

# Schoolplan 2016-2019

**KBS Don Bosco**  
Steenwijkerwold



# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	5
1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan	5
1.4 Bijlagen	5
<b>2 Schoolbeschrijving</b>	<b>7</b>
2.1 Schoolgegevens	7
2.2 Kenmerken van het personeel	7
2.3 Kenmerken van de leerlingen	8
2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving	8
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	8
2.6 Landelijke ontwikkelingen	8
<b>3 Onderwijskundig beleid</b>	<b>10</b>
3.1 De missie van de school	10
3.2 De visies van de school	10
3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit	11
3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling	12
3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie	12
3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod	13
3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	14
3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs	14
3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde	14
3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie	15
3.11 ICT	15
3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming	16
3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs	16
3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek	16
3.15 De kernvakken: Engelse taal	17
3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd	17
3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen	17
3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen	18
3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	18
3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement	19
3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding	19
3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming	20
3.23 Talentontwikkeling	20
3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs	21
3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken	21
3.26 De opbrengsten: Opbrengsten	21
3.27 Academische Opleidingsschool	22
<b>4 Personeelsbeleid</b>	<b>24</b>
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	26

4.6	Beleid met betrekking tot stagiaires	26
4.7	Introductie en begeleiding	26
4.8	Taakbeleid	27
4.9	Collegiale consultatie	27
4.10	Klassenbezoek	27
4.11	Persoonlijke ontwikkelplannen	27
4.12	Het bekwaamheidsdossier	27
4.13	Ontwikkelgesprekken	28
4.14	Beoordelingsgesprekken	28
4.15	Deskundigheidsbevordering - Professionalisering	28
4.16	Verzuimbeleid	29
4.17	Mobiliteitsbeleid	30
<b>5</b>	<b>Organisatie en beleid</b>	<b>31</b>
5.1	Organisatiestructuur	31
5.2	Groeperingsvormen	31
5.3	Schoolklimaat	31
5.4	Veiligheid	31
5.5	ARBO-beleid en risico inventarisatie	32
5.6	Interne communicatie	32
5.7	Externe contacten	33
5.8	Contacten met ouders	33
5.9	Overgang PO-VO	34
5.10	Voor- en vroegschoolse educatie TSO en BSO	34
<b>6</b>	<b>Financieel beleid</b>	<b>35</b>
6.1	Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	35
6.2	Interne geldstromen	35
6.3	Sponsoring	35
6.4	Begrotingen	35
<b>7</b>	<b>Zorg voor kwaliteit</b>	<b>36</b>
7.1	Kwaliteitszorg algemeen	36
7.2	Meervoudige publieke verantwoording	36
7.3	Wet- en regelgeving	37
7.4	Strategisch beleid	37
7.5	Inspectiebezoeken	37
7.6	Quick Scan - Zelfevaluatie	37
7.7	Vragenlijst Leraren	38
7.8	Vragenlijst Leerlingen	38
7.9	Vragenlijst Ouders	39
7.10	Het evaluatieplan 2015-2019	40
7.11	Planning vragenlijsten	41
<b>8</b>	<b>Verbeterpunten 2016-2019</b>	<b>42</b>
<b>9</b>	<b>Meerjarenplanning 2016</b>	<b>44</b>
<b>10</b>	<b>Meerjarenplanning 2017</b>	<b>46</b>
<b>11</b>	<b>Meerjarenplanning 2018</b>	<b>47</b>
<b>12</b>	<b>Meerjarenplanning 2019</b>	<b>48</b>
<b>13</b>	<b>Verklaring MR en vaststelling CVB</b>	<b>49</b>



# 1 Inleiding

## 1.1 Voorwoord

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

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

De gebruikte vragenlijsten en quickscans maken gebruik van een 4-punts schaal. U kunt hier de volgende scores aan ophangen

< 2,50 = onvoldoende

2,5 - 3 = zwak

3 - 3,25 = voldoende

3,25 - 3,5 = ruim voldoende

3,5 - 3,75 = goed

3,75 - 4 = uitstekend

## 1.2 Doelen en functie van het schoolplan

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

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

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

## 1.4 Bijlagen

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

1. De schoolgids
2. Het zorgplan
3. Het schoolondersteuningsprofiel
4. Strategienota Catent

5. Het document Leerlingkenmerken
6. Het inspectierapport d.d. 24-06-2014
7. Het auditrapport dd 19 november 2015
8. De uitslagen van de Oudervragenlijst
9. De uitslagen van de Leerlingenvragenlijst
10. De uitslagen van de Lerarenvragenlijst
11. De uitslagen van de Quick Scan

## 2 Schoolbeschrijving

### 2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Catent
Algemeen directeur:	Mevr. C. Servaes
Adres + nr.:	Schrevenweg 6
Postcode + plaats:	8024 HA Zwolle
Telefoonnummer:	038 3031844
E-mail adres:	info@catent.nl
Website adres:	www.catent.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Don Boscoschool
Directeur:	Dhr. AJR Hut
Adres + nr.:	Gelderingen 60
Postcode + plaats:	8341 PZ Steenwijkerwold
Telefoonnummer:	0521-588432
E-mail adres:	directie@kbsdonbosco.nl
Website adres:	www.kbsdonbosco.nl

### 2.2 Kenmerken van het personeel

Het management team (MT) van de Don Bosco bestaat uit een directeur en een interne begeleider. Het team bestaat daarnaast uit:

- 9 deeltijd groepsleerkrachten (OP)
- 1 onderwijsassistent (OOP)
- 1 conciërge (OOP)

Van de 13 medewerkers zijn er 10 vrouw en 3 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-12-2015). Onze school heeft een grote groep ervaren leraren; we benutten hen voor de begeleiding van de wat jongere leraren.

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar			
Tussen 50 en 60 jaar		2	1
Tussen 40 en 50 jaar	2	2	1
Tussen 30 en 40 jaar		4	
Tussen 20 en 30 jaar		1	
Jonger dan 20 jaar			
<b>Totaal</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>2</b>

Onze school is tevens Academische Opleidingsschool. Dit betekent dat er een 4e jaars student twee dagen zelfstandig een groep draait. Ook voert zij onderzoek uit in de school waarbij zij wordt begeleid door de onderzoekscoach. Ook participeert de student in een leergroep met alle overige studenten.

### 2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 130 leerlingen. (1-10-2015) Van deze leerlingen heeft 0% een gewicht. De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs hebben we beschreven in het schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage). In dit document staan de kenmerken per groep beschreven en de consequenties voor de groep(en) en de school. Het leerlingenaantal van de school loopt licht terug. Dat wordt veroorzaakt door het geringe aanbod van leerlingen i.v.m. de krimp in de regio. In algemene zin hebben wij, op grond van de kenmerken van de leerlingen, de volgende aandachtspunten:

- Extra aandacht voor lezen; Om hierin iets te veranderen moet er gewerkt worden aan het verhogen van de ouderbetrokkenheid op het gebied van lezen.
- Extra aandacht voor opleiding van het team en kennisdeling op het gebied van meer- en hoogbegaafdheid.
- Extra aandacht besteden aan leren leren en hierbij de autonomie van de leerlingen op hun eigen leerproces vergroten.

### Bijlagen

1. Schoolondersteuningsprofiel

### 2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving

Onze school staat aan de rand van Steenwijkerwold. Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend (via intakegesprekken). De kengetallen laten zien dat onze school te maken heeft met een MBO-populatie of lager (75%). Ongeveer 25% van de leerlingen komt uit een gezin met een (of beide) ouder(s) met een beroep op H.B.O. of Universitair niveau. De omgeving staat van oudsher bekend als taalzwak. De peuterspeelzaal heeft op dit moment te maken met een instroom van peuters met een zwakke taalvaardigheid.

### 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
* Goed pedagogisch klimaat	* ouderbetrokkenheid bij onderwijsbehoeften kinderen
* Sterke zorgstructuur	* veel werken vanuit methode en minder vanuit onderwijsbehoeften
* Professioneel team	* veel directiewisselingen afgelopen jaren
* Helder en vastgelegd beleid	* aanstelling nieuwe leerkrachten: doorgaande lijn in beleid en afspraken

KANSEN	BEDREIGINGEN
* Samenwerking met andere dorpsscholen	* afnemend leerlingaantal
* Meer thematisch werken	* veel wisselingen binnen team: continuïteit kan gevaar lopen
* Profileren als taal/leesschool	* focus ligt niet op één verbeteronderwerp; teveel zaken worden tegelijk opgepakt
* Benutten van talenten/expertise binnen het team	* ouders kiezen voor andere kleine school in dorp vanwege de relatief grote onderbouw

### 2.6 Landelijke ontwikkelingen



1. Veel aandacht voor opbrengstgericht werken
2. Veel aandacht voor handelingsgericht werken (differentiatie-model)
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 ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)
9. Nieuwe landelijke CAO Primair Onderwijs

## 3 Onderwijskundig beleid

### 3.1 De missie van de school

#### Missie-kern

Onze school is een katholieke basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem, met veel aandacht voor het individuele kind en we gaan daarbij uit van het concept passend onderwijs. Onze school staat open voor alle leerlingen die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers en die het beleid van de school onderschrijven. We kijken bij aanmelding van de leerling of we de zorg kunnen bieden die het kind nodig heeft. Hiervoor hebben we een schoolondersteuningsprofiel opgesteld. 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 m.n. de vakken Taal/lezen en Rekenen van belang, en gezien het tweede besteden we veel aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers. We vinden het belangrijk dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan. Daarbij hoort ook leren samenwerken en leren om samen te leren.

#### Slogan en kernwaarden

Onze slogan is: "Samen leren, samen spelen in een wereld vol kansen". Dit hebben we nader uitgewerkt in onze schoolgids, zie hoofdstuk 1.2.

#### Onze kernwaarden zijn:

- op onze school heerst een professionele cultuur
- op onze school hebben we oog voor het individuele kind
- op onze school werken we samen en hebben we plezier
- op onze school mag je zijn wie je bent; we zijn allemaal anders.

In onze teamkamer hebben we in onze identiteitsboom onze overige kernwaarden hangen.

#### Missiebeleid

Beleid om de missie levend te houden:

Missie, slogan en kernwaarden komen 1 x per jaar aan bod tijdens een studiedag

Missie en visie zijn opgenomen in de schoolgids

#### Streefbeelden

Voor de komende vier jaar is een aantal richtinggevende uitspraken van belang voor onze activiteiten en prioritering: onze streefbeelden. In 2019 zijn wij tevreden als:

- onze school beschikt over een doorgaande lijn op het gebied van zelfstandig werken
- onze school zich profileert als de taal/leesschool van Steenwijkerwold
- onze school schoolbreed (dagelijks) gebruik maakt van coöperatieve werkvormen
- onze school het onderwijs afstemt op de verschillende onderwijsbehoeften van de leerlingen
- onze school beschikt over een duidelijke visie op cultuur met een passend aanbod door de hele school

### 3.2 De visies van de school

#### Visie op lesgeven

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

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren (hierbij oog hebben voor de (on)mogelijkheden binnen een combinatiegroep
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)

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

### **Visie op leren**

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. We hebben als school hoge verwachtingen van de leerlingen. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie en kinderen mogen zich de aangeboden stof op verschillende manieren eigen maken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie aan de instructietafel. We leren de kinderen zelfredzaamheid en probleemoplossend denken. Het pedagogisch klimaat is voor het leerproces van groot belang. We zijn ervan overtuigd dat een leerling bij een goed pedagogisch klimaat groeit als kind en een positieve groei in resultaten doorloopt.

### **Visie op lesgeven**

We geven les vanuit heldere en duidelijke doelen. Voor onze instructie passen we het model directe instructie toe. Tijdens de instructie wordt gebruik gemaakt van de didactische structuren uit het Structureel Coöperatief Leren. We streven ernaar om de instructie zoveel mogelijk af te stemmen op de onderwijsbehoeften van de kinderen. Ook wordt “modelling” (het hardop verwoorden van denkstappen en strategieën) ingezet. We werken met dag- en weektaken (groep 7/8) waarbij instructiemomenten gepland zijn en de leerlingen veel vrijheid krijgen in de planning van de taken en de uitvoering hiervan.

### **Visie op identiteit**

Vanuit een open katholiek-christelijke houding proberen we op school een hedendaagse invulling te geven aan de waarden die wij belangrijk vinden, zoals naastenliefde, dienstbaarheid, betrokkenheid, respect, solidariteit en vertrouwen. We zijn betrokken bij onze leerlingen, onze medewerkers en de maatschappij. We hebben respect voor elkaars opvattingen en meningen. Solidariteit houdt voor ons in, dat we met ons onderwijs de gelijkwaardigheid en zelfstandigheid van de ander bevorderen. We werken aan gemeenschapszin binnen onze samenleving. We respecteren de uniciteit van ieder individu. We hebben vertrouwen in de talenten en mogelijkheden van onze leerlingen en medewerkers. Door het geven van vertrouwen winnen we ook vertrouwen. De kernwaarden van Catent (zie strategienota Catent hfst 2) fungeren bij dit alles als leidraad.

### **Visie op 21st century skills**

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

- Samenwerking en communicatie
- Kennisconstructie
- ICT gebruik
- Probleemoplossend denken en creativiteit
- Planmatig werken

De gerichtheid van onze school op de 21st century skills heeft grote gevolgen voor de deskundigheid van de leraren, voor ons aanbod, voor onze middelen (digitale leermiddelen) en onze organisatie (inclusief didactiek en klassenmanagement). Het laatste aspect vraagt ook om een overdenking 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 visie op levensbeschouwelijke identiteit staat beschreven bij de visie op identiteit. T.a.v. identiteit zien wij een duidelijk verband tussen sociaal-emotionele ontwikkeling en burgerschap. Zowel bij identiteit, sociaal emotionele ontwikkeling en burgerschap gaat het om de relatie tussen ik, de ander en de omgeving.

Kenmerkend voor onze school is:

1. We gebruiken voor de catecheselessen de methode Hemel & Aarde

2. We organiseren regelmatig vieringen waarbij de ouders welkom zijn
3. We vieren Advent, Kerst, carnaval, Palmpasen en Pasen
4. We houden weeksluitingen, openen en sluiten gezamenlijk het schooljaar en organiseren een schoolverlatersmis
5. We worden begeleid ( 3 x per jaar) door een externe identiteitsbegeleider

#### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijsten 2015 - Tak: vieren	3,06
Vragenlijsten 2015 - Tak: zorgen	3,66
Vragenlijsten 2015 - Tak: gemeenschap	3,15

Verbeterpunt	Prioriteit
Evaluëren van gebruik methode Hemel en Aarde	gemiddeld

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

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

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling
2. Onze school beschikt over de methode Kanjertraining met bijbehorend leerlingvolgsysteem
3. Op onze school is sprake van een goed schoolklimaat.
4. Wij hanteren consequent de afspraken uit de Kanjertraining
5. Wij maken gebruik van het lespakket meidenvenijn
6. Wij hanteren consequent het pestprotocol

#### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijsten leerlingen 2015 - Sociale veiligheid	3,43
Vragenlijsten leerkrachten 2015 - Welzijn 2015, algemeen-1	3,51
Oudervragenlijst 2015 - Sociale veiligheid	3,35

Verbeterpunt	Prioriteit
Opnemen van lessen Sociaal-emotionele ontwikkeling in de groepsbezoeken (directie)	laag
Alle nieuwe leerkrachten volgen de kanjertraining	gemiddeld

#### Bijlagen

1. Beleidsnota kanjertraining

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

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

Onze pijlers zijn de basiswaarden, te weten:

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

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Burgerschap - Aanbod (actief) burgerschap en (sociale) integratie (Thema-onderzoek)	3,22
Burgerschap - Kwaliteitszorg (actief) burgerschap en (sociale) integratie (Thema-onderzoek)	3,05

### 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
2. Wij gebruiken voor Taal en Rekenen methodegebonden toetsen
3. Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen tussen de leerlingen
4. De school besteedt aandacht aan actief (goed) burgerschap
5. Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT
6. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO). Daarnaast is er door de ouders in de vragenlijst 2015 gescoord op dit onderdeel.

Omschrijving	Resultaat
Oudervragenlijst 2014-2015 - Aanbod	3,27

Verbeterpunt	Prioriteit
Oriënteren op vervanging methoden taal/ spelling en rekenen	laag

### 3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Voor rekenen gebruiken wij Pluspunt 3 (nieuwste versie).

Voor taal/spelling gebruiken wij Taal Actief.

Alle toetsinstrumenten zijn up to date.

Alle overige methodes zijn beschreven in de schoolgids (zie hfst 3.6) en de vervangingen zijn opgenomen in de meerjarenbegroting.

### 3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs

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

1. De leraren werken in de groepen 1 en 2 structureel met de methode Kleuterplein en de map Fonemisch bewustzijn
2. De leraren beschikken over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen.
3. De leraren besteden meer tijd aan taal- en woordenschatonderwijs dan de gemiddelde school.
4. We hebben normen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal
5. De school geeft structureel technisch lezen in de groepen
6. De school beschikt over een Protocol Dyslexiebeleid

#### Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
We stellen ambitieuze normen vast voor de onderdelen spelling, technisch en begrijpend lezen	gemiddeld
In 2016-2017 oriënteren op een nieuwe taal/spellingsmethode	gemiddeld
In 2017-2018 invoeren en implementeren van een nieuwe taal/spellingsmethode	laag
In 2018-2019 oriënteren op een nieuwe rekenmethode	laag
In 2019-2020 invoeren en implementeren van een nieuwe rekenmethode	laag
In 2016 evalueren van gebruik huidige technisch leesmethode	hoog
Leescoördinatoren maken een leesplan en presenteren dit aan het team	gemiddeld
Er wordt in het dagprogramma structureel tijd opgenomen voor vrij lezen	gemiddeld
Onderzoeken noodzaak vervanging taal/leesmethode groep 3	hoog

### 3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden wij een belangrijk vak. Het rooster borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken moderne methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. Kenmerkend voor onze school is:

1. Het leerstofaanbod rekenen en wiskunde is dekkend voor de kerndoelen
2. De school heeft voldoende tijd ingeroosterd voor rekenen en wiskunde
3. Het didactisch handelen m.b.t. rekenen is van goede kwaliteit
4. De leraren zorgen voor een efficiënt klassenmanagement

5. De leraren zorgen voor een veilig en en stimulerend leerklimaat
6. De leraren stemmen af op verschillen
7. De leraren leren de leerlingen strategieën aan
8. De school zet genormeerde toetsen in om de vorderingen te bepalen
9. De school waarborgt een goede zorg en begeleiding met betrekking tot rekenen en wiskunde

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Schooldiagnose 2014 - Opbrengsten	3,39
Oudervragenlijst 2014-2015 - Opbrengsten	3,36

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren zorgen voor betrokkenheid van de leerlingen	gemiddeld

### 3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie

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

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

### Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Evalueren gebruik huidige methodes naast Alles in 1	hoog

### 3.11 ICT

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

1. De leraren maken optimaal gebruik van het digitale schoolbord
2. De leerlingen kunnen werken met Internet, Word, Excel en PowerPoint
3. De leerlingen werken met software bij taal, rekenen, lezen en wereldoriëntatie
4. De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en -vaardigheden
5. De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software
6. De school werkt vanaf groep 4 met digitale verwerking van de lesstof op tablets

### Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Oriënteren op werken met office 365	gemiddeld
Evalueren gebruik tablets in groep 4 t/m 8	hoog
Opstellen van een internetprotocol	gemiddeld

### 3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming

Op onze school vinden we een brede ontwikkeling van leerlingen belangrijk. Daarbinnen speelt cultuureducatie een belangrijke rol. Kunstzinnige activiteiten kunnen een bijdrage leveren aan de totale vorming van alle leerlingen. Directe gevoelens, zoals blijdschap, verdriet en opwinding, komen daarbij aan bod, maar ook kunnen de leerlingen zelf ervaring opdoen met kunst door zelf te doen. Daarnaast kun je kunst interpreteren: je kunt erover praten en erover redeneren. Kunstzinnige vorming is er mede op gericht bij te dragen aan de waardering van de leerlingen voor culturele en kunstzinnige uitingen in hun leefomgeving. De school biedt cultuureducatie niet aan als apart vak, maar is verweven in andere vakken, waaronder tekenen, handvaardigheid en muziek. Hierbij horen de volgende uitgangspunten

- \* Aansluiten bij wat er al in de school gedaan wordt;
- \* Vakoverstijgend werken in thema's en projecten;
- \* De verschillende vakdisciplines binnen een vierjarige cyclus aan bod laten komen;
- \* Eventueel inhaken op het aanbod van kunstinstellingen

#### Beoordeling

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

### 3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs

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

1. Wij beschikken over een goed gefaciliteerd gymlokaal
2. Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding
3. Alle leraren zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen
4. Wij beschikken over een uitgewerkt curriculum Lichamelijke opvoeding
5. Wij gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs

#### Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Onderzoeken van de mogelijkheid om twee gymlessen samen te voegen tot een blokkuur	hoog
Meer samenwerken met de scholen in Steenwijkerwold op bewegingsgebied	laag

### 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. Techniek is thematisch geïntegreerd in de methode Alles in 1
2. Wij toetsen de kennis en vaardigheden m.b.t. wetenschap en techniek
3. Wij koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills
4. Wij beschikken over een beleidsplan Wetenschap en techniek

#### Beoordeling



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

Verbeterpunt	Prioriteit
Opstellen van een beleidsplan wetenschap en techniek	laag
teambrede oriëntatie en scholing op 21st century skills	gemiddeld

### 3.15 De kernvakken: Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. De Don Bosco heeft daarom in 2013 besloten om schoolbreed Engels aan te bieden. De aandacht die we besteden aan de Engelse taal zorgt ervoor dat onze school zich onderscheidt van andere scholen. Onze ambities zijn:

1. Wij geven Engels van groep 1 t/m 8
2. Groep 1 t/m 4 krijgen spelenderwijs Engels aangeboden middels de digitale methode Take it Easy
3. In groep 5 en 6 wordt ook gebruik gemaakt van werkboeken waarbij de nadruk ligt op spreken en luisteren
4. In groep 7 en 8 komt de nadruk meer te liggen op lezen en schrijven
5. De tijd die besteed wordt aan Engels begint met 30 minuten in groep 1 en groeit door tot twee keer 45 minuten in groep 7/8

#### Beoordeling

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

### 3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd

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

1. De leraren beginnen op tijd met de les
2. De leraren besteden de geplande tijd daadwerkelijk aan het lesdoel
3. De leraren laten de les verlopen volgens een adequate planning
4. De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster
5. De leraren plannen extra tijd voor taal (gelet op de behoeften van onze populatie)
6. De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

#### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Oudervragenlijst 2015 - Tijd	3,48
Vragenlijsten leerlingen 2015 - Tijd	3,06
Quick Scan 2015 - Taakgerichte leertijd	3,67

### 3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen

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

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

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

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Oudervragenlijst 2015 - Pedagogisch Handelen	3,39

### 3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen

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

1. We hanteren het Model Directe Instructie en maken daarbij gebruik van de didactische structuren uit het Structureel Coöperatief Leren (zie beleidsdocumenten "Model Directe Instructie" en "Structureel Coöperatief Leren).
2. We maken gebruik van groepsplannen voor de differentiatie (H.G.W.)
3. We werken opbrengstgericht: toetsen uit het L.V.S. en de methoden zijn leidend voor het plannen van de lesstof.
4. We geven de kinderen positieve, persoonlijke aandacht.
5. De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen
6. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
7. We zorgen voor een veilige, plezierige en prettige omgeving.
8. We zorgen voor een duidelijke structuur in de klassen.

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Oudervragenlijst 2015 - Didactisch Handelen	3,33
Oudervragenlijst 2015 - Afstemming	3,39
Oudervragenlijst 2015 - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,42
Quick Scan 2015 - Afstemming instructie en verwerking	3,75
Vragenlijsten leerlingen 2015 - Didactisch Handelen	3,01

Verbeterpunt	Prioriteit
Leraren werken volgens de stappen van het directe instructiemodel	gemiddeld
Klassenbezoeken door directie en IB zijn gericht op instructie bij begrijpend lezen	hoog

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

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

1. De leraren realiseren een taakgerichte werksfeer
2. De leraren leggen duidelijk uit

3. De leraren zorgen voor een goede structuur in de onderwijsactiviteiten
4. De leraren gaan na of de leerlingen de uitleg en/of de opdrachten begrijpen
5. De leraren geven de leerlingen feedback op hun leer- en ontwikkelproces
6. De leraren betrekken alle leerlingen bij de onderwijsactiviteiten
7. De leraren passen verschillende werkvormen toe
8. De leraren dragen met behulp van leer- en hulpmiddelen toe aan een uitdagende leeromgeving

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Oudervragenlijst 2015 - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,42
Quick Scan 2015 - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	2,86

Verbeterpunt	Prioriteit
Onderzoeken van verbeteringen in actieve en zelfstandige rol leerlingen	gemiddeld

### 3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement

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

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

### Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Schoolbreed de doorgaande lijn op gebied van klassenmanagement (hernieuwd) vaststellen	hoog

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

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

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Oudervragenlijst 2015 - Zorg en begeleiding	3,12
Vragenlijsten leerkrachten 2015 - Tak: zorgen	3,66
Vragenlijsten leerlingen 2015 - Zorg en begeleiding	3,17

### 3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht, 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 en/of 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 stof- en tempodifferentiatie

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Quick Scan 2015 - Afstemming instructie en verwerking	3,75
Oudervragenlijst 2015 - Afstemming	3,39

### 3.23 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor de organisatie in de klas en voor het ICT-gebruik. In de loop van het schooljaar 2012-2013 zijn we gestart met de inzet van nieuwe materialen voor leerlingen die meer uitdaging nodig hebben, de meer- en hoogbegaafde leerlingen. Deze kinderen kunnen de lesstof van taal en rekenen vaak compacten (minder oefenstof), waardoor er tijd en ruimte overblijft om met andere, meer uitdagende materialen aan de slag te gaan. Het schooljaar 2014-2015 is er een voorzichtige start geweest met verrijkend onderwijs buiten de klas. Gedurende één uur per week is er extra verrijking en instructie aangeboden aan leerlingen. In 2015-2016 wordt deze plusgroep voortgezet. Onze ambities zijn:

1. De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen
2. De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen
3. De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten
4. We bieden wekelijks structureel extra verrijking en instructie aan in de plusklas

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Quick Scan 2015 - De best presterende leerlingen - Talentontwikkeling	3,42

Verbeterpunt	Prioriteit
Het ontwikkelen van beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills	gemiddeld
Het onderzoeken van de mogelijkheid om leerlingen van andere scholen aan de plus groep te laten deelnemen	gemiddeld

### 3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs

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

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

#### Beoordeling

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

### 3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets is een doel (een norm) vastgesteld. In bepaalde gevallen is deze afgeleid van de inspectienormen (zie Analyse en waardering van opbrengsten primair onderwijs) en waar dat niet het geval is, hebben we zelf doelen (normen) vastgesteld. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem. 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. Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren)
2. Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen
3. Meer automatiseren
4. Methode-aanbod uitbreiden
5. Differentiatie aanpassen

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

#### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Oudervragenlijst 2015 - Opbrengsten	3,36
Quick Scan 2015 - Handelingsgericht werken in de groep	3,55
Schooldiagnose 2014 - Opbrengsten	3,39

### 3.26 De opbrengsten: Opbrengsten

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

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

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Oudervragenlijst 2015 - Opbrengsten	3,36

### 3.27 Academische Opleidingsschool

Binnen Academische Opleidingsschool Catent vormt de Don Bosco een academische opleidingsschool op locatie. De Don Bosco conformeert zich aan de visie en plannen van Catent.

Academische opleidingsschool de Don Bosco verbindt het opleiden van leraren met het verrichten van praktijkgericht onderzoek en de eigen schoolontwikkeling, waarbij innovatie wordt meegenomen.

Op de Don Bosco wordt voorbeeldmatig onderzoek naar de schoolpraktijk verricht door de vierde jaars student van de Katholieke Pabo Zwolle en de onderzoekscoördinator in samenspraak met het team. Het onderwerp van onderzoek wordt gezamenlijk bepaald. School en student hanteren voor het onderzoek een format dat ontwikkeld is door het centrum van onderzoek van de KPZ. De kwaliteit van het onderzoeksproduct van de student valt onder de verantwoordelijkheid van de lector van de KPZ. De Don Bosco beschikt over een visie op het concept academische opleidingsschool. De Don Bosco beschikt over voldoende en hoogwaardige begeleiding van studenten en een goede ondersteuning van de docenten bij hun onderzoeks- en begeleidingstaken.

De Don Bosco beschikt over een OIS, opleider in school. Deze leraar is hiertoe opgeleid en gefaciliteerd. De OIS begeleidt zowel de vierdejaars student die 2 dagen per week een combinatiegroep leidt als de overige KPZ-studenten die samen een leergroep vormen. Deze groep van alle studenten samen werkt met het team aan een stuk schoolontwikkeling. De OIS houdt contact met de rayondocent van de KPZ omtrent het functioneren van de studenten op de Don Bosco. Verder stimuleert de OIS binnen het team het leren met en van elkaar.

De Don Bosco beschikt over een onderzoekscoördinator. Ook deze leraar is hiertoe opgeleid en gefaciliteerd. Deze leraar is samen met de vierdejaars student binnen het team de kartrekker van het praktijkonderzoek en doorloopt samen met de student de fasen van onderzoek volgens het format en begeleidt de student hierbij. In de nabije toekomst is het voor de Don Bosco van belang een schaduw-onderzoekscoördinator op te leiden om zodoende het coördineren van onderzoek uit handen te nemen van de directie en neer te leggen bij een van de teamleden, waardoor het doen van onderzoek nog meer een zaak van het hele team wordt.

### Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Het opleiden van een tweede opleider in de school	hoog
Het opleiden van een tweede onderzoekscoach	hoog
Het bespreken van het onderzoek binnen het team	gemiddeld

## 4 Personeelsbeleid

### 4.1 Integraal Personeelsbeleid

#### Personeel(sbeleid)

Voor het succesvol realiseren van de ambities die Stichting Catent heeft ("Strategienota 2015-2019") is de deskundigheid van het personeel belangrijk. De leerkracht speelt de cruciale rol bij het leren en de ontwikkeling van de kinderen op de scholen van de Stichting. Stichting Catent ontwikkelt zich de komende periode dan ook meer en meer tot een centrum van professionals die het leren van elkaar als uitgangspunt nemen: samen werken, samen delen en samen creëren. Om zo de eigen deskundigheid en professionaliteit te behouden én te vergroten. Het reeds binnen de Stichting aanwezige personeelsbeleid krijgt vanuit deze gedachte vorm. De verschillende beleidsstukken worden steeds voor een kortere periode vastgesteld en waar nodig herzien. Het personeelsbeleid is voor medewerkers te vinden op de website van de Stichting, en een exemplaar is ter inzage op school.

Tevens zet de Stichting in de nu voorliggende schoolplanperiode in op:

- het gegeven dat Catent een erkende "Opleidingschool" is;
- de voortzetting van "Catent Labs";
- het realiseren van de "Catent Academie";
- 'life long learning' voor alle leerkrachten, met specifieke aandacht voor de veranderende rol van de leerkracht (die van instructeur naar coach van het leren), en voor de 21e eeuwse vaardigheden;
- praktijkgericht \* onderzoek op grotere schaal plaats laten vinden;
- medewerkers laten voldoen aan de voor hen geldende professionele standaard;
- strategische personeelsplanning;
- versterking duurzame inzetbaarheid;
- verdere versterking mobiliteit.

Voor verdere informatie wordt verwezen naar het hoofdstuk "personeel" in de "Strategienota 2015-2019".

\* Hij/zij denkt kritisch na over zijn/haar ervaringen in het onderwijs, vraagt zich af of dat onderwijs wel goed genoeg is voor zijn/haar leerlingen en verzamelt en bewerkt gegevens om daar een stevig antwoord op te krijgen. Hij/zij doet 'praktijkonderzoek'.

#### Beoordeling

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

### 4.2 De organisatorische doelen van de school

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



1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2015	Gewenste situatie 2019
1	Aantal personeelsleden	13	13
2	Verhouding man/vrouw	3-10	5-8
3	LA-leraren	8	7
4	LB-leraren	3	4
5	Aantal IB'ers	1	1
6	Onderzoekscoach	1	2
7	Opleiding schoolleider	1	1
8	Conciërge	1	0
9	onderwijsassistent	1	1
10	specialist jonge kind	1	1
11	taal/leesspecialist	0	1
12			

Verbeterpunt	Prioriteit
Het opleiden en aanstellen van een taal/leesspecialist	gemiddeld

### 4.3 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur. Hij wordt voor het zorgbeleid daarbij ondersteund door de interne begeleider van de school. Kenmerkend voor de schoolleiding is dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze, daar waar nodig en noodzakelijk, rekening houdt met verschillen tussen leraren. Onze ambities zijn:

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

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Quick Scan 2015 - Professionele cultuur	3,73
Quick scan 2014 - De schoolleiding	3,55

### 4.4 Beroepshouding

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

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

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Quick Scan 2015 - Professionele cultuur	3,73

### 4.5 Professionele cultuur

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

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren schrijven zich in in het lerarenregister	laag
Opzetten van een systeem voor structurele collegiale consultatie	gemiddeld

### 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 Katholieke Pabo Zwolle de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of WPO'er in de klas wil begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de pabo's. Mogelijke WPO studenten worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de opleider in de school. Als na het gesprek alle partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel (de grote kijkwijzer). De Don Bosco is een Academische Opleidingsschool. Dit betekent dat wij naast de begeleiding van de studenten jaarlijks een onderzoeksvraag formuleren. Hieruit volgt een onderzoek op onze school en voeren de studenten in samenspraak met de onderzoekscoach en opleider in de school een onderzoek uit

Verbeterpunt	Prioriteit
Het opleiden van een tweede onderzoekscoach	gemiddeld
Het opleiden van een tweede opleider in de school	gemiddeld

### 4.7 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor (een meer ervaren collega) Deze mentor voert het introductiebeleid (begeleidingsplan) uit, waarbij het speerpunt ligt op de bespreking van de competenties waaraan een leerkracht op onze school moet voldoen. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de ambities van de school. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (competentieset). De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De les observaties worden uitgevoerd door de IB'er en de directeur. Startbekwame leraren krijgen een bijzonder budget van 40 uren per jaar (nieuwe CAO). Conform het advies van de CAO-partners zullen we dit laten aanwenden voor lesgeven, voor- en nawerk en professionalisering. Startbekwame leraren krijgen een coach (niet de direct leidinggevende) en de afspraken over de ontwikkeling van start- naar basisbekwaam worden vastgelegd in het POP.

Verbeterpunt	Prioriteit
Het ontwikkelen van begeleidingsbeleid gericht op nieuwe leraren	gemiddeld

#### 4.8 Taakbeleid

Met betrekking tot het taakbeleid heeft onze school vooralsnog gekozen voor het basismodel. In het kader van de nieuwe CAO is de voormalige jaartaak omgezet naar een 40-urige werkweek en wij hebben op basis daarvan een beschikbaarheidsregeling en een werktijdenregeling vastgesteld (8 uren per dag). Voorafgaand aan het schooljaar, voor de zomervakantie, wordt de weektaak per werknemer zo concreet mogelijk vastgelegd. Indien er sprake is van extra gewerkte uren (overwerk), worden deze in principe voor de volgende vakantie gecompenseerd.

Verbeterpunt	Prioriteit
Het taakbeleid wordt in juni/ juli schriftelijk vastgelegd in de weektaak	laag

#### 4.9 Collegiale consultatie

Collega's komen binnen onze school bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde ambities (c.q. de competenties en criteria) worden waargemaakt. Per jaar wordt beslist welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden. De consultaties worden gevoerd aan de hand van (onderdelen) van de grote kijkwijzer.

Verbeterpunt	Prioriteit
Collegiale consultaties worden opgenomen in onze jaarplanning	laag

#### 4.10 Klassenbezoek

De directie en de IB'er leggen jaarlijks, bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt de grote kijkwijzer gebruikt. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatie-afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar een reflectieve vraag. De reflectieve vraag en het antwoord worden door de leraar gearchiveerd in het bekwaamheidsdossier.

#### 4.11 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze competentie set (zie hoofdstuk Personeelsbeleid). Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, laat twee collega's feedback geven en vult daarna het POP (volgens format) in. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's. Het uitgangspunt is, dat alle medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor de eigen professionalisering. Jaarlijks worden er afspraken gemaakt met de directie over de professionalisering en deze worden vastgelegd in het POP. Bij de bedoelde afspraken wordt in ieder geval vastgelegd wat de leraar gaat doen om zich te ontwikkelen van startbekwaam naar basisbekwaam c.q. van basisbekwaam naar vakbekwaam.

#### 4.12 Het bekwaamheidsdossier

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

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

Binnen Catent gaan we vanaf medio 2016 werken met een digitaal bekwaamheidsdossier (de opvolger van CODO)

Verbeterpunt	Prioriteit
Alle leraren houden het eigen bekwaamheidsdossier bij	gemiddeld

#### 4.13 Ontwikkelgesprekken

De directie voert jaarlijks een formeel gesprek met alle medewerkers. Deze gesprekken maken deel uit van de gesprekscyclus. De gesprekscyclus is het middel om periodiek vast te stellen hoe de persoonlijke ontwikkeling zich verhoudt tot de ontwikkeling van de organisatie. Deze gesprekscyclus is "het hart van het IPB" en kent ontwikkelings-, voortgangs- en beoordelingsgesprekken. De cyclus behelst in principe vier jaar: drie maal vindt (jaarlijks) een ontwikkelings-/voortgangsgesprek plaats en daarna een beoordelingsgesprek. Met behulp van de gesprekscyclus hebben zowel de leidinggevende als de medewerker constant zicht op de professionele ontwikkeling van die medewerker. Aan de orde komen onder andere: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid en mobiliteit. Tijdens de gesprekken wordt tevens de inzet van de uren duurzame inzetbaarheid besproken en/of geëvalueerd. Het verslag van het gesprek wordt opgenomen in het personeels- en bekwaamheidsdossier. In het gesprek wordt door de medewerker verantwoording afgelegd over zijn ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam respectievelijk van basisbekwaam naar vakbekwaam.

#### Bijlagen

1. IPB regeling ontwikkelgesprekken

#### 4.14 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een regeling Beoordelingsgesprekken (zie bijlage). Er 1 x per 4 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Indien nodig kan er frequenter een beoordelingsgesprek plaatsvinden. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. Op basis van alle beoordelingen stelt de directie een teamfoto op. Na bespreking en analyse daarvan worden er schoolverbeterpunten vastgesteld. In het kader van de nieuwe CAO zullen we leraren beoordelen als ze van LA3 naar LA4 gaan (van startbekwaam naar basisbekwaam) en wanneer ze van LA7 naar LA8 gaan (van basisbekwaam naar vakbekwaam). Daarbij zullen we gebruik maken van een beproefd instrument (WMK-PO).

#### Bijlagen

1. IPB beoordelingsgesprekken

#### 4.15 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering

In het kader van de professionalisering beschikt iedere medewerker over 2 klokuren per week (naar rato van de werktijdfactor). Daarnaast is er voor iedere medewerker een budget beschikbaar in het kader van de duurzame inzetbaarheid (van 40 uren, naar rato). Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de

schoolverbeterdoelen, de competentie set en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team 2 x per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering.

#### *Gevolgde teamscholing 2011-2015*

Jaar	Thema	Organisatie
2011-2012	Krachtig Meesterschap Coöperatief Leren	Kuijpers & Van Gennip Cons. IJsselgroep
2012-2013	Handelingsgericht werken Krachtig Meesterschap Coöperatief Leren	Trajectbegeleider Catent Kuijpers & Van Gennip Cons. IJsselgroep
2013-2014	Handelingsgericht werken Kansrijke Combinatiegroepen Classroom Engelsch	Trajectbegeleider Catent Cedin
2014-2015	Kansrijke Combinatiegroepen Classroom Engelsch	Cedin

#### *Gevolgde persoonlijke scholing 2011-2015*

Thema	Organisatie	Aantal medewerkers
Open boek	bibliotheek	2
Kleuterspecialist	Saxion	1
Cultuurcoördinator		2
BHV	Nijhoving	4
AOS	KPZ	1
specialist begaafdheid	Slim Educatief	1
opbrengst gericht leiderschap	Cees Bos	2
Kanjertraining	Kanjerinstituut	2

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

1. Specialist jonge kind
2. Specialist begaafdheid

Verbeterpunt	Prioriteit
De te volgen (individuele) scholing wordt gerelateerd aan de schoolontwikkeling	laag

#### **4.16 Verzuimbeleid**

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

#### **4.17 Mobiliteitsbeleid**

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door het bestuur (zie bijlage). Aan het eind van ieder schooljaar wordt geïnventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast wordt er in samenspraak met het bestuur elk jaar gekeken naar verplichte mobiliteit, deze vloeit vaak voort uit de krimp binnen de scholen.

#### **Bijlagen**

1. Mobiliteitsbeleid

## 5 Organisatie en beleid

### 5.1 Organisatiestructuur

Onze school is één van de 35 scholen van de stichting Catent. De directeur geeft leiding aan de school. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directeur wordt op get gebied van zorg bijgestaan door een IB'er. De school heeft de beschikking over een MR, een SAC en een activiteitencommissie. Op stichtingsniveau is er een GMR. Op onze school heerst een professionele cultuur; leren wij van en met elkaar en staan wij open voor innovaties.

### 5.2 Groeiperingsvormen

In het schooljaar 2015-2016 zijn er 5 groepen: groep 1-2, groep 3-4, groep 4-5, groep 6-7 en groep 7-8. De groepsverdeling is gebaseerd op het aantal leerlingen, verdeling van jongens en meisjes, evenwichtige verdeling van niveaus en een evenwichtige verdeling van leerlingen met een aangepast leerprogramma. Binnen de verschillende groepen krijgen de leerlingen zoveel mogelijk instructie op niveau.

### 5.3 Schoolklimaat

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

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

#### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Oudervragenlijst 2015 - Schoolklimaat	3,23
Vragenlijsten leerlingen 2015 - Schoolklimaat	2,85

Verbeterpunt	Prioriteit
Bespreken van de zwakke beoordeling leerlingen over schoolklimaat in leerlingenraad	gemiddeld

### 5.4 Veiligheid

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

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

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format). Een incident wordt geregistreerd als de leraar inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De IB'er analyseert jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stelt, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd.

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

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt niet over een specifieke veiligheidscoördinator. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid (zie blz. 34). De school beschikt over 7 BHV'ers.

### Beoordeling

De veiligheid van leraren meten wij twee keer per 4 jaar via de WMK: de veiligheid van de leerlingen meten wij jaarlijks. ouders bevragen we twee keer per vier jaar op veiligheid.

Omschrijving	Resultaat
Oudervragenlijst 2015 - Sociale veiligheid	3,35
Vragenlijsten leerlingen 2015 - Sociale veiligheid	3,43

Verbeterpunt	Prioriteit
Afname vragenlijst veiligheid leerlingen	gemiddeld
Afname vragenlijst veiligheid ouders	gemiddeld
Afname vragenlijst veiligheid leerkrachten	gemiddeld
De school beschikt over een veiligheidscoördinator	laag

### Bijlagen

1. Veiligheidsplan

### 5.5 ARBO-beleid en risico inventarisatie

Onze school heeft met Venster Bedrijfszorg 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. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

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

### 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.

1. We werken met een vergadercyclus:
  - o teamvergaderingen ( 5 x per jaar)
  - o bordsessie ( 8 x per jaar)
  - o identiteitsvergaderingen ( 3 x per jaar)



- groepsbespreking (3 x per jaar)
  - opbrengstenvergadering ( 2 x per jaar)
  - werkgroepen (naar behoefte)
2. De directeur en de Interne Begeleider overleggen wekelijks
  3. De activiteitencommissie vergadert 6 x per jaar
  4. De MR vergadert 5/6 x per jaar
  5. De SAC vergadert minimaal twee keer per jaar
  6. Wij gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: actie-besluitenlijsten en via e-mail

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

### Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Evalueren van de nieuwe vergaderstructuur (bordsessies)	hoog

### 5.7 Externe contacten

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

1. Voorschoolse en naschoolse voorzieningen Woldkasteel en peuterspeelzaal de Woelwatertjes
2. Pabo: KPZ
3. Woldschool en Immanuëlschool
4. Parochie
5. Bewegingscoördinator Steenwijkerland
6. Cultuurcoördinator/ Bibliotheek op kop

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- CCAT Catent
- Schoolarts
- Logopedie
- Kinder en jeugdtherapie Trea Zeefat
- Fysiotherapie
- Instituut Braams
- Centrum Jeugd en Gezin

### Beoordeling

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

### 5.8 Contacten met ouders

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

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

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Oudervragenlijst 2015 - Zorg en begeleiding	3,12

### 5.9 Overgang PO-VO

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

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

### 5.10 Voor- en vroegschoolse educatie TSO en BSO

Onze school is geen VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Onze school onderhoudt nauwe contacten met de Peuterspeelzaal en de Kinderopvang (Het Woldkasteel). Twee keer per jaar vindt er overleg plaats tussen school en de peuterspeelzaal en tussen de school en het Woldkasteel. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. We onderhouden een zeer goede relatie met de peuterspeelzalen (voorscholen) en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht. De tussenschoolse opvang wordt verzorgd door ouders. Zie voor een uitgebreide omschrijving de schoolgids (hfst 5.7)

## 6 Financieel beleid

### 6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

#### Financiën

Stichting Catent hecht aan kwalitatief goed onderwijs. De professional in het primaire proces, de gekwalificeerde directeur, goede voorzieningen en faciliteiten om kwaliteit te kunnen leveren, en een gevarieerd aanbod in huis hebben, daar draait het om. Dat vraagt om voldoende financiële middelen.

Daarbij zorgt Stichting Catent ervoor een gezonde en solide stichting te blijven met een passende reserve, een goed en verantwoord bestedingspatroon, een sluitende begroting en heldere kaders en rapportages volgens de cyclus van planning en control (zie de beleidsstukken van Stichting Catent die voor medewerkers te vinden zijn op de website van de Stichting. Een exemplaar is tevens ter inzage in school. Om de ambities uit de “Strategienota 2025-2019” op de korte en lange termijn duurzaam te borgen worden de middelen die de stichting nu en in de toekomst ontvangt in lijn gebracht met de ambities genoemd in deze nota. De meerjarenbegroting geeft hieraan uitwerking. De financiële uitwerking van de Wet Passend Onderwijs vraagt de komende jaren nog aandacht. Daarnaast vraagt de binnen de stichting nieuwe manier van arrangeren en toewijzen van ondersteuning aan leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften nadere uitwerking op basis van de eerste opgedane ervaringen.

Gezien de aandacht voor ICT binnen onze stichting/scholen voor de komende jaren zijn investeringen op de lange termijn nodig. De overstap naar digitale leermiddelen, investeringen in de infrastructuur en in professionalisering m.b.t. ICT zijn en worden in de meerjarenbegroting meegenomen

### 6.2 Interne geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Catent werkt met het allocatiemodel. Jaarlijks voert de directeur een begrotingsgesprek met het bestuur. Tijdens de IMR wordt er verantwoording afgelegd over het afgelopen jaar.

De activiteitencommissie vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is € 15 per jaar. Daarnaast wordt er een bijdrage voor Sinterklaas gevraagd: € 5 (gr 1 t/m 4) Voor schoolreis wordt een bijdrage van € 27,50 gevraagd en voor kamp van € 55,-. Van de inkomsten worden door de activiteitencommissie diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks legt de activiteitencommissie financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

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

#### Bijlagen

1. Allocatiemodel

### 6.3 Sponsoring

Ons bestuur heeft zich aangesloten bij het Convenant “Scholen voor primair- en voortgezet onderwijs en sponsoring” (d.d. april 2015). Zie de schoolgids voor een verdere uitwerking hiervan.

### 6.4 Begrotingen

Jaarlijks wordt door het Onderwijsbureau Meppel een conceptbegroting opgesteld. Deze wordt door de directeur aangepast aan de wensen en mogelijkheden. De school beschikt daarnaast 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 begroting wordt besproken met het bestuur en een medewerker planning en control waarna de begroting wordt vastgesteld. Middels de Integraal Management Rapportage wordt verantwoording afgelegd.

## 7 Zorg voor kwaliteit

### 7.1 Kwaliteitszorg algemeen

#### Kwaliteitszorg

In gezamenlijkheid zijn het College van Bestuur en de directeuren binnen de Stichting verantwoordelijk voor goede kwaliteitszorg. Om de kwaliteit te kunnen meten, evalueren, verbeteren, uitvoeren en borgen is gekozen voor het kwaliteitsinstrument ‘Werken Met kwaliteitskaarten’ van Cees Bos (WMK). Daarbij wordt een vierjaren planning gehanteerd gericht op het gebruik van de kwaliteitskaarten, waardoor systematisch alle beleidsterreinen aan bod komen. Kwaliteit nastreven en behouden is geen toeval. En dus werken we systematisch conform de PDCA (plan-do-check-act)-cyclus (W.E. Deming). De wijze waarop dit gestalte krijgt is uitgewerkt in het document “Planning en control cyclus”(december 2014). (Minimaal) twee maal per jaar voert het College van Bestuur een managementgesprek met de directeur van de school. In de gesprekken komen harde kengetallen aan bod, de uitvoering van het stichtingsbeleid wordt gemonitord, en in het gesprek staan speerpunten centraal die aansluiten bij de zaken die vanuit het jaarplan van de Stichting gerealiseerd moeten worden. Naast deze gesprekken houdt het College van Bestuur de kwaliteit van de scholen in de gaten via (maandelijkse) monitoring. Zowel gericht op harde kengetallen als op processen. Valt daar iets in op dan is er meteen een gesprek met de directeur. Ziet het College van Bestuur dat de kwaliteit in het geding komt, dat er een risico ontstaat dat de kwaliteit achteruit gaat, dan moet er vanuit de school een plan van aanpak opgesteld worden. Het College van Bestuur houdt (in samenspraak met de directeur) m.b.t. dit plan vinger aan de pols. Het borgen van de kwaliteit wordt versterkt door het toepassen van structurele zelfevaluaties binnen de scholen, collegiale visitaties (“audits”) binnen de stichting (minimaal 1x per 4 jaar), gevolgd door het kiezen van gerichte verbeteracties (op basis van ‘wat werkt’). Stichting Catent hanteert gericht op de zelfevaluatie/audit een eigen “kwaliteitskader”. De normen van de inspectie zijn onderdeel hiervan. Waarden als ambitieus, ondernemend, samenwerkend, resultaatgericht en verantwoording aflegend zijn aanwezig in de manier waarop medewerkers van Stichting Catent hun werk dienen uit te oefenen.

Een verdere toelichting op dit thema is te vinden in de “Strategienota 2015-2019”.

#### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijsten leerlingen 2015 - Kwaliteitszorg	2,77
Vragenlijsten leerlingen 2015 - Zorg en begeleiding	3,17
Oudervragenlijst 2014-2015 - Zorg en begeleiding	3,12

Verbeterpunt	Prioriteit
Leerlingraadvergaderingen structureel opnemen in de jaarplanning	gemiddeld
Leraren vragen regelmatig feedback aan de leerlingen over het leerproces	gemiddeld

### 7.2 Meervoudige publieke verantwoording

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

- Eindopbrengsten
- Tussenopbrengsten
- Sociale opbrengsten
- Realisatie verbeterdoelen

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

of gewenst te voorzien van schoolspecifiek commentaar.

### Beoordeling

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

### 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

### Beoordeling

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

### 7.4 Strategisch beleid

Stichting Catent beschikt over een Strategienota (zie bijlage). Daarin worden onderscheiden de resultaatgebieden: identiteit, onderwijs, ict, organisatie, kwaliteitszorg, personeel, omgeving, huisvesting, communicatie en financiën.

Verbeterpunt	Prioriteit
Binnen onze Academische Opleidingschool hebben alle betrokkenen een onderzoekende houding	gemiddeld
We zetten in op meer gepersonaliseerd leren, niet gebonden aan tijd en plaats	laag

### Bijlagen

1. Strategienota

### 7.5 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 12 juni 2014 een schoolbezoek gehad, in het kader van het vierjaarlijkse onderzoek, van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft de volgende onderdelen beoordeeld: Kwaliteitszorg, Zorg en begeleiding, Opbrengsten en Wet- en regelgeving. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op alle van de onderzochte onderdelen grotendeels op orde is. Er zijn geen tekortkomingen.

Op 19 november 2015 heeft er op onze school een interne audit plaatsgevonden. De audit bevestigt in grote lijnen de zelfevaluatie van de school en het beeld van de inspectie.

Verbeterpunt	Prioriteit
Analyses van leerlingontwikkeling worden scherper neergezet	gemiddeld

### Bijlagen

1. Inspectieverslag

### 7.6 Quick Scan - Zelfevaluatie

De Quick Scan (WMK-PO) is conform onze meerjarenplanning (zie schoolplan 2011-2015) afgenomen in juni 2015. Het aantal deelnemers bedroeg 7 (responspercentage: 78%). De gemiddelde score was: 3,36.

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Quick Scan 2015 - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	2,86
Quick Scan 2015 - Afstemming instructie en verwerking	3,75
Quick Scan 2015 - De best presterende leerlingen - Talentontwikkeling	3,42
Quick Scan 2015 - Handelingsgericht werken in de groep	3,55
Quick Scan 2015 - Informatie- en communicatietechnologie (ICT) (Themaonderzoek)	3,08
Quick Scan 2015 - Professionele cultuur	3,73
Quick Scan 2015 - Taakgerichte leertijd	3,67

### 7.7 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor Leraren (WMK) is afgenomen in juni 2015. De vragenlijst is gescoord door alle leraren (n=8). Het responspercentage was 100%. Gemiddelde score: 3,27. De volgende aspecten zijn beoordeeld: Identiteit: Wortels, Stam, Leren, Vieren, Zorgen en Gemeenschap. Welzijn en relatie school tot strategienota.

#### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijsten 2015 - Wortels	3,16
Vragenlijsten 2015 - Welzijn 2015, algemeen-1	3,51
Vragenlijsten 2015 - Huidige situatie school in relatie tot strategienota 2015-2019	3,10
Vragenlijsten 2015 - Stam	3,34
Vragenlijsten 2015 - Welzijn 2015, algemeen-2	3,36
Vragenlijsten 2015 - Tak: leren	3,36
Vragenlijsten 2015 - Tak: vieren	3,06
Vragenlijsten 2015 - Tak: zorgen	3,66
Vragenlijsten 2015 - Tak: gemeenschap	3,15

Verbeterpunt	Prioriteit
Afname vragenlijst leraren inclusief veiligheid	gemiddeld

### 7.8 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor Leerlingen (WMK) is afgenomen in juni 2015. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 7 en 8 (n=39). Het responspercentage was 100%. De leerlingen zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,04. De volgende aspecten zijn beoordeeld: Kwaliteitszorg, Aanbod, Tijd, Pedagogisch handelen, Didactisch handelen, Schoolklimaat, Zorg en begeleiding, Sociale veiligheid en Incidenten.

#### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijsten leerlingen 2014-2015 - Kwaliteitszorg	2,77
Vragenlijsten leerlingen 2014-2015 - Aanbod	2,94
Vragenlijsten leerlingen 2014-2015 - Tijd	3,06
Vragenlijsten leerlingen 2014-2015 - Pedagogisch Handelen	3,07
Vragenlijsten leerlingen 2014-2015 - Didactisch Handelen	3,01
Vragenlijsten leerlingen 2014-2015 - Schoolklimaat	2,85
Vragenlijsten leerlingen 2014-2015 - Zorg en begeleiding	3,17
Vragenlijsten leerlingen 2014-2015 - Sociale veiligheid	3,43
Vragenlijsten leerlingen 2014-2015 - Incidenten	3,17
Vragenlijsten leerlingen 2014-2015 - Eindcijfer	2,97

Verbeterpunt	Prioriteit
Afname vragenlijst leerlingen inclusief veiligheid	gemiddeld
De leraren geven aan de leerlingen aan hoe lang ze aan een taak mogen werken	laag
De leraren geven daar waar mogelijk complimenten aan de leerlingen	laag
De leerlingen krijgen keuze in de volgorde van het werk middels de weektaak	gemiddeld

## 7.9 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders (WMK) is afgenomen in juni 2015. De vragenlijst is gescoord door ouders van de school (n=95). Het responspercentage was 27%. Het responspercentage is laag. Daarom moet er voorzichtig met de conclusies worden omgegaan. De ouders zijn gemiddeld genomen tevreden over de school: score 3,24. De volgende aspecten zijn beoordeeld: Kwaliteitszorg, Aanbod, Tijd, Pedagogisch handelen, Didactisch handelen, Afstemming, Actieve rol leerlingen, Schoolklimaat, Zorg en begeleiding, Opbrengsten, Sociale veiligheid en Incidenten.

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Oudervragenlijst 2015 - Aanbod	3,27
Oudervragenlijst 2015 - Tijd	3,48
Oudervragenlijst 2015 - Pedagogisch Handelen	3,39
Oudervragenlijst 2015 - Didactisch Handelen	3,33
Oudervragenlijst 2015 - Afstemming	3,39
Oudervragenlijst 2015 - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,42
Oudervragenlijst 2015 - Schoolklimaat	3,23
Oudervragenlijst 2015 - Zorg en begeleiding	3,12
Oudervragenlijst 2015 - Opbrengsten	3,36
Oudervragenlijst 2015 - Sociale veiligheid	3,35
Oudervragenlijst 2015 - Incidenten	3,16

Verbeterpunt	Prioriteit
Afname vragenlijst ouders veiligheid inclusief verbeterpunten	gemiddeld
Regelmatig nagaan wat ouders van school verwachten	gemiddeld
Regelmatig nagaan wat ouders van school verwachten	gemiddeld

### 7.10 Het evaluatieplan 2015-2019

Hoofdstuk	Beleidsterreinen	oktober 2016	oktober 2017	oktober 2018	oktober 2019
Onderwijskundig beleid	Sociaal-emotionele ontwikkeling	X			
Onderwijskundig beleid	Actief Burgerschap en Sociale Cohesie			X	
Onderwijskundig beleid	Leerstofaanbod		X		
Onderwijskundig beleid	Taallesonderwijs	X			
Onderwijskundig beleid	Rekenen en wiskunde		X		
Onderwijskundig beleid	Wereldoriëntatie				X
Onderwijskundig beleid	Kunstzinnige vorming	X			
Onderwijskundig beleid	Bewegingsonderwijs			X	
Onderwijskundig beleid	Wetenschap en Techniek			X	
Onderwijskundig beleid	Engelse taal			X	
Onderwijskundig beleid	Gebruik leertijd			X	
Onderwijskundig beleid	Pedagogisch handelen	X			
Onderwijskundig beleid	Didactisch handelen				X
Onderwijskundig beleid	Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen		X		
Onderwijskundig beleid	Klassenmanagement		X		
Onderwijskundig beleid	Zorg en begeleiding				X
Onderwijskundig beleid	Afstemming - HGW		X		



Hoofdstuk	Beleidsterreinen	oktober 2016	oktober 2017	oktober 2018	oktober 2019
Onderwijskundig beleid	Passend onderwijs				X
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit		X		
Onderwijskundig beleid	Opbrengstgericht werken	X			
Onderwijskundig beleid	Opbrengsten	X	X	X	X
Personeelbeleid	Integraal personeelsbeleid		X		
Personeelbeleid	Schoolleiding	X			
Personeelbeleid	Beroepshouding				X
Organisatie en beleid	Schoolklimaat	X			
Organisatie en beleid	Sociale en fysieke veiligheid		X		X
Organisatie en beleid	Interne communicatie				X
Organisatie en beleid	Externe contacten			X	
Organisatie en beleid	Contacten met ouders	X			
Zorg voor kwaliteit	Kwaliteitszorg				X
Zorg voor kwaliteit	Wet- en regelgeving			X	
		<b>9</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>9</b>

### 7.11 Planning vragenlijsten

		Jaar	Maand	
1	Vragenlijst Ouders (inclusief veiligheid)	2018	Oktober	
2	Vragenlijst Leraren (inclusief veiligheid)	2018	Oktober	
3	Vragenlijst Leerlingen (inclusief veiligheid)	2018	Oktober	
4	Vragenlijst Veiligheid Ouders	2016	Oktober	
5	Vragenlijst Veiligheid Leraren	2016	Oktober	
6	Vragenlijst Veiligheid Leerlingen	2016	Oktober	
7	Vragenlijst Veiligheid leerlingen	2017	Oktober	
8	Vragenlijst Veiligheid leerlingen	2019	Oktober	

## 8 Verbeterpunten 2016-2019

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Levensbeschouwelijke identiteit	Evaluëren van gebruik methode Hemel en Aarde	gemiddeld
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Opnemen van lessen Sociaal-emotionele ontwikkeling in de groepsbezoeken (directie)	laag
	Alle nieuwe leerkrachten volgen de kanjertraining	gemiddeld
Taallesonderwijs	We stellen ambitieuze normen vast voor de onderdelen spelling, technisch en begrijpend lezen	gemiddeld
	In 2016-2017 oriënteren op een nieuwe taal/spellingsmethode	gemiddeld
	In 2017-2018 invoeren en implementeren van een nieuwe taal/spellingsmethode	laag
	In 2018-2019 oriënteren op een nieuwe rekenmethode	laag
	In 2019-2020 invoeren en implementeren van een nieuwe rekenmethode	laag
	In 2016 evalueren van gebruik huidige technisch leesmethode	hoog
	Leescoördinatoren maken een leesplan en presenteren dit aan het team	gemiddeld
	Er wordt in het dagprogramma structureel tijd opgenomen voor vrij lezen	gemiddeld
	Onderzoeken noodzaak vervanging taal/leesmethode groep 3	hoog
Rekenen en wiskunde	De leraren zorgen voor betrokkenheid van de leerlingen	gemiddeld
Wereldoriëntatie	Evaluëren gebruik huidige methodes naast Alles in 1	hoog
ICT	Oriënteren op werken met office 365	gemiddeld
	Evaluëren gebruik tablets in groep 4 t/m 8	hoog
	Opstellen van een internetprotocol	gemiddeld
Bewegingsonderwijs	Onderzoeken van de mogelijkheid om twee gymlessen samen te voegen tot een blokkur	hoog
	Meer samenwerken met de scholen in Steenwijkerwold op bewegingsgebied	laag
Wetenschap en Techniek	Opstellen van een beleidsplan wetenschap en techniek	laag
	teambrede oriëntatie en scholing op 21st century skills	gemiddeld
Didactisch handelen	Leraren werken volgens de stappen van het directe instructiemodel	gemiddeld
Actieve en zelfstandige houding	Onderzoeken van verbeteringen in actieve en zelfstandige rol leerlingen	gemiddeld
Klassenmanagement	Schoolbreed de doorgaande lijn op gebied van klassenmanagement (hernieuwd) vaststellen	hoog
Talentontwikkeling	Het ontwikkelen van beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills	gemiddeld

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
	Het onderzoeken van de mogelijkheid om leerlingen van andere scholen aan de plus groep te laten deelnemen	gemiddeld
Academische Opleidingsschool	Het opleiden van een tweede opleider in de school	hoog
	Het opleiden van een tweede onderzoekscoach	hoog
	Het bespreken van het onderzoek binnen het team	gemiddeld
Organisatorische doelen	Het opleiden en aanstellen van een taal/leesspecialist	gemiddeld
Professionele cultuur	De leraren schrijven zich in in het lerarenregister	laag
Introductie en begeleiding	Het ontwikkelen van begeleidingsbeleid gericht op nieuwe leraren	gemiddeld
Taakbeleid	Het taakbeleid wordt in juni/ juli schriftelijk vastgelegd in de weektaak	laag
Collegiale consultatie	Collegiale consultaties worden opgenomen in onze jaarplanning	laag
Het bekwaamheidsdossier	Alle leraren houden het eigen bekwaamheidsdossier bij	gemiddeld
Professionalisering	De te volgen (individuele) scholing wordt gerelateerd aan de schoolontwikkeling	laag
Veiligheid	Afname vragenlijst veiligheid leerlingen	gemiddeld
	Afname vragenlijst veiligheid ouders	gemiddeld
	Afname vragenlijst veiligheid leerkrachten	gemiddeld
	De school beschikt over een veiligheidscöördinator	laag
Interne communicatie	Evaluëren van de nieuwe vergaderstructuur (bordsessies)	hoog
Kwaliteitszorg	Leerlingraadvergaderingen structureel opnemen in de jaarplanning	gemiddeld
	Leraren vragen regelmatig feedback aan de leerlingen over het leerproces	gemiddeld
Strategisch beleid	Binnen onze Academische Opleidingsschool hebben alle betrokkenen een onderzoekende houding	gemiddeld
	We zetten in op meer gepersonaliseerd leren, niet gebonden aan tijd en plaats	laag
Inspectiebezoeken	Analyses van leerlingontwikkeling worden scherper neergezet	gemiddeld
Vragenlijst Leerlingen	De leraren geven aan de leerlingen aan hoe lang ze aan een taak mogen werken	laag
	De leraren geven daar waar mogelijk complimenten aan de leerlingen	laag
	De leerlingen krijgen keuze in de volgorde van het werk middels de weektaak	gemiddeld

## 9 Meerjarenplanning 2016

Thema	Verbeterdoel
Levensbeschouwelijke identiteit	Evalueren van gebruik methode Hemel en Aarde
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Alle nieuwe leerkrachten volgen de kanjertraining
Taalleesonderwijs	In 2016-2017 oriënteren op een nieuwe taal/spellingsmethode
	In 2016 evalueren van gebruik huidige technisch leesmethode
	Leescoördinatoren maken een leesplan en presenteren dit aan het team
	Onderzoeken noodzaak vervanging taal/leesmethode groep 3
Rekenen en wiskunde	De leraren zorgen voor betrokkenheid van de leerlingen
Wereldoriëntatie	Evalueren gebruik huidige methodes naast Alles in 1
ICT	Evalueren gebruik tablets in groep 4 t/m 8
Bewegingsonderwijs	Onderzoeken van de mogelijkheid om twee gymlessen samen te voegen tot een blokkur
	Meer samenwerken met de scholen in Steenwijkerwold op bewegingsgebied
Didactisch handelen	Leraren werken volgens de stappen van het directe instructiemodel
Klassenmanagement	Schoolbreed de doorgaande lijn op gebied van klassenmanagement (hernieuwd) vaststellen
Talentontwikkeling	Het onderzoeken van de mogelijkheid om leerlingen van andere scholen aan de plus groep te laten deelnemen
Academische Opleidingsschool	Het opleiden van een tweede opleider in de school
	Het opleiden van een tweede onderzoekscoach
	Het bespreken van het onderzoek binnen het team
Taakbeleid	Het taakbeleid wordt in juni/ juli schriftelijk vastgelegd in de weektaak
Professionalisering	De te volgen (individuele) scholing wordt gerelateerd aan de schoolontwikkeling
Veiligheid	Afname vragenlijst veiligheid leerlingen
	Afname vragenlijst veiligheid ouders
	Afname vragenlijst veiligheid leerkrachten
Interne communicatie	Evalueren van de nieuwe vergaderstructuur (bordsessies)
Kwaliteitszorg	Leerlingraadvergaderingen structureel opnemen in de jaarplanning
	Leraren vragen regelmatig feedback aan de leerlingen over het leerproces
Strategisch beleid	Binnen onze Academische Opleidingsschool hebben alle betrokkenen een onderzoekende houding
Vragenlijst Leerlingen	De leraren geven aan de leerlingen aan hoe lang ze aan een taak mogen werken
	De leraren geven daar waar mogelijk complimenten aan de leerlingen
	De leerlingen krijgen keuze in de volgorde van het werk middels de weektaak

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken, of we de verbeterdoelen in

voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

## 10 Meerjarenplanning 2017

Thema	Verbeterdoel
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Opnemen van lessen Sociaal-emotionele ontwikkeling in de groepsbezoeken (directie)
	Alle nieuwe leerkrachten volgen de kanjertraining
Taalleesonderwijs	We stellen ambitieuze normen vast voor de onderdelen spelling, technisch en begrijpend lezen
	In 2016-2017 oriënteren op een nieuwe taal/spellingsmethode
	In 2017-2018 invoeren en implementeren van een nieuwe taal/spellingsmethode
	Er wordt in het dagprogramma structureel tijd opgenomen voor vrij lezen
Rekenen en wiskunde	De leraren zorgen voor betrokkenheid van de leerlingen
ICT	Oriënteren op werken met office 365
Bewegingsonderwijs	Meer samenwerken met de scholen in Steenwijkerwold op bewegingsgebied
Actieve en zelfstandige houding	Onderzoeken van verbeteringen in actieve en zelfstandige rol leerlingen
Academische Opleidingsschool	Het bespreken van het onderzoek binnen het team
Professionele cultuur	De leraren schrijven zich in in het lerarenregister
Introductie en begeleiding	Het ontwikkelen van begeleidingsbeleid gericht op nieuwe leraren
Taakbeleid	Het taakbeleid wordt in juni/ juli schriftelijk vastgelegd in de weektaak
Collegiale consultatie	Collegiale consultaties worden opgenomen in onze jaarplanning
Het bekwaamheidsdossier	Alle leraren houden het eigen bekwaamheidsdossier bij
Professionalisering	De te volgen (individuele) scholing wordt gerelateerd aan de schoolontwikkeling
Veiligheid	Afname vragenlijst veiligheid leerlingen
Kwaliteitszorg	Leerlingraadvergaderingen structureel opnemen in de jaarplanning
	Leraren vragen regelmatig feedback aan de leerlingen over het leerproces
Strategisch beleid	Binnen onze Academische Opleidingsschool hebben alle betrokkenen een onderzoekende houding
Vragenlijst Leerlingen	De leraren geven aan de leerlingen aan hoe lang ze aan een taak mogen werken
	De leraren geven daar waar mogelijk complimenten aan de leerlingen
	De leerlingen krijgen keuze in de volgorde van het werk middels de weektaak

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

## 11 Meerjarenplanning 2018

Thema	Verbeterdoel
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Alle nieuwe leerkrachten volgen de kanjertraining
Taalleesonderwijs	In 2017-2018 invoeren en implementeren van een nieuwe taal/spellingsmethode
	In 2018-2019 oriënteren op een nieuwe rekenmethode
Rekenen en wiskunde	De leraren zorgen voor betrokkenheid van de leerlingen
Bewegingsonderwijs	Meer samenwerken met de scholen in Steenwijkerwold op bewegingsgebied
Wetenschap en Techniek	teambrede oriëntatie en scholing op 21st century skills
Talentontwikkeling	Het ontwikkelen van beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills
Academische Opleidingsschool	Het bespreken van het onderzoek binnen het team
Organisatorische doelen	Het opleiden en aanstellen van een taal/leesspecialist
Taakbeleid	Het taakbeleid wordt in juni/ juli schriftelijk vastgelegd in de weektaak
Professionalisering	De te volgen (individuele) scholing wordt gerelateerd aan de schoolontwikkeling
Veiligheid	Afname vragenlijst veiligheid leerlingen
	Afname vragenlijst veiligheid ouders
	Afname vragenlijst veiligheid leerkrachten
Kwaliteitszorg	Leerlingraadvergaderingen structureel opnemen in de jaarplanning
	Leraren vragen regelmatig feedback aan de leerlingen over het leerproces
Strategisch beleid	Binnen onze Academische Opleidingsschool hebben alle betrokkenen een onderzoekende houding
	We zetten in op meer gepersonaliseerd leren, niet gebonden aan tijd en plaats
Inspectiebezoeken	Analyses van leerlingontwikkeling worden scherper neergezet
Vragenlijst Leerlingen	De leraren geven aan de leerlingen aan hoe lang ze aan een taak mogen werken
	De leraren geven daar waar mogelijk complimenten aan de leerlingen
	De leerlingen krijgen keuze in de volgorde van het werk middels de weektaak

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

## 12 Meerjarenplanning 2019

Thema	Verbeterdoel
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Alle nieuwe leerkrachten volgen de kanjertraining
Taalleesonderwijs	In 2018-2019 oriënteren op een nieuwe rekenmethode
	In 2019-2020 invoeren en implementeren van een nieuwe rekenmethode
Rekenen en wiskunde	De leraren zorgen voor betrokkenheid van de leerlingen
ICT	Opstellen van een internetprotocol
Bewegingsonderwijs	Meer samenwerken met de scholen in Steenwijkerwold op bewegingsgebied
Wetenschap en Techniek	Opstellen van een beleidsplan wetenschap en techniek
Academische Opleidingsschool	Het bespreken van het onderzoek binnen het team
Professionalisering	De te volgen (individuele) scholing wordt gerelateerd aan de schoolontwikkeling
Veiligheid	Afname vragenlijst veiligheid leerlingen
	De school beschikt over een veiligheidscoördinator
Kwaliteitszorg	Leerlingraadvergaderingen structureel opnemen in de jaarplanning
	Leraren vragen regelmatig feedback aan de leerlingen over het leerproces
Strategisch beleid	Binnen onze Academische Opleidingsschool hebben alle betrokkenen een onderzoekende houding
	We zetten in op meer gepersonaliseerd leren, niet gebonden aan tijd en plaats
Inspectiebezoeken	Analyses van leerlingontwikkeling worden scherper neergezet
Vragenlijst Leerlingen	De leraren geven aan de leerlingen aan hoe lang ze aan een taak mogen werken
	De leraren geven daar waar mogelijk complimenten aan de leerlingen
	De leerlingen krijgen keuze in de volgorde van het werk middels de weektaak

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



### 13 Formulier "Instemming met schoolplan"

**Brin:** 06YY  
**School:** KBS Don Bosco  
**Adres:** Gelderingen 60  
**Postcode:** 8341 PZ  
**Plaats:** Steenwijkerwold

---

#### VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2016 tot 2019** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam Temmie Dokter

functie leerkracht

plaats Steenwijkerwold

datum 7-12-15

handtekening 

naam Tanja Fokker

functie ouder-geleding, voorzitter

plaats Steenwijkerwold

datum 7-12-2015

handtekening 

## 14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

**Brin:** 06YY  
**School:** Don Bosco  
**Adres:** Gelderingen 60  
**Postcode:** 8341 PZ  
**Plaats:** Steenwijkerwold

---

### VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het van 2016-2019 geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

**Naam:** C.H.M.L. Servaes  
**Functie:** Voorzitter College van Bestuur  
**Plaats:** Zwolle  
**Datum:** 14 december 2015

Handtekening:

