

Schoolplan 2015-2019

RKBS De Waterwilg Nootdorp



De Waterwilg

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	6
1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan	6
1.4 Bijlagen	6
1.5 Verbeterpunten	6
2 Schoolbeschrijving	7
2.1 Schoolgegevens	7
2.2 Kenmerken van het personeel	7
2.3 Kenmerken van de leerlingen	8
2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving	8
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	8
2.6 Landelijke ontwikkelingen	9
2.7 Verbeterpunten	9
3 Onderwijskundig beleid	10
3.1 De missie van de school	10
3.2 De visies van de school	10
3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit	12
3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling	12
3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie	13
3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod	13
3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	13
3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs	15
3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde	16
3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie	16
3.11 ICT	17
3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming	17
3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs	18
3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek	18
3.15 De kernvakken: Engelse taal	18
3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd	18
3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen	19
3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen	19
3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	19
3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement	20
3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding	20
3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming	21
3.23 Talentontwikkeling	21
3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs	22
3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken	22
3.26 De opbrengsten: Opbrengsten	23
4 Personeelsbeleid	24
4.1 Integraal Personeelsbeleid	24
4.2 De organisatorische doelen van de school	24
4.3 De schoolleiding	25
4.4 Beroepshouding	25

4.5 Professionele cultuur	25
4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires	25
4.7 Werving en selectie	26
4.8 Introductie en begeleiding	26
4.9 Taakbeleid	26
4.10 Collegiale consultatie	26
4.11 Klassenbezoek	26
4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen	26
4.13 Het bekwaamheidsdossier	27
4.14 Intervisie	27
4.15 Functioneringsgesprekken	27
4.16 Beoordelingsgesprekken	27
4.17 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering	27
4.18 Teambuilding	28
4.19 Verzuimbeleid	28
4.20 Mobiliteitsbeleid	28
5 Organisatie en beleid	30
5.1 Organisatiestructuur	30
5.2 Groeperingsvormen	30
5.3 Schoolklimaat	30
5.4 Sociale en fysieke veiligheid	30
5.5 ARBO-beleid	31
5.6 Interne communicatie	31
5.7 Externe contacten	32
5.8 Contacten met ouders	32
5.9 Overgang PO-VO	32
5.10 Voor- en vroegschoolse educatie	33
5.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang (buitenschoolse opvang)	33
6 Financieel beleid	34
6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	34
6.2 Interne geldstromen	34
6.3 Externe geldstromen	34
6.4 Sponsoring	35
6.5 Begrotingen	35
6.6 Verbeterpunten	35
7 Zorg voor kwaliteit	36
7.1 Kwaliteitszorg algemeen	36
7.2 Meervoudige publieke verantwoording	36
7.3 Wet- en regelgeving	36
7.4 Strategisch beleid	36
7.5 Inspectiebezoeken	37
7.6 Quick Scan - Zelfevaluatie	37
7.7 Vragenlijst Leraren	37
7.8 Vragenlijst Leerlingen	37
7.9 Vragenlijst Ouders	37
7.10 Het evaluatieplan 2015-2019	38
7.11 Planning vragenlijsten	38
8 Verbeterpunten 2015-2019	39
9 Formulier "Instemming met schoolplan"	40

10 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Het schoolplan 2015-2019 dat nu voorligt, gaat over onze ambities voor de komende vier jaren. Onze school maakt deel uit van Lucas Onderwijs. In dit schoolplan wordt de relatie gelegd met het Strategisch Beleidsplan (SBP) 2014-2018 van Lucas Onderwijs en wat Lucas Onderwijs als collectief waardevol vindt.

De beleidsterreinen uit het SBP die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling zijn:

- Medewerkers
- Kwaliteit en innovatie
- De maatschappelijke opdracht
- Bedrijfsvoering.

Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg in brede zin. Dit betekent, dat wij de beleidsterreinen beschrijven, uitvoeren, periodiek beoordelen en borgen of verbeteren.

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

Bijlagen

1. Strategisch beleidsplan Lucas Onderwijs 2014-2018

1.2 Doelen en functie van het schoolplan

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

1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school. De komende vier jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend schooljaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan. Wij stellen per jaar vast wat er (niet) goed gaat en bepalen onze verbeterdoelen, in relatie met ons schoolplan en de voorgenomen verbeterpunten (zie hoofdstuk Jaarplannen 2015-2019).

1.4 Bijlagen

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

1. De schoolgids
2. Het zorgplan
3. Het schoolondersteuningsprofiel
4. Het strategisch beleidsplan van Lucasonderwijs
5. Het inspectierapport d.d. september 2011
6. De uitslagen van de Oudervragenlijst (2014-2015)
7. De uitslagen van de Leerlingenvragenlijst (2014-2015)
8. De uitslagen van de Lerarenvragenlijst (2011-2012)
9. De uitslagen van de Vragenlijsten Sociale en fysieke veiligheid Ouders
10. De uitslagen van de Vragenlijsten Sociale en fysieke veiligheid Leerlingen
11. De uitslagen van de Vragenlijsten Sociale en fysieke veiligheid Leraren
12. Het katern Opbrengsten
13. Het katern Kwaliteitszorg, zie hoofdstuk 7 van de schoolgids
14. Het katern Zorg en begeleiding, zie hoofdstuk 4 van de schoolgids
15. Het katern Burgerschap, zie hoofdstuk 2 van de schoolgids
16. De notitie Identiteit, zie hoofdstuk 2 van de schoolgids
17. De toetskalender
18. De lessentabel, zie po-venster
19. De notitie Personeelsbeleid
20. Regeling Functioneringsgesprekken
21. Regeling Beoordelingsgesprekken

1.5 Verbeterpunten

Verbeterpunt	Prioriteit
Archiveren van de bijlagen behorende bij het Schoolplan	hoog

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Lucas Onderwijs
Algemeen directeur:	Dhr. E.van Vliet
Adres + nr.:	Saffierhorst 105
Postcode + plaats:	2592 GK Den Haag
Telefoonnummer:	070-3001100
E-mail adres:	info@lucasonderwijs.nl
Website adres:	www.lucasonderwijs.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	De Waterwilg
Directeur:	Mw. M.T. Paap
Adres + nr.:	De Poort 4
Postcode + plaats:	2631 PT
Telefoonnummer:	015-3105300
E-mail adres:	info@dewaterwilg.nl
Website adres:	www.dewaterwilg.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

Het managementteam van de school bestaat uit de directeur en drie managementleden welke tevens de functie van intern begeleider vervullen. Elke intern begeleider is gekoppeld aan een van de bouwen, te weten de onderbouw (groepen 1 t/m 3), de middenbouw (groepen 4 t/m 6) en de bovenbouw (groepen 7 t/m 8).

Iedere leerjaargroep heeft een eigen leerjaarcoördinator. De leerjaarcoördinator organiseert de praktische zaken op leerjarniveau en denkt mee in het voeren schoolbeleid en de beleidsvorming tijdens de maandelijkse leerjaarcoördinatorenoverleggen onder voorzitterschap van de directeur.

Het team bestaat uit:

- 1 directeur (voltijd)
- 19 voltijd groepsleerkrachten
- 14 deeltijd groepsleerkrachten
- 2 vakleerkrachten bewegingsonderwijs (beiden in deeltijd)
- 3 intern begeleiders (waarvan 2 in deeltijd)
- 1 maatschappelijk werker (12 uur per week)
- 1 orthopedagoog (1 dag per week)
- 2 administratief medewerkers (een voltijd en een in deeltijd)
- 2 overblijf coördinatoren

Facultatief:

- **Leerkrachtencoach:** De leerkrachtencoach werkt vanuit Lucas onderwijs. Zij wordt door de school ingezet om nieuwe leerkrachten te begeleiden (dit is een standaardprocedure) en incidenteel ten behoeve van leerkrachtbegeleiding bij gerichte coachingsvraagstukken.

Van de 45 medewerkers zijn er 41 vrouw en 4 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2015).

Er is sprake van een relatief jong lerarenteam. De gemiddelde leeftijd ligt op 38,2 jaar.

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	1	1	0
Tussen 50 en 60 jaar	1	5	2
Tussen 40 en 50 jaar	2	6	0
Tussen 30 en 40 jaar	0	9	1
Tussen 20 en 30 jaar	0	17	0
Jonger dan 20 jaar	0	0	0
Totaal	4	38	3

2.3 Kenmerken van de leerlingen

De Waterwilg is een reguliere basisschool die in 2014 haar 15-jarig bestaan heeft gevierd.

De school wordt bezocht door 623 leerlingen bij aanvang van het schooljaar 2014-2015. Er stromen door het schooljaar heen nog 56 leerlingen in. Van onze leerlingen heeft 1% (6 leerlingen) een gewicht 0,3.

De verwachting is dat het leerlingenaantal geleidelijk zal gaan afnemen. Dit heeft voor een belangrijk deel te maken met de demografische ontwikkeling van de kern Nootdorp; de nieuwbouwwijk groeit niet meer. Anderzijds zien wij dat er in toenemende mate leerlingen vanuit andere wijken van Nootdorp en Den Haag naar De Waterwilg komen. Dat aantal is gegroeid in een jaar tijd van 3,1% naar 5,2%.

In algemene zin hebben wij als extra aandachtspunt:

- De sociaal-emotionele ontwikkeling en daarbinnen de gedragsregulering. De basis van onze goed functionerende school is een veilig pedagogisch klimaat voor allen; leerlingen, personeel en ouders. De basis van dit pedagogisch klimaat is gelegd m.b.v. de Kanjertraining, een Cotan-goedgekeurde methode voor het begeleiden van de sociaal-emotionele ontwikkeling. De methode voldoet aan de kerndoelen van burgerschap en sociale integratie. Alle leerkrachten zijn gecertificeerd als kanjerleerkrachten en op de school werken twee kanjercoaches. Sinds november 2014 mag de school de naam van Kanjerschool voeren.

2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving

Onze school staat in een nieuwbouwwijk welke na 10 jaren van bouwen en uitbreiden inmiddels al een aantal jaren klaar is. Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend vanuit het aanmeldingsformulier dat ouders invullen wanneer zij hun kind op de school aanmelden. De kengetallen laten zien dat onze school te maken heeft met een HBO en WO-populatie (75%). Onze school heeft een katholieke identiteit en ongeveer tussen de 5% en 10% van onze ouders is lid van een kerk.

Wij zien een trend dat het aantal echtscheidingen onder de ouderpopulatie toeneemt. Dit brengt veel kindproblematiek met zich mee en om die reden is er een uitbreiding gegeven aan de uren van de maatschappelijk werker van de school.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Resultaatgerichte school	Gepersonaliseerd leren
Jong en enthousiast team dat zich optimaal inzet	Aanpassing van de leerkrachtvaardigheden binnen een veranderend leerstofaanbod en verwerking van leerstof ten gevolge van de toename van ICT-gebruik
Sterke zorgstructuur	De veranderingen in de zorgstructuur die in 2014 zijn ingegaan maken dat ook de interne zorgstructuur hieraan aangepast moet gaan worden.
Goed onderhouden (net) schoolgebouw	Aanpassen van het klassenmanagement aan de 21st century skills
Pedagogisch klimaat	
Innovatieve beleidsvoering	

KANSEN	BEDREIGINGEN
De kindpopulatie	Beperkingen in het gebruik van de aanwezige financiële middelen
Partnerschap met ouders	Afnemend leerlingenaantal
Toenemende aandacht voor sociale ontwikkeling	Toename van aantal zorgleerlingen waarbij er sprake is van ernstige en meervoudige problematiek
Uitbreiden van voorzieningenniveau: Er is meer behoefte aan brede schoolactiviteiten (ouders kiezen een school niet langer meer louter en alleen om de onderwijskwaliteit). De naschoolse voorzieningen in de school zijn tevens een factor geworden bij de keuze van ouders	

2.6 Landelijke ontwikkelingen

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

2.7 Verbeterpunten

Verbeterpunt	Prioriteit
Vergroten van kennis en vaardigheden van leerkrachten ten aanzien van ICT-gebruik bij het lesgeven	hoog
Aandacht voor veranderende rol tussen ouders en school: ouders als partners	gemiddeld

3 Onderwijskundig beleid

3.1 De missie van de school

Missie-kern

De Waterwilg is een Katholieke basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Op onze school voeden we kinderen op tot kritische en democratische burgers in een multiculturele samenleving. Artikel 1 van de grondwet, ondernemingszin, talentontwikkeling, zorg om en voor de ander en duurzaamheid in de omgang met onze omgeving zijn daarbij kernwaarden.

Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem met veel aandacht voor het individuele kind. Onze school staat open voor alle leerlingen [alle religies] die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers (tenzij het schoolondersteuningsprofiel verheldert dat wij een kind de juiste ondersteuning c.q. het juiste onderwijs niet kunnen bieden). Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Gelet op het eerste vinden we met name de vakken Taal en Rekenen van belang en gezien het tweede besteden we veel aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers. Naast kennisoverdracht besteden we veel aandacht aan de culturele, creatieve, persoonlijke presentatie (o.a. met behulp van de methode Topondernemers) en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen.

Slogan en kernwaarden

Onze slogan is: Het is goed dat jij er bent.

Onze kernwaarden zijn:

- Op onze school heerst een professionele cultuur
- Op onze school hebben we oog voor het individuele kind
- Op onze school hebben we oog voor de ouders/verzorgers (klantgericht – ouders als partners)
- Op onze school hebben we oog voor rust, reinheid en regelmaat

De slogan en de kernwaarden worden nader toegelicht in de schoolgids.

Missiebeleid

Beleid om de missie levend te houden:

- Missie, slogans en kernwaarden komen 1 x per jaar aan bod in een personeelsvergadering
- Missie en visie zijn opgenomen in de schoolgids

3.2 De visies van de school

Visie van Lucas Onderwijs.

In het Strategisch Beleidsplan van Lucas Onderwijs staat de basis van de visies beschreven. Wij geven daar op onze school onze eigen kleuring aan.

Visie op samenwerken

Wij willen de driehoek ouders-school-omgeving rond het kind versterken opdat de opvoeding en het onderwijs nóg kansrijker verlopen. We zien het als een taak van de school om de ouders tot partner te maken in opvoeding en onderwijs.

Visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Hier zien we een heldere relatie met de 21st century skills.

Gelet op de didactiek vinden we onder meer de volgende zaken van groot belang:

- tegemoet komen aan de intrinsieke wens van het kind om te ontdekken en te leren
- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren met een warm hart voor gepersonaliseerd leren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- tijdens de opvang- en onderwijsmomenten kinderen uitdagen hun creatieve denkvermogen in te zetten

- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

Op weg naar gepersonaliseerd leren: Het gebruik van ICT in het onderwijs zal leiden tot een veranderende rol van de leerkracht; van een centrale kennisbron zal de leerkracht veranderen in een begeleider van de leerling die op allerlei wijze informatie verzamelt. Het gepersonaliseerd leren geeft de leerkracht de mogelijkheid inzicht te krijgen in de effectiviteit van de verschillende methodes en de persoonlijke ontwikkeling van de leerling. Snappet is een voorbeeld van gepersonaliseerd leren en het gebruik is in het huidige schooljaar reeds weer aan het uitbreiden. Naast de leerlingen van de groepen 5 werken nu ook meerdere leerlingen met speciale onderwijsbehoeften uit verschillende leerjaren met Snappet en is er in maart 2015 een pilot van start gegaan met het gebruik van Snappet in één van de groepen 7.

Op weg naar de balans: De mogelijkheid van gepersonaliseerd leren biedt kansen aan het onderwijs en onze leerlingen. Toch willen wij zeer alert zijn ten aanzien van het behoud van de verworvenheden in het huidige onderwijs op de school. De ontwikkeling van de grove en fijne motoriek, de eigen beleving en expressie, het samen werken en samen leren van kinderen, de creatieve ontwikkeling en de culturele ontwikkeling van onze leerlingen willen we borgen in ons onderwijs.

Visie op leren

Kinderen leren doordat en omdat ze nieuwsgierig zijn. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie en de leerlingen mogen het geleerde op verschillende manieren eigen maken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Leerlingen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de leerlingen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie aan de instructietafel. Het leren kan bemoeilijkt worden door extra ondersteuningsbehoeften. Voor deze leerlingen is een zorgstructuur opgezet.

Er is een verschuiving gaande in de wijze van leren door de leerlingen. Het gebruik van ICT in het leren biedt kinderen de mogelijkheid om op eigen werk- en denkniveau een leerproces te doorlopen, het zogenoemde gepersonaliseerd leren. In augustus 2014 is er een start gemaakt met gepersonaliseerd leren in de 3 groepen 5. Alle leerlingen werken hier met tablets van Snappet.

Visie op identiteit

Onze school is een katholieke basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Naast de eigen levensbeschouwelijke identiteit en de viering van de bijbehorende feesten besteden we in de bovenbouw aandacht aan andere levensovertuigingen met behulp van de methode "Wereldwijd geloven". We doen dit omdat we het belangrijk vinden dat onze kinderen kennis maken met een diversiteit aan levensovertuigingen met hun bijbehorende rituelen en feesten.

Visie op excellentie

Wij willen excellent zijn in ons onderwijs. Daarmee bedoelen we dat we de kansen voor elk kind op maximale ontwikkeling willen optimaliseren. Wij willen hier in uitblinken. We richten ons hierbij niet op slechts de high potentials: het gaat ons om het maximaal ontplooiën van de mogelijkheden van alle kinderen.

Visie op 21st century skills

Op De Waterwilg is het inbedden van de 21st century skills een speerpunt voor het onderwijs dat we geven.

In augustus 2014 is er een pilot van start gegaan voor de groepen 5 waarbij de leerlingen zijn gaan werken met tablets van Snappet. Deze pilot heeft de school kunnen realiseren dankzij een sponsoring vanuit de stichting '3So'. De stichting is een ideële stichting en staat voor 'Samen Sterk Voor Onderwijs'. De stichting zetelt in Naaldwijk.

In maart 2015 is de aanvraag voor subsidie vanuit de stichting '3So' toegekend aan de school. Dit is een belangrijke impuls om verder te gaan op de ingeslagen weg naar gepersonaliseerd leren. Het bedrag dat hiermee gemoeid gaat bedraagt €15.750,00.

Wij bereiden onze leerlingen voor op de huidige en toekomstige samenleving. We onderschrijven in de eerste plaats het belang van een kennissamenleving en gaan ervan uit, dat kennis altijd en overal voorhanden is. We beseffen dat het in de kennissamenleving ook gaat om kenniscreatie en -constructie, om innovatie. De ontwikkeling van digitale middelen en media maakt dat globale grenzen vervagen en het delen van kennis en het met elkaar (daarover) communiceren een steeds meer centrale rol speelt in onze (toekomstige) samenleving.

Op onze school willen we daarom gericht aandacht besteden aan de 21st century skills:

- Samenwerking
- Communicatie
- Sociale en culturele vaardigheden, waaronder Burgerschap
- ICT geletterdheid
- Probleemoplossende vaardigheden
- Creativiteit
- Kritisch denken

Bij de vormgeving van ons onderwijs laten wij ons leiden door onderstaand model:



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

3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een Rooms Katholieke basisschool. Dagelijks komt onze levensbeschouwelijke identiteit terug in de lessen welke gegeven worden a.d.h.v. de methode Trefwoord en wij vieren op de school de feesten behorende bij de Christelijke identiteit. Voor de groepen 7 en 8 gebruiken wij de methode: Andere Geloven.

De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is daarmee verweven in het onderwijs. Daarnaast besteden we in de bovenbouw structureel en expliciet aandacht aan diverse geestelijke stromingen.

We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving), ontwikkeling van sociale vaardigheden, actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen.

Onze ambities zijn:

1. Wij besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
2. Wij besteden expliciet aandacht aan geestelijke stromingen
3. Wij besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving)
4. Wij besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
5. Wij laten leerlingen, waar mogelijk, kennismaken met de verschillen in de samenleving
6. Op school besteden we structureel aandacht aan religieuze feesten

3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit allereerst om een veilig schoolklimaat voor de leerlingen te creëren maar daarnaast doen we dit omdat we onze leerlingen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg).

We werken met de methode van de Kanjertraining. We borgen deze methode binnen de school door er zorg voor te dragen dat alle, bij de school aangestelde leerkrachten, de kanjercertificering verkrijgen. Dit betekent dat nieuwe leerkrachten een 3-daagse training aangeboden krijgen. De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groepsbespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. Onze ambities zijn:

1. Onze school besteedt structureel en systematisch wekelijks aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling
2. Onze school beschikt over de methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling van de Kanjertraining
3. Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem voor sociaal-emotionele ontwikkeling. De Kanvaslijst (behorende bij Kanjertraining) wordt door de groepsleerkrachten 2 keer per jaar ingevuld
4. De leerlingen vanaf groep 5 vullen 2 keer per jaar vragenlijsten in over hun welbevinden en een vragenlijst ten behoeve van een sociogram
5. We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op de Kanvaslijst volgt er een interventie en deze wordt beschreven in het groepsplan
6. We werken met een groepsplan en hierin houden we o.a. bij hoeveel individuele handelingsplannen er per jaar in een groep uitgevoerd worden
7. Ditzelfde geldt ten aanzien van de hoeveelheid groepsplannen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling per jaar welke in een groep uitgevoerd worden

3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie

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

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

3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod

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

Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende ambities vastgesteld:

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

3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

In dit tekstvak staan de vakken met hun bijbehorende methodes vermeld. Het is echter de verwachting dat een aantal van de methodes, welke nu nog in boekvorm aangeboden worden, vervangen zullen gaan worden door digitale leerstofaanbieding. In het schooljaar 2015-2016 gaat vanaf groep 4 schoolbreed door de leerlingen gewerkt worden met tablets.

Een herbezinning op schrijfonderwijs, de wijze van lesgeven van de leerkracht en het gepersonaliseerd leren voor de leerlingen zal gevoerd moeten gaan worden en zal ingrijpende gevolgen hebben voor de vorm van het onderwijs. De leerlingen van de groepen 5 werken vanaf begin schooljaar 2014-2015 met Snappet. De leerlingen verwerken de leerstof op tablets en de instructie wordt door de leerkrachten behandeld vanaf het digibord. De leerstof voor rekenen en wiskunde, spelling en taal wordt op deze wijze aangeboden en verwerkt in de groepen 5.

De vakken en de methodes:

Ten aanzien van het leerstofaanbod in de groepen 1 en 2 maken wij gebruik van 'Kijk Kies Doe'. Met behulp van deze uitgave stellen de leerkrachten een betekenisvol en beredeneerd onderwijsaanbod samen. Zij maken daarbij gebruik van tussendoelen (overeenkomstig de SLO doelen) die gekoppeld zijn aan de ontwikkelingslijnen in 'Kijk!', ons leerlingvolgsysteem in de groepen 1 en 2.

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal		Cito-toetsen Taal voor kleuters (1-2)	
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen (groep 3)	
	Taal in Beeld	Methodegebonden toetsen (4 t/m 8)	
		Cito Entreetoets-7 en Centrale Eindtoets-8	
Spelling	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen (groep 3)	
		Cito-spelling 3.0 (groep 3)	
	Spelling in Beeld	Methodegebonden toetsen (groepen 4 t/m 8)	
		Cito-spelling 3.0(groep 4) Cito- spelling (groepen 5 t/m 8)	
Technisch lezen	Veilig leren lezen	methodegebonden toetsen (groep 3)	
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
	Timboektoe	Methodegebonden toetsen (groepen 4 t/m 6)	
		Cito-DMT en AVI (groepen 3 t/m 8)	
Begrijpend lezen	Goed gelezen	Methodegebonden toetsen 3 t/m 8)	
		Cito-Begrijpend lezen 3.0 (groepen 3 en 4) Cito begrijpend lezen (groepen 5 t/m 8)	
Rekenen	Met sprongen vooruit	Groepen 1-2, geen toetsing	
		Cito Rekenen voor kleuters	
	Pluspunt-3	Cito R&W 3.0 (groepen 3 en 4)	
		Cito R&W (groepen 5 t/m 8)	
Engels	Real English	Methodegebonden toetsen (5 t/m 8)	
Schrijven	Zwart op wit	Methodegebonden toetsen (3 t/m 5)	
Zaakvakken	Topondernemers	Geen toetsing maar beoordeling a.d.h.v. evaluatie van leerproces en product.	
Verkeer	School op SEEF	groepen 3 t/m 6	
	Verkeerskrant	Ter voorbereiding op het verkeersexamen in groep 7	
Handvaardigheid en tekenen	Laat maar zien	Geen toetsing	
Muziek	Meer met muziek	Geen toetsing	
Drama	Drama Online	Geen toetsing	
Bewegingsonderwijs	Basislessen	Geen toetsing	
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kanjertraining	Geen toetsing	
Godsdienst	Trefwoord 1 t/m 8	Geen toetsing	
	Wereldwijd geloven 7 + 8	Geen toetsing	

3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs

De taalvaardigheid van het overgrote deel van onze leerlingen is goed en van een bovengemiddeld niveau.

Taalvaardigheid is misschien wel de belangrijkste basisvaardigheid in het onderwijs. We leren de leerlingen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat de leerlingen snel goed kunnen lezen omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken.

Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een leesplan
2. Onze school beschikt over een leescoördinator
3. De leraren werken in de groepen 1 en 2 structureel met Kijk, Kies, Doe
4. De leraren beschikken over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen
5. De leraren besteden voldoende tijd aan taal- en woordenschatonderwijs (zie lessentabel)
6. De school geeft technisch lezen in de groepen 3 t/m 6
7. De school beschikt en hanteert het Protocol Dyslexiebeleid

3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden wij eveneens een zeer belangrijk vak. Het rooster borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. Wij constateerden 3 jaar geleden dat rekenen in toenemende mate taliger was geworden en dat dit bij een behoorlijk deel van de leerlingen leidde tot vooral problemen bij automatisering. Daarom hebben wij in zeer korte tijd voor de gehele school de rekenmethode vervangen en werken we nu met Pluspunt-versie 3. In deze methode krijgt het automatiseren meer aandacht. Wij merken echter dat dit nog niet voor alle leerlingen voldoende is. Goede automatisering van basisbewerkingen zorgt ervoor dat het werkgeheugen minder wordt belast bij complexere rekenopgaven en heeft dus direct effect op het algemene rekenniveau. Daarom willen we het automatiseren systematischer gaan aanpakken. Dit willen we bereiken door subdoelen te stellen per leerjaar en deze in de groepen 3, 4, 5 en 6 op te nemen in het groepsplan rekenen. De leerlingen die de subdoelen niet op de gewenste tijd behalen gaan we extra leertijd en aandacht geven. Het uiteindelijke doel is dat de leerlingen de basisbewerkingen met gehele getallen in elk geval tot 100 snel uit het hoofd leren uitvoeren, waarbij optellen en aftrekken tot 20 en de tafels van buiten gekend zijn. Naast de methodegebonden toetsen gebruiken we de onafhankelijke toetsen van Cito-R&W om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. De methode Pluspunt-3 kent drie verwerkingsniveaus en leerlingen krijgen verwerkingsstof aangeboden krijgen op het eigen niveau. De drie niveaus zijn te onderscheiden in benedengemiddeld -, gemiddeld - en bovengemiddeld niveau.

1. Wij beschikken over de moderne en eigentijdse methode Pluspunt-3 (groep 3 t/m 8)
2. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van de leerlijn "Beginnende gecijferdheid en logisch denken"
3. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen van de groepen 1 en 2 m.b.v. KIJK
4. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. de Cito-toetsen voor rekenen en wiskunde
5. Wij gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
6. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)
7. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen
8. Een leraar volgt de opleiding rekenspecialist

Verbeterpunt	Prioriteit
Verbeteren van geautomatiseerd rekenen	hoog

3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen.

Omdat wij wereldoriëntatie zien als een geïntegreerd geheel en niet als aparte leerstofgebieden werken wij met de methode Topondernemers. Deze methode werkt rondom thema's en de kerndoelen komen binnen deze methode aan bod. Op deze wijze worden de zaakvakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde en biologie geïntegreerd aangeboden. Voor onze jaarlijkse projectweek zoeken we het thema bij voorkeur binnen deze leerstofgebieden. Tijdens het werken met Topondernemers oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze

problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke (leef)omgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Zij oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed.

Naast dat de leerlingen de benodigde kennis verwerven vinden we het een zeer belangrijk gegeven dat leerlingen leren gezamenlijk leeropdrachten uit te werken, leren plannen, overleggen, informatie opzoeken, deze ordenen en vervolgens aan het eind van dit proces een presentatie kunnen geven.

1. Wij gebruiken voor topografie de methode Junior Bosatlas werkatlassen
2. Wij besteden gericht aandacht aan gezond gedrag in de vorm van projecten
3. Voor verkeer in de middenbouw wordt gebruik gemaakt van de methode "SCHOOL op SEEF" van de Onderwijs Adviesdienst
4. De groepen 7 werken met de Jeugdverkeerskrant en doen verkeersexamen
5. De lessentabel vermeldt hoeveel tijd er per groep besteed wordt aan wereldoriëntatie
6. Bij wereldoriëntatie zorgen we voor transfer naar de onderdelen van taallesonderwijs en rekenen en wiskunde

3.11 ICT

Zoals reeds aangegeven in hoofdstuk 3.2 ten aanzien van de visie op leren en ten aanzien van de visie op hoe om te gaan met de 21st century skills, neemt ICT in ons onderwijs in toenemende mate een zeer belangrijke plaats in. De maatschappij van nu vraagt van onze leerlingen ICT-kennis en -vaardigheden. Daarom leren we onze leerlingen planmatig om te gaan met ICT-middelen. De leraren gebruiken ICT in hun lessen en borgen, dat de leerlingen aan de slag (kunnen) gaan met de computer(s), de ICT-programma's en de bijbehorende software. In augustus 2014 zijn de groepen 5 gestart met het werken op tablets. Elke leerling heeft een tablet en de leerstof voor taal, spelling en rekenen en wiskunde wordt door de leerlingen verwerkt op de tablet. Onze ambities zijn:

1. De leraren maken optimaal gebruik van het digitale bord
2. De leraren passen hun leerkrachtgedrag aan ten aanzien van de werkwijze welke gevraagd wordt voor het werken met tablets door de leerlingen
3. De leerlingen kunnen werken met Internet, Word, Excel en PowerPoint
4. De leerlingen werken met software bij taal, rekenen, lezen en wereldoriëntatie
5. We beschikken over een Internetprotocol
6. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden ten aanzien van ICT. 1 leraar heeft de opleiding post-HBO Moderne Media in juni 2015 afgerond. In het nieuwe schooljaar zal er wederom een leerkracht deze opleiding gaan volgen.
7. De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software
8. De leerlingen zijn typevaardig.
9. In het voorjaar van 2015 zal de school overgaan op het gebruik van Prowise. 3 leerkrachten hebben hiervoor een cursus gevolgd.
10. Het op de juiste wijze kunnen omgaan met sociale media wordt in toenemende mate van belang. Een goede afstemming en samenwerking met de ouders is hierbij een absolute voorwaarde.
11. Vanaf schooljaar 2015-2016 gaan de groepen 4 t/m 8 werken met tablets van Snappet.

Verbeterpunt	Prioriteit
Anbieden van typevaardigheids cursus aan de leerlingen	hoog

3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming

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

Een jaarlijks terugkerend evenement vormt de "Projectweek". Rondom een thema vinden er meerdere en zeer diverse activiteiten plaats; dans, muziek maken en beluisteren, een voorstelling bezoeken en een excursie zijn enkele van de voorbeelden. Het zelf doen en zelf beleven van de leerlingen staat centraal.

Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen).

Onze ambities zijn:

1. Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie)
2. Wij gebruiken de digitale lesmethode voor beeldende vorming "Laat maar zien"
3. Wij verzorgen gastlessen muziek waarbij de leerlingen kennis maken met diverse muziekinstrumenten
4. Wij werken samen met een plaatselijke muziekvereniging
5. Wij beschikken over een methode voor het vak muziek
6. Wij besteden aandacht aan dramatische expressie
7. Wij werken samen met de gemeente op het gebied van cultuureducatie

3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs

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

Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen
2. Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding (zie rooster)
3. Wij beschikken over twee vakdocenten lichamelijke opvoeding
4. Wij beschikken over een uitgewerkt curriculum lichamelijke opvoeding
5. Wij gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs

3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek

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

Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een doorgaande lijn voor wetenschap en techniek
2. Wij hanteren een methode voor wetenschap en techniek
3. Leerlingen krijgen structureel techniek onderwijs aangeboden vanuit praktische opdrachten behorende bij het Techniekkasteel
4. Leerlingen van de Kangoeroegroep werken met de Pittige Torens waarbij techniek de basis vormt
5. Wij beschikken over een techniekcoördinator
6. Wij toetsen de kennis en vaardigheden m.b.t. wetenschap en techniek
7. Wij koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills
8. Wij doen jaarlijks mee aan de "First Lego League". Hebben reeds meerdere malen prijzen gewonnen
9. Wij beschikken over een beleidsplan Wetenschap en techniek

Bijlagen

1. Beleidsplan Wetenschap en techniek

3.15 De kernvakken: Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden wij van belang omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. De aandacht die wij besteden aan de Engelse taal zorgt ervoor dat onze school zich onderscheidt van andere scholen.

Onze ambities zijn:

- Vanaf groep 5 besteden we structureel aandacht aan de Engelse taal. Dit doen wij in groep 5 t/m 8 met de methode 'Real English'.

3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd

Op onze school willen wij de leertijd effectief besteden omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. Wij proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen wij de leerlingen voldoende leertijd geven (te plannen) om zich het leerstofaanbod eigen te maken. Wij werken met een dagrooster in een weekoverzicht. In principe trachten wij alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

Onze ambities zijn:

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

3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen

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

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

3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen

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

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

De leraar van de toekomst:

Zoals al eerder beschreven zal de functie van de leerkracht gaan veranderen. Van centrale kennisbron zal de leerkracht gaan veranderen naar de begeleider van de leerling. Het gepersonaliseerd leren vereist andere vaardigheden en kennis van de leraren en de school zal daarom de komende jaren intensief inzetten op dit veranderingsproces voor de leraren. Kennis en vaardigheden van de leerkrachten en interne afstemming vormen de centrale thema's hierbij.

Verbeterpunt	Prioriteit
Verhogen van kennis en vaardigheden van leerkrachten ten aanzien van gebruik van ICT bij het lesgeven	hoog

3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen

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

Onze ambities zijn:

1. De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen

2. De leerlingen werken met opdrachten uit de zogenoemde Klaarmappen wanneer ze klaar zijn met de reguliere taken
3. De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie)
4. De taken bevatten keuze-opdrachten
5. De leraren laten de leerlingen, waar mogelijk, samenwerken en elkaar ondersteunen
6. De leraren geven de leerlingen de ruimte om van elkaar te leren
7. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen

Verbeterpunt	Prioriteit
Stimuleren van leerlingen om samen te werken en samen te leren	hoog

3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement

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

Onze ambities zijn:

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

Het overgaan op gepersoniseerd leren van de leerlingen vergt een ingrijpende aanpassing van het klassenmanagement van de leraren. De leerlingen welke gestart zijn met Snappet in de groepen 5 zullen dit blijven doen tot aan het einde van groep 8. Of de school uitbreiding kan gaan geven aan het gepersonaliseerd leren in andere jaargroepen zal afhankelijk zijn van het verwerven van extra gelden buiten de reguliere lumpsum om. De stichting "3So" (Samen sterk in onderwijs, Naaldwijk) heeft in maart 2015 laten weten dat zij voor een tweede keer een financiële impuls zullen geven aan de school ter stimulering van het gepersonaliseerd leren.

Het klassenmanagement zal de komende jaren een speerpunt worden.

1. De leraren passen hun klassenmanagement aan de nieuwe ontwikkelingen en mogelijkheden
2. Er is een interne afstemming ten aanzien van het klassenmanagement
3. Wij verzorgen een teamscholing ten aanzien van het klassenmanagement om de onder 1 en 2 genoemde ambities te kunnen realiseren

Verbeterpunt	Prioriteit
Klassenmanagement op groeps- en schoolniveau aanpassen aan het gebruik van ICT/tablets door de leerlingen	hoog

3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding

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

Onze ambities zijn:

1. De leraren kennen de leerlingen
2. De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben
3. Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind
4. Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen
5. De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen

6. Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen
7. De school voert de zorg planmatig uit
8. De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na
9. De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding
10. De school beschikt over een zogenaamde plusklas, de zogenoemde Kangoeroeklas
11. De school beschikt over een SEN-groep (Special Educational Needs) voor leerlingen met speciale onderwijsbehoeften

ad.10

De school beschikt sinds jaren over een plusklas, de zogenoemde Kangoeroeklas. De leerlingen van de school hebben zelf deze naam bedacht. Deze klas is een voorziening om aan meer-en hoogbegaafde leerlingen onderwijs op maat aan te bieden en wordt er rekening gehouden met de specifieke onderwijsbehoeften van deze leerlingen. De school heeft het volgende al gedaan:

- Ontwikkeling van een beleidsplan
- een samenwerking is aangegaan met PlusKlusKlas van Kolibrie Talentontwikkeling
- inrichting van een specifiek lokaal
- aanschaf materialen
- benoeming van leerkrachten met specialisatie van talentontwikkeling
- uitbreiding van uren . De leerlingen van groep 1 t/m 4 gaan elke dinsdagochtend naar de plusklas en de leerlingen van groep 5 t/m 8 gaan iedere maandagochtend

Ondanks deze maatregelen merken wij in de praktijk dat er vaak meer ondersteuning nodig is naast hun hoge intelligentie. Hierbij noemen wij specifiek:

- Persoonlijkheidsfactoren spelen regelmatig een grotere rol dan de uitdaging op cognitief vlak. Het kan hier gaan om creativiteit, leren omgaan met zelfstandig werken, leren omgaan met grenzen en doorzettingsvermogen.
- Ook heeft de sociale omgeving een grote invloed op de ontwikkeling van de hoogbegaafde, zowel in positief als in negatief opzicht. De drie belangrijkste sociale omgevingen zijn school, ontwikkelingsgelijken en het gezin. Vooral met de laatste groep is het belangrijk om in gesprek te blijven en het kind centraal te stellen. Het kind van de ouder is tenslotte ook ons kind.
- De school heeft instrumenten nodig om bij leerlingen van de kleutergroepen hoogbegaafdheid te signaleren.
- De school merkt dat steeds meer kinderen een disharmonisch intelligentieprofiel laten zien waarbij de verbale intelligentie aanzienlijk hoger ligt dan de performale kant (V-P kloof).

Verbeterpunt	Prioriteit
In het hoogbegaafdheidsbeleid wil de school zich meer ontwikkelen op persoonlijkheidsfactoren, de sociale omgeving, V-P kloof en het signaleren van hoogbegaafde kleuters.	hoog

3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming

Op onze school stemmen wij ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Wij werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, de meergroep (verdiept arrangement) en de weergroep (intensief arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep.

Onze ambities zijn:

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

3.23 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat wij oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat mogelijk consequenties hebben voor de organisatie in de klas en voor het ICT-gebruik. Wij realiseren ons dat de schoolomgeving beperktheden kent om altijd ruim baan te kunnen geven aan specifieke talentontwikkelingen. Het ruimte kunnen geven aan specifieke talenten van een leerlingen vergt een intensieve inzet en samenwerking tussen ouders en school.

Onze ambities zijn:

1. De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen
2. De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van leerlingen
3. De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten
4. Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen
5. Onze school beschikt over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills
6. Wij bieden de leerlingen met muzikale en/of dansante talenten de mogelijkheid aan deze te laten zien tijdens het MAKENA-concert wat jaarlijks verzorgd wordt door leerlingen van de groepen 8 in het theater van Nootdorp
7. Onze school biedt getalenteerde leerlingen faciliteiten, indien gewenst, om tijdens de schooluren extern onderwijs te volgen
8. De school wil openstaan voor samenwerking met externe partners om het onderwijs op de school te verrijken. Voorbeelden hiervan zijn nu reeds de inbreng van 'Mad Science' en de Harmonie uit Nootdorp. Schooljaar 2015-2016 zijn wij een samenwerking aangegaan met SKS-Alles kids. Zij gaan de buitenschoolse opvang verzorgen en tevens de workshops buiten schooltijd voor de leerlingen gaan organiseren. Ook is er in het nieuwe schooljaar een samenwerking aangegaan met Remedial Teaching Praktijk Den Haag. De praktijk gaat RT geven aan individuele kinderen en huiswerkbegeleiding. De ouder gaat in deze het contract aan met de praktijk. Samenwerken met een sportclub kan eveneens een verrijking van het onderwijs betekenen.

Verbeterpunt	Prioriteit
Het aangaan met externe partners om de onderwijskwaliteit te verrijken	gemiddeld

3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs

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

Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel
2. Onze school biedt basisondersteuning
3. Onze school beschikt over een strategisch beleid om de extra ondersteuning uit te breiden
4. De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel
5. De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen
6. De school biedt zorgarrangementen welke in samenwerking met PPO Delftlanden zijn gemaakt

Bijlagen

1. Schoolondersteuningsprofiel

3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken

Op onze school werken wij opbrengstgericht (doelgericht). Daarbij richten wij ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets is een doel (een norm) vastgesteld. In bepaalde gevallen is deze afgeleid van de inspectienormen en waar dat niet het geval is hebben wij zelf doelen (normen) vastgesteld. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem 'KIJK' in de groepen 1 en 2 en CITO-Leerlingenvolgsysteem in de groepen 3 t/m 8. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB'er en de leraar interventies afgesproken.

Deze interventies kunnen zijn:

1. Interventies kunnen uitgevoerd worden op groeps- en/of individueel niveau
2. Meer tijd besteden aan een bepaald vak of leerstofonderdeel (roosteren)
3. Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen
4. Meer automatiseren
5. Methode-aanbod uitbreiden
6. Differentiatie aanpassen

3.26 De opbrengsten: Opbrengsten

Ons onderwijs is geen vrijblijvende aangelegenheid. Wij streven zo hoog mogelijke opbrengsten na. Wij achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend en succesvol vervolgonderwijs.

Onze ambities zijn:

1. De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) op het gebied van rekenen en taal
2. De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken)
3. Leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
4. De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar
5. De leerlingen krijgen de passende adviezen voor vervolgonderwijs
6. De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs

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

- Overzicht scores eindtoetsen
- Overzicht kengetallen sociaal-emotionele ontwikkeling
- Overzicht kengetallen ten aanzien van leerlingen met een specifieke behoefte
- Overzicht kengetallen doorstroming
- Overzicht kengetallen adviezen VO
- Overzicht kengetallen functioneren VO

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

4 Personeelsbeleid

4.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van De Waterwilg en van Lucas Onderwijs richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers met als focus duurzame inzetbaarheid. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school en aan de vastgestelde competenties. De kwaliteit van de medewerkers is de sleutel tot het resultaat van onze school en onze leerlingen.

We gaan uit van de volgende competenties bij onze medewerkers:

1. Interpersoonlijke kwaliteiten zoals humor en relativeringsvermogen
2. Pedagogisch handelen
3. Vakinhoudelijk en didactisch handelen
4. Organisatorische kwaliteiten
5. Samenwerken met collega's
6. Samenwerken met ouders, ouders als partners
7. Samenwerken met externe partners
8. Gerichtheid op reflectie en ontwikkeling
9. Planmatig verbeteren en vernieuwen (LB)

De competenties en de criteria staan centraal bij de functionerings- en beoordelingsgesprekken en zijn verwerkt in de beoordelingsformulieren (zie bijlage).

4.2 De organisatorische doelen van de school

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

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2014-2015	Gewenste situatie 2015-2019
1	Aantal personeelsleden	45	> 45
2	Verhouding man/vrouw	4-41	>6->45
3	LA-leraren	32	<32
4	LB-leraren	13	16-17
5	Aantal intern begeleiders	4	4
6	Aantal leerjaarcoördinatoren	7	7
7	Opleiding schoolleider	0	1
8	ICT-specialisten	1	5
9	Onderwijsassistenten	1	5
10	Taal/leesspecialisten	1	4
11	Rekenspecialist	1	4
12	Specialist Wereldoriëntatie	0	5
13	Gedragsspecialist	2	8

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2015-2019) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken. Voor wat betreft de LB-leraren hebben we de wens om de meerdere specialisaties te creëren en/of uit te breiden. Een opvallende uitbreiding vormt de toename van het aantal onderwijsassistenten. Wij constateren een toename van de intensieve zorg en begeleiding voor leerlingen met een beperking. Met name de verzorgende activiteiten vergen veel tijd van een leerkracht welke ten koste gaat van de onderwijstijd aan de groep. Dit laatste vinden we een ongewenste situatie.

Daarnaast zullen we ons meer gaan richten op de specialisatie van de leerkrachten. We streven naar een verhoging van de deskundigheid binnen elk van de 3 bouwen.

4.3 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur en drie MT-leden welke tevens de functie van intern begeleider vervullen. De schoolleiding is verantwoordelijk voor de inhoud en organisatie van het onderwijs, personeelsbeleid, financiën en facilitaire aangelegenheden en wordt hierin ondersteund en geadviseerd vanuit Lucas Onderwijs.

Lucas Onderwijs zorgt er actief voor, dat wij de gewenste kwaliteit realiseren. Jaarlijks worden er een aantal managementrapportagegesprekken gevoerd (schoolbezoek, functioneringsgesprek schoolleider en clusterdirecteur), waarbij de kwaliteit van de school centraal staat (in relatie tot ons school- en jaarplan). Tevens is er bestuursbeleid geformuleerd voor het geval onze school te maken krijgt met een attendering (inspectie).

Onze ambities zijn:

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

4.4 Beroepshouding

De kwaliteit van de mensen welke op onze school werken is de sleutel tot succes. Naast de lesgevende capaciteiten zijn bevoegenheid, passie en inspiratie van onze medewerkers de basis voor hun dagelijkse inzet. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. Daarbij gaat het om de volgende ambities:

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

4.5 Professionele cultuur

In onze school komen leerkrachten en leerlingen samen om van en met elkaar te leren. Wij werken aan een cultuur die gericht is op verbetering en ontwikkeling, waar sprake is van een continue leersituatie voor leerlingen en professionals. Wij doen dat langs twee wegen

1. Onze school is een professionele leergemeenschap door met elkaar onderwijs vorm te geven. Dit kan gebeuren in een collegiale, gelijkwaardige situatie, maar ook in een opleidings situatie.
2. Wij stimuleren de persoonlijke professionaliteit van onze medewerkers en onze schooldirecteur en geven zoveel mogelijk ruimte aan de eigen passies en talenten. Scholing, onderling lesbezoeken, visitaties en collegiale consultatie dragen bij aan de ontwikkeling van onze professionaliteit. We verkennen vragen rondom het kind en zijn ontwikkeling en rondom de effectiviteit van onderwijsstrategieën die daarop kunnen aansluiten. Leraren houden hun eigen ontwikkeling bij in een digitaal portfolio/bekwaamheidsdossier. De schoolleider is geregistreerd als schooldirecteur (RDO) in het Schoolleidersregister PO en de leraren staan ingeschreven in het Lerarenregister.

4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de pabo's de gelegenheid om ervaring op te doen. Wanneer er een aanvraag binnenkomt voor een stage- of LIO-plaats wordt er binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO'er in de klas wil begeleiden. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de betreffende leerkracht. Met de HS Leiden is een actieve samenwerking.

Daarnaast zijn er regelmatig leerlingen uit het VO die hun maatschappelijke stage doorlopen binnen de school.

4.7 Werving en selectie

Wij gaan bij werving en selectie van personeel uit van de regeling werving en selectie van Lucas Onderwijs. Bij het werven van leraren en onderwijsondersteunend personeel wordt gebruik gemaakt van een benoemingsadviescommissie (bac). De bac voor werving en selectie van personeel op de school wordt samengesteld door de directeur. Omdat op de benoeming van overig personeel geen van de advies- en of instemmingsartikelen uit het MR-reglement van toepassing is, hoeft de MR niet vertegenwoordigd te zijn in de bac. Er wordt een profielschets opgesteld met de gevraagde competenties en een beschrijving van de te volgen procedure. De bac draagt één geschikte kandidaat voor, voor benoeming. De bac wordt samengesteld door de directeur van de basisschool en kan bestaan uit een vertegenwoordiging van:

- De directeur, tevens voorzitter van de bac
- teamleden

Het maximum aantal leden bedraagt 3. Alle leden hebben stemrecht. De directeur heeft veto-recht.

4.8 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor (een meer ervaren collega). Deze mentor is de vraagbaak voor de nieuwe leerkracht ten aanzien van velerlei praktische zaken. Bij de sollicitatie is met de nieuwe leerkracht gesproken over de visie en de missie van de school en of hij/zij zich hierin kan vinden. Elke nieuwe leraar krijgt een inductietraject aangeboden waarbij er standaard een begeleidingstraject door een externe coach wordt doorlopen.

4.9 Taakbeleid

Binnen het taakbeleid van de school is duurzame inzetbaarheid een aandachtspunt. Bij de invulling van het taakbeleid op schoolniveau wordt rekening gehouden met de individuele mogelijkheden van de medewerkers in relatie tot hun persoonlijke omstandigheden en de levensfase waarin ze verkeren. Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. De taken zijn onderverdeeld in lesgevendende taken, groepstaken en professionalisering (zie voor de uitwerking de normjaartaak). Elk jaar wordt er bekeken of de taken goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden. Tenslotte worden er jaarlijks afspraken gemaakt over deskundigheidsbevordering.

4.10 Collegiale consultatie

Wij hebben de mogelijkheid voor collegiale consultatie. Wij geven dit vorm op de volgende wijze:

Collega's komen binnen de jaargroep wekelijks bij elkaar om hun onderwijs onderling af te stemmen en met elkaar te overleggen over diverse onderwijskundige en pedagogische vraagstukken. Leraren geven elkaar feedback en steunen elkaar. Ze kunnen bij elkaar in de klas komen om van elkaar te leren; de zogenaamde collegiale consultatie. De consultaties worden gevoerd aan de hand van (onderdelen) van een kijkwijzer.

4.11 Klassenbezoek

De directie en/of de intern begeleiders leggen regelmatig bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Wij streven naar een laagdrempelige begeleidingssituatie voor de leerkrachten. Sterk geformaliseerde trajecten kunnen hierin belemmerend werken.

Bij het klassenbezoek kan een kijkwijzer worden gebruikt wanneer er een specifieke vraagstelling is geformuleerd. Na afloop van het klassenbezoek volgt een reflectief gesprek waarin eventuele nieuwe afspraken worden gemaakt en waarin de mogelijke follow-up wordt vastgelegd.

Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Indien nodig wordt er een verslag gemaakt door de leerkracht en gearhiveerd in het bekwaamheidsdossier.

4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen

De nieuwe CAO voor het Primair Onderwijs zal gaan leiden tot veranderingen in de cyclus van functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken en zal tevens leiden tot wijzigingen ten aanzien van het persoonlijke ontwikkelingsplan (POP). Op bestuursniveau zal er een beleidsplan ontwikkeld worden in 2015.

Het POP kwam tot op heden jaarlijks aan de orde tijdens het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's. Activiteiten vanuit het POP worden gearhiveerd in het bekwaamheidsdossier en kunnen aan de orde komen bij de klassenbezoeken en de flitsbezoeken.

4.13 Het bekwaamheidsdossier

In het bekwaamheidsdossier laat elke leraar op individueel niveau zien op welke wijze hij gewerkt heeft aan het op actueel peil houden van zijn beroepskwaliteit in relatie tot de schoolontwikkeling. Daarom staan zowel de gemaakte afspraken als de bewijsstukken geregistreerd in het bekwaamheidsdossier van het personeelslid.

Het papieren bekwaamheidsdossier gaan we vervangen voor een digitale versie waarbij ieder personeelslid beheerder wordt van het eigen digitale bekwaamheidsdossier (DBD).

We streven er naar dat in schooljaar 2015-2016 alle leraren beschikken over een DBD.

Verbeterpunt	Prioriteit
Alle leraren beheren hun eigen digitaal bekwaamheidsdossier.	hoog

4.14 Intervisie

Binnen onze school zijn er intervisiegroepen die worden samengesteld rond schoolthema's die samenhangen met de schoolontwikkelpunten.

4.15 Functioneringsgesprekken

Wij beschikken over een regeling gesprekscyclus (zie bijlage). De school kan op verschillende manieren de functioneringsgesprekken invullen. Tijdens het functioneringsgesprek staat het professioneel welbevinden van de medewerker centraal. Aan de orde komen: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit.

Bijlagen

1. Regeling Functioneringsgesprekken

4.16 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een regeling Beoordelingsgesprekken (zie bijlage). De directeur voert tweemaal een beoordelingsgesprek met medewerkers met een tijdelijk dienstverband. Daarnaast wordt er minimaal 1 x per 4 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Het doel van dit beoordelingsgesprek is het geven van inzicht in de functievervulling van de medewerker gedurende het beoordelingsstijdvak. Hiervoor wordt het competentieprofiel gebruikt.

Bijlagen

1. Regeling Beoordelingsgesprekken

4.17 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering

In de nieuwe CAO is vastgelegd dat medewerkers op jaarbasis 80 uur tot hun beschikking hebben voor professionalisering (deeltijders naar rato van de werktijdfactor). Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentie set en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan). Daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering. Het jaarlijkse aanbod van Lucas Academie wordt actief onder de aandacht gebracht bij alle medewerkers.

Vormen van scholing in de toekomst:

- Een jaarlijkse teamscholing t.a.v. zorgondersteuning in het kader van Passend Onderwijs, ICT in het kader van tablets en ProWise.
- Scholing op eigen verzoek van de medewerker. 4 leraren gaan in het schooljaar 2015-2016 de opleiding Master SEN volgen (lerarenbeurs).
- Schooljaar 2015-2015 zal 1 leerkracht een opleiding voor Talentontwikkeling gaan volgen.
- Scholing op verzoek van het management.

Gevolgde teamscholing 2011-2015

Jaar	Thema	Organisatie
2011-2012	Kanjertraining	Team
2012-2013	Kanjertraining	Team
2013-2014	Kanjertraining en certificering voor de school	Team
2014-2015	Oriëntatie op ICT en Zorg in de vorm van workshops, begeleid door externe deskundigen	Team

Het verwerven van een certificering voor de school als KANJERSCHOOL is een 5-jarig traject. Dit traject is in 2013-2014 afgerond.

Gevolgde persoonlijke scholing 2011-2015

Thema	Organisatie	Aantal medewerkers
Kanjertraining voor nieuwe medewerkers	Individueel	2-3 per jaar
Opleiden van kanjercoaches	Individueel	2
KIJK, leerlingenvolgsysteem voor groepen 1 en 2	Groepsverband	10
ICT	Individueel	4
Rekenspecialist	Individueel	1
Taal/leesspecialist	Individueel	1
Hoogbegaafdheid	Individueel	2
Opleiding Master SEN	Individueel	2
Post-HBO Mediawijsheid	Individueel	1
Scholing op de nieuwe VLL-methode	Leraren groepen 3	5
Met sprongen vooruit	Leraren groepen 1-2	10

4.18 Teambuilding

Op onze school organiseren wij diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk Organisatie en beleid) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt tevens versterkt door de jaarlijkse gezamenlijke momenten van nascholing.

We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. De school organiseert een gezellig samenzijn met Kerst en een afsluiting aan het einde van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje.

4.19 Verzuimbeleid

Het ziekteverzuim op De Waterwilg is uitzonderlijk laag en is minder dan 1%.

Een zieke werknemer vraagt ziekteverlof aan bij de directie. Wanneer een van de duo-partners ziek is zal deze in eerste instantie zijn of haar duo-partner benaderen met het verzoek om het ziekteverzuim te vervangen. Wanneer dit niet lukt zal de directie het vervangen van een zieke werknemer regelen. Ten aanzien van het vervangen zieke werknemers is er nieuw beleid in ontwikkeling op bestuursniveau.

De werknemer meldt zich ook beter bij de directie. Bij dreigend langdurig verzuim wordt de werknemer opgeroepen door de arbeidsdeskundige van Lucas Onderwijs. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie, voor wat betreft het functioneren op school, valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur.

4.20 Mobiliteitsbeleid

Er kan sprake zijn van verplichte en vrijwillige mobiliteit. Bij krimp van formatie kan het gebeuren dat tot verplichte mobiliteit van personeel moet worden overgegaan. Jaarlijks wordt een mobiliteitsnotitie opgesteld (zie bijlage).

Naast verplichte mobiliteit bestaat er de mogelijkheid om aan te geven vrijwillig van werkplek te willen veranderen, de zgn. vrijwillige mobiliteit. Deze notitie behandelt beide soorten mobiliteit door elkaar heen, omdat we trachten beide soorten met elkaar te combineren. Omdat vrijwillige mobiliteit ook een bijdrage kan leveren aan kennisdeling tussen scholen en collega's en aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, geven we bijzondere aandacht aan die mogelijkheid.

Bijlagen

1. Mobiliteitsnotitie, Lucas Onderwijs

5 Organisatie en beleid

5.1 Organisatiestructuur

De Waterwilg is een van de 56 scholen van de Stichting Lucas Onderwijs. De directeur geeft leiding aan de school, onder eindverantwoordelijkheid van een van de clusterdirecteuren Primair Onderwijs van de Stichting. Samen met 3 intern begeleiders van de onder-, midden- en bovenbouw vormt de directeur het managementteam van de school. Het managementteam is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. Het MT wordt bijgestaan door 7 leerjaarcoördinatoren (LJC). Elk leerjaar heeft een LJC-er waarbij de groepen 1 en 2 onder 1 LJC-er vallen. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

De nieuwe CAO van 2015 voor Primair onderwijs zal leiden tot wijzigingen in de schooltijden in schooljaar 2015 en volgende en wijzigingen in het compensatieverlof voor de leraren.

5.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. Alleen bij de groepen 1 en 2 is er sprake van combinatieklassen. Per leerjaar zijn er 3 parallelklassen.

1. De overgang naar de groepen 3: uit 5 groepen 1-2 worden 3 groepen 3 samengesteld. Leraren en Intern begeleider houden rekening met de verhouding jongens-meisjes, leerhulpvragen en gedragshulpvragen.
2. Overgang leerjaar 5 naar 6: dit is een bijzondere overgang. Opnieuw worden de leerlingen verdeeld en wederom zijn de, onder 3 genoemde items, leidraad bij het samenstellen van 3 nieuwe groepen 6. De school deelt de groepen 5 opnieuw in omdat de ervaring uit het verleden ons geleerd heeft dat bepaalde interacties tussen leerlingen en/of problematieken moeilijk te doorbreken zijn met het gaan van de jaren. Daarnaast hebben we geconstateerd dat een opnieuw samenstellen van groepen een verfrissende herstart voor veel leerlingen kan betekenen.
3. Een niet vooraf geplande hergroepering: incidenteel kan de groepsdynamiek dermate intensief zijn dat een opnieuw samenstellen van een bepaalde jaargroep noodzakelijk wordt. Het is aan de school om dit te beoordelen.

Voor leerlingen met speciale onderwijsbehoeften bestaat er een SEN-groep (Special Educational Needs). Deze leerlingen gaan 3 keer per week naar de SEN-groep waar zij begeleid worden door een, extern aangetrokken, remedial-teacher.

5.3 Schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers (zie ook paragraaf 5.4). Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Wij proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken.

Onze ambities zijn:

1. De school ziet er verzorgd uit
2. De school is een veilige school
3. Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
4. Ouders ontvangen wekelijks een nieuwsbrief
5. De ouders van de leerlingen van de groepen 1 en 2 ontvangen wekelijks een speciale nieuwsbrief over de kleutergroepen
6. De ouders van de leerlingen van de groepen 3 ontvangen maandelijks een speciale nieuwsbrief
7. De ouders van de leerlingen van de groepen 4 ontvangen 6 keer per jaar een speciale nieuwsbrief
8. De school organiseert jaarlijks een ouderavond rondom een thema
9. Ouders participeren bij diverse activiteiten
10. De school staat altijd open en de leraren zijn bereikbaar voor de ouders buiten de schooltijden

5.4 Sociale en fysieke veiligheid

De school waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen en medewerkers. Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt.

Dit zijn:

- fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld

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

Onze school beschikt over een registratiesysteem binnen Esis B en hanteert een actief beleid om incidenten te voorkomen.

Belangrijk zijn onze schoolregels. Deze regels zijn opgesteld in de 10 leefregels.

Hoe wij met elkaar omgaan binnen de school wordt eveneens duidelijk omschreven vanuit de Kanjertraining en deze afspraken zijn leidend in de communicatie. Deze regels worden uiteraard gehanteerd en er wordt opgetreden tegen grensoverschrijdend gedrag. De school beschikt over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling namelijk de Kanjertraining. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. Pestgedrag wordt gesignaleerd en behandeld volgens ons pestprotocol.

De school beschikt over een veiligheidsplan waarin onder andere zijn opgenomen:

- een klachtenregeling (zie schoolgids)
- een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon
- een pestprotocol (zie bijlage)
- een veiligheidsplan

In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid.

5.5 ARBO-beleid

Lucas Onderwijs heeft met Tredin een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige, eventueel in overleg met de bedrijfsarts, een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Op verzoek is er de mogelijkheid van een Sociaal Medisch Overleg met de ARBO-deskundige en een medewerker van P&O.

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

Risico-inventarisatie wordt gevolgd aan de hand van de planning van Lucas Onderwijs.

Bijlagen

1. Calamiteitenplan

5.6 Interne communicatie

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

Onze ambities zijn:

1. De parallelvergaderingen op leerjaarniveau zijn 2-wekelijks
2. De vergadering van de leerjaarcoördinatoren vindt 2 tot 3 wekelijks plaats
3. De zorgvergadering: de leden van het SOT-team (Schoolondersteuningsteam) komen 12 keer per jaar bijeen. Er is sprake van een `klein` SOT-team waarin zitting hebben de directeur en de intern begeleiders en een `groot` SOT-team. In het grote SOT-team hebben zitting: de schoolmaatschappelijk werker, de intern begeleiders, de orthopedagoog van de Onderwijsadviesdienst en de ambulante begeleider van Jeugdformaat
4. Indien nodig komen de werkgroepen bijeen indien om activiteiten voor te bereiden
5. Het managementteam vergadert wekelijks
6. De Oudervereniging vergadert 6 x per jaar

7. De Medezeggenschapsraad vergadert 6 x per jaar
8. Wij gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, memobord en via e-mail

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

5.7 Externe contacten

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

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- Het samenwerkingsverband PPO-Delfland. Contactpersoon vanuit dit samenwerkingsverband is de lokale onderwijsadviseur (de LOA)
- De wijkagent
- Kernteam van de gemeente Pijnacker-Nootdorp
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts
- Voor- en naschoolse voorzieningen

5.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind.

Onze ambities zijn:

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

5.9 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Vanaf schooljaar 2014-2015 is de centrale eindtoets verplicht. Deze wordt afgenomen tussen half april en half mei. Onze school hanteert de Centrale Eindtoets.

Voor de aanmelding en plaatsing in het voortgezet onderwijs volgen wij de procedure van Onderwijs Transparant: zie bijlage. Daarbij willen we wel vermelden dat veel van onze leerlingen instromen in Haagse scholen die de Haagse procedure volgen. Een en ander leidt echter niet tot noemenswaardige problemen.

Over de advisering merken we verder op:

1. We werken met een voorlopig advies aan het einde van groep 7. Dit advies wordt gegeven op basis van de gegevens vanuit het Leerlingenvolgsysteem (LVS) van Cito, de resultaten op de Entreetoets-7 en de gegevens op de methodegebonden toetsen
2. In november groep 8 worden de toetsen van Cito-LVS begin-8 afgenomen

3. In januari worden de voorlopige adviezen van de leerlingen geëvalueerd en eventueel bijgesteld
4. De uitslag van de centrale eindtoets is het laatste moment dat de school het VO-advies kan bijstellen. Hierbij kan er alleen naar boven toe bijgesteld worden.

5.10 Voor- en vroegschoolse educatie

De Waterwilg is geen VVE-school. Wel wordt er vanuit de school deelgenomen aan overleggen op gemeentelijk niveau door de intern begeleider van de onderbouw.

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

De Waterwilg zal per augustus 2015 gaan starten met een naschoolse opvang binnen de school. Er gaat samengewerkt worden met SKS-Alles kids, een voorziening voor naschoolse opvang. SKS zal een leeg lokaal van de school gaan huren en inrichten. Een uitbreiding van deze voorziening behoort in de toekomst tot de mogelijkheden.

6 Financieel beleid

6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van De Waterwilg zijn vastgesteld in het Financieel Beleidskader PO van Lucas Onderwijs (zie bijlage). De begroting wordt vastgesteld door het CvB en deze vaststelling heeft betrekking op het daarop volgende kalenderjaar. Het financiële beleid van Lucas Onderwijs ten aanzien van de scholen in het primair onderwijs is er op gericht om de navolgende doelen te bereiken:

- het waarborgen van het primaire proces op de scholen op kwalitatief voldoende niveau;
- het efficiënt en effectief inzetten van de beschikbare middelen, gerelateerd aan het strategische beleid van de stichting en de scholen;
- waarborgen van de continuïteit van de organisatie, door het houden van voldoende reserves en liquiditeiten op stichtingsniveau.

Budgetverdeling Lucas Onderwijs

Door middel van een beschikking verstrekt het Ministerie van OC&W een lumpsumvergoeding op stichtingsniveau, de bestuurslumpsum. Deze is overigens gebaseerd op individuele berekeningen per school. De bestuurslumpsum, wordt verdeeld over de individuele scholen naar rato van het eigen aandeel in de totale bestuurslumpsum, waarbij gemeentelijke- en/of doelsubsidies buiten beschouwing blijven. Deze gemeentelijke- en/of doelsubsidies worden aan de betreffende scholen toegerekend.

Periodieke rapportage en verantwoording

De scholen kunnen online exploitatie-, balansoverzichten en de individuele mutaties en gescande facturen inzien. Het bureau verzorgt tussentijdse rapportages voor de directies van de scholen. Verrijkt met de input van de directeuren wordt een definitieve forecast opgesteld.

Indien uit de periodieke rapportage blijkt dat de begrotingsdoelstelling niet gehaald zal worden, dient de schooldirecteur met de clusterdirecteur te overleggen over de te nemen maatregelen om die doelstelling alsnog te bereiken.

In februari/maart wordt de jaarrekening per school door de administratie opgesteld en wordt hierover gecommuniceerd met de schooldirecteur. De schooldirecteur maakt een toelichting als verantwoording bij de jaarrekening.

6.2 Interne geldstromen

Ouders welke hun kinderen inschrijven op De Waterwilg worden gelijktijdig met deze inschrijving lid van de Oudervereniging van De Waterwilg. De informatie over de ouderbijdrage is opgenomen in de schoolgids. Het ouderbijdragebeleid, zowel ten aanzien van het bedrag van de bijdrage als de bestemming van de bijdrage, heeft instemming van de Medezeggenschapsraad.

Voor de jaarlijkse ouderbijdrage betekent dit dat ouders zich verplichten om de jaarlijks vastgestelde ouderbijdragen te betalen. De jaarlijkse bijdrage is voor dit schooljaar € 47,50 voor elk kind uit het gezin.

Van de inkomsten worden diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks (op de algemene ouderavond) legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

Onze school kent een overblijfgeling. Leerlingen die willen overblijven tussen de middag moeten hiervoor een vastgesteld bedrag betalen. Jaarlijks wordt de besteding van de gelden gecontroleerd door een MR-lid uit de oudergeleding en de directeur. Van het geld krijgen de overblijfouders een kleine vergoeding conform de landelijke afspraken. Daarnaast wordt er speelmateriaal van deze bijdrage aangeschaft.

Bijlagen

1. Overblijfgeling

6.3 Externe geldstromen

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

Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor schoolmaatschappelijk werk. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de managementrapportage(s).

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

6.4 Sponsoring

Op 19 februari 2009 is een nieuw convenant getekend tussen verschillende partijen (o.a. onderwijs, Ministerie van OC&W, ouders, bedrijfsleven, scholieren). In dit convenant worden verschillende eisen en richtlijnen vastgelegd, waar wij ons aan dienen te houden bij het aantrekken van sponsors.

De hoofdlijnen:

- er dient draagvlak te zijn binnen de schoolorganisatie en bij de school betrokkenen;
- de sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doestelling van de school;
- sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de scholen en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen;
- sponsoring mag niet de onderwijsinhoud beïnvloeden;
- de continuïteit van het onderwijs mag niet in gevaar komen;
- alle betrokkenen moeten goed geïnformeerd zijn over de sponsorgelden.

Het convenant is op 31 december 2012 verlopen, maar Lucas Onderwijs houdt de hoofdlijnen van het convenant aan.

6.5 Begrotingen

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

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

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

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

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

6.6 Verbeterpunten

7 Zorg voor kwaliteit

7.1 Kwaliteitszorg algemeen

Zoals gemeld in het hoofdstuk Onderwijskundig beleid: Lucas Onderwijs stelt zijn scholen in staat en stimuleert hen het best denkbare onderwijs te bieden, opdat iedere leerling zich kan ontwikkelen tot een zelfbewuste, verantwoordelijke en kansrijke burger. Het bestuur neemt graag een rol bij het bewaken van de kwaliteit door met regelmaat met de schoolleiding hier over in gesprek te gaan (onderdeel gesprekscyclus) en daar waar nodig ondersteuning aan te (laten) bieden. Voorts heeft het bestuur gesprekken met de Inspecteurs om de voortgang van de scholen op dit terrein te monitoren.

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

Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan)
2. Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
3. Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
4. Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
5. Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)
6. Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen

7.2 Meervoudige publieke verantwoording

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

- Eindopbrengsten
- Tussenopbrengsten
- Sociale opbrengsten
- Realisatie verbeterdoelen

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

7.3 Wet- en regelgeving

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

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

7.4 Strategisch beleid

Lucas Onderwijs beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). Voor De Waterwilg zijn per resultaatgebied de volgende aandachtspunten (verbeterpunten) van belang:

Gebieden	Verbeterpunten
Medewerkers	* Opstellen van een plan met betrekking tot de aandacht voor 21st century skills
	* Verhogen van kennisniveau ten aanzien van ICT
	* Meer gespecialiseerde leraren binnen de school
Kwaliteit en innovatie	* Invoer van passend onderwijs
Maatschappelijke opdracht	* Naschoolse voorziening aanbieden binnen de school
Bedrijfsvoering	* Invoeren van nieuwe schooltijden per augustus 2015
	* Werktijden personeel aanpassen aan nieuwe CAO

Bijlagen

1. Strategisch beleidsplan Lucas Onderwijs

7.5 Inspectiebezoeken

Onze school heeft in september 2011 een schoolbezoek gehad. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspecteur heeft geconcludeerd dat het niveau van de eindopbrengsten op een te verwachten niveau lag waarvan de laatste keren om en nabij de bovengrens. Het systeem voor zorg en begeleiding heeft een duidelijke structuur en voorziet in een tijdige signalering van zorgleerlingen. De kwaliteitszorg als geheel laat een sterk beeld zien. Er is sprake van doordacht schoolbeleid, waarbij zowel de opbrengsten als het onderwijsproces systematisch worden geëvalueerd.

Het eerder toegekende basisarrangement blijft gehandhaafd.

In september van het schooljaar 2015-2016 legt de inspecteur in het kader van het nieuwe inspectietoezicht een schoolbezoek af op De Waterwilg.

Bijlagen

1. Toezichtarrangement Inspectie 2011

7.6 Quick Scan - Zelfevaluatie

De Quick Scan voor zelfevaluatie zal afgenomen gaan worden in schooljaar 2015-2016.

7.7 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor leraren is afgenomen in schooljaar 2011-2012 en zal opnieuw afgenomen worden in schooljaar 2015-2016.

7.8 Vragenlijst Leerlingen

De Waterwilg heeft om de 2 jaar een leerlingentevredenheidsonderzoek. De vragenlijst is afgenomen in mei 2014.

In totaal hebben 315 leerlingen de vragenlijst ingevuld. Zij gaven de school een rapportcijfer van 8,2. Over het algemeen zijn de leerlingen zeer tevreden over de school.

De leerlingen noemden wel een aantal verbeterpunten: Extra opdrachten (35%), taal (is niet zo aantrekkelijk) (32%), overblijven (niet zo aantrekkelijk) (32%), Trefwoord (30%), zitplaats in de klas (25%), geschiedenis (in relatie tot de lesstijl van de leraren) (22%).

De leerlingen waren zeer tevreden over de hulp van de leerkrachten (90%), uitstapjes en excursies (87%) en over de pauze op de speelplaats (80%).

7.9 Vragenlijst Ouders

Uitslag oudertevredenheidsonderzoek. De onderwerpen die gemerkt zijn met een asterisk (*) worden door de ouders als het belangrijkste gevonden.

Naar aanleiding van de opmerkingen van ouders en van de leerlingenraad zijn er acties ondernomen door de school. De reinheid van de toiletten was een aandachtspunt en de plaats van de leerlingen in de klas. Ten aanzien van dit laatste punt gaven de leerlingen aan dat zij, vanaf bepaalde locaties in de klas, niet goed op het bord konden kijken.

Onderwerp	Score
Vensters	7.9
Schoolgebouw	7.7
Omgeving van de school	6.6
Begeleiding*	7.4
Sfeer*	7.8
Kennisontwikkeling*	7.5
Persoonlijke ontwikkeling	7.1
Schooltijden	7.7
Schoolregels, rust en orde	8.0
De leerkracht*	8.4
Contact met de school	7.7

7.10 Het evaluatieplan 2015-2019

Op De Waterwilg zien wij het onderwijs als een continue proces. Wij evalueren daarom niet ieder 4 jaar een bepaalde methode maar benaderen het bewaken en borgen van de kwaliteit zoals dit wordt aangegeven in de cyclus van handelingsgericht werken.

1. Waarnemen: verzamelen van gegevens en signaleren
2. Begrijpen: benoemen van specifieke problematiek
3. Plannen: opstellen van een plan en uitvoeren
4. Evalueren en vervolgens draait de cyclus opnieuw

Deze werkwijze maakt dat de school snel en effectief kan handelen, dat veranderingsprocessen eveneens snel kunnen worden doorgevoerd. Het is ook hierom dat De Waterwilg een goed functionerende school is met een hoge kwaliteit van onderwijskundig en pedagogisch klimaat. Voor de werknemers is het eveneens een plek waar men met plezier kan werken. Dit valt onder meer af te leiden uit het lage ziekteverzuim.

7.11 Planning vragenlijsten

		Jaar	Maand
1	Oudertevredenheidsonderzoek	2016	April
2	Lerarentevredenheidsonderzoek	2016	April
3	Leerlingentevredenheidsonderzoek	2016	April

8 Verbeterpunten 2015-2019

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Verbeterpunten Inleiding	Archiveren van de bijlagen behorende bij het Schoolplan	hoog
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Vergroten van kennis en vaardigheden van leerkrachten ten aanzien van ICT-gebruik bij het lesgeven	hoog
	Aandacht voor veranderende rol tussen ouders en school: ouders als partners	gemiddeld
Rekenen en wiskunde	Verbeteren van geautomatiseerd rekenen	hoog
ICT	Aanbieden van typevaardigheidskursus aan de leerlingen	hoog
Didactisch handelen	Verhogen van kennis en vaardigheden van leerkrachten ten aanzien van gebruik van ICT bij het lesgeven	hoog
Actieve en zelfstandige houding	Stimuleren van leerlingen om samen te werken en samen te leren	hoog
Klassenmanagement	Klassenmanagement op groeps- en schoolniveau aanpassen aan het gebruik van ICT/tablets door de leerlingen	hoog
Zorg en begeleiding	In het hoogbegaafdheidsbeleid wil de school zich meer ontwikkelen op persoonlijkheidsfactoren, de sociale omgeving, V-P kloof en het signaleren van hoogbegaafde kleuters.	hoog
Talentontwikkeling	Het aangaan met externe partners om de onderwijskwaliteit te verrijken	gemiddeld
Het bekwaamheidsdossier	Alle leraren beheren hun eigen digitaal bekwaamheidsdossier.	hoog

9 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 27CG
School: RKBS De Waterwilg
Adres: De Poort 4
Postcode: 2631 PT
Plaats: Nootdorp

VERKLARING

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

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

10 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 27CG
School: RKBS De Waterwilg
Adres: De Poort 4
Postcode: 2631 PT
Plaats: Nootdorp

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
