het schoolplan 2015-2019 zijn geformuleerd. De ambities zijn in een vroeg stadium met de MR overlegd. Het concept-schoolplan is ter bespreking zowel aan het team als aan de MR voorgelegd. Op basis van deze besprekingen is het schoolplan op verschillende punten aangepast.

De volgende informatiebronnen zijn bij het opstellen van het schoolplan gebruikt:

- Het schoolplan 2011-2015
- Het inspectierapport 2013
- De ParnasSys-oudertevredenheidspeiling

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/positief advies door de MR, door het bevoegd gezag vastgesteld.
2. Klachtenregeling
In geval van klachten of geschillen is de klachtenregeling van toepassing.

2. Onze school

2.1. Zakelijke gegevens

| | |
|-------------------------------------|--------------------------------|
| Brinnummer | 15CM |
| Schoolnaam | Sint Jansschool voor Bso |
| Telefoonnummer | 0497681673 |
| Faxnummer | 0497681738 |
| Gemeente | BLADEL |
| Provincie | Noord-Brabant |
| Vestiging adres | Kerkstraat 37, 5529AK CASTEREN |
| Correspondentie adres | Kerkstraat 37 |
| Naam bevoegd gezag | Onderwijsstichting KempenKind |
| Correspondentie adres bevoegd gezag | Postbus 219 5520AE EERSEL |
| E-mail school | directie@stjancasteren.nl |

2.2. Historie van de school

De Sint- Jansschool is een katholieke school en de enige school in het kleine kerkdorp Casteren. Casteren is van oorsprong een agrarisch dorp en het telt ongeveer 1000 inwoners. Casteren behoort tot de gemeente Bladel. De school ligt midden in de dorpskern, direct naast de kerk en het gemeenschapshuis, aan het dorpsplein. Hoewel de school aan de hoofdstraat van het dorp ligt, is er weinig sprake van verkeeroverlast. Het nieuwe schoolgebouw (2012) is modern van vormgeving en het heeft een lichte en kleurrijke uitstraling. De nieuwe speelplaats is ingericht met moderne speeltoestellen en fitnessapparaten. Het gebouw biedt veel mogelijkheden om onderwijskundige vernieuwingen vorm te geven. Zo zijn er verspreid door de school leerwerkplekken waar leerlingen zelfstandig of in kleine groepjes aan de slag kunnen. De Sint- Jansschool beschikt over vijf klaslokalen, die structureel in gebruik zijn als leslokaal. Daarnaast wordt de aula gebruikt voor klassensplitsing. De school heeft vier groepen, allen combinatiegroepen. De leerlingen gymmen in de gymzaal die direct vanuit school te bereiken is. Ook het gemeenschapshuis "Den Aord" grenst aan de school. We maken regelmatig gebruik van elkaars ruimtes. De gymzaal kan ook gebruikt worden voor grotere schoolactiviteiten. (bijvoorbeeld de musical).

De Sint- Jansschool is een Brede School: in het gebouw is behalve de basisschool, ook de peuterspeelzaal en de buitenschoolse opvang gehuisvest. Tevens is er de mogelijkheid voor tussenschoolse opvang. Deze basisvoorzieningen zijn belangrijk voor de leefbaarheid van het dorp. De peuters en de kleuters maken gebruik van dezelfde ingang. De peuterspeelzaal en het groepslokaal van groep 1-2 liggen direct naast elkaar en er wordt steeds intensiever samengewerkt.

De Sint- Jansschool valt onder het bestuur van de Onderwijsstichting KempenKind.

2.3. Bevoegd gezag en bestuursconcept

De Sint- Jansschool maakt deel uit van Onderwijsstichting KempenKind. Onderwijsstichting KempenKind is een stichting voor katholiek onderwijs. Onder het bestuur ressorteren 17 scholen: 15 basisscholen, 1 school voor speciaal basisonderwijs en 1 school voor speciaal onderwijs. Twee scholen vervullen een regionale functie: SBO De Piramide en SO De Groote Aard, een cluster 3 school voor speciaal (voortgezet) onderwijs aan zeer moeilijk lerende kinderen. Onderwijsstichting KempenKind verzorgt primair onderwijs aan 4 tot 12 jarigen en speciaal onderwijs aan 4 tot 20 jarigen vanuit een katholieke grondslag.

Onderwijsstichting KempenKind kent een bovenschools organisatiemodel. Het College van Bestuur bestuurt de stichting en geeft leiding aan de organisatie, stelt het beleid vast en is verantwoordelijk voor de beleidsvoorbereiding en de uitvoering van beleid. Het College van Bestuur is tweehoofdig, bestaande uit een voorzitter en een lid.

De Raad van Toezicht houdt toezicht op het College van Bestuur, zijn beleid en staat het College van Bestuur met advies terzijde.

De beleidsvoorbereiding en beleidsuitvoering wordt mede verzorgd door de schooldirecteuren en een kleine staf.

De dagelijkse leiding van de scholen is in handen van de schooldirecteur. Deze is integraal verantwoordelijk voor alle beleidsterreinen op schoolniveau

2.4. Relatie met bovenschoolse organisaties

Onderwijsstichting KempenKind maakt deel uit van samenwerkingsverband PO De Kempen (30-09). In dit samenwerkingsverband werken de schoolbesturen voor basisonderwijs in de gemeenten Bergeijk, Bladel, Craenendonck, Eersel, Heeze-Leende, Oirschot, Reusel- de Mierden, Valkenswaard, Veldhoven en Waalre samen met de scholen voor speciaal onderwijs in de regio behorend tot cluster 3 en 4 (LZ, ZML, Mytyl en gedragsproblemen). Deze samenwerking zorgt voor een passend onderwijsaanbod voor alle leerlingen.

De visie van het samenwerkingsverband is als volgt geformuleerd:

Binnen het samenwerkingsverband PO wordt het kindbelang geoptimaliseerd, waarbij het uitgangspunt geldt dat voor alle kinderen zoveel mogelijk geïntegreerd en thuisnabij een adequaat onderwijsaanbod wordt gerealiseerd. Een passend onderwijsaanbod dat voldoet aan de onderwijsbehoefte van de betreffende leerling, zodanig dat hij/zij optimaal wordt aangesproken en uitgedaagd zichzelf te ontwikkelen om zo optimaal mogelijk en gelukkig te kunnen functioneren in de maatschappij.

Als dit niet kan op de school van aanmelding wordt gezocht naar een passend aanbod met inachtneming van het principe van de thuisnabijheid. Geen kind valt tussen wal en schip.

Daarnaast maakt Kempenkind deel uit van Regionaal Samenwerkingsverband voor Voortgezet Onderwijs Eindhoven en Kempen. Dit vanwege ons voortgezet speciaal onderwijs op De Grote Aard.

2.5. Leerlingen

Om gericht te kunnen werken aan de verbetering van de onderwijskwaliteit is het van belang goed zicht te hebben op en rekening te houden met de leerlingenpopulatie. De Sint- Jansschool heeft op de teldatum 1 oktober 2014 een leerlingaantal van 107. Leerlingen zijn over het algemeen afkomstig uit gezinnen waar thuis Nederlands, maar ook dialect gesproken wordt. Taalactiviteiten komen nadrukkelijk aan de orde in ons onderwijs. Vooral de woordenschat en de leesontwikkeling hebben de aandacht.

Leerlingengewicht

Op de Sint- Jansschool hebben we geen leerlingen met een gewicht van 0,3 en ook geen leerlingen met leerlingengewicht 1,2

2.6. Ouders en verzorgers

Casteren is een kleine en hechte gemeenschap en er heerst een sfeer van "ons kent ons". De meeste ouders kennen elkaar behalve van school ook in de privésfeer of uit het verenigingsleven.

De ouderbetrokkenheid is groot. Dat blijkt vooral als er een beroep gedaan wordt op ouders bij activiteiten of voor ondersteuning op school.

Er is een enthousiaste oudervereniging die het team ondersteunt bij de organisatie van activiteiten als Sint, Kerst en schoolreis op zich te nemen.

Op de Sint- Jansschool zitten kinderen uit 54 verschillende gezinnen.

Opleidingsniveau ouders

| | |
|------------------|-----|
| WO/HBO: | 40% |
| MBO: | 45% |
| LBO/ongeschoold: | 12% |
| Onbekend: | 3% |

Gezindte

| | |
|------------------|-----|
| Rooms katholiek: | 78% |
| Geen | 18% |
| Onbekend: | 4% |

2.7. Personeel

De directie wordt gevormd door een meerschoolse directeur. Eén van de teamleden is belast met MT-taken. Zij heeft de dagelijkse leiding op school en is het eerste aanspreekpunt voor ouders. Er zijn 8 groepsleerkrachten. De intern begeleider en de administratieve kracht zijn onderwijsondersteunend.

Verder zijn er twee conciërges en een interieurverzorgster werkzaam op de Sint-Jansschool. Voor meer gegevens over het personeel verwijzen we naar hoofdstuk 5.3

2.8. Medezeggenschap

Onderwijsstichting KempenKind heeft een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad waarmee het College van Bestuur periodiek overleg voert.

Alle scholen hebben een medezeggenschapsraad. De schooldirecteur voert het overleg namens het bestuur met de raad.

2.9. Huisvesting en situering van de school in de omgeving

Zie hoofdstuk 2.2

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. Jaarlijks worden activiteiten met dit doel ingepland. Dit is zichtbaar in onze jaarplannen. Een klimaat waarin alle belanghebbenden zich positief betrokken tonen op elkaar is in sterke mate van invloed op het verandervermogen van de school.

Integrale benadering

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

Integrale evaluatie

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

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. De uitwerking van deze aspecten is opgenomen in het kwaliteitszorgdocument.

3.3 Kwaliteitszorgsysteem.

Schoolontwikkeling

Eind schooljaar 2013-2014 is gestart met een visitatietraject waarbij directeuren elkaar visiteerden en feedback gaven. We zijn in schooljaar 2014-2015 gestart met het instrument Integraal. In dat schooljaar is gebruik

gemaakt van de vragenlijsten: zelfevaluatie en tevredenheid van personeel, ouders en leerlingen. De combinatie van vragenlijsten geeft inzicht in de kwaliteit die we nastreven. De resultaten van de verschillende vragenlijsten worden samenhangend getoond in de cockpit van Integraal. Vanuit de cockpit kunnen jaarplannen geschreven worden. Op basis van de ervaringen worden op KempenKind-niveau afspraken gemaakt over de inzet van visitatie en het instrument Integraal. Het is de bedoeling dat de volgende visitatie in schooljaar 2015-2016 plaats gaat vinden.

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 en ZIEN! 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 van leerkrachten. Ze schrijven met behulp van Integraal hun persoonlijke ontwikkelingsplannen en geven zo 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

De medewerkers beschikken momenteel nog niet over een vakbekwaamheidsdossier dat al dan niet onderdeel uitmaakt 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. Het is de bedoeling dat de medewerkers de komende jaren hun vakbekwaamheidsdossier gaan aanleggen. De verslagen van gesprekken worden momenteel door de directeur bewaard.

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.

Teamoverleg

Het teamoverleg vervult een belangrijke rol binnen de kwaliteitszorg. 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 voortgang van de ontwikkeling te volgen, wordt er tijdens het teamoverleg regelmatig gerapporteerd over de voortgang en over het effect van de verbeteractiviteiten.

Groepsbespreking

Twee keer per jaar vinden er groepsbesprekingen plaats. Deze besprekingen worden in de jaarplanning opgenomen. Bij de groepsbespreking zijn de leerkracht en de intern begeleider aanwezig. De groepsbesprekingen vinden in principe onder schooltijd plaats. Tussentijds is er nog twee keer een "kleine" groepsbespreking.

De laatste groepsbespreking aan het einde van het schooljaar, is tevens een overdrachtsbespreking. Naast de IB-er en de groepsleerkracht is ook de ontvangende groepsleerkracht aanwezig. Hierdoor ontstaat er een "warme overdracht" naar het volgende leerjaar. De leerkracht draagt de groepsoverzichten en groepsplannen over aan de nieuwe leerkracht.

Leerlingbespreking

Twee keer per jaar vinden er leerlingenbesprekingen plaats. Deze besprekingen worden in de jaarplanning opgenomen. De leerkracht vult voorafgaand aan de leerlingbespreking een intakeformulier in. Het intakeformulier wordt naar de intern begeleider gestuurd, die het vervolgens verspreidt onder de deelnemers aan de leerlingbespreking.

Centraal staat om op basis van de begeleidingsvraag van de leerkracht de onderwijsbehoeften van de betrokken leerling te verhelderen en te bekijken hoe de leerkracht in het groepsplan (of in een individueel handelingsplan) aan deze onderwijsbehoeften de komende periode tegemoet kan komen. De leerlingbespreking op teamniveau wordt gezien als intervisie. Gezamenlijke verantwoordelijkheid en het samen zoeken naar mogelijkheden staat centraal.

In de leerlingbespreking (én na toestemming van de ouders) kan het besluit genomen worden om externe handelingsgerichte hulp of handelingsgerichte diagnostiek in te zetten.

In uitzonderlijke gevallen zal verwijzing naar een andere vorm van onderwijs ter sprake komen.

Ondersteuningsteam (OT)

Elke school binnen KempenKind werkt met een multidisciplinair Ondersteuningsteam. Het doel is te komen tot afstemming tussen de mogelijkheden van de school en de behoeften en mogelijkheden van de leerling. Hiertoe horen ook de afstemmingsmogelijkheden tussen opvoedingsbehoeften van de leerling en ondersteuningsbehoeften van ouders en het aanbod van externe partners. De Ondersteuningsteams werken volgens de methodiek van handelingsgericht werken. Het is een systematische manier van werken, waarbij het aanbod afgestemd wordt op de onderwijsbehoeften van de leerling.

De opbrengst van een bespreking van een leerling in een Ondersteuningsteam is altijd de opstelling van een arrangement in termen van de IVO benadering. De samenstelling van een Ondersteuningsteam bestaat uit deelnemers met verschillende achtergronden. In overleg bepalen schooldirecteur en Intern Begeleider welke functionarissen – intern en extern - voor het Ondersteuningsteam bespreking worden uitgenodigd. Gezien de taakstelling van de Intern Begeleider ligt het voor de hand dat deze hierin het voortouw neemt. In ieder geval neemt de groepsleerkracht deel aan de bespreking. Ook de ouders nemen deel aan het Ondersteuningsteam bespreking van hun kind. Geheel in overeenstemming met de visie van KempenKind wordt niet gesproken óver de ouders maar mét de ouders. Zo kunnen zij hun eigen ondersteuningsbehoeften toelichten en ook bij het bepalen van de aanpak aangeven welke acties voor hen haalbaar zijn. Tot slot kan gesproken worden van een 'vrije stoel' binnen het Ondersteuningsteam voor bijvoorbeeld de dienstverlener Centrum Passend Onderwijs, de schoolarts, de wijkverpleegkundige, een afgevaardigde uit Jeugd en Gezin. Eveneens in overleg bepalen schooldirecteur en Intern Begeleider wie het Ondersteuningsteam voorziet. Ook hier is het aannemelijk de Intern Begeleider daarmee te belasten.

Om het moment dat het Ondersteuningsteam een aanvraag voor een toelaatbaarheidsverklaring overweegt, zorgt de intern begeleider ervoor dat bij de bespreking minimaal twee deskundigen aan de bespreking deelnemen. Het Ondersteuningsteam komt vier keer per jaar bij elkaar en, indien nodig, op afroep.

De opbrengstenvergadering

In januari en juni wordt de schoolanalyse uitgevoerd. De schoolanalyse laat zien hoe de jaargroepen op school het doen op één of meerdere vakgebieden op een bepaald moment.

De schoolanalyse wordt twee keer per jaar met het team besproken. Vanuit de schoolanalyse worden de verbeterpunten in het schoolplan en/of kwaliteitsverbeterplan opgenomen. Er vindt een terugkoppeling van deze opbrengstenvergadering plaats naar de MR.

Overleg directie/IB

Wekelijks vindt er overleg plaats tussen de directie en de Interne Begeleidster. Schoolontwikkeling, persoonlijke ontwikkeling van leerkrachten en de ondersteuningsbehoeften van leerlingen staan daarbij centraal.

Gesprekkencyclus

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

Om de voortgang van de ontwikkeling te volgen worden regelmatig gesprekken gevoerd, waarin de uitvoering van het persoonlijk ontwikkelingsplan ter sprake komt. 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 van vier jaar staan beschreven in de beleidsnotitie "Gesprekkencyclus". Indien nodig vinden er voortgangsgesprekken plaats.

3.4 Schoolontwikkeling in praktijk

Missie (de missie beschrijft de opdracht van de school):

| |
|--|
| Missie – Waar we voor staan. De St.-Jansschool is een school waar |
|--|

Visie (een visie werpt een consistente blik op de toekomst):

Onze (impliciete) opvatting over het

mensbeeld

Ons streven is om leerlingen met plezier naar school te laten gaan. Kinderen die op school veilig- en geborgenheid ervaren en een positief zelfbeeld hebben, zullen zich maximaal ontplooiën op zowel cognitief als op sociaal-emotioneel en creatief gebied). Kinderen functioneren het beste in een omgeving die een redelijke rust en orde uitstraalt. Om onze kinderen goed te kunnen voorbereiden op hun latere plaats in de maatschappij vinden wij het belangrijk dat onze leerlingen de vaardigheden bezitten om zelfstandig te kunnen werken, om initiatieven te kunnen nemen en om samen te kunnen werken. We vinden het essentieel dan kinderen relaties aan kunnen gaan en kunnen omgaan met spanningen, conflicten, sociale activiteiten en vieringen. Kinderen moeten een goed waarden- en normenbesef hebben. Alleen als kinderen geleerd hebben wat goed en slecht is en respectvol gedrag vertonen zullen ze later in de maatschappij niet zo snel ontsporen.

Kinderen leren/ontwikkelen zich vanaf het moment dat ze geboren worden. In aanvang in de thuisomgeving, later neemt de voor- en schoolse educatie een prominente plaats in. Ze leren behalve van de leerkracht ook van en met elkaar. Kinderen leren over het algemeen het beste als ze uitgedaagd en geprikkeld worden en er aangesloten wordt bij de kennis en vaardigheden die het kind al beheerst.

Het voortdurend bijblijven voor wat betreft ICT en social media is belangrijk. Het kind van nu en zeker het kind van de toekomst zal thuis en zeker op z'n latere werkplek veelvuldig te maken krijgen met deze moderne technologie- en communicatievormen. Belangstelling voor en kennis van de wereld vinden wij van grote waarde. Wij willen onze leerlingen daarom begeleiden en ontwikkelen tot wereldburgers: we willen ze een gevoel meegeven van verbondenheid met de mensheid in het algemeen. Reden hiervoor is de multiculturele maatschappij waarin we leven en het gegeven dat bijvoorbeeld steeds meer jongeren tijdens hun studie stage in het buitenland lopen of op een andere manier kortere of langere tijd in het buitenland verblijven.

Onderwijs-inhoudelijk/sociaal pedagogisch

Wij zijn een school die werkt met jaargroepen. In principe vormen twee opeenvolgende jaargroepen steeds een combinatiegroep. Ons streven is om kinderen een ononderbroken schoolloopbaan te bieden door aan te sluiten bij de betrokkenheid en onderwijsbehoeften van het kind: zowel bij de instructie en de verwerking van leerstof als voor wat betreft de didactische werkvormen. Dit veronderstelt dat kinderen zelf invloed kunnen uitoefenen op hun leren en initiatieven kunnen/mogen nemen.

Onze lesmethodes zijn over het algemeen modern: we waarborgen zo dat we werken met methodes die gebaseerd zijn op moderne (maar wel effectief bewezen) onderwijstheorieën. We willen dat nieuw aan te schaffen methodes ook geschikt zijn voor het gebruik in combinatiegroepen.

Om onze leerlingen op te voeden tot wereldburgers willen wij ze kennis laten maken met de belangrijkste levensbeschouwelijke stromingen die in de wereld voorkomen. Culturele- en techniekactiviteiten maken onderdeel uit van ons onderwijsleerstofaanbod. Kinderen willen we door middel van buitenschoolse activiteiten en excursies ervaringen/belevingen in de "echte wereld" laten opdoen.

Wij vinden dat kinderen het beste leren in omgeving waarin een goed pedagogisch (vreedzaam) klimaat heerst en waarin samenwerking en interactie met anderen (coöperatief leren) als belangrijk wordt ervaren. Een goede taal/leesbasis vinden wij essentieel om informatie te kunnen verwerven.

Organisatorisch

Onze combinatiegroepen zijn samengesteld uit leerlingen van twee groepen. We hanteren daarbij het jaarklasmodel als organisatievorm. In dit model wordt elke jaarklas die deel uitmaakt van de combinatie behandeld als een afzonderlijk groep. Als de leerkracht met de ene groep bezig is, voeren de andere kinderen (schriftelijke) opdrachten uit. De komende jaren willen wij de mogelijkheden verkennen om jaarklasoverstijgend te gaan werken. Datzelfde geldt voor het leren buiten het eigen lokaal, dus met gebruikmaking van leerwerkplekken op de gangen en/of leerpleinen. Per leerjaar wordt er vastgelegd welke leerstof behandeld moet worden. Om binnen het jaarklasmodel zoveel mogelijk tegemoet te kunnen komen aan de onderwijsbehoeften van onze leerlingen werken wij met groepsplannen. Het werken met deze plannen creëert, door het werken met drie niveaugroepen, een omgeving waarin alle leerlingen actief en betrokken leren, zich optimaal kunnen ontwikkelen, goede prestaties behalen en zich gewaardeerd voelen. Dat impliceert dat de kinderen op onze school gestimuleerd worden om initiatieven te nemen. Leerkrachten hanteren interactieve werkvormen, waarbij leerlingen behalve van de leerkracht ook van en met elkaar leren. Het is onze uitdaging om onze school er uit te laten zien als een uitdagende leeromgeving. Daaronder verstaan we een omgeving met (deels) open kasten waar kinderen zelf uitdagende (ontwikkelings)materialen uit kunnen halen en leerstofondersteunende wandmaterialen.

Wanneer een leerling doorstroomt naar het voortgezet onderwijs, moet hij zelfstandig kunnen leren en werken. In de onderbouw gaan leerlingen al snel zelfstandig taakjes uitvoeren. In de bovenbouw plannen leerlingen (deels) zelf hun werk en leren ze hun huiswerk goed te maken. Weektaken dragen hiertoe bij. Ook werken leerlingen veel zelfstandig op de computer. Alle groepen zijn aangesloten op een computernetwerk. Leerlingen maken gebruik van internet, onder andere om digitale werkstukken te maken.

Beroepsbeeld

We hechten grote waarde aan een professionele cultuur. Een cultuur waarin ongelijkheid van professionals geaccepteerd is en personeelsleden daar ook daadwerkelijk naar handelen. Leerkrachten spreken elkaar aan op wat ze kunnen en bespreken openlijk wat ze niet kunnen. Het gaat dus om kwaliteiten die leerkrachten hebben en hoe ze daar tijdens professionele ontmoetingen mee omgaan. Kwaliteiten worden niet "weggedrukt" maar juist benut. Een professionele cultuur biedt kansen aan personeelsleden om zich professioneel te kunnen ontwikkelen. Ze zijn gemotiveerd om voortdurend aan hun eigen ontwikkeling te werken. Vastlegging hiervan in een Persoonlijk OntwikkelingsPlan vinden wij vanzelfsprekend. Ons streven is om op de hoogte te zijn van elkaars kijk op het onderwijsvisie- en praktijk. Het delen hiervan maakt onderdeel uit van ons structureel- en informeel werkoverleg. Ons doel is om met en van elkaar te leren. Persoonlijke ontwikkeling door teamscholing staat bij ons voorop. Individuele ontwikkeling door middel van persoonsgebonden cursussen worden gestimuleerd en daar waar mogelijk gefaciliteerd.

Een lerende school wordt bevorderd door het opleiden van studenten. Zij nemen ons mee met allerlei onderwijsvernieuwingen die zij op hun scholen leren. Onze kennis en vaardigheden kunnen wij overdragen aan de volgende generatie leerkrachten.

De huidige maatschappij verandert snel. De school heeft de plicht kinderen daarop voor te bereiden. Het is voor leerkrachten daarom belangrijk dat ze flexibel en initiatiefrijke zijn en snel kunnen meebewegen.

Het systematisch werken aan de verankering van educatief partnerschap (leerkracht als de professional en de ouder als ervaringsdeskundigen maar ook samenwerking met onze kernpartners van de peuterspeelzaal/buitenschoolse opvang) in onze schoolcultuur, structuur en werkprocessen vinden wij essentieel. Het communicatief vaardig zijn van personeelsleden is daarbij voorwaarde. De informatievoorziening willen we afstemmen op de informatiebehoefte van de ouders. Op deze wijze denken wij ouders in staat te stellen mee te doen, mee te leven en mee te denken. Het is een taak van de leerkracht om ouders optimaal te informeren over de ontwikkeling van hun kind maar ook om ouders op hun verantwoordelijkheid te wijzen. Dat een leerkracht op een goede wijze met externen kan communiceren vinden wij voor zich spreken.

Het adequaat kunnen werken in een (combinatie)groep en het werken met groepsplannen vereist van een leerkracht dat hij/zij kan zorgdragen voor een zorgvuldige planning. Van de leerkrachten verwachten we dat ze kunnen werken aan een doorgaande ontwikkelingslijn van de kinderen en kunnen aansluiten bij de onderwijsbehoeften van de kinderen. Daarbij is het werken vanuit "de zone van de naaste ontwikkeling" essentieel. Voor leerkrachten is het wezenlijk dat ze een balans weten te bereiken in de aandacht voor de cognitieve en de sociaal-emotionele ontwikkeling. De laatst genoemde ontwikkeling zal de komende jaren onze extra aandacht blijven krijgen! De rol van de leerkracht zal de komende jaren veranderen van (meer) leider naar (meer) begeleider. Het zelfstandige werken zal een grotere plaats in ons onderwijs gaan innemen.

We vinden het belangrijk dat een leerkracht ICT-vaardig is en deze vaardigheden kan overbrengen op de leerlingen. Datzelfde geldt in principe voor de social-media. De komende jaren willen we nagaan op welke wijze wij deze media in ons onderwijs willen opnemen. Kinderen willen we bewust laten worden van de kansen maar zeker ook van de gevaren die deze media met zich meebrengt.

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 van de eigen groep. De schoolleider doet dit samen met de Interne Begeleider 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.
- 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:
 - o Een ouderenquête aan het eind van het schooljaar.
- Elke vier jaar vindt een risico-inventarisatie plaats met behulp van de quickscan uit Arbomeester 2.

Verantwoording

Er wordt belang gehecht aan tijdige en transparante verantwoording. Dit gebeurt in de eerste plaats in dit schoolplan. Dit wordt toegestuurd naar de onderwijsinspectie en ligt voor iedereen ter inzage op school. Daarnaast is er de schoolgids. In de schoolgids worden de plannen in het kort beschreven. De schoolgids wordt aan alle ouders digitaal uitgereikt (op verzoek ontvangen de ouders een papieren versie) en ligt ook op school ter inzage. We publiceren de schoolgids daarnaast op onze website. Wanneer er een verslag is van de onderwijsinspectie worden de conclusies samengevat en opgenomen in de schoolgids. Het inspectierapport wordt gepubliceerd op de website en ligt op school ter inzage. In de jaarplannen worden de geplande activiteiten en de doelen die we daarmee willen bereiken beschreven. De schoolleiding legt tijdens voortgangs- en functioneringsgesprekken verantwoording af aan het Collega van Bestuur. Door middel van het jaarverslag wordt officieel verantwoording afgelegd. Het jaarverslag wordt in de schoolgids gepubliceerd.

Beleid ten aanzien van de vergroting van het aantal vrouwen in de schoolleiding.
Evenredige vertegenwoordiging in de schoolleiding heeft de blijvende aandacht. Momenteel is een MR-lid een vrouw.

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

Onze school is een school op rooms-katholieke grondslag. Wij proberen dit eigentijds in te vullen.

Centraal staan waarden en normen. Het leren je te verplaatsen in de anderen en het leren nadenken over goed en kwaad zijn daarbij van groot belang.

Wat betreft de christelijke opvoeding hebben het gezin, de school en de kerk elk hun eigen verantwoordelijkheden, die niet losstaan van elkaar. Zo worden bijvoorbeeld (een deel van) voorbereidingen voor de communie en het vormsel op school uitgevoerd.

Zie ook onze missie en visie in hoofdstuk 3.4

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. Bij de inrichting van het onderwijs worden eigen accenten gelegd, die bepaald worden door de identiteit van de schoolorganisatie, zoals hierboven verwoord in paragraaf 4.1. Hoe dit concreet gestalte krijgt in de praktijk, is uitgewerkt in verschillende documenten zoals: schoolgids, ondersteuningsprofiel het zorgplan.

De komende schoolplanperiode vragen vooral de volgende punten aandacht:

- Het sociaal en veilig klimaat
- Een goed taal/leesonderwijs
-

Kerndoelendekkend

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.

SchoolOndersteuningsProfiel

Zie hoofdstuk 5.5

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.

Inrichting van de ondersteuning

Wij werken volgens het jaarklassensysteem. Er is in elke (combinatie) groep één leerkracht werkzaam. Wij streven ernaar zoveel mogelijk de extra zorg binnen de groep door de eigen leerkracht te laten plaatsvinden.

In de kleutergroep wordt ondersteuning ingezet door de groepsleerkrachten een dagdeel samen in de groep te laten werken. Binnen het rooster wordt gekeken op welke manier

deze leerkrachten op een effectieve manier extra begeleiding kunnen bieden aan het jonge kind.

Binnen het groepsplan (groep 3 t/m 8) werken we in drie niveaus en volgens het model directe instructie. Verlengde instructie en extra begeleiding vindt zoveel mogelijk binnen het groepsplan plaats.

De formatie die na het bemensen van de groepen overblijft, wordt in de regel ingezet voor ondersteuning, in de vorm van klassensplitsing of meer handen in de klas. Voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte worden indien nodig tijden voor individuele begeleiding ingeroosterd.

Bij het verdelen van de ondersteuningsuren spelen o.a. de volgende criteria een rol:

- De grootte van de groep
- De ondersteuningsbehoefte van de groep
- Het aantal zorgleerlingen en de zwaarte van de zorg.
- De ondersteuningsbehoeften van deze zorgleerlingen
- De ondersteuningsbehoefte van de leerkracht (bijv een beginnende leerkracht)

Bij aanvang van het schooljaar wordt naast het gewone lesrooster een ondersteuningsrooster gemaakt. Dit rooster wordt meerdere keren per jaar geëvalueerd en zonodig bijgesteld.

Gerelateerde documenten

- Schoolgids
- SchoolOndersteuningsProfiel
- Vragenlijsten en tevredenheidsspeilingen (van Integraal)

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 datagesturd, 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
- Jaartaakbeleid
- Professionaliseringsbeleid

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.

Gerelateerde documenten

- Schoolgids
- Klachtenregeling
- Communicatieplan

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.

Gerelateerde documenten

- Huisvestingsplan
- (Meerjaren) onderhoudsplan
- (Meerjaren) investeringsplan t.b.v. de vervanging van leermiddelen, onderwijsmethoden, ICT en apparatuur.

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 deels 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.

Doelstellingen en werkwijze

De Sint- Jansschool heeft de afgelopen jaren te maken gehad met een lichte terugloop van leerlingen. Minder leerlingen betekent ook minder inkomsten. De uitdaging zal moeten liggen in het financieel gezond maken en vervolgens gezond houden van de school. Vooral t.a.v. de formatieve inzet zal steeds goed geanticipeerd dienen te worden op de toekomstige situatie.

Ontwikkelingen

Het doel is om een adequaat financieel beleid te voeren, niet alleen op de korte, maar vooral op de middellange en lange termijn. Dit zal moeten resulteren in een reële verdeling tussen personele en materiële kosten. Een beleid dat is afgestemd op de schooldoelstellingen.

Overige financiële middelen

Lokaal Educatieve (Onderwijs) Agenda (LEA)

De gemeente ontvangt een rijksbijdrage voor een gemeentelijk onderwijsachterstandenbeleid (GOA). Deze rijksbijdrage, aangevuld met gelden die de gemeente hiervoor zelf beschikbaar heeft, wordt ingezet volgens het gemeentelijk onderwijsachterstandenplan. De beleid om te komen tot een goed VVE-beleid is hier een voorbeeld van.

De Gemeente Bladel verleent soms ook financiële ondersteuning op andere terreinen en diensten t.b.v. het basisonderwijs (bijv. mensgerichte verkeersveiligheidsprojecten).

Bijdrage oudervereniging

De ouderbijdrage wordt op onze school aangewend voor allerlei activiteiten die niet vanuit het rijk worden bekostigd. U kunt hierbij denken aan Sinterklaas, Kerst en dergelijke. Het gaat om activiteiten van de oudervereniging die betaald worden uit de bijdrage van de ouders.

De ouderbijdrage is een vrijwillige bijdrage die geïnd wordt door de oudervereniging. Het reglement van de oudervereniging bepaalt hoe de hoogte van de bijdrage wordt vastgesteld en aan wie verantwoording over de besteding wordt afgelegd. De ouderbijdrage is vrijwillig van aard en wordt niet aangewend voor bekostiging van personele kosten.

Sponsoring

Sponsoring biedt kansen maar ook bedreigingen. Het kan een uitkomst zijn om extraatjes van te betalen. Maar er zijn ook risico's aan verbonden. Leerlingen zijn immers eenvoudig te beïnvloeden. Bovendien is het niet wenselijk dat de school in een afhankelijkheidspositie ten opzichte van een sponsor terecht komt.

Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft samen met onderwijsorganisaties en andere belangenorganisaties begin 2009 opnieuw een convenant gesloten waarin afspraken voor sponsoring in het primair onderwijs zijn vastgelegd. Het geeft onder andere aan onder welke voorwaarden sponsoring kan plaatsvinden. De brochure "Convenant Sponsoring PO en VO 2010" bevat de hoofdpunten uit het sponsorconvenant. Het volledige convenant kunt u raadplegen via de website van het Ministerie van OCW.

Gerelateerde documenten

- Financieel beleidsplan (verwerkt in het kwaliteitverbeterplan)
- Begrotingen (jaarbegroting en meerjarenbegroting)
- Meerjareninvesteringsplan
- Jaarrekening

5. Analyse huidige stand van zaken

De analyse van de huidige stand van zaken geeft een beeld waar de Sint- Jansschool goed in is en waar de risico's en ontwikkelpunten liggen.

Om tot een zorgvuldige brede analyse te komen is naast de kwantitatieve gegevens, genoemd in Hoofdstuk 5.2 t/m 5.9, gebruik gemaakt van de volgende documenten:

- Schoolplan 2011-2015
- Jaarplannen/ kwaliteitsverbeterplannen 2011-2015
- SWOT: Sterke-zwakteanalyse
- SchoolOndersteuningsProfiel (SOP)
- Inspectierapport
- Zelfbeeldvragenlijst Integraal
- Leerling- en oudertevredenheidspeiling Integraal
- Visitatierapport (externe audit binnen Kempenkind)

De beleidsvoornemens worden mede bepaald door:

- Niet gerealiseerde verbeterpunten uit het vorige schoolplan/ jaarplannen
- Aandachtspunten uit de sterke- zwakte analyse
- Opbrengsten en evaluaties m.b.t. de zorg
- Aandachtspunten uit enquêtes en vragenlijsten
- Conclusies en aanbevelingen vanuit inspectiebezoek
- Conclusies en aanbevelingen vanuit het visitatierapport
- Landelijke ontwikkelingen
- Richtlijnen vanuit Kempenkind

Risico's en ontwikkelpunten die voortvloeien uit deze analyses 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:

Schoolplan en jaarplannen

1) Visie/ missie

Er is een visie op stichtingsniveau vastgesteld.

Er is tijdens de afgelopen schoolplanperiode een steeds verder groeiende samenwerking ontstaan met de Sint- Jansschool, zowel op organisatorisch als op onderwijsinhoudelijk gebied. Dat heeft ertoe geleid dat er een (grotendeels) gezamenlijke visie tot stand gekomen is.

2) Zorgstructuur

Door de intensieve samenwerking met de Lambertusschool zijn we op het gebied van de zorg steeds verder naar elkaar toegegroeid. Beleid, protocollen en procedures zijn grotendeels op elkaar afgestemd. We hebben hierbij gebruik gemaakt van elkaars sterke kanten en beredeneerde keuzes gemaakt. Het leren van en met elkaar heeft in de afgelopen periode hoge prioriteit gehad en het is een uitstekende werkvorm gebleken voor onze twee kleine scholen om gezamenlijk gestelde doelen te bereiken.

Verbeterpunten die betrekking hebben op de zorg hebben we gezamenlijk aangepakt en uitgevoerd. Sinds 2013 zijn gezamenlijke teamvergaderingen en studiebijeenkomsten

structureel opgenomen in de jaarplanning en er is één ondersteuningsplan voor twee scholen gerealiseerd.

1-zorgroute

De 1-zorgroute is geïmplementeerd. We doorlopen twee keer per schooljaar de cyclus. Groepsbesprekingen, leerlingenbesprekingen en het bespreken van opbrengsten en trendanalyses zijn structureel opgenomen in de jaarplanning. In het ondersteuningsplan zijn protocollen en procedures met betrekking tot de 1- zorgroute vastgelegd. Voor de hoofdvakgebieden technisch lezen, spelling en rekenen wordt met groepsplannen gewerkt. We hanteren drie niveaus en er wordt gewerkt met het model directe instructie. In het groepsoverzicht worden resultaten, leerlingenkenmerken en onderwijsbehoeften geformuleerd. Het analyseren van de tussentijdse opbrengsten, het vaststellen van de onderwijsbehoeften en vervolgens het daaraan koppelen van leerdoelen en aanbod verdient nog aandacht. Voor leerlingen met speciale onderwijsbehoeften wordt een ontwikkelingsperspectief opgesteld. Dit is nog in een beginstadium.

We maken gebruik van het leerlingenvol- en administratiesysteem ParnasSys. Hier worden alle toetsresultaten en alle relevante leerlinggegevens genoteerd. De groepskaart en het plannen maken in ParnasSys is nog niet gerealiseerd. In de groepen 1-2 is een invoeringstraject HOREB gestart. De verder implementatie vindt in de komende schooljaren plaats.

Gestelde doelen met betrekking tot interactief lesgeven en aandacht voor hoog- en meerbegaafde leerlingen zijn nog niet bereikt.

Functie IB en taakverdeling managementteam

Met ingang van 2013-2014 is de "Intern begeleider" niet langer een taak, maar een staffunctie. Er is een functie- en taakomschrijving op stichtingsniveau. Deze is vastgelegd in het document "*De intern begeleider bij onderwijsstichting Kempenkind*". De taken en de rol van de intern begeleider zijn binnen de nieuwe functie zowel op stichtingsniveau als op schoolniveau anders van aard en inhoud geworden. Dat heeft consequenties voor de verschillende rollen en verantwoordelijkheden en als gevolg daarvan voor de taakverdeling. Er is een leernetwerk intern begeleiders op stichtingsniveau en binnen de Lambertusschool en de Sint- Jansschool werken we sinds 2014-2015 met één "strategisch team", waarin naast de directeur, een MT lid en de intern begeleider zitting hebben. (De directeur, het MT lid en de intern begeleider zijn verbonden aan twee scholen). Deze structuur is nog volop in ontwikkeling. Met ingang van schooljaar 2014-2015 is er een beginnende samenwerking tot stand gekomen met de Mariaschool in Bladel.

3) Passend onderwijs

Tijdens de schoolplanperiode 2011-2015 zijn er veel ontwikkelingen gaande in het kader van passend onderwijs. We hebben de landelijke ontwikkelingen gevolgd. Binnen Stichting Kempenkind en op het niveau van het Samenwerkingsverband wordt momenteel beleid ontwikkeld om passend onderwijs voor alle leerlingen te realiseren en te waarborgen.

Wij hebben een SchoolOndersteuningsProfiel opgesteld en we hebben geïnvesteerd in het uitbreiden van ons netwerk. Als kleine school hebben we relatief weinig gespecialiseerde expertise "in huis" en we zijn voor ondersteuning in de meeste gevallen aangewezen op externen. Het Centrum Passend Onderwijs De Kempen en het aan onze school verbonden ondersteuningsteam spelen hierin een belangrijke rol.

4) Professionele cultuur

De kwaliteitskaart Personeel is vier keer per schooljaar aan de orde geweest tijdens een teamvergadering en geactualiseerd.

5) ICT

Er is een beknopte ICT-visie/missie opgesteld die aansluit op de algemene onderwijsvisie. Onder leiding van de ICT-er is het team verder geprofessionaliseerd voor wat betreft de ICT-vaardigheden.

De leerlingenvaardigheden zijn opgenomen in de ICT-visie/missie.

Er zijn onder leiding van de ICT-er gezamenlijke workshops/ICT-bijeenkomsten m.b.t. ICT-onderwijsvernieuwingen gehouden.

6) Rapporten

Op de Sint- Jansschool is een werkgroep "digitaal rapport" in het leven geroepen. Samen met het team worden mogelijkheden verkend om te komen tot een nieuw rapport. Implementatie wordt in het nieuwe schoolplan opgenomen.

7) Methodes

Op de Sint- Jansschool zijn de methodes Lekker lezen, Rekenrijk en Taal in beeld aangeschaft en stapsgewijs geïmplementeerd.

Argus Clou is gekozen als nieuwe Aardrijkskundemethode. Er is een start gemaakt met de invoering.

De implementatie van Horeb is in 2014- 2015 gestart en zal nog minimaal een jaar vervolgd worden.

Aan het einde van schooljaar 2014- 2015 is er een keuze gemaakt voor een methode ten behoeve van het "Sociaal veilig schoolklimaat".

Voor de keuze van nieuwe methodes wordt een tijdelijke werkgroep in het leven geroepen die de opdracht krijgt met een uitgewerkt voorstel te komen voor de keuze van de methode en het implementatietraject.

8) Identiteit

Er is een dialoog op gang gebracht over de identiteit van de school.

9) Brede school

De peuterspeelzaal en de basisschool zijn in één gebouw gevestigd en ze maken gebruik van dezelfde ingang. Er vindt drie keer per jaar overleg plaats tussen de peuterleidsters en de leerkrachten van groep 1-2. Bij de overgang van peuter naar kleuters vindt er een warme overdracht plaats.

Jaarlijks wordt er een gezamenlijk activiteitenplan opgesteld.

Op de Lambertusschool komen de peuters structureel 2x per week naar de kleutergroep voor een gezamenlijke dagopening.

Er is jaarlijks een gezamenlijk jaaractiviteitenplan opgesteld.

Er is gewerkt volgens het protocol werkgroepen.

De gezamenlijke werkgroep Brede School is ingesteld en is een aantal keren bij elkaar geweest. Wegens ontwikkelingen bij de kernpartners is deze werkgroep momenteel "slapend".

De schoolleider heeft voortgangsgesprekken met de personeelsleden van de kernpartners gevoerd. Hiervan heeft verslaglegging plaatsgevonden.

Het structureel overleg tussen de leidinggevendenden van de kernpartners is na een aantal jaren, buiten toedoen van de basisschool, gestopt.

De pedagogische lijn binnen de Brede School is geregeld aan de orde geweest.

10) Kwaliteit

Er vindt twee keer per jaar een evaluatie van de opbrengsten plaats. Dit gebeurt op schoolniveau in de MT vergadering en tijdens een teamvergadering, op groepsniveau en individueel niveau tijdens de groepsbespreking. De intern begeleider voert minimaal twee keer per jaar een klasbezoek uit. De directeur brengt flitsbezoeken.

Gemaakte afspraken worden vastgelegd in het "handboek" .

Er zijn tevredenheidsvragenlijsten ingevuld (Integraal) door leerkrachten, ouders en leerlingen. De resultaten zijn besproken met team, MR en ouders.

Er heeft teamscholing plaatsgevonden, met name gericht op de taalontwikkeling (technisch lezen, woordenschat, leesbevordering en leesbeleving). Dit heeft nog onvoldoende geleid tot de gewenste opbrengsten.

Er is gewerkt volgens de indicatoren van de inspectie en de kwaliteitsaspecten van KempensKind.

SWOT: Sterkte- zwakteanalyse

Er is een sterkte-zwakteanalyse opgesteld. Na analyse van de resultaten zijn aandachtspunten en verbeterpunten geformuleerd.

Deze zijn opgenomen in de "Conclusies n.a.v. de analyses" (hoofdstuk 5.14)

5.2. Leerlingpopulatie

| Verdeling Leerlingengewicht: Realisatie | | | | | | | | <i>Peildatum: 1 oktober</i> | |
|--|------------------|---------|------------------|---------|------------------|---------|------------------|-----------------------------|--|
| | 2011/2012 | | 2012/2013 | | 2013/2014 | | 2014/2015 | | |
| | Aantal | % | Aantal | % | Aantal | % | Aantal | % | |
| Totaal aantal leerlingen | 113 | 100% | 104 | 100% | 109 | 100% | 107 | 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% | |
| <i>Geen / Onbekend</i> | 113 | 100.0 % | 104 | 100.0 % | 109 | 100.0 % | 107 | 100.0 % | |

Er is een licht dalende trend zichtbaar die zich naar verwachting de komende jaren zal stabiliseren.

| Aantallen per leeftijd: Realisatie | | | | | <i>Peildatum: 1 oktober</i> |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------------------|
| | 2011/2012 | 2012/2013 | 2013/2014 | 2014/2015 | |
| 4 jaar | 7 | 11 | 13 | 11 | |
| 5 jaar | 18 | 7 | 11 | 13 | |
| 6 jaar | 10 | 18 | 7 | 11 | |
| 7 jaar | 18 | 9 | 19 | 7 | |
| 8 jaar | 20 | 18 | 10 | 20 | |
| 9 jaar | 10 | 19 | 18 | 10 | |
| 10 jaar | 14 | 10 | 20 | 16 | |
| 11 jaar | 16 | 12 | 10 | 19 | |
| 12 jaar | 0 | 0 | 1 | 0 | |

5.3. Personeel

| Geslacht | Aantal | Dienstjaren school | Aantal |
|-----------------|--------|---------------------------|--------|
| Man | 2 | <5 | 6 |
| Vrouw | 18 | 6 - 10 | 3 |
| <i>Onbekend</i> | 0 | 11 - 15 | 1 |
| | | 16 - 20 | 4 |
| | | 20 - 25 | 0 |
| | | > 25 | 0 |
| | | <i>Onbekend</i> | 6 |

| Leeftijdcategorie | Aantal | Dienstjaren onderwijs | Aantal |
|--------------------------|--------|------------------------------|--------|
| < 20 jaar | 0 | <5 | 1 |
| 20 - 30 jaar | 4 | 6 -25 | 5 |
| 31 - 40 jaar | 1 | > 25 | 6 |
| 41 - 50 jaar | 1 | | |
| 51 - 60 jaar | 8 | | |
| > 60 jaar | 1 | | |
| <i>Onbekend</i> | 5 | | |

| WTF | Aantal | Inschaling | Aantal |
|-----------------|--------|-------------------|--------|
| < 0,3 | 2 | LA | 10 |
| 0,3 - 0,6 | 1 | LB | 2 |
| > 0,6 | 5 | LC | 0 |
| <i>Onbekend</i> | 12 | | |

| Personeelstype | Aantal |
|------------------------|--------|
| Niet onderwijsgegevend | 3 |
| Onderwijsgevend | 12 |
| <i>Onbekend</i> | 5 |

| Specialisatie op het gebied van | Aantal medewerkers | Extern beschikbaar |
|--|--------------------|--------------------|
| Gedrag | | ja |
| Dyslexie | 1 | ja |
| Dyscalculie | | ja |
| Motoriek | | |
| Gehoorproblematiek | | |
| Zichtproblematiek | | |
| Spraak/taal | | A.B. (REC 2) |

Opmerking:

Externe specialisatie wordt "op maat" ingekocht.

Dit gebeurt voornamelijk bij het CPO of , indien nodig, bij andere instanties.

5.4. (Zelf)evaluatie en tevredenheid

In de periode 2014-2015 tot zijn met behulp van het kwaliteitsmanagementsysteem 'Integraal' verschillende vragenlijsten afgenomen. De scores voor de onderwerpen zijn weergegeven in onderstaande tabel.

Voorbeeld:

| Domein | Onderwerp | Evaluatie | | | Tevredenheid | | |
|--------|------------------------------|-----------|-----|-----|--------------|-----|-----|
| | | ZE | AUD | INS | PTP | OTP | LTP |
| OLP | Leefklimaat in de groep | 3.6 | | | | 3.2 | 3.1 |
| OLP | Leerklimaat in de groep | 3.4 | | | | 3.1 | 3.1 |
| OLP | Instructie | 3.4 | | | | | 3.0 |
| OLP | Afstemming | 3.4 | | | | 2.9 | 2.9 |
| OLP | Leerstofaanbod | 3.3 | | | | 3.0 | 2.6 |
| OLP | Onderwijstijd | 3.9 | | | | 3.4 | |
| PO | Waarnemen en begrijpen | 3.5 | | | | | |
| PO | Planmatig handelen | 3.1 | | | | | |
| PO | Organisatie en aansturing | 2.8 | | | 3.3 | | |
| PO | Samenwerking met externen | 4.0 | | | | | |
| PO | Leerlingenondersteuning | | | | | 2.3 | |
| SC | Leefklimaat op school | 2.4 | | | 2.8 | 3.0 | 3.2 |
| SC | Werkklimaat op school | 1.9 | | | 2.7 | | |
| SC | Interne communicatie | 3.6 | | | 2.7 | | |
| SC | Visiegericht | 4.0 | | | 3.1 | | |
| SC | Persoonlijke betrokkenheid | | | | 3.5 | | |
| SC | Aanvaarding | | | | | | 3.3 |
| SMO | Cultuur | 3.0 | | | 3.1 | 2.7 | |
| SMO | Informereren | 2.3 | | | | 2.9 | |
| KM | Voorwaarden voor kwaliteit | 2.0 | | | | | |
| KM | Systeem voor zelfevaluatie | 3.9 | | | | | |
| OM | Personeel | 3.2 | | | 2.9 | 2.6 | |
| OM | Financiën | 3.5 | | | | | |
| OM | Huisvesting en voorzieningen | 3.7 | | | 3.6 | 2.7 | 3.4 |
| OM | Administratie en procedures | 3.7 | | | | | |
| IM | Presentatie | 2.0 | | | 3.1 | 2.5 | 3.5 |
| IM | Resultaten onderwijs | 3.4 | | | 3.2 | 2.8 | 3.5 |

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 |

Vragenlijsttype

| | |
|-----|--------------------------------|
| ZE | Zelfevaluatievragenlijst |
| AUD | Auditorenvragenlijst |
| INS | Inspectievragenlijst |
| PTP | Personeelstevredenheidspelling |
| OTP | Oudertevredenheidspelling |
| LTP | Leerlingtevredenheidspelling |

Domein (o)

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

LEGENDA

KZ (o)

Kwaliteitszorg

IM (o)

Imago

Uit de analyse van de afgenomen vragenlijsten, zijn aandachts- en verbeterpunten geformuleerd.

Deze zijn opgenomen in de "Conclusies n.a.v. de analyses" (hoofdstuk 5.14)

Uit de analyse van de afgenomen vragenlijsten, zijn aandachts- en verbeterpunten geformuleerd.

Deze zijn opgenomen in de "Conclusies n.a.v. de analyses" (hoofdstuk 5.14)

5.5. SchoolOndersteuningsProfiel

Alle scholen binnen het samenwerkingsverband hebben een SchoolOndersteuningsProfiel opgesteld. Hierin wordt aangegeven welke zorg de school kan bieden aan leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften.

Voor de resultaten en de analyse verwijzen we naar de bijlage: Het SchoolOndersteuningsProfiel.

De Sint- Jansschool voldoet nog niet aan alle indicatoren voor basisondersteuning zoals vermeld in het document "Uitwerking van de definitie basisondersteuning per domein" (bijlage 1 van het Ondersteuningsplan 2014-2018 van het Samenwerkingsverband De Kempen 30-09)

De aandachtspunten uit het SOP en de nog verder te ontwikkelen indicatoren zijn opgenomen in "Conclusies n.a.v. de analyses" (hoofdstuk 5.14)

5.6. Tussentijdse Opbrengsten

Vaardigheidsscore ten opzichte van de inspectienorm

| Jaar | Gew | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | |
|-----------------------|-----------|---|----|---|-------|------|------|------|------|------|
| CITO Begrijpend lezen | 11/1 2 | M | 0% | | 6.6 | 26.4 | 30.8 | 48.1 | 66.9 | |
| | 11/1 2 | E | 0% | | -10.8 | 11.3 | | | | |
| | 12/1 3 | B | 0% | | | | | | 62.7 | |
| | 12/1 3 | M | 0% | | 3.4 | 21.1 | 33.7 | 50.1 | | |
| | 12/1 3 | E | 0% | | -0.3 | 8.8 | | | | |
| | 13/1 4 | B | 0% | | | | | | 56.3 | |
| | 13/1 4 | M | 0% | | | 12.1 | 16.5 | 27.7 | 41.9 | |
| | 13/1 4 | E | 0% | | | 12.4 | 18.2 | | | |
| | 14/1 5 | M | 0% | | | 22.1 | 27.1 | 23.0 | 43.5 | 55.2 |

| Jaar | Gew | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|----------------------------|-----------|----|----|-------|-------|------|------|-------|-------|
| 14/1 5 | E | 0% | | 142.4 | | | | | |
| 14/1 5 | E | 0% | | | 32.9 | | | | |
| CITO Drie-Minuten-Toets | 11/1 2 | M | 0% | 17.3 | 40.4 | 68.4 | 88.0 | 86.7 | 93.5 |
| | 11/1 2 | E | 0% | 28.6 | 49.2 | 74.1 | 96.0 | 93.5 | |
| | 12/1 3 | M | 0% | 21.6 | 39.2 | 53.8 | 81.5 | 96.9 | 99.5 |
| | 12/1 3 | E | 0% | 32.1 | 50.8 | 56.6 | 86.3 | 98.9 | |
| | 13/1 4 | M | 0% | 37.0 | 51.8 | 55.2 | 68.1 | 89.5 | 109.4 |
| | 13/1 4 | E | 0% | 59.1 | 61.0 | 65.8 | 80.6 | 89.4 | |
| | 14/1 5 | M | 0% | 31.6 | 67.7 | 73.7 | 75.1 | 82.6 | 100.4 |
| | 14/1 5 | E | 0% | 46.3 | | 75.9 | 83.4 | 85.2 | |
| CITO Rekenen voor kleuters | 11/1 2 | M | 0% | 74.3 | 84.3 | | | | |
| | 11/1 2 | E | 0% | 85.8 | 96.9 | | | | |
| | 12/1 3 | M | 0% | 83.1 | 92.6 | | | | |
| | 12/1 3 | E | 0% | 85.0 | 102.9 | | | | |
| | 13/1 4 | M | 0% | 78.6 | 88.6 | | | | |
| | 13/1 4 | E | 0% | 78.7 | 97.9 | | | | |
| | 14/1 5 | M | 0% | 71.9 | 94.6 | | | | |
| | 14/1 5 | E | 0% | 73.6 | 100.3 | | | | |
| CITO Rekenen-Wiskunde | 11/1 2 | M | 0% | 34.9 | 50.8 | 73.4 | 88.3 | 103.8 | 111.1 |
| | 11/1 2 | E | 0% | 33.3 | 59.0 | 81.3 | 98.1 | 110.5 | |
| | 12/1 3 | B | 0% | | | | | | 115.0 |
| | 12/1 3 | M | 0% | 32.6 | 44.8 | 66.6 | 89.6 | 108.7 | |
| | 12/1 3 | E | 0% | 52.5 | 57.3 | 73.7 | 96.3 | 109.6 | |
| | 13/1 4 | B | 0% | | | | | | 115.2 |
| | 13/1 4 | M | 0% | 131.0 | | | | | |
| | 13/1 4 | M | 0% | | 62.5 | 69.5 | 82.1 | 99.5 | |

| Jaar | Gew | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|-----------|-----|----|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 13/1 4 | E | 0% | | | 153.1 | | | | | |
| 13/1 4 | E | 0% | | | | 69.0 | 75.3 | 94.3 | 102.7 | |
| 14/1 5 | M | 0% | | | 137.9 | 178.8 | | | | |
| 14/1 5 | M | 0% | | | | | 81.7 | 82.4 | 93.4 | 111.6 |
| 14/1 5 | E | 0% | | | 163.4 | 204.9 | | | | |
| 14/1 5 | E | 0% | | | | | 81.9 | 85.3 | 99.8 | |
| 11/1 2 | M | 0% | | | 111.0 | 121.3 | 127.1 | 135.5 | 138.6 | |
| 11/1 2 | E | 0% | | | 113.7 | 122.2 | 130.7 | 137.5 | | |
| 12/1 3 | M | 0% | | | 114.9 | 119.8 | 125.5 | 133.9 | 140.2 | |
| 12/1 3 | E | 0% | | | 119.2 | 119.5 | 129.2 | 138.0 | | |
| 13/1 4 | M | 0% | | | 113.8 | 125.2 | 123.7 | 134.4 | 138.4 | |
| 13/1 4 | E | 0% | | | 121.7 | 126.1 | 125.7 | 137.5 | | |
| 14/1 5 | M | 0% | | | 190.6 | | | | | |
| 14/1 5 | M | 0% | | | | 124.5 | 131.6 | 133.3 | 136.9 | |
| 14/1 5 | E | 0% | | | 250.5 | | | | | |
| 14/1 5 | E | 0% | | | | 125.3 | 137.2 | 135.9 | | |
| 11/1 2 | M | 0% | 53.0 | 66.8 | | | | | | |
| 11/1 2 | E | 0% | 80.2 | 80.3 | | | | | | |
| 12/1 3 | M | 0% | 62.3 | 84.6 | | | | | | |
| 12/1 3 | E | 0% | 73.6 | 80.7 | | | | | | |
| 13/1 4 | M | 0% | 60.4 | 73.0 | | | | | | |
| 13/1 4 | E | 0% | 65.1 | 86.5 | | | | | | |
| 14/1 5 | M | 0% | 59.4 | 74.5 | | | | | | |
| 14/1 5 | E | 0% | 63.4 | 79.8 | | | | | | |
| 12/1 3 | M | 0% | | | 35.9 | 35.1 | 60.1 | 75.6 | 84.0 | |
| 12/1 3 | E | 0% | | | 52.9 | 46.3 | 61.3 | 75.8 | 91.8 | |

| Jaar | Gew | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|-----------|------|---|---|------|------|------|------|------|------|
| 13/1 4 | M 0% | | | 50.6 | 53.5 | 58.9 | 71.7 | 83.6 | 94.2 |
| 13/1 4 | E 0% | | | 51.0 | 64.4 | 61.5 | 72.1 | 87.5 | |
| 14/1 5 | M 0% | | | 60.7 | 63.9 | 66.5 | 72.9 | 84.3 | 95.2 |
| 14/1 5 | E 0% | | | 67.1 | 73.4 | 69.6 | 70.9 | 89.0 | |

Uit de schoolanalyses blijkt dat alle taalonderdelen aandachtsgebieden zijn.

5.7. Sociale Vaardigheden.

De vragenlijsten van ZIEN worden jaarlijks ingevuld door de leerkrachten. De leerlingen van groep 5 t/m 8 vullen de leerlingenvragenlijst in. De resultaten worden besproken tijdens de groepsbesprekingen. Opvallende resultaten worden besproken met leerlingen en ouders. Er wordt na de analyse nog geen gebruik gemaakt van vervolgstappen die ZIEN biedt.

5.8. Eindopbrengsten.

| | 2011/2012 | 2012/2013 | 2013/2014 | 2014/2015 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <i>Percentage gewogen leerlingen</i> | 0% | 0% | 0% | 0% |
| <i>Aantal leerlingen in leerjaar 8</i> | 17 | 11 | 12 | 18 |
| CITO-Eindtoets: Aantal deelnemers | 17 | 11 | 12 | 17 |
| Taal | 72.6 | 73.8 | 72.8 | 97 |
| Rekenen | 42.2 | 45.9 | 42.1 | 63,1 |
| Studievaardigheden | 32.4 | 29.5 | 31.7 | 62,8 |
| Totaalscore | 536.4 | 538.1 | 536.6 | 535,7 |

De eindopbrengsten van de afgelopen vijf schooljaren liggen boven het landelijk gemiddelde.

De eindopbrengsten worden gepubliceerd in de schoolgids.

5.9. Kengetallen onderwijs.

| | 2011/2012 | 2012/2013 | 2013/2014 | 2014/2015 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Doorstroming | | | | |
| Kleutergroepverlenging | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| Doublures leerjaar 3-8 | 1.1% | 0.6% | 0.0% | 1.2% |
| Leerlingen ouder dan 12 jaar | 0.0% | 0.0% | 0.9% | 0.0% |
| 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% | 0.0% | 0.0% |
| Uitstroom naar SBO | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| Uitstroom naar SO | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |

Doorstroming

Uitstroom naar BAO
 Instroom vanuit BAO
 Terugplaatsing vanuit SBO
 Terugplaatsing vanuit SO
 Leerlingen met een indicatie

| | 2011/2012 | 2012/2013 | 2013/2014 | 2014/2015 |
|------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Uitstroom naar BAO | 0.9% | 2.7% | 0.0% | 2.8% |
| Instroom vanuit BAO | 4.5% | 0.0% | 0.0% | 4.8% |
| Terugplaatsing vanuit SBO | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| Terugplaatsing vanuit SO | 0.0% | 1.0% | 0.0% | 0.0% |
| Leerlingen met een indicatie | 3.5% | 4.8% | 4.6% | 2.8% |

5.10. Functioneren leerlingen in het VO.

Van de leerlingen die uitstromen vanuit groep 8 naar het voortgezet onderwijs, is de uitstroomrichting bekend en vastgelegd. Deze worden jaarlijks gepubliceerd in de schoolgids.

De resultaten van de eerste drie schooljaren in het V.O. worden door het Pius X- college toegestuurd aan de basisschool.

Per groep en per leerling worden na drie jaar voortgezet onderwijs de op- en afstroomgegevens bijhouden.

| Jaar uitstroom groep 8 | 2010 | Na 3 jaar V.O. | 2011 | Na 3 jaar V.O. | 2012 | Na 3 jaar V.O. | 2013 | | 2014 | |
|------------------------|------|----------------|------|----------------|------|----------------|------|--|------|--|
| Aantal leerlingen | 8 | | 16 | | 17 | | 11 | | 12 | |
| Havo/VWO | 62% | 50% | 44% | 38% | 35% | 29% | 46% | | 42% | |
| VMBO g/t | 13% | 13% | 12% | 18% | 41% | 47% | 36% | | 42% | |
| VMBO b/k | 25% | 37% | 44% | 44% | 23% | 23% | 18% | | 16% | |
| onbekend | | | | | | | | | | |

| Uitstroom groep 8 en niveau na 3 jaar voortgezet onderwijs | | | | | | | | | | |
|--|------|--|------|--|------|--|------|--|------|--|
| Jaar uitstroom groep 8 | 2015 | | 2016 | | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
| Aantal leerlingen | 18 | | | | | | | | | |
| Havo/VWO | | | | | | | | | | |
| VMBO g/t | | | | | | | | | | |
| VMBO b/k | | | | | | | | | | |
| onbekend | | | | | | | | | | |

Opstroom- en afstroomgegevens na 3 jaar V.O

| Jaar uitstroom groep 8 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | | | | |
|------------------------|------|------|------|------|------|------|--|--|--|--|
| Klas 3 V.O. | 2013 | 2014 | 2015 | | | | | | | |
| Aantal leerlingen | 8 | 16 | | | | | | | | |
| Gelijk | 75% | 94% | 94% | | | | | | | |
| Opstroom | 0% | 0% | 0% | | | | | | | |
| Afstroom | 25% | 6% | 6% | | | | | | | |

5.11. Rapportages van derden

Visitatie 27 februari 2014

Samenvatting conclusie en aanbevelingen:

De visie van KempenKind is besproken en geïntroduceerd binnen het team.

De directeur en het MT dragen de visie uit als dé nieuwe richting, het team ervaart de visie nog als 'van buitenaf'.

De visitatiecommissie komt tot de volgende aanbevelingen:

- Verbeter de samenwerking binnen de school tussen MT en leerkrachten.
Van het team leerkrachten vraagt dit een actievere professionele houding ten aanzien van vernieuwing, en een blik in de spiegel (wat is ons eigen aandeel in de huidige situatie?). Van het management vraagt dit om meer ruimte en inbreng voor het team en het hanteren van een realistischer tempo van veranderen en vernieuwen.
- Verbeter de communicatie met de ouders over beleidszaken en vernieuwingen en het betrekken van ouders als partners in beleidsvorming.
- Het beter beargumenteren richting ouders van besluiten en het (nog) doortastender reageren op onrust en kritische signalen.
- Invoeren en stimuleren van de visie en de karaktereigenschappen; aandacht voor het doorleven ervan.

5.12. Toezichtsarrangement onderwijsinspectie

Inspectiebezoek 2 oktober 2012

Conclusie:

De inspectie handhaaft het basisarrangement.

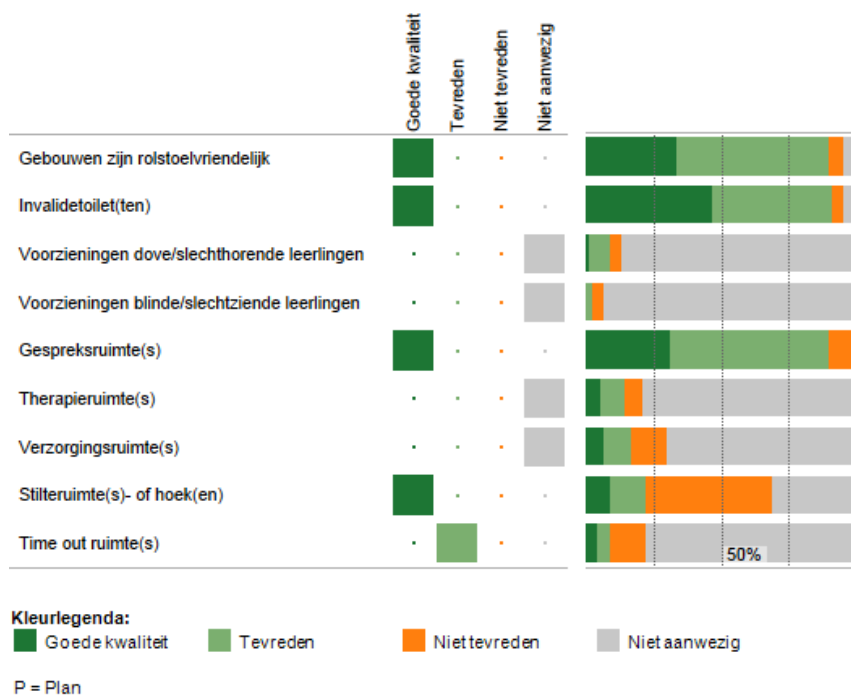
Aandachtspunten:

- De tussenopbrengsten zijn onvoldoende.
- De school heeft geen geregistreerd instrument voor het volgen van kleuters
- Op basis van de analyse van de gegevens de zorg voor zorgleerlingen bepalen.
- De effecten van de zorg analyseren.

5.13. Huisvesting

Gegevens zijn overgenomen uit het SchoolOndersteuningsProfiel (SOP).

De school heeft de beschikking over de volgende fysieke voorzieningen:



5.14. Conclusies n.a.v. de analyse

Na analyse van de kengetallen en de informatie uit genoemde schooldocumenten in bovenstaande paragrafen, zijn conclusies getrokken en de volgende verbeter- en aandachtspunten geformuleerd:

Vanuit schoolplan 2011-2015

- De stichtingsvisie en de gezamenlijke visie van de Lambertusschool en de Sint-Jansschool bespreken
- Het samenwerkend leren (team) versterken door gezamenlijk te werken aan gestelde doelen
- Bij de 1-zorgroute verdienen de volgende punten aandacht:
Het analyseren van de tussentijdse opbrengsten, het vaststellen van de onderwijsbehoeften en vervolgens het daaraan koppelen van leerdoelen en aanbod.
- Verder uitwerken van beleid en opstellen Ontwikkelingsperspectieven
- Het werken met ParnasSys verder uitbreiden en gebruik maken van de mogelijkheden
- Tweede jaar invoeringstraject Horeb o.l.v. externe deskundige
- Werken met het model directe instructie en interactief lesgeven.
- Beleid m.b.t. hoogbegaafde leerlingen
- Taakverdeling en verantwoordelijkheden management en IB (Strategisch team)
- Volgende stappen richting passend onderwijs
- Professionele cultuur: Kwaliteitskaart personeel bespreken.
- Doorgaande lijn PSZ-basisschool verder uitwerken
- ICT: Realiseren van een digitaal rapport ICT en het uitwerken van de beknopte missie/visie.
- Brede school: Het borgen van de huidige informele en professionele ontmoetingen en het bevorderen van één doorgaande ontwikkelingslijn.
- Identiteit: Het is zinvol jaarlijks kort stil te staan bij de identiteit de school.

Vanuit de SWOT:

- Opbrengsten op taal-leesgebied verhogen
- Aandacht voor automatiseren
- Formuleren, uitvoeren en evalueren van streefdoelen
- Aandacht voor meer- en hoogbegaafde leerlingen
- Samenwerkend leren (team en leerlingen) versterken
- Model directe instructie
- Didactisch handelen (methode nog teveel leidend)
- ICT: Leerkrachtvaardigheden
- Het opstellen, monitoren en borgen van schoolafspraken
- Klasbezoeken en collegiale consultaties
- Samenwerking PSZ
- Oudertevredenheid
- Imago van de school
- Functioneren schoolleiding (meerschoolse directeur)
- Zelfreflectie
- Kennis van leerlijnen
- Communicatie (directie/ team/ ouders)
- Leef- en werkklimaat
- Taakverdeling
- Mobiliteit
- Samenwerking met de peuterspeelzaal uitbreiden

Vanuit vragenlijsten integraal:Personeel:

- Leefklimaat op school
- Werkklimaat op school
- Interne communicatie
- Organisatiemanagement

Ouders:

- Afstemming
- Leerlingenondersteuning
- Cultuur
- Informeren
- Personeel
- Huisvesting en voorzieningen
- Presentatie
- Resultaten onderwijs

Leerlingen:

- Afstemming
- Leerstofaanbod

Vanuit het SchoolOndersteuningsProfiel (SOP):

- Bevorderen van competenties en deskundigheid op leerkrachtniveau en op teamniveau.
- Het realiseren van (nagenoeg) passend onderwijs voor onze leerlingen.
- Het versterken van het externe ondersteuningsnetwerk

Vanuit ondersteuningsplan Samenwerkingsverband De Kempen 30-09:

Nog verder te ontwikkelen indicatoren m.b.t. basisondersteuning :

- Systematisch analyseren van de resultaten
- Effectieve instructie
- Deskundigheid van de leerkrachten m.b.t. passend onderwijs.

- Beleid m.b.t. dyscalculie en het omgaan met gedragsproblemen.
- Optimaliseren ontwikkelingsperspectieven.

Vanuit de opbrengsten:

- Tussenopbrengsten: technisch lezen, begrijpend lezen, spelling en woordenschat verhogen
- Sociale vaardigheden (ZIEN): Na analyse gebruik maken van vervolgstappen die ZIEN biedt.

Vanuit rapportages van derden:

Visitatierapport:

- Verbeteren samenwerking tussen MT en leerkrachten.
- Actievere professionele houding van het team ten aanzien van vernieuwing en een blik in de spiegel (wat is ons eigen aandeel in de huidige situatie?).
- Vanuit het MT: meer ruimte en inbreng voor het team en het hanteren van een realistischer tempo van veranderen en vernieuwen.
- Verbeteren communicatie met de ouders over beleidszaken en vernieuwingen
- Betrekken van ouders als partners in beleidsvorming.
- Het beter beargumenteren richting ouders van besluiten en het (nog) doortastender reageren op onrust en kritische signalen.
- Invoeren en stimuleren van de visie en de karaktereigenschappen; aandacht voor het doorleven ervan.

Inspectierapport

- De tussenopbrengsten verhogen
- Een geregistreerd instrument voor het volgen van kleuters implementeren
- Op basis van de analyse van de gegevens de zorg voor zorgleerlingen bepalen.
- De effecten van de zorg analyseren.

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

Scholencluster

Sinds het schooljaar 2014-2015 werken drie scholen intensief samen: De Mariaschool Bladel, de Lambertusschool Netersel en de St.-Jansschool Casteren. Deze drie scholen worden geleid door een meerscholendirecteur. Om de komende jaren te kunnen profiteren van deze samenwerking wordt er een Plan van Aanpak opgesteld. Bevordering van collegiale consultatie tussen de drie scholen zal hier een belangrijk onderdeel van uitmaken. Er wordt binnen het scholencluster al veelvuldig gebruik gemaakt van vrijwillige mobiliteit. Beleidsmatig vindt er bovenschools structureel overleg plaats zowel op managementniveau als het gebied van de zorg (overleg tussen de Interne Begeleiders).

Interne mobiliteit

Door het op stichtingsniveau aantrekkelijker maken van de interne mobiliteit zijn een aantal leerkrachten op andere scholen binnen de stichting gaan werken. Dat heeft geresulteerd in grotendeels nieuwe teams op de Lambertusschool en de St.-Jansschool. Teambuilding zal met name tijdens het schooljaar 2015-2016 belangrijk zijn. Nieuwe teamleden brengen andere (aanvullende) kwaliteiten en hebben andere vaardigheden.

Meerscholendirecteur, andere organisatieaansturing en gewijzigd management

De directeur van de Lambertusschool en de St.-Jansschool is sinds het schooljaar 2014-2015 tevens directeur van de Mariaschool Bladel. Het MT-lid van de Lambertusschool voert deze taak sinds hetzelfde jaar ook uit op de St.-Jansschool Casteren. De taak is losgemaakt van lesgevende taken.

Er is een Plan van Aanpak opgesteld voor de nieuwe organisatieaansturing (aansturing door een meerscholendirecteur van drie scholen). Dit PvA wordt nog voorzien van Kritische Succesbepalende Factoren en Kritische Prestatie-indicatoren.

6.2. Externe ontwikkelingen

Vanuit verschillende niveaus komen er ontwikkelingen en trends op ons af, die we zullen moeten vertalen en concretiseren in de dagelijkse praktijk. In steekwoorden geven we aan waar het om gaat:

Rijksoverheid

Uit de Wet Primair Onderwijs art. 8 leiden we af dat er aandacht moet zijn voor:

1. ononderbroken ontwikkeling
2. brede ontwikkeling
3. aandacht voor de multiculturele samenleving
4. onderwijs op maat
5. adequate voortgangsregistratie
6. geplande leertijd
7. hanteren van kerndoelen

Bovendien krijgt de Informatie Communicatie Technologie steeds meer inhoud en vorm. Het belang ervan wordt onderkend en financieel ondersteund. De school heeft ervoor gekozen om haar beleid te richten op de inzet van ICT in het onderwijsproces. Onze kinderen moeten immers voorbereid zijn op hun toekomst in een steeds verder

gedigitaliseerde maatschappij. In school is dat terug te vinden in het gebruik van ICT door leerlingen en leerkrachten (bv. d.m.v. digitaal schoolbord, tablets).

Deregulering en autonomie hebben geleid tot enerzijds meer vrijheid voor scholen. Scholen zijn in grote mate zelf verantwoordelijk geworden voor het beleid en leggen daar verantwoording over af.

De overheid doet o.a. door de formulering van kerndoelen en de wet op het onderwijstoezicht in toenemende mate aan kwaliteitsbewaking en stimulering. Een groter deel van de ouders neemt deel aan het arbeidsproces. Veel vrouwen werken in deeltijd. Zij verdelen hun aandacht over werk en gezin. De scholen moeten daarop anticiperen.

De ontwikkeling m.b.t. voor-, tussen-, en naschoolse opvang heeft gevolgen voor de verdeling van de onderwijstijd over de week. Landelijk zien we een enorme groei van het aantal Brede Scholen/Kindcentra. Eén ontwikkelingslijn voor kinderen van 0 t/m 12 jaar staat daarbij voorop.

Passend Onderwijs heeft zijn intrede gedaan. Het aantal kinderen dat naar het speciale basisonderwijs verwezen wordt is gereduceerd. Dit heeft als consequentie dat het onderwijs beter aangepast moet worden aan de mogelijkheden en ondersteuningsbehoeften van de individuele leerlingen. Professionalisering van leerkrachten is daar onlosmakelijk aan verbonden. Op KempenKind-niveau wordt de 1-zorgroute geïmplementeerd.

De lumpsumbekostiging is sinds augustus 2006 in het basisonderwijs een feit. Deze wijze van financiering legt veel initiatief en verantwoordelijkheid bij de scholen. Het leerlingenaantal zal de komende jaren licht dalen. Hierop zal financieel gezien goed geanticipeerd dienen te worden.

Voor besturen en scholen moet het integraal personeelsbeleid nader gestalte krijgen. In de CAO-Primair Onderwijs is dat beleid nader uitgewerkt. Het vormt de basis voor het KempenKind-personeelsbeleid. De invoering van de functiemix biedt leerkrachten een carrièreperspectief maar stimuleert ook de professionaliteit en de mobiliteit van leerkrachten.

De schoolorganisatie is de laatste jaren ingrijpend veranderd. Andere functies deden hun intrede, bijvoorbeeld die van het College van Bestuur en Leraren In Opleiding (LIO-er). Leerkrachten met speciale taken zijn ingeburgerd geraakt. Zo hebben we op school een ICT-er, een interne begeleider (IB-er), een cultuurcoördinator (ICC-er) en een techniekcoördinator. Scholen streven naar meer handen in de klas en zetten hun formatie daarom op een andere manier in. Onze school probeert de beschikbare formatie zo in te zetten dat de combinatiegroep zo goed mogelijk ondersteund wordt. In de praktijk betekent het dat geprobeerd wordt de combinatiegroep op één of meerdere momenten in de week te splitsen. Het splitsen tijdens de cognitieve lessen heeft daarbij sterk de voorkeur.

Onze school wil graag een lerende school zijn en stelt zich daarom over het algemeen graag open voor PABO-stagiaires, ROC-stagiaires of stagiaires van de sportopleiding ROC of Fontys.

Lokale overheid

Binnen het Lokaal Educatief Onderwijsbeleid (LEA) worden van de gemeente faciliteiten ontvangen op het vlak van onder meer, schoolmaatschappelijk werk, conciërges en cultuur.

Verder is de gemeente verantwoordelijk voor de onderwijshuisvesting. De gemeente versterkt dit door gemeentelijk beleid de VVE (voor- en vroegschoolse educatie).

Maatschappij

Vanuit de maatschappij wordt een sterk beroep gedaan op het primair onderwijs om meer aandacht te besteden om de basisvaardigheden aan te leren. Deze vormen immers een voorwaarde om ander leren mogelijk te maken.

Van het onderwijs wordt tevens gevraagd, dat zij de kinderen voorbereiden op hun plaats in de samenleving (burgerschap). Dit vereist van de scholen dat zij zich openstellen voor maatschappelijke ontwikkelingen.

Er wordt steeds meer een beroep gedaan op een goede communicatie met maatschappelijke instellingen. Het Centrum voor Jeugd en Gezin is voor de leerlingenzorg een verrijking. De scholen ontwikkelen zich mede onder deze maatschappelijke verschijnselen van gesloten naar open systemen. De Brede School past prima binnen deze gedachte.

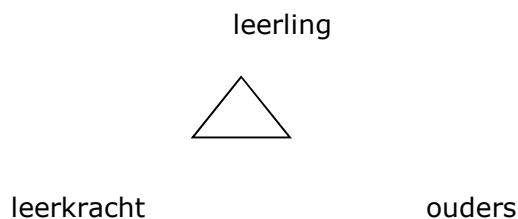
Een andere trend is de vernieuwde aandacht voor de ontwikkeling van normen en waarden. Voor de school is een belangrijke rol weggelegd.

De school legt verantwoording af aan belanghebbenden. Door een goed kwaliteitszorgsysteem wordt het mogelijk om enerzijds aan deze vraag tegemoet te komen, maar anderzijds processen binnen de school helder te krijgen.

Ouders

Ouders willen op de eerste plaats veiligheid en geborgenheid voor hun kind. Tevens verwachten zij dat de kinderen de basisvaardigheden leren om met succes deel te kunnen nemen aan het vervolgonderwijs.

De school wordt door de ouders anders benaderd dan vroeger. Ouders voelen zich meer betrokken bij het reilen en zeilen van de school, maar zijn ook kritischer geworden. Het idee van partnerschap tussen school en ouders bij de opvoeding van de kinderen krijgt steeds meer bijval.



6.3. Kansen en bedreigingen

Wat zijn onze belangrijkste kansen?

- Het moderne schoolgebouw en de goede faciliteiten. Uitdaging: Zorgdragen voor een goede PR.
- De moderne onderwijsmethoden en -materialen. Uitdaging: Verhogen van de leeropbrengsten door een goede implementatie.
- De samenwerking met de teams van de Lambertusschool Netersel en de Mariaschool Bladel. Uitdaging: Zoveel mogelijk kansen benutten uit de samenwerking met de collega-scholen

Wat zijn onze belangrijkste bedreigingen?

- De teamspirit. Uitdaging: De teamspirit bevorderen.
- De oudertevredenheid. Uitdaging: Zorgdragen voor een grotere oudertevredenheid.
- De resultaten op taalgebied. Uitdaging: Beter taalonderwijs zichtbaar in hogere taal/leesopbrengsten.
- Het imago van de school. Uitdaging: Gerichte acties op het verbeteren van het imago.
- Zelfreflectie. Uitdaging: Een zelfreflecterende cultuur bewerkstelligen.
- De leerkrachtvaardigheden. Uitdaging: Het verhogen van de leerkrachtvaardigheden.
- Het functioneren van de schoolleiding. Uitdaging: De kwaliteiten van de schoolleiding beter tot zijn recht laten komen.

- De communicatie. Uitdaging: De interne communicatie en de communicatie met de ouders verbeteren (de rode loper uitleggen).

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

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

- Het moderne schoolgebouw met bijbehorende faciliteiten geeft kansen voor wat betreft PR.
- De moderne methoden gaan uit van moderne onderwijstheorieën.
- De teamspirit moet bevorderd worden.
- Het is belangrijk dat de oudertevredenheid vergroot wordt.
- De aandacht voor het taal/leesonderwijs continueren.
- Het imago van de school kan sterk verbeterd worden.
- Het is essentieel dat de leerkrachten beter gaan reflecteren.
- De kwaliteiten van de schoolleiding komen onvoldoende tot hun recht.
- De communicatie met de ouders verdient blijvende aandacht.

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

Vanuit hoofdstuk 5:

- Visie school en organisatie
- Samenwerkend leren
- 1-zorgroute: Analyse, diagnose, onderwijsbehoeften, aanbod
- Vertaling groepsplan naar dagelijks handelen
- Ontwikkelingsperspectieven
- Horeb
- Effectieve instructie: Model directe instructie
- Passend onderwijs
- Professionele cultuur
- Brede school: Doorgaande lijn: PSZ-kleuters
- Digitaal rapport
- Taal-lezen (hieronder als veranderonderwerp – ambitie - uitgewerkt)
- Streefdoelen
- ICT: Leerkrachtvaardigheden en....?
- Beleid hoog- en meerbegaafde leerlingen
- Klasbezoeken en collegiale consultaties
- Communicatie
- Leef- en werkklimaat
- Competenties leerkrachten
- Sociaal veilig schoolklimaat en ZIEN (hieronder als veranderonderwerp – ambitie - uitgewerkt)
- Leerlingen betrekken bij het leerproces

Bovenstaande ontwikkelpunten zijn hieronder samengevat en verwerkt tot negen schoolverbeterpunten. De twee veranderonderwerpen (ambities) taal/lezen en het sociaal veilig schoolklimaat zijn onder dit schema nader uitgewerkt in kritische succesfactoren en prestatie-indicatoren.

| | Verbeterpunt | Doelstelling en actiepunten | '15- '16 | '16- '17 | '17- '18 | '18- '19 |
|---|-----------------------|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 1 | Visie en organisatie | <p><i>De nieuwe stichtingsvisie invoeren:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Het opstellen van een Kwaliteitskaart Visie • Externe audit • Daar waar mogelijk schoolacties koppelen aan de stichtingsvisie. | Im | B | B | B |
| 2 | Professionele cultuur | <p>Het ombuigen van de (meer) familiale cultuur naar een (meer) professionele cultuur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het viermaal per schooljaar evalueren van de Kwaliteitskaart Personeel. | Im | Im | B | B |

| | | | | | | |
|---|------------------|--|------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • De Kwaliteitskaart aan de orde laten komen tijdens de functioneringsgesprekken. • Gebruik maken van elkaars kwaliteiten. • Collegiale consultatie (ook tussen de verschillende scholen) planmatig wegzetten. • Communicatie (intern en extern – oudercommunicatie - ook de sociale opbrengsten) • Bevorderen constructief werkklimaat • Het werken met heldere procedures en tijdpaden. • Verbeteren van de leerkrachtvaardigheden. • De kwaliteiten van de schoolleiding beter tot zijn recht laten komen. | | | | |
| 3 | Brede School | <p>Het bevorderen van een doorgaande ontwikkelingslijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informele en professionele ontmoetingen tussen de kernpartners bevorderen. • Het jaarlijks opstellen van een gezamenlijk jaaractiviteiten programma. • Protocol Werkgroepen handhaven. • Jaaractiviteitenprogramma kernpartners. • Gezamenlijke communicatie naar de ouders toe bevorderen. | B | B | B | B |
| 4 | Digitaal rapport | <p>De informatievoorziening m.b.t. de leerlingresultaten verbeteren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ontwerpen en invoeren van een digitaal rapport. • Bezinning op de lay-out. | O en Im | B | B | B |
| 5 | 1-zorgroute | <p>Het bevorderen van onderwijs op maat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leerproblemen goed analyseren ("de vinger op de zere plek leggen) • Streefdoelen a.d.h.v. vaardigheidsscores • Groepsplan rekenen • Groepsplan spelling • Groepsplan begrijpend lezen • Invoering Horeb (groep1/2) | B B B B Im | B B B Im Im | B B B Im Im | B B B B B |

| | | | | | | |
|---|-----------------------------|--|--|---|---|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Vertaling groepsplan naar dagelijks handelen (groepsmap) • Model Directie Instructie • Optimaliseren OPP (ontwikkelingsperspectief) • Team informeren m.b.t. Passend Onderwijs. • Beleid hoog- en meerbegaafde kinderen opstellen en Plan van Aanpak opstellen. • Klassenbezoeken door IB-er en directeur. • Leerlingen (meer) betrekken bij hun leerproces. Ook: bezinning op leerlingenraad. | Im B Im B I Im I | Im B Im B O Im Im Im | B B Im B Im Im | B B B B Im B Im |
| 6 | Taal/leesbeleid | <p>Het waarborgen van een goed taal/leesbeleid:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het opstellen van een taal/leesbeleid uitgaande van de taaldomeinen. • Teamscholing taal/lezen • Bevorderen van het samenwerkend leren. • Bezinning op de aanstelling van een taalcoördinator/instelling kennisteam. | I/O | Im | Im | Im |
| 7 | Kwaliteit van het onderwijs | <p>Het waarborgen van kwalitatief goed onderwijs volgens moderne onderwijsprincipe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De aanschaf en van de volgende methodes: <ul style="list-style-type: none"> ○ Schrijven ○ Geschiedenis ○ Natuur ○ Aanvankelijk lezen • Het opschalen van bevindingen op het didactisch handelen (zorgdragen voor borging) • Burgerschap en sociale integratie per leerjaar in kaart brengen. | Im I/O I/O I/O Im Im | Im Im Im Im Im B | B Im Im Im Im B | B B B Im B B |
| 8 | ICT | <p>De kwaliteit van het ICT-onderwijs verbeteren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het opstellen van een ICT-visie. • Het verder professionaliseren van het team voor wat betreft de ICT-vaardigheden. • Schoolbrede afspraken maken voor wat betreft de software. | Im | Im | B | B |

| | | | | | | |
|---|------------------------------|---|----|----|------|---|
| 9 | Sociaal veilig schoolklimaat | Het verbeteren en bevorderen van een sociaal en veilig schoolklimaat <ul style="list-style-type: none"> • Het implementeren van "De vreedzame school" • Teamscholing "De Vreedzame school" | Im | Im | Im/B | B |
|---|------------------------------|---|----|----|------|---|

7.2. Veranderonderwerpen (ambities)

De komende schoolplanperiode gaan we werken aan:

1. Sociaal veilig schoolklimaat
2. Verhogen van de opbrengsten technisch lezen, begrijpend lezen en woordenschat

7.3. Uitwerking ambities:

Ad 1: Sociaal veilig schoolklimaat

Over vier jaar zijn wij een school waarin iedereen zich veilig en gerespecteerd voelt binnen een klimaat van onderlinge verbondenheid en weten we welke normen en waarden wij hanteren. Hiermee willen we voldoen aan de nieuwe wet Sociale Veiligheid (maart 2015) De ambitie voor de komende jaren is om deze cultuur van onderlinge verbondenheid planmatig op te zetten, uit te breiden en vervolgens te borgen. We willen proactief en preventief bezig zijn met het voorkomen en reduceren van ongewenst en onacceptabel gedrag en het stimuleren van gewenst en sociaal gedrag. Voor kinderen met gedragsproblemen realiseren we, binnen onze grenzen van passend onderwijs, indien nodig een passend aanbod.

Het werken aan educatief en pedagogisch partnerschap tussen school en ouders speelt een belangrijke rol. Ouders worden geïnformeerd en actief betrokken bij het proces van pedagogisch handelen. We zijn partners in de opvoeding.

Eind schooljaar 2014-2015 maken we de keuze voor een methode.

Deze methode gebruiken we als leidraad en hulpmiddel om ons doel te bereiken.

De methode biedt mogelijkheden voor een planmatige en methodische aanpak en geeft voldoende handreikingen om de handelingsbekwaamheid van het team te vergroten.

Met onze activiteiten willen we tegemoet komen aan de adviezen zoals de PO raad die gesteld heeft (actieplan sociale veiligheid op school 2014) en de nieuwe wet op Sociale veiligheid (maart 2015)

Ad 2: Verhogen opbrengsten technisch lezen, begrijpend lezen en woordenschat

In 2019 is de Sint- Jansschool/ Lambertusschool een taal-leesschool. Dat is onze belangrijkste ambitie voor de komende schoolplanperiode. In onze taal-leesschool is zichtbaar dat taal en lezen een belangrijke rol speelt. Dat is terug te zien in het rooster, waarin we extra tijd inruimen voor lezen en taal en als je op school en in de lokalen kijkt is er een rijke leeromgeving gericht op taal en lezen. De bibliotheek is in school aanwezig en er wordt optimaal gebruik van gemaakt. Dit alles heeft als doel kinderen enthousiast te maken voor lezen en de opbrengsten te verhogen.

In de afgelopen jaren zijn we een traject gestart onder leiding van een extern deskundige met als doel de kwaliteit van ons onderwijs te verbeteren. Er is ontwikkeling op gang gekomen en we hebben stappen gezet, maar een vervolg is, gezien de huidige opbrengsten, wenselijk. Het traject zal de komende jaren worden voortgezet.

We streven ernaar dat onze opbrengsten over vier jaar passend zijn bij de populatie van onze school.

De volgende domeinen zullen als verbeterpunt worden opgenomen in de jaarplannen 2015-2019:

- Technisch lezen
- Leesbevordering en leesbeleving
- Woordenschat

7.4. Streefdoelen en normen

Ad 1: Sociaal veilig schoolklimaat

Einddoelen 2019

- Er staat een krachtig, veilig en sociaal klimaat waarin iedereen zich veilig en gerespecteerd voelt en waarin iedereen (leerlingen, leerkrachten, ouders en schoolleiding) zich actief verantwoordelijk voelt om hier constant aan bij te dragen.
- Het aantal gedragsincidenten is zichtbaar afgenomen.
- Er is een zichtbaar systeem ter preventie, signaleren, volgen en terugdringen van pestproblematiek (respect- en pestprotocol).
- Er is een helder systeem van monitoring en coördinatie.
- De gekozen methode is geïmplementeerd.
- De leerkrachten zijn handelingsbekwaam. Zij zetten passende interventies op de drie preventieniveaus voor gedrag doelgericht in.
- Ouders en school zijn partners. Er is systematisch gewerkt aan uitbreiding en intensivering van het partnerschap op het gebied van gedrag

Tussendoelen:

2015-2016

- Er is aan het begin van het schooljaar een definitieve keuze gemaakt voor een methode.
- Het basiscurriculum van de nieuwe aanpak is geïmplementeerd
- Er functioneert een effectieve werkgroep "Sociaal veilig schoolklimaat" waarin het team van de Sint- Jansschool en de Lambertusschool vertegenwoordigd is.
- Er wordt een meerjarenplan opgesteld door het veranderteam en een externe deskundige.
- Er is een helder actieplan vastgesteld
- Er worden scholingsbijeenkomsten opgenomen in het jaarplan. De inhoud van de scholingsbijeenkomsten wordt in het jaarplan geconcretiseerd.
- Het voltallige team is getraind met de basisconcepten en weet deze toe te passen in de eigen praktijk
- Heldere schoolbrede en gedragen schoolafspraken zijn vastgelegd en geborgd in het "handboek"
- Het traject 2015-2016 is geëvalueerd. Vervolgacties worden opgenomen in het jaarplan 2016-2017

2016-2017

- Verdere diepgang implementatie betreffende de methodiek SEO
- Verdere implementatie en borging van de zogenaamde groene basistechnieken voor positief gedrag
- Een start met gele interventies voor ongewenst gedrag en de afstemming van klein en groot probleemgedrag
- Een schoolbrede eerste afstemming voor consequenties en maatregelen
- Een goed functionerend coördinatie- en monitoringsteam (werkgroep Sociaal veilig schoolklimaat) voor het sociaal veilig klimaat
- Partnerschap met ouders uitbouwen
- Vastleggen van respect- en pestprotocol
- Het traject 2015-16 is geëvalueerd.

2017-2018 en 2018-2019

- Verdere diepgang implementatie betreffende de methodiek SEO
- Verdere implementatie en borging van de zogenaamde gele interventietechnieken tegen ongewenst gedrag
- Borging van de schoolbrede consequenties en maatregelen voor ongewenst gedrag
- Borging respect- en pestprotocol
- Een goed functionerend coördinatie- en monitoringsteam voor het sociaal veilig klimaat
- Partnerschap met ouders uitbouwen
- Het traject 2016-2017 is geëvalueerd

Ad 2: Verhogen opbrengsten technisch lezen, begrijpend lezen en woordenschat

Einddoelen 2019

- In 2019 lezen alle leerlingen op een voldoende niveau. Dat betekent concreet dat minimaal 95% van de leerlingen AVI beheerst passend bij het niveau van het leerjaar.
- Op de DMT scoort minimaal 75% van de leerlingen op of boven het landelijk gemiddelde. (Niveau I-II-III) . Minder dan 10% behaalt een score in niveau V.
- Leerlingen met speciale leesproblemen (bijv. dyslexie) werken met aangepaste doelen conform de afspraken die beschreven zijn in ons dyslexieprotocol.
- Alle leerlingen begrijpen wat ze lezen. Op de toetsen begrijpend lezen (Cito LOVS) streven we ernaar dat minimaal 75% van de leerlingen een score behaalt binnen niveau I, II, III.
- De leerlingen hebben plezier in lezen. Een belangrijke indicator is het bibliotheekbezoek. We streven ernaar dat 90% van de leerlingen minimaal één keer per maand de bibliotheek bezoekt. Een ander indicator is een checklist, gericht op leesbeleving die door de leerlingen wordt ingevuld.
- Op de woordenschattoets (Cito LOVS) scoort minimaal 60% van de leerlingen binnen niveau I-II-III
- De gemiddelde leesopbrengsten per groep liggen boven het landelijk gemiddelde en boven de door de inspectie gehanteerde ondergrens.
- Op de Cito eindtoets scoren we op de taalonderdelen op schoolniveau boven het landelijk gemiddelde.
- Er is een taal-leesplan met daarin opgenomen een taal-leesvisie.
- De school heeft een taal-leescoördinator, die deel uitmaakt van een kennisteam op school- of stichtingsniveau.
- Ouders spelen een actieve rol bij het leesproces van hun kind. In de jaarplannen zullen hiervoor acties en activiteiten worden opgenomen
- HOREB is geïmplementeerd in groep 1 en 2. Het invoeringstraject is gestart in 2014-2015 en zal worden vervolgd in 2015-2016
- Het activiteitenboek van HOREB wordt voor alle thema's ingevuld. Het logboek van de leerlingen wordt bijgehouden.
- Leren van en met elkaar is vanzelfsprekend. De kennis wordt vergroot middels teamscholing en collegiale consultaties.
- De ontwikkelpunten worden geagendeerd in de teamvergaderingen. De afspraken worden geborgd in het handboek.

De tussendoelen worden in de jaarplannen opgenomen.

7.5. Consequenties van het beleid

Ad 1: Sociaal veilig schoolklimaat

1. Kritische succesfactoren:

1. Onderwijsleerproces

- a. De leerlingen voelen zich aantoonbaar veilig op school

- b. De leerlingen zijn actief betrokken en verantwoordelijk in het in stand houden van een veilig en sociaal klimaat
- c. De school heeft inzicht in de veiligheidsbeleving van leerlingen en personeel en in de incidenten die zich op het gebied van sociale veiligheid op de school voordoen.
- d. Er wordt gebruik gemaakt van een bewezen effectieve methode om structureel gewenst gedrag te bevorderen en ongewenst en onacceptabel gedrag tegen te gaan en het aantal conflicten te verminderen.
- e. Schoolbrede routines en aanpakken zijn in gebruik

2. Personeel

- a. Het personeel voelt zich aantoonbaar veilig op school
- b. Het personeel zorgt ervoor dat de leerlingen op een respectvolle manier met elkaar en anderen omgaan.
- c. De gestelde doelen moeten realistisch en haalbaar zijn, afgestemd op de draagkracht van het team. De leerkrachten hebben een betrokken houding.
- d. Het team is zich bewust van de relationele verantwoordelijkheid: einde vrijblijvendheid t.a.v. gedragsaanpakken. We hebben minimaal 75% draagvlak nodig.
- e. Er is een veranderteam "Sociaal veilig schoolklimaat", waarin een (goede) vertegenwoordiging van het team van de Sint- Jansschool en de Lambertusschool zitting heeft (leerkrachten, MT-lid, schooldirecteur).
- f. Het veranderteam stimuleert en enthousiasmeert het team.
- g. Het veranderteam heeft een actieve houding en verdiept zich in de theorie en in nieuwe ontwikkelingen. Daarmee creëren ze een voorsprong in kennis.
- h. De schoolleiding is ook actief en staat model
- i. Persoonlijke ontwikkeling van de leerkracht vindt plaats binnen de teamscholing en tijdens de eigen oefening in de praktijk
- j. Voor de teamscholing wordt een extern deskundige ingeschakeld. Daar waar nodig kan coaching ingezet worden.
- k. Het team en ouders werken hecht samen

3. Materieel (ook ICT)

- a. In het schoolgebouw is zichtbaar dat we werken aan een Sociaal veilig schoolklimaat.
- b. In elke klas is het onder a genoemde zichtbaar.
- c. Er zijn voldoende ondersteunende materialen aanwezig om met de nieuwe methode te werken

4. Financieel

- a. Er is budget voor teamscholing door externe.
- b. Er is budget voor het aanschaffen van ondersteunende materialen om te kunnen werken met de methode.

5. Organisatorisch

- a. Er worden per schooljaar vier studiemomenten opgenomen in de jaarplanning. Dit zijn verplichte bijeenkomsten voor alle teamleden.
- b. Twee tussentijdse evaluatiemomenten inplannen om de gemaakte afspraken te evalueren en bij te stellen.
- c. Jaarlijks wordt aan het einde van het schooljaar de voortgang geëvalueerd.
- d. Er vinden klassenbezoeken plaats door intern begeleider. De directeur voert flictsbezoeken uit.
- e. Na ieder studiemoment worden, al dan niet schoolbrede, afspraken gemaakt en die worden geborgd in het handboek.

6. Communicatie

- a. Ouders worden actief bij de schoolontwikkeling zoals aangegeven in de methode.
- b. Het schoolplan en de jaarplannen worden vooraf gecommuniceerd met het team.

**2. Prestatie-indicatoren gekoppeld aan de kritische succesfactoren:
Waaraan kan ik straks zien of er voldaan is aan de succesbepalende factoren?**

| Prestatie-Indicatoren | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
|------------------------------|--|-------|-------|-------|-------|
| | 1. Onderwijsleerproces | | | | |
| Ad a | De leerkracht voert gesprekken met leerlingen | x | | | |
| Ad a | Leerlingen vullen jaarlijks de vragenlijst "ZIEN" in. | x | | | |
| Ad b | Leerkrachten en leerlingen spreken elkaar aan bij ongewenst gedrag | | | | |
| Ad c | Er wordt een incidentenregistratie bijgehouden | x | | | |
| Ad c | Er is een pestprotocol/ veiligheidsplan op school aanwezig | x | | | |
| Ad d-e | Er zijn scholafspraken gemaakt over het gebruik van methodieken, routines en aanpakken. Deze zijn opgenomen in het handboek | x | | | |
| | 2. Personeel | | | | |
| Ad a | Er is een veiligheidsplan op school. | x | | | |
| Ad b | Er zijn duidelijke regels en afspraken op schoolniveau | x | | | |
| Ad c | Het team/ werkgroep wordt betrokken bij het opstellen van de jaarplannen | x | | | |
| Ad d | Er zijn duidelijke schoolafspraken t.a.v. gedragsaanpakken | x | | | |
| Ad e-f-g | Er is een duidelijke taakomschrijving voor het veranderteam. | x | | | |
| Ad e-f-g | Het veranderteam heeft voor elke studiebijeenkomst overleg met de extern deskundige | x | | | |
| Ad i-j | Teamscholing o.l.v. een externe deskundige is opgenomen in de jaarplanning. | x | | | |
| Ad i-j | De extern deskundige zet samen met het veranderteam de lijnen uit, bewaakt het proces en verzorgt studiedagen | x | | | |
| Ad k | Ouders worden geïnformeerd en zo mogelijk actief betrokken bij het proces (zie communicatie) | x | | | |
| | 3. Materieel | | | | |
| Ad a-b-c | De materialen die bij het actuele thema uit de methode horen, liggen/ hangen zichtbaar in de klassen. | x | | | |
| Ad a-b-c | De materialen die bij de methode horen, zijn op school aanwezig | x | | | |
| | 4. Financieel | | | | |
| Ad a-b | De directie neemt de kosten voor teamscholing in de begroting op. | x | | | |
| | De directie neemt de kosten voor de aanschaf van materialen in de begroting op. | | | | |
| | 5. Organisatorisch | | | | |
| Ad a-b | In de jaarplanning zijn vier studiebijeenkomsten | | | | |
| Ad a-b | Alle leerkrachten zijn verplicht aanwezig bij de teamscholing | x | | | |
| Ad b-c | In de jaarplanning wordt een tussentijdse evaluatie en een eindevaluatie gepland | x | | | |
| Ad d | In de jaarplanning worden twee klasbezoeken door de intern begeleider opgenomen. | x | | | |
| Ad d | De directeur voert (ongepande) flictsbezoeken uit. | x | | | |
| Ad e | Schoolbrede afspraken zijn vastgelegd in het "Handboek". | x | | | |
| | 6. Communicatie | | | | |
| Ad a | Ouders worden minimaal drie keer per jaar op de hoogte gehouden via het informatieblad en ze worden actief betrokken bij activiteiten die zich daarvoor lenen. | x | | | |
| Ad b | Er zijn teamvergaderingen opgenomen in de jaarplanning met als agendapunt: schoolplan/ jaarplan | x | | | |

Opmerking: De prestatie-indicatoren voor 2016 t/m 2019 worden opgenomen in de jaarplannen

Ad 2: *Verhogen opbrengsten technisch lezen, begrijpend lezen en woordenschat*

Kritische succesfactoren) en prestatie- indicatoren

1. Onderwijsleerproces

- a. Er is voldoende onderwijstijd voor taal-lezen
- b. Er is een doorgaande leerlijn technisch lezen en taal
- c. Het aanbod is veelzijdig en er wordt gebruik gemaakt van verschillende didactische en coöperatieve werkvormen
- d. Het aanbod is afgestemd op de onderwijsbehoeften
- e. Er wordt opbrengstgericht gewerkt.
- f. Leerlingen en ouders zijn betrokken bij het onderwijsleerproces

| Prestatie- indicatoren | | | | | |
|------------------------|--|-------|-------|-------|-------|
| | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
| | Onderwijsleerproces | | | | |
| Ad a | Er zijn schoolbrede afspraken (rooster)over de effectieve invulling van de onderwijstijd voor technisch lezen, woordenschat en leesbeleving/ leesbevordering. | | | | |
| Ad b | We werken met een moderne lees- en taalmethode. De methode voldoet aan de kerndoelen | | | | |
| | In groep 1-2 wordt thematisch gewerkt. Thema's worden uitgewerkt in het activiteitenboek van Horeb. | | | | |
| Ad b-c | De leerlijnen uit de methode zijn uitgangpunt <ul style="list-style-type: none"> ➤ In groep 1-2 hanteren we de tussendoelen van het dyslexieprotocol. ➤ In groep 3 wordt Veilig Leren Lezen gevolgd. ➤ Vanaf groep 4 volgen we "Lekker Lezen" en "Taal in beeld". | | | | |
| Ad c | We starten elke dag in alle groepen 15 minuten (buiten de methode)met leesactiviteiten. De volgende onderdelen komen elke week structureel aan bod: Voorlezen, zelfstandig lezen, automatiseren, gedichten en teksten. | | | | |
| | Er wordt minimaal drie keer per week gewerkt aan automatiseren op woordniveau (niveau en tempo). | | | | |
| | ICT (software) is een onderdeel van het lesmateriaal. Het wordt structureel ingezet. Alle leerlingen werken minimaal één keer per week aan de computer. Daarnaast wordt de computer gedifferentieerd ingezet. | | | | |
| | Het aanbod van nieuwe woorden is schoolbreed vastgesteld. Het basisaanbod is gebaseerd op Taal in beeld. Daarnaast worden woorden gebruikt uit bijvoorbeeld wereldoriënterende lessen of woorden ingebracht door leerlingen. | | | | |
| | Aanbod vindt plaats volgens het vier-taktmodel. | | | | |

| | | | | | |
|------|---|--|--|--|--|
| | Bij woordenschat wordt wekelijks minimaal één coöperatieve werkvorm structureel ingezet. | | | | |
| | Bij woordenschat worden verschillende routines en grafische modellen structureel ingezet | | | | |
| | Over het aanbod van woorden , de routines en werkvormen zijn schoolafspraken vastgelegd in het handboek. | | | | |
| | We besteden buiten de methode structureel aandacht aan leesbeleving en leesbevordering. | | | | |
| | De school neemt deel aan projecten als "De rode draad" en aan de regionale voorleeswedstrijd. Er wordt uitgebreid aandacht besteed aan de Kinderboekenweek. | | | | |
| | Leerlingen in de bovenbouw presenteren boeken aan de groep (boekbespreking) | | | | |
| | Er wordt gewerkt met gedichten/ poëzie | | | | |
| | Leerlingen hebben de mogelijkheid onder schooltijd de bibliotheek te bezoeken. | | | | |
| | De school/ klas is een aantrekkelijke leeromgeving (woordmuur, leeshoek, posters, boekenhoek enz.) | | | | |
| Ad d | In het groepsoverzicht zijn leerlingenkenmerken en onderwijsbehoeften geformuleerd. | | | | |
| | Er wordt gewerkt met groepsplannen voor de hoofdvakgebieden (differentiatie in drie niveaus) | | | | |
| Ad e | Twee keer per jaar worden op groeps- en schoolniveau streefdoelen per vakgebied vastgesteld (vaardigheidsscores). | | | | |
| | Streefdoelen op groepsniveau (vaardigheidsscores) staan in het groepsplan | | | | |
| | Twee keer per jaar worden opbrengsten geanalyseerd. Er worden conclusie getrokken en nieuwe streefdoelen geformuleerd. Leerkrachten zijn verantwoordelijk voor het realiseren van de streefdoelen. | | | | |
| Ad f | Leerkrachten voeren gesprekjes met leerlingen over het zelf bepalen van doelen en plannen van activiteiten. | | | | |
| | Ouders worden gestimuleerd thuis structureel aandacht te besteden aan leesactiviteiten. | | | | |
| | Ouders worden ingezet bij activiteiten als flitsen, voorlezen, Kinderboekenweek. | | | | |

2. Personeel

- a. Gestelde doelen moeten realistisch en haalbaar zijn.
- b. De leerkrachten hebben kennis van de meest actuele ontwikkelingen op leestaalgebied.
- c. De leerkrachten hebben kennis van de leerlijnen
- d. De leerkrachten bezitten goede didactische en pedagogische vaardigheden
- e. Er is een leescoördinator op school.
- f. De schoolleiding faciliteert professionalisering, waarbij teamscholing de hoogste prioriteit heeft.

| Prestatie- indicatoren | | | | | |
|------------------------|---|-------|-------|-------|-------|
| | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
| | Personeel | | | | |
| Ad a | Het team wordt betrokken bij het opstellen van de jaarplannen. Plannen worden gedragen door het team. | | | | |
| Ad b | Leerkrachten worden geïnformeerd door de leestaalcoördinator. Taal-lezen is een agendapunt op de teamvergadering (opgenomen in de jaarplanning) | | | | |
| Ad c | Leerkrachten zijn op de hoogte van de leerlijnen van de methode | | | | |
| Ad d | De leerkracht heeft de onderwijsbehoeften van de groep in beeld. Dit blijkt uit de groepsoverzichten/ groepsplannen en tijdens de groepsbespreking. | | | | |
| | De leerkracht stemt het gebruik van de methodes af op de onderwijsbehoeften van de groep en de leerlingen. | | | | |
| | De leerkracht geeft effectieve instructie volgens het model directe instructie | | | | |
| | De leerkracht is rolmodel. Hij motiveert en stimuleert de leerlingen | | | | |
| | De leerkracht zorgt voor een veilig en goed pedagogisch leesklimaat. | | | | |
| | De leerkracht inspireert, stimuleert en motiveert de leerlingen | | | | |
| | De leerkracht wisselt kennis en ervaringen uit met collega's (collegiale consultatie) | | | | |
| Ad e | Er is een duidelijke taakomschrijving voor de leescoördinator. | | | | |
| | De leescoördinator heeft een actieve houding en verdiept zich in de theorie. | | | | |
| | De leescoördinator formuleert jaarlijks aandachtspunten op schoolniveau. | | | | |
| | De leescoördinator heeft een "constante voorsprong" in kennis op het team. | | | | |
| | De leescoördinator informeert, stimuleert en enthousiasmeert het team | | | | |
| Ad f | Persoonlijke ontwikkeling vindt plaats binnen de teamscholing. | | | | |
| | Teamscholing wordt opgenomen in de jaarplanning | | | | |
| | Leerkrachten zijn aanwezig bij teamvergaderingen en studiebijeenkomsten en hebben een betrokken houding. Zij houden zich aan gemaakt afspraken en zijn mede verantwoordelijk voor de uitvoering ervan. | | | | |

3. Materieel

- Het schoolgebouw biedt mogelijkheden om taal-leesactiviteiten uit te voeren
- Er is voldoende en gevarieerd taal- leesmateriaal op alle niveaus beschikbaar.
- Er zijn materialen beschikbaar om de leeromgeving talig en uitdagend te laten zijn.

| Prestatie- indicatoren | | | | | |
|------------------------|--|-------|-------|-------|-------|
| | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
| | Materieel | | | | |
| Ad a | Er zijn voldoende leer-werkplekken | | | | |
| | Er zijn voldoende computers en schoolpads | | | | |
| Ad b | Het leesboekenbestand is up to date. | | | | |
| | Er zijn voldoende boeken op alle niveaus | | | | |
| | Leerlingen maken gebruik van de bibliotheek | | | | |
| | Er zijn voldoende remediërende materialen aanwezig. | | | | |
| | Er wordt structureel gebruik gemaakt van de aan de methode gekoppelde software. | | | | |
| Ad c | In alle klaslokalen is zichtbaar dat we werken aan lezen- taal. De materialen die bij het actuele thema uit de methode horen, liggen/ hangen zichtbaar in de klassen | | | | |
| | De bibliotheek is in school aanwezig. | | | | |

4. Financieel

- Er is een budget voor teamscholing door externen
- Er is een budget voor professionalisering van de leescoördinator
- Er is een budget om het leesboekenbestand aan te vullen en voor de aanschaf van materialen.

| Prestatie- indicatoren | | | | | |
|------------------------|---|-------|-------|-------|-------|
| | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
| | Financieel | | | | |
| Ad a- c | De directie neemt de kosten voor teamscholing en de aanschaf van materialen in de begroting op. | | | | |
| Ad b | De leescoördinator wordt gefaciliteerd voor professionalisering en om zijn taken uit te voeren | | | | |

5. Organisatorisch

- Er is een jaarplanning, waarin teambijeenkomsten en studiedagen vastgelegd zijn.
- Aan het einde van het jaar wordt de voortgang geëvalueerd
- Er vinden klassenconsultaties plaats door de IB/ de leescoördinator en/of externe deskundigen. De directeur voert flitsbezoeken uit
- Er worden schoolbrede afspraken gemaakt. Afspraken worden vastgelegd in het handboek

| Prestatie- indicatoren | | | | | |
|------------------------|-----------------|-------|-------|-------|-------|
| | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
| | Organisatorisch | | | | |

| | | | | | |
|------|---|--|--|--|--|
| Ad a | Teamvergaderingen en studiebijeenkomsten zijn vastgelegd in de jaarplanning | | | | |
| | Leerkrachten zijn aanwezig tijdens teamvergaderingen/ studiedagen | | | | |
| | Voor teamscholing wordt zo nodig een externe deskundige ingeschakeld | | | | |
| Ad b | Evaluatiemomenten zijn opgenomen in de jaarplanning | | | | |
| Ad c | Klassenconsultaties zijn opgenomen in de jaarplanning | | | | |
| Ad d | Afspraken zijn vastgelegd in het handboek. | | | | |

6. Communicatie

- Er is een communicatieplan op school aanwezig.
- Ouders worden geïnformeerd over het leerproces van hun kinderen.
- Ouders worden geïnformeerd over onze ambitie taal-lezen
- Het schoolplan/ de jaarplannen worden met het team en de MR gecommuniceerd.

| | | Prestatie- indicatoren | | | |
|------------|---|-------------------------------|-------|-------|-------|
| | | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
| | Communicatie | | | | |
| Ad a | Leerkrachten zijn op de hoogte van het communicatieplan | | | | |
| Ad b- c | Ouders worden minimaal drie keer per jaar op de hoogte gehouden via het informatieblad | | | | |
| Ad d | Er zijn teamvergaderingen opgenomen in de jaarplanning met als agendapunt: schoolplan/ jaarplan | | | | |
| Ad e | Tijdens teamvergaderingen en studiebijeenkomsten staat samenwerkend leren centraal. Er vindt overleg en uitwisseling plaats | | | | |

7.6. Motto

Het schoolplan draagt het volgende motto:

Voor een veilige vlucht!

7.7. Planning afname vragenlijsten

Aan het eind van elk schooljaar zal er een beperkte ouderenquête worden afgenomen.

Aan het eind van de schoolplanperiode zal er een uitgebreide ouderenquête worden afgenomen waarin opgenomen:

- Een oudertevredenheidspeiling
- Een personeelstevredenheidspeiling
- Een leerlingtevredenheidspeiling

Indien nodig zullen er tussentijds andere vragenlijsten onder de ouders worden verspreid.

7.8. Meerjarenplanning

De jaarplanningen van de ambities zijn hierboven aangegeven.

Jaarplannen 2015-2016

De ambities zijn hierboven uitgewerkt in kritische succesfactoren en in prestatie-indicatoren.

Jaarplannen 2016-2017

De jaarplanningen van de ambities zijn hierboven aangegeven.

Jaarplannen 2017-2018

De jaarplanningen van de ambities zijn hierboven aangegeven.

Jaarplannen 2018-2019

De jaarplanningen van de ambities zijn hierboven aangegeven.

8. Bijlagen

- 1) Vaststellingsformulier
- 2) Het SchoolOndersteuningsProfiel

Bijlage 1


Vaststellingsverklaring Schoolplan 2015-2019

School: Sint-Jansschool

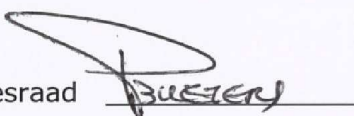
Adres: Kerkstraat 37

Postcode en plaats: 5529 AK Casteren

Het schoolplan is besproken in de teamvergadering van

d.d. 22 06.2015 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. 17-07-2015 Handtekening voorzitter MR / adviesraad 

Het schoolplan is vastgesteld door het bevoegd gezag van bovengenoemde school

Plaats Eersel d.d. 14-7-2015

Naam Hans Derks Functie Voorzitter college van bestuur

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 leerkracht volgt met behulp van toetsen en observatie-instrumenten systematisch de ontwikkeling van alle kinderen. | 3.3 | 0.7 | Waarnemen en begrijpen - PO - ZE - 14/12/14 - R:6 |
| De leerkracht signaleert tijdig voorsprong en achterstand in ontwikkeling van kinderen. | 3.7 | 0.5 | Waarnemen en begrijpen - PO - ZE - 14/12/14 - R:6 |
| De leerkracht geeft logische verklaringen voor de ontwikkeling van resultaten. | 3.7 | 0.5 | Waarnemen en begrijpen - PO - ZE - 14/12/14 - R:6 |
| De leerkracht heeft per kind inzicht in de stimulerende en belemmerende factoren met betrekking tot de ontwikkeling. | 3.7 | 0.5 | Waarnemen en begrijpen - PO - ZE - 14/12/14 - R:6 |
| De leerkracht stelt de onderwijsbehoeften van de kinderen vast. | 3.5 | 0.5 | Waarnemen en begrijpen - PO - ZE - 14/12/14 - R:6 |
| De leerkracht laat ouders actief meedenken over de begeleiding van hun kind in de groep. | 3.0 | 0.6 | Waarnemen en begrijpen - PO - ZE - 14/12/14 - R:6 |
| De leerkracht gebruikt analyses waar mogelijk voor de aanpak op groepsniveau. | 3.3 | 0.5 | Waarnemen en begrijpen - PO - ZE - 14/12/14 - R:6 |
| De leerkracht formuleert meetbare, uitdagende doelen die passen bij de leerlingenkenmerken. | 2.8 | 0.7 | Planmatig handelen - PO - ZE - 14/12/14 - R:6 |
| Analyses leiden tot beredeneerde keuzes met betrekking tot aanbod, instructie, verwerking en leertijd. | 3.3 | 0.5 | Planmatig handelen - PO - ZE - 14/12/14 - R:6 |
| De ontwikkelingsperspectieven, groeps- en hulpplannen zijn van hoge kwaliteit. | 3.0 | 0.0 | Planmatig handelen - PO - ZE - 14/12/14 - R:6 |
| Bewaakt de voortgang van ontwikkelingsperspectieven, groeps- en hulpplannen. | 3.3 | 0.5 | Planmatig handelen - PO - ZE - 14/12/14 - R:6 |
| Evaluatie door de leerkracht leidt tot onderbouwde keuzes voor het vervolg. | 3.2 | 0.4 | Planmatig handelen - PO - ZE - 14/12/14 - R:6 |
| De leerkracht bereikt dat leerlingen 'eigenaar' zijn van hun handelingsplan. | 2.7 | 0.7 | Planmatig handelen - PO - ZE - 14/12/14 - R:6 |
| De school zorgt voor een samenhangend systeem van genormeerde instrumenten en procedures voor het volgen van de ontwikkeling van de leerlingen. | 4.0 | 0.0 | Organisatie en aansturing - PO - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De interne begeleider implementeert criteria en richtlijnen m.b.t. het bieden van extra ondersteuning. | 3.0 | 0.0 | Organisatie en aansturing - PO - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De school hanteert een sluitende ondersteunings- en zorgaanpak voor leerlingen met dyslexie. | 3.0 | 0.0 | Organisatie en aansturing - PO - ZE - 14/12/14 - R:1 |

| | | | |
|---|-----|-----|---|
| De school hanteert een sluitende ondersteunings- en zorgaanpak voor leerlingen met dyscalculie. | 1.0 | 0.0 | Organisatie en aansturing - PO - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De school is in staat vroegtijdig leeropgroei en opvoedproblemen te signaleren. | 3.0 | 0.0 | Organisatie en aansturing - PO - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De school hanteert een sluitende aanpak op sociale veiligheid en gedragsproblemen. | 2.0 | 0.0 | Organisatie en aansturing - PO - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De school hanteert een adequaat protocol voor medische handelingen. | 2.0 | 0.0 | Organisatie en aansturing - PO - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De interne begeleider implementeert criteria en richtlijnen m.b.t. het opstellen en uitvoeren van ontwikkelingsperspectieven. | 2.0 | 0.0 | Organisatie en aansturing - PO - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De interne begeleider Implementeert criteria en richtlijnen om een ononderbroken ontwikkeling van kinderen te bevorderen. | 3.0 | 0.0 | Organisatie en aansturing - PO - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De interne begeleider evalueert systematisch de kwaliteit van de uitvoering van waarnemen, begrijpen, plannen, handelen en evalueren. | 3.0 | 0.0 | Organisatie en aansturing - PO - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De interne begeleider ondersteunt leerkrachten systematisch in de fasen van waarnemen, begrijpen, plannen, handelen en evalueren. | 3.0 | 0.0 | Organisatie en aansturing - PO - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De interne begeleider implementeert richtlijnen en procedures om goede samenwerking met ouders/verzorgers over de begeleiding van het kind te realiseren. | 4.0 | 0.0 | Organisatie en aansturing - PO - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De interne begeleider bereikt dat leerkrachten zichzelf als eerstverantwoordelijke zien van de ondersteuning aan al hun leerlingen. | 3.0 | 0.0 | Organisatie en aansturing - PO - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De interne begeleider heeft de vereiste administratie stipt op orde. | 3.0 | 0.0 | Organisatie en aansturing - PO - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| Externe contacten worden benut om kinderen een ononderbroken ontwikkeling te bieden. | 4.0 | 0.0 | Samenwerking met externen - PO - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| Expertise vanuit het netwerk wordt benut om de ondersteuningscapaciteit van de school te vergroten. | 4.0 | 0.0 | Samenwerking met externen - PO - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| Leerkrachten zijn tevreden over de ondersteuning die de kinderen geboden wordt. | 3.0 | 0.0 | Organisatie en aansturing - PO - PTP - 28/10/14 - R:7 |
| Leerkrachten zijn tevreden over de aansturing van de leerlingondersteuning. | 3.4 | 0.5 | Organisatie en aansturing - PO - PTP - 28/10/14 - R:7 |
| Leerkrachten zijn tevreden over de manier waarop zij ondersteund worden om kinderen goed te begeleiden. | 3.3 | 0.7 | Organisatie en aansturing - PO - PTP - 28/10/14 - R:7 |
| Leerkrachten zijn tevreden over de manier waarop zij ondersteund worden om de onderwijsbehoeften vast te stellen. | 3.4 | 0.7 | Organisatie en aansturing - PO - PTP - 28/10/14 - R:7 |
| Leerkrachten zijn tevreden over hoe zij ondersteund worden om planmatig te werken. | 3.6 | 0.5 | Organisatie en aansturing - PO - PTP - 28/10/14 - R:7 |
| De leerkracht begrijpt wat het kind nodig heeft. | 2.8 | 0.8 | Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 28/10/14 - R:26 |
| De leerkracht komt direct in actie wanneer kinderen extra begeleiding nodig hebben. | 2.3 | 0.8 | Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 28/10/14 - R:19 |

| | | | |
|--|-----|-----|--|
| De leerkracht gaat met ouders in gesprek om een compleet beeld te krijgen van het kind. | 2.4 | 0.9 | Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 28/10/14 - R:23 |
| De leerkracht denkt samen met de ouders na over wat de beste begeleiding is voor hun kind. | 2.6 | 1.0 | Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 28/10/14 - R:24 |
| Ouders zijn tevreden over hoe men op school kinderen met leerproblemen begeleidt. | 2.3 | 0.6 | Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 28/10/14 - R:20 |
| Ouders zijn tevreden over hoe men op school kinderen met gedragsproblemen begeleidt. | 2.0 | 0.7 | Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 28/10/14 - R:20 |
| Ouders zijn tevreden over hoe men op school kinderen die meer- of hoogbegaafd zijn extra uitdaging biedt. | 1.8 | 0.7 | Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 28/10/14 - R:16 |
| De school informeert ouders optimaal over de ontwikkeling van hun kind. | 2.0 | 0.0 | Informeren - SMO - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| Personeelsleden zijn tevreden over de wijze waarop ouders actief betrokken worden bij de ondersteuning van hun kind. | 3.0 | 0.5 | Cultuur - SMO - PTP - 28/10/14 - R:8 |
| Ouders zijn tevreden over hoe men op school met hen samenwerkt rondom de begeleiding van hun kind. | 2.7 | 0.8 | Cultuur - SMO - OTP - 28/10/14 - R:23 |
| Ouders zijn tevreden over de deskundigheid van de intern begeleiders en de zorgspecialisten van de school. | 3.1 | 0.7 | Personeel - OM - OTP - 28/10/14 - R:16 |
| Leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden. | 4.0 | 0.0 | Resultaten onderwijs - IM - ZE - 14/12/14 - R:1 |

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. | 4.0 | 0.0 | Organisatie en aansturing - PO - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De interne begeleider evalueert systematisch de kwaliteit van de uitvoering van waarnemen, begrijpen, plannen, handelen en evalueren. | 3.0 | 0.0 | Organisatie en aansturing - PO - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De interne begeleider ondersteunt leerkrachten systematisch in de fasen van waarnemen, begrijpen, plannen, handelen en evalueren. | 3.0 | 0.0 | Organisatie en aansturing - PO - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De school verzamelt systematisch informatie over de kenmerken van de leerlingenpopulatie. | 3.0 | 0.0 | Voorwaarden voor kwaliteit - KM - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De school stemt het onderwijsleerproces af op de kenmerken van de leerlingenpopulatie. | 2.0 | 0.0 | Voorwaarden voor kwaliteit - KM - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De school evalueert het functioneren van oud-leerlingen in het vervolgonderwijs. | 1.0 | 0.0 | Voorwaarden voor kwaliteit - KM - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De school stelt doelen op het gebied van schoolontwikkeling. | 4.0 | 0.0 | Systeem voor zelfevaluatie - KM - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De school analyseert systematisch het onderwijsleerproces. | 4.0 | 0.0 | Systeem voor zelfevaluatie - KM - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De school analyseert systematisch de leerlingresultaten. | 4.0 | 0.0 | Systeem voor zelfevaluatie - KM - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De school plant ieder jaar activiteiten in om de kwaliteit van het onderwijs te borgen en te verbeteren. | 4.0 | 0.0 | Systeem voor zelfevaluatie - KM - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De school onderzoekt systematisch de effecten van de genomen verbetermaatregelen. | 4.0 | 0.0 | Systeem voor zelfevaluatie - KM - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De school bereikt dat kwaliteitsmanagement een zaak is van het hele team. | 4.0 | 0.0 | Systeem voor zelfevaluatie - KM - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| 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 | 0.0 | Systeem voor zelfevaluatie - KM - ZE - 14/12/14 - R:1 |

Vragenlijst: Sociale veiligheid

| Indicator | Resultaat | Standaard -deviatie | Oorsprong |
|---|-----------|------------------------|---|
| De leerkracht biedt kinderen structuur. | 3.8 | 0.4 | Leefklimaat in de groep - OLP - ZE - 14/12/14 - R:6 |
| De leerkracht versterkt positief gedrag van kinderen. | 3.8 | 0.4 | Leefklimaat in de groep - OLP - ZE - 14/12/14 - R:6 |
| De leerkracht bereikt een positieve onderlinge omgang bij de kinderen in de groep. | 3.5 | 0.5 | Leefklimaat in de groep - OLP - ZE - 14/12/14 - R:6 |
| De leerkracht creëert in de groep een klimaat waarin kinderen elkaar helpen. | 3.8 | 0.4 | Leefklimaat in de groep - OLP - ZE - 14/12/14 - R:6 |
| De leerkracht werkt met de groep doelgericht aan het realiseren van een positief groepsklimaat. | 3.5 | 0.5 | Leefklimaat in de groep - OLP - ZE - 14/12/14 - R:6 |
| Kinderen hebben het naar hun zin in de groep. | 3.4 | 0.8 | Leefklimaat in de groep - OLP - OTP - 28/10/14 - R:26 |
| Ouders zijn tevreden over de orde in de groep. | 3.2 | 0.7 | Leefklimaat in de groep - OLP - OTP - 28/10/14 - R:26 |
| Ouders zijn tevreden over de omgang tussen kinderen in de groep. | 3.0 | 0.9 | Leefklimaat in de groep - OLP - OTP - 28/10/14 - R:26 |
| Kinderen hebben het naar hun zin in de groep. | 3.5 | 0.6 | Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 28/10/14 - R:48 |
| De leerkracht kan goed orde houden. | 3.4 | 0.7 | Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 28/10/14 - R:45 |
| De leerkracht laat kinderen nadenken over de regels in de groep. | 3.1 | 0.7 | Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 28/10/14 - R:48 |
| Er gebeuren weinig vervelende dingen in hun groep. | 2.8 | 1.0 | Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 28/10/14 - R:48 |
| Kinderen in de groep doen aardig tegen elkaar. | 2.9 | 0.8 | Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 28/10/14 - R:47 |
| In de groep hoort iedereen erbij. | 3.2 | 1.0 | Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 28/10/14 - R:46 |
| De leerkracht praat met de kinderen over hoe het gaat in de groep. | 2.9 | 0.8 | Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 28/10/14 - R:46 |
| De school hanteert een sluitende aanpak op sociale veiligheid en gedragsproblemen. | 2.0 | 0.0 | Organisatie en aansturing - PO - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| Er is een klimaat waarin iedereen zich veilig voelt. | 2.0 | 0.0 | Leefklimaat op school - SC - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| Er is een cultuur waarin iedereen zich gewaardeerd voelt. | 2.0 | 0.0 | Leefklimaat op school - SC - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| Onderlinge interacties verlopen overwegend positief. | 2.0 | 0.0 | Leefklimaat op school - SC - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| Incidenten die betrekking hebben op welzijn komen slechts bij hoge uitzondering voor. | 3.0 | 0.0 | Leefklimaat op school - SC - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| Pestgedrag komt slechts bij hoge uitzondering voor. | 3.0 | 0.0 | Leefklimaat op school - SC - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De school realiseert open communicatie. | 4.0 | 0.0 | Interne communicatie - SC - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De sfeer op school draagt positief bij aan het welbevinden. | 2.5 | 0.9 | Leefklimaat op school - SC - PTP - 28/10/14 - R:8 |
| Personeelsleden voelen zich veilig op school. | 3.3 | 0.7 | Leefklimaat op school - SC - PTP - 28/10/14 - R:8 |

| | | | |
|---|-----|-----|--|
| Personeelsleden zijn tevreden over de rust en orde op school. | 2.9 | 0.9 | Leefklimaat op school - SC - PTP - 28/10/14 - R:8 |
| Personeelsleden zijn tevreden over het toezicht dat er is op de kinderen buiten de groep. | 2.9 | 0.6 | Leefklimaat op school - SC - PTP - 28/10/14 - R:8 |
| Personeelsleden zijn tevreden over hoe ze er in slagen pesten te voorkomen. | 2.6 | 0.5 | Leefklimaat op school - SC - PTP - 28/10/14 - R:8 |
| Personeelsleden zijn tevreden over de openheid waarmee er met elkaar gecommuniceerd wordt. | 2.4 | 0.9 | Interne communicatie - SC - PTP - 28/10/14 - R:8 |
| Tijdens overleg spreken vrijwel alle personeelsleden hun mening uit. | 2.8 | 0.7 | Interne communicatie - SC - PTP - 28/10/14 - R:8 |
| Personeelsleden zijn tevreden over de communicatie tussen de schoolleiding en het personeel. | 2.3 | 1.0 | Interne communicatie - SC - PTP - 28/10/14 - R:8 |
| Kinderen voelen zich veilig op school. | 3.5 | 0.8 | Leefklimaat op school - SC - OTP - 28/10/14 - R:26 |
| Ouders zijn tevreden over de manier waarop er buiten de klas toezicht op kinderen wordt gehouden. | 2.9 | 0.8 | Leefklimaat op school - SC - OTP - 28/10/14 - R:25 |
| Ouders zijn tevreden over hoe kinderen op het schoolplein met elkaar omgaan. | 2.7 | 0.9 | Leefklimaat op school - SC - OTP - 28/10/14 - R:25 |
| Ouders zijn tevreden over de wijze waarop de school omgaat met pestgedrag. | 2.7 | 0.6 | Leefklimaat op school - SC - OTP - 28/10/14 - R:23 |
| Kinderen voelen zich veilig op school. | 3.4 | 0.8 | Leefklimaat op school - SC - LTP - 28/10/14 - R:48 |
| Leerkrachten helpen snel als er iets vervelends gebeurt. | 3.4 | 0.7 | Leefklimaat op school - SC - LTP - 28/10/14 - R:48 |
| Leerkrachten hebben snel in de gaten als iemand gepest wordt. | 2.8 | 0.7 | Leefklimaat op school - SC - LTP - 28/10/14 - R:41 |
| Kinderen vinden het fijn op het plein. | 3.4 | 0.8 | Leefklimaat op school - SC - LTP - 28/10/14 - R:47 |
| Pleinwachten letten er goed op of kinderen zich aan de regels houden. | 3.1 | 0.7 | Leefklimaat op school - SC - LTP - 28/10/14 - R:45 |
| De leerkracht praat met de kinderen over hoe ze met elkaar omgaan op het plein. | 3.1 | 0.7 | Leefklimaat op school - SC - LTP - 28/10/14 - R:47 |
| Kinderen hebben voldoende vrienden en vriendinnen op school. | 3.7 | 0.7 | Aanvaarding - SC - LTP - 28/10/14 - R:48 |
| Kinderen durven makkelijk iets te vragen in hun groep. | 3.2 | 0.8 | Aanvaarding - SC - LTP - 28/10/14 - R:48 |
| Kinderen doen meestal aardig tegen elkaar. | 3.4 | 0.8 | Aanvaarding - SC - LTP - 28/10/14 - R:48 |
| Kinderen helpen elkaar meestal graag. | 3.1 | 0.8 | Aanvaarding - SC - LTP - 28/10/14 - R:46 |

Vragenlijst: Ouderparticipatie

| Indicator | Resultaat | Standaard-deviatie | Oorsprong |
|---|-----------|--------------------|--|
| De leerkracht laat ouders actief meedenken over de begeleiding van hun kind in de groep. | 3.0 | 0.6 | Waarnemen en begrijpen - PO - ZE - 14/12/14 - R:6 |
| De interne begeleider implementeert richtlijnen en procedures om goede samenwerking met ouders/verzorgers over de begeleiding van het kind te realiseren. | 4.0 | 0.0 | Organisatie en aansturing - PO - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De leerkracht gaat met ouders in gesprek om een compleet beeld te krijgen van het kind. | 2.4 | 0.9 | Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 28/10/14 - R:23 |
| Personeel en ouders werken gemotiveerd samen. | 3.0 | 0.0 | Cultuur - SMO - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| Ouders voelen zich serieus genomen. | 2.0 | 0.0 | Cultuur - SMO - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| Er wordt integer over ouders gesproken. | 3.0 | 0.0 | Cultuur - SMO - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De school biedt ouders mogelijkheden tot inspraak of meebeslissen. | 4.0 | 0.0 | Cultuur - SMO - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De school stemt de informatievoorziening af op de informatiebehoefte van ouders. | 3.0 | 0.0 | Informereren - SMO - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De school geeft informatie die ouders in staat stelt mee te doen, mee te leven en mee te denken. | 2.0 | 0.0 | Informereren - SMO - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De school informeert ouders optimaal over de ontwikkeling van hun kind. | 2.0 | 0.0 | Informereren - SMO - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| Personeelsleden en ouders werken gemotiveerd samen. | 2.9 | 0.6 | Cultuur - SMO - PTP - 28/10/14 - R:8 |
| Ouders worden serieus genomen. | 3.3 | 0.7 | Cultuur - SMO - PTP - 28/10/14 - R:8 |
| Personeelsleden praten integer over ouders. | 3.1 | 0.6 | Cultuur - SMO - PTP - 28/10/14 - R:8 |
| Personeelsleden zijn tevreden over de wijze waarop ouders actief betrokken worden bij de ondersteuning van hun kind. | 3.0 | 0.5 | Cultuur - SMO - PTP - 28/10/14 - R:8 |
| Ouders voelen zich welkom op school. | 3.3 | 0.9 | Cultuur - SMO - OTP - 28/10/14 - R:26 |
| Ouders voelen zich serieus genomen. | 2.7 | 0.9 | Cultuur - SMO - OTP - 28/10/14 - R:26 |
| Ouders zijn tevreden over hoe de school omgaat met klachten en kritiek. | 2.2 | 0.6 | Cultuur - SMO - OTP - 28/10/14 - R:24 |
| Ouders zijn tevreden over hoe men op school met hen samenwerkt rondom de begeleiding van hun kind. | 2.7 | 0.8 | Cultuur - SMO - OTP - 28/10/14 - R:23 |
| Ouders zijn tevreden over de mogelijkheden die de school hen biedt om mee te doen met schoolse activiteiten. | 3.1 | 0.8 | Cultuur - SMO - OTP - 28/10/14 - R:23 |
| Ouders zijn tevreden over de inspraakmogelijkheden die de school biedt. | 2.3 | 0.8 | Cultuur - SMO - OTP - 28/10/14 - R:26 |
| Ouders zijn tevreden over hoe de school hen informeert over de vorderingen van hun kinderen. | 2.8 | 0.7 | Informereren - SMO - OTP - 28/10/14 - R:25 |
| Ouders zijn tevreden over hoe de leerkracht hen informeert over de aanpak in de groep. | 2.9 | 0.7 | Informereren - SMO - OTP - 28/10/14 - R:26 |
| Ouders zijn tevreden over hoe ze geïnformeerd worden over de gang van zaken op school. | 2.5 | 0.6 | Informereren - SMO - OTP - 28/10/14 - R:26 |

| | | | |
|---|-----|-----|--|
| Ouders vinden de informatie van de school begrijpelijk. | 3.4 | 0.7 | Informereren - SMO - OTP - 28/10/14 - R:26 |
|---|-----|-----|--|

Vragenlijst: Leerlingparticipatie

| Indicator | Resultaat | Standaard-deviatie | Oorsprong |
|---|-----------|--------------------|---|
| De leerkracht creëert in de groep een klimaat waarin kinderen elkaar helpen. | 3.8 | 0.4 | Leefklimaat in de groep - OLP - ZE - 14/12/14 - R:6 |
| De leerkracht werkt met de groep doelgericht aan het realiseren van een positief groepsklimaat. | 3.5 | 0.5 | Leefklimaat in de groep - OLP - ZE - 14/12/14 - R:6 |
| De leerkracht bereikt dat kinderen van en met elkaar leren. | 3.3 | 0.7 | Leerklimaat in de groep - OLP - ZE - 14/12/14 - R:7 |
| De leerkracht bereikt dat kinderen zelfstandig leergedrag ontwikkelen. | 3.5 | 0.5 | Leerklimaat in de groep - OLP - ZE - 14/12/14 - R:6 |
| De leerkracht bereikt dat kinderen in toenemende mate initiatieven nemen. | 3.2 | 0.4 | Leerklimaat in de groep - OLP - ZE - 14/12/14 - R:6 |
| De leerkracht zet sterke kanten van de kinderen in om de kwaliteit van het leren te verbeteren. | 3.2 | 0.4 | Leerklimaat in de groep - OLP - ZE - 14/12/14 - R:6 |
| De leerkracht bereikt dat kinderen in eigen woorden kunnen zeggen wat ze aan het einde van de les moeten weten of kunnen. | 3.3 | 0.5 | Instructie - OLP - ZE - 14/12/14 - R:6 |
| De leerkracht geeft kinderen inzicht in hoeverre zij het lesdoel hebben bereikt. | 3.5 | 0.5 | Instructie - OLP - ZE - 14/12/14 - R:6 |
| De leerkracht laat kinderen nadenken over de regels in de groep. | 3.1 | 0.7 | Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 28/10/14 - R:48 |
| De leerkracht praat met de kinderen over hoe het gaat in de groep. | 2.9 | 0.8 | Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 28/10/14 - R:46 |
| De leerkracht praat met kinderen over wat ze nog moeilijk vinden. | 3.0 | 0.9 | Leerklimaat in de groep - OLP - LTP - 28/10/14 - R:45 |
| De leerkracht legt bijna altijd uit waarom de kinderen iets moeten leren. | 2.8 | 0.9 | Instructie - OLP - LTP - 28/10/14 - R:44 |
| De leerkracht laat kinderen vertellen wat ze geleerd hebben. | 2.8 | 1.0 | Instructie - OLP - LTP - 28/10/14 - R:44 |
| Kinderen leren te zeggen hoe ze over dingen denken. | 2.6 | 0.8 | Leerstofaanbod - OLP - LTP - 28/10/14 - R:47 |
| De leerkracht bereikt dat leerlingen 'eigenaar' zijn van hun handelingsplan. | 2.7 | 0.7 | Planmatig handelen - PO - ZE - 14/12/14 - R:6 |
| De leerkracht praat met de kinderen over hoe ze met elkaar omgaan op het plein. | 3.1 | 0.7 | Leefklimaat op school - SC - LTP - 28/10/14 - R:47 |

Vragenlijst: Professionele schoolcultuur

| Indicator | Resultaat | Standaard-deviatie | Oorsprong |
|--|-----------|--------------------|---|
| De schoolleiding bereikt dat personeelsleden doelgericht gebruik maken van elkaars kennis en kwaliteiten. | 1.0 | 0.0 | Werkklimaat op school - SC - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De schoolleiding bereikt dat de verschillende geledingen van en met elkaar leren. | 2.0 | 0.0 | Werkklimaat op school - SC - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De schoolleiding bereikt dat personeelsleden gemotiveerd zijn om samen te werken aan schoolontwikkeling. | 2.0 | 0.0 | Werkklimaat op school - SC - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De schoolleiding realiseert een cultuur waarin teamleden elkaar aanspreken op afspraken en verantwoordelijkheden. | 1.0 | 0.0 | Werkklimaat op school - SC - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De schoolleiding realiseert een cultuur die het nemen van initiatieven aanmoedigt. | 3.0 | 0.0 | Werkklimaat op school - SC - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De schoolleiding realiseert een cultuur waarin teamleden graag nieuwe dingen leren. | 2.0 | 0.0 | Werkklimaat op school - SC - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De schoolleiding stuurt met succes op teameffectiviteit. | 2.0 | 0.0 | Werkklimaat op school - SC - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De school realiseert open communicatie. | 4.0 | 0.0 | Interne communicatie - SC - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De leerkrachten werken vanuit een gezamenlijk onderwijsvisie. | 4.0 | 0.0 | Visiegericht - SC - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De onderwijskundige vernieuwingen hebben draagvlak binnen het team. | 4.0 | 0.0 | Visiegericht - SC - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| De teamleden blijven doelgericht werken aan het concretiseren van de onderwijsvisie. | 4.0 | 0.0 | Visiegericht - SC - ZE - 14/12/14 - R:1 |
| Er wordt doelgericht gebruik gemaakt van elkaars kennis en kwaliteiten. | 2.5 | 0.7 | Werkklimaat op school - SC - PTP - 28/10/14 - R:8 |
| Er is veel aandacht voor leren van en met elkaar. | 2.3 | 0.7 | Werkklimaat op school - SC - PTP - 28/10/14 - R:8 |
| Personeelsleden werken gemotiveerd samen. | 2.9 | 0.6 | Werkklimaat op school - SC - PTP - 28/10/14 - R:8 |
| Het is op school gewoon om elkaar aan te spreken op afspraken en verantwoordelijkheden. | 2.6 | 0.5 | Werkklimaat op school - SC - PTP - 28/10/14 - R:8 |
| Op school is veel ruimte voor eigen initiatief. | 3.1 | 0.8 | Werkklimaat op school - SC - PTP - 28/10/14 - R:8 |
| Personeelsleden leren graag nieuwe dingen, werkwijzen en inzichten. | 2.5 | 0.9 | Werkklimaat op school - SC - PTP - 28/10/14 - R:8 |
| Personeelsleden zijn tevreden over de ondersteuning die zij krijgen om hun werk goed uit te kunnen. | 2.9 | 0.8 | Werkklimaat op school - SC - PTP - 28/10/14 - R:8 |
| Personeelsleden zijn tevreden over de mate waarin het personeel er in slaagt om veranderingen ook echt door te voeren. | 2.6 | 0.7 | Werkklimaat op school - SC - PTP - 28/10/14 - R:8 |
| Personeelsleden zijn tevreden over hoe het hen lukt om in gang gezette veranderingen vol te houden. | 2.6 | 0.5 | Werkklimaat op school - SC - PTP - 28/10/14 - R:8 |
| Personeelsleden zijn tevreden over de manier waarop de schoolleiding veranderingen aanstuurt. | 2.8 | 0.7 | Werkklimaat op school - SC - PTP - 28/10/14 - R:8 |

| | | | |
|---|-----|-----|--|
| Tijdens overlegmomenten staat het concreet maken van de onderwijsvisie centraal. | 3.3 | 0.4 | Visiegericht - SC - PTP - 28/10/14 - R:8 |
| Vrijwel iedereen spant zich in om de onderwijsvisie van de school te realiseren. | 2.9 | 0.6 | Visiegericht - SC - PTP - 28/10/14 - R:8 |
| Personeelsleden worden voldoende betrokken bij de visievorming van de school. | 3.3 | 0.4 | Visiegericht - SC - PTP - 28/10/14 - R:8 |
| De onderwijsvisie is in hoge mate zichtbaar in de dagelijkse praktijk. | 2.8 | 0.7 | Visiegericht - SC - PTP - 28/10/14 - R:8 |
| Het is voor personeelsleden duidelijk wat de onderwijsvisie van de school betekent voor hun manier van werken. | 3.4 | 0.5 | Visiegericht - SC - PTP - 28/10/14 - R:8 |
| De schoolleiding stimuleert dat personeelsleden zich blijven concentreren op het concreet maken van de onderwijsvisie. | 3.4 | 0.5 | Visiegericht - SC - PTP - 28/10/14 - R:8 |
| De schoolleiding gaat periodiek met medewerkers in gesprek om de kwaliteit van het functioneren te volgen en te bevorderen. | 4.0 | 0.0 | Personeel - OM - ZE - 14/12/14 - R:1 |

Vragenlijst:

| Indicator | Resultaat | Standaard -deviatie | Oorsprong |
|------------------|------------------|--------------------------------|------------------|
| | | | |