

Ruimte om te groeien

Schoolplan 2015-2019
GBS De Leilinde
Winschoten



bijbelgetrouwe basisschool

Inhoud

1.	Inleiding.....	4
1.1.	Doel en functie.....	4
1.2.	Interne samenhang	4
1.3.	Relatie met andere beleidsdocumenten	4
1.4.	Totstandkoming	4
1.5.	Procedures	5
2.	Onze school	6
2.1.	Zakelijke gegevens.....	6
2.2.	Historie van de school.....	6
2.3.	Bevoegd gezag en bestuursconcept	6
2.4.	Relatie met bovenschoolse organisaties	6
2.5.	Leerlingen	6
2.6.	Ouders en verzorgers	6
2.7.	Personeel	7
2.8.	Medezeggenschap	7
2.9.	Huisvesting en situering van de school in de omgeving	7
3.	Schoolontwikkeling en kwaliteitszorg	8
3.1.	Uitgangspunten en voorwaarden	8
3.2.	Visie op integrale kwaliteitszorg	8
3.3.	Kwaliteitszorgsysteem.	9
3.4.	Overlegstructuur	9
3.5.	Schoolontwikkeling in praktijk.....	10
4.	Beleidsterreinen	13
4.1.	Visie en beleid	13
4.2.	Leiderschap en management.....	14
4.3.	Personeel.....	14
4.4.	Cultuur en Klimaat	15
4.5.	Middelen en voorzieningen.....	15
4.6.	Onderwijs – primaire proces	16
4.7.	Onderwijs – ondersteunende proces	19
4.8.	Waardering.....	20
4.9.	Resultaten	21
5.	Analyse huidige stand van zaken	22
5.1.	Terugblik op de vorige schoolplanperiode	22
5.2.	Leerlingenpopulatie	24
5.3.	Personeel	25
5.4.	(Zelf)evaluatie en tevredenheid	26
5.5.	Schoolprofielen	28

5.6.	Tussentijdse Opbrengsten	29
5.7.	Sociale Vaardigheden.....	32
5.8.	Eindopbrengsten.	32
5.9.	Kengetallen onderwijs.....	33
5.10.	Functioneren leerlingen in het VO.....	33
5.11.	Toezietsarrangement onderwijsinspectie.....	33
5.12.	Huisvesting	33
5.13.	Conclusies n.a.v. de analyse.....	34
6.	Actuele interne en externe ontwikkelingen.....	35
6.1.	Interne ontwikkelingen	35
6.2.	Externe ontwikkelingen	35
6.3.	Kansen en bedreigingen	35
6.4.	Conclusies n.a.v. de analyse van de ontwikkelingen.....	36
7.	Meerjarenbeleid	37
7.1.	Totaaloverzicht van ontwikkelpunten	37
7.2.	Veranderonderwerpen (groeithema's)	37
7.3.	Streefbeelden	37
7.4.	Streefdoelen en normen.....	38
7.5.	Consequenties van het beleid	39
7.6.	Motto.....	40
7.7.	Meerjarenplanning.....	41
8.	Bijlagen	44

1. Inleiding

1.1. Doel en functie

Dit schoolplan heeft meerdere doelen:

- het functioneren als een centraal document binnen de schoolontwikkeling;
- het plannen en vormgeven van toekomstig beleid;
- het geven van inzicht in de ambities en concrete plannen voor de komende jaren
- het is geschreven voor het team, de MR, de schoolcommissie, het bevoegd gezag en de inspectie.

Dit schoolplan heeft verder de volgende functies:

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

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

Voor de ouders wordt een vertaalslag gemaakt in de schoolgids door daarin aan te geven wat we gaan doen in het volgende jaar en wat de resultaten zijn van het afgelopen jaar.

1.2. Interne samenhang

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

1.3. Relatie met andere beleidsdocumenten

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

- Strategisch beleidsplan VGPONN 2015-2019
- Personeelsbeleidsplan VGPONN
- Financieel beleidsplan VGPONN

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

1.4. Totstandkoming

We hebben voor het maken van dit plan een aantal stappen gezet:

- Het afnemen van een ZER – zelfevaluatierapport – door het team

- Het afnemen van tevredenheidsonderzoeken onder ouders, leerlingen en leerkrachten
- Het analyseren van de resultaten van de afgelopen jaren (2011-2015)
- Actiepunten halen uit het laatste inspectierapport (2011)

1.5. Procedures

1. Opstellen en vaststellen van dit schoolplan

Dit schoolplan is door de directie, passend binnen de kaders van het bestuursbeleid, in overleg met het personeel opgesteld en na instemming/positief advies door de MR, door het bevoegd gezag vastgesteld.

2. Klachtenregeling

In geval van klachten of geschillen is de klachtenregeling van toepassing.

2. Onze school

2.1. Zakelijke gegevens

Brinnummer	00CS
Schoolnaam	GBS De Leilinde
Telefoonnummer	0597422953
Website	www.leilinde.nl
Gemeente	OLDAMBT
Provincie	Groningen
Vestiging adres	Burg. H.J. Wichersstraat 14, 9671JA WINSCHOTEN
Correspondentie adres	Burg. H.J. Wichersstraat 14
Naam bevoegd gezag	Vereniging voor Gereformeerd Primair Onderwijs Noordoost Nederland
Correspondentie adres bevoegd gezag	Postbus 6 9800 AA ZUIDHORN
E-mail school	gbsdeleilinde@vgponn.nl

2.2. Historie van de school

De school is door ouders opgericht. Zij wilden dat het onderwijs op school vanuit dezelfde identiteit werd gegeven als de opvoeding thuis. De normen en waarden zoals die in de Bijbel naar voren komen, vormen de basis voor de omgang met elkaar. Hier zijn wij aanspreekbaar op. Alle leerkrachten hebben een persoonlijke relatie met de Heer en zijn identiteitsdragers van onze school. Sinds 2000 is onze school onderdeel van VGPONN = Vereniging Gereformeerd primair Onderwijs in Noordoost Nederland.

2.3. Bevoegd gezag en bestuursconcept

Het bestuur is een toezichhoudend bestuur en heeft de uitvoerende taken neergelegd bij de algemeen-directeur bestuurder. Door middel van rapportages wordt het bestuur op de hoogte gehouden van wat er speelt in de scholen. Het bevoegd gezag heeft bevoegdheden rondom GBS De Leilinde zoveel mogelijk gedelegeerd aan de locatiedirecteur. Hij is integraal verantwoordelijk voor de school.

2.4. Relatie met bovenschoolse organisaties

De school is één van de veertien scholen van VGPONN, hoort bij SWV 20.01, subregio Zuidoost, heeft een VVE-convenant gesloten met andere onderwijsinstellingen in Winschoten en is aangesloten bij Zorg voor jeugd Groningen.

2.5. Leerlingen

Op GBS De Leilinde zijn alle leerlingen welkom waarvoor de ouders bijbelgetrouw onderwijs vanuit de gereformeerde identiteit willen. Ouders verwachten van de school dat de leerkrachten leven uit geloof als basis hebben voor hun dagelijks handelen. Wij verwachten dit ook van de ouders. Daarom gaan we hier van te voren over in gesprek met elkaar.

In alle gezinnen is Nederlands de eerste taal en bij de instroom hebben vrijwel alle kinderen een voldoende woordenschat om succesvol aan het onderwijs te kunnen deelnemen.

Ongeveer de helft van de kinderen is naar een voorschoolse voorziening geweest.

2.6. Ouders en verzorgers

De ouders van onze school zijn lid van een kerk of gemeente. In 2014 was dit als volgt verdeeld:

Gezindte	In %
Gereformeerde kerk Vrijgemaakt	38,8
Christelijke Gereformeerde Kerk	26,3
Evangelische gemeente	20,0
Baptisten	6,3
Vrije baptisten gemeente	1,3
Christen	7,5
Totaal in %	100

Het opleidingsniveau is als volgt op 1 oktober 2014:

Opleiding	In %
Cat 1	1,2
Cat 2	7,2
Cat 3	91,4
Totaal	100

Cat 1 – alleen basisonderwijs

Cat 2 – wel voortgezet onderwijs maar geen diploma

Cat 3 – opleiding gevolgd en afgerond

De ouders zijn voldoende betrokken bij het onderwijs van hun kinderen om indien nodig te willen helpen.

2.7. Personeel

De leerkrachten op school hebben een gemiddeld leeftijd van 39 jaar. Een deel van de leerkrachten heeft ervaring op meerdere scholen, 60% van de leerkrachten werkt langer dan 5 jaar op deze school. Er zijn de volgende specialisaties: taal/leescoordinator, hoogbegaafdheid en orthopedagogiek. De leerkrachten worden ondersteund door een administratieve kracht en een intern begeleider.

2.8. Medezeggenschap

Er is een MR van vier personen: twee ouders en twee personeelsleden. Zij vergaderen om de zes weken samen met de directeur. Zij gebruiken hun advies- en beslisbevoegdheden over alle zaken waar dit kan. Zij denken actief mee over het beleid van de school. Binnen VGPONN wordt bovenschools beleid getoetst door de GMR. Hier is de algemeen directeur gesprekspartner. De GMW heeft een ouder- en een personeelsgeleding.

2.9. Huisvesting en situering van de school in de omgeving

De school ligt in een oudere wijk direct naast een historisch plantsoen. Het plein ligt achter de school. De school heeft vier leslokalen en een speellokaal. Er is een invalidentoilet aanwezig. De hal van de school wordt regelmatig gebruikt voor maandopeningen, sluitingen en vieringen. De parkeergelegenheid bij de school is beperkt. Dit leidt regelmatig tot te gevaarlijke situatie met name bij regenachtig weer. In de wijk is weinig ruimte om te parkeren. De school is in redelijke staat van onderhoud. We zijn met de gemeente in overleg over andere huisvesting maar dit is niet verder dan het stadium van verkennende gesprekken. De toiletten worden als vies ervaren. Schoonmaak is geregeld via een extern bureau.

3. Schoolontwikkeling en kwaliteitszorg

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

In het schooljaar 2014-2015 heeft VGPONN een begin gemaakt met het gebruik van Integraal om de organisatieontwikkeling en de schoolontwikkeling te kunnen volgen. Integraal is een schoolontwikkelingsmonitor. Integraal is opgenomen in het volgsysteem ParnasSys. Met Integraal zijn de tevredenheidsonderzoeken en de zelfevaluatie uitgevoerd. Binnen Integraal gaan wij onze jaarplannen verder vorm geven.

3.1. Uitgangspunten en voorwaarden

Professionele schoolcultuur en betrokkenheid op elkaar

Een belangrijke voorwaarde voor schoolontwikkeling is de aanwezigheid van een professionele cultuur. In een professionele schoolcultuur handelen teamleden vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor zowel opbrengsten als voor processen die hierop van invloed zijn. Om deze professionele cultuur te stimuleren, stuurt de schoolleiding expliciet op versterking van vakmanschap, betrokkenheid, verantwoordelijkheid en samenwerking die gericht is op kwaliteitsverbetering. Jaarlijks worden activiteiten met dit doel ingepland. Dit is zichtbaar in onze jaarplannen. Een klimaat waarin alle belanghebbenden zich positief betrokken tonen op elkaar is in sterke mate van invloed op het verandervermogen van de school.

Integrale benadering

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

Integrale evaluatie

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

3.2. Visie op integrale kwaliteitszorg

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

Een goed kwaliteitszorgsysteem helpt bij het voortdurend beantwoorden van belangrijke kwaliteitszorgvragen rondom de volgende vier aspecten: de processen binnen de school, het handelen van de medewerkers, de opbrengsten van de leerlingen en de ontwikkelcapaciteit van de organisatie. We werken volgens de PDCA-cyclus van Plan-Do-Check-Act.

3.3. Kwaliteitszorgsysteem. Schoolontwikkeling

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

Opbrengsten en kengetallen onderwijs

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

Persoonlijke ontwikkeling

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

Bekwaamheidsdossier

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

3.4. Overlegstructuur

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

Teamoverleg

Het teamoverleg vervult een belangrijke rol binnen de kwaliteitszorg. Binnen dit overleg worden veel fasen uit het proces van kwaliteitszorg uitgevoerd. In het teamoverleg worden de veranderonderwerpen besproken waaraan gewerkt gaat worden. Bijbehorende doelen en uit te voeren activiteiten worden vastgesteld. Tegelijkertijd wordt besproken welke vakbekwaamheden hiervoor vereist zijn en wat dat betekent voor de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers. Om de voortgang van de ontwikkeling te volgen,

wordt er tijdens het teamoverleg regelmatig gerapporteerd over de voortgang en over het effect van de verbeteractiviteiten.

We kennen naast de teamvergaderingen ook groepsbesprekingen over leerlingen en resultaatbesprekingen over de resultaten van de groep. Verder gebruiken we studiedagen om ons als team te ontwikkelen.

Bij studiedagen of vergaderingen rond de schoolontwikkeling is deelname verplicht. Bij reguliere vergaderingen zijn de leerkrachten aanwezig die die dag werken. De vergaderingen vinden op wisselende dagen plaats. Al deze overleggen zijn opgenomen in het jaarrooster.

De voortgang van de schoolontwikkeling en de resultaten van de school worden vastgelegd in een kwartaalrapportage van de directeur aan de algemeen directeur. Deze rapportages vormen de basis van het kwartaalgesprek tussen de school en het bestuur.

Besluiten over beleid worden ook voorgelegd aan de MR. De schoolontwikkeling wordt vroegtijdig met hen besproken zodat zij op de hoogte zijn van wat er gebeurt.

Gesprekkencyclus

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

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

De gesprekkencyclus bestaat uit twee soorten gesprekken: functioneringsgesprekken met daarin aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling en het functioneren in de school en de beoordelingsgesprekken. De functioneringsgesprekken worden jaarlijks en de beoordelingsgesprekken worden drie-jaarlijks gehouden.

3.5. Schoolontwikkeling in praktijk

Missie, visie en uitgangspunten bepalen

Als eerste stap op weg naar het nieuwe schoolplan zijn de missie, visie en uitgangspunten besproken, waar nodig aangepast en weer opnieuw vastgesteld.

Zelfevaluatie

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

Meerjarenbeleid

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

Jaarplannen

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

schooljaar opgesteld. Zie voor het meerjarenbeleid en de jaarplannen hoofdstuk 7 en de bijlage 'Jaarplannen'.

Persoonlijk ontwikkelingsplan

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

Voortgang volgen

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

- Analyseren van de midden- en eindtoetsen van CITO en de leeropbrengsten. Dit wordt gedaan door de leerkrachten voor de eigen groep. De schoolleider doet dit op leerjaar- en op schoolniveau.
- Analyseren van de overige opbrengsten en ken- en stuurgetallen die in verband staan met de kwaliteit die de school in het betreffende schooljaar wil realiseren
- Op minimaal één moment in het jaar een zelfevaluatie met behulp van onderdelen van vragenlijsten vanuit Integraal. Deze staan in direct verband met de gewenste kwaliteit die de school in het betreffende schooljaar wil realiseren. Er worden selecties samengesteld uit de verschillende vragenlijsten. Om de schoolspecifieke ambities te onderzoeken, worden indien van toepassing, eigen vragen samengesteld en afgenomen.
- De schoolleider onderzoekt de voortgang van de gewenste kwaliteit voor het betreffende schooljaar, onder andere door middel van observaties in de groepen. Deze observaties worden besproken met de leerkrachten. Minimaal eens in de twee jaar wordt de vaardigheidsmeter afgenomen en besproken met de leerkrachten. Dit kan weer dienen om persoonlijke doelen te stellen.
- Medewerkers doen onderzoek naar de eigen competenties in verband met de gewenste kwaliteit voor betreffend schooljaar. Zij organiseren met het oog daarop jaarlijks feedback met behulp van de competentievragenlijsten vanuit Integraal. De school stelt jaarlijks voor de verschillende functies binnen de school competentievragenlijsten samen die direct samenhangen met de gewenste kwaliteit.
- Er wordt een kwaliteitsagenda opgesteld waarin alle activiteiten in functie van kwaliteitszorg opgenomen zijn. De kwaliteitsagenda maakt inzichtelijk:
 - welke activiteiten op welk moment in het schooljaar uitgevoerd worden in het kader van observatie, zelfevaluatie en analyse;
 - op welk momenten in het schooljaar en met wie communicatie plaatsvindt over de voortgang van de plannen op basis van de verkregen observatie- en evaluatiegegevens.
- Het resultaat van de evaluaties wordt vastgelegd in de opgestelde jaarplannen. Indien uit de verzamelde gegevens blijkt dat de voortgang onvoldoende is, wordt de aanpak bijgesteld.
- Elke vier jaar vindt een risico-inventarisatie plaats met behulp van Arbomeester
- Elke twee jaar wordt er een doelgroepenanalyse gemaakt van de ouder/leerlingenpopulatie.

Verantwoording

Er wordt belang gehecht aan tijdige en transparante verantwoording. Dit gebeurt in de eerste plaats in dit schoolplan. Dit wordt toegestuurd naar de onderwijsinspectie en ligt voor iedereen ter inzage op school. Daarnaast is er de schoolgids. In de schoolgids worden de plannen in het kort beschreven. We publiceren de schoolgids op onze website en op school liggen een paar uitgeprinte exemplaren. Wanneer er een verslag is van de onderwijsinspectie worden de conclusies samengevat en opgenomen in de schoolgids. Het inspectierapport wordt gepubliceerd op de website en ligt op school ter inzage. In de jaarplannen worden de geplande activiteiten en de doelen die we daarmee willen

bereiken beschreven. De schoolleiding verantwoordt zich door middel van de verantwoordingsrapportage aan het bevoegd gezag. Door middel van het jaarverslag wordt officieel verantwoording afgelegd. Het jaarverslag wordt op de website gepubliceerd en indien gewenst op papier verstrekt.

De resultaten van de afgelopen vier jaren van de school worden jaarlijks in de schoolgids gepubliceerd.

4. Beleidsterreinen

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

4.1. Visie en beleid

4.1.1. Identiteit

Geloven in onderwijs, dat is het motto in de gereformeerde scholen waarvoor VGPONN verantwoordelijk is. Dat betekent dat het onderwijs in onze scholen wordt gekleurd door een gedeeld geloof in Jezus Christus. Op onze scholen is dat geloof de bron van inspiratie. Vanuit dit gezamenlijke geloof leren we kinderen hoe ze hun plaats in de samenleving kunnen innemen.

De bijbel is de bron van dit geloof. Een samenvatting is weergegeven in de drie formulieren van eenheid. Wat deze grondslag betekent voor het onderwijs en de medewerkers staat weergegeven in een identiteitsdocument "*gereformeerd onderwijs 2.0*" welke op school in te zien is.

GBS De Leilinde is een gereformeerde basisschool en we werken graag samen met ouders die dit onderwijs voor hun kinderen willen. Onze identiteit is als het ware de lucht die je inademt op onze school. Het is merkbaar in de klas, de personeelskamer en op het plein.

Beleidsvoornemens identiteit

- We willen dat onze scholen plaatsen van ontmoeting zijn voor ouders, leerlingen en leerkrachten, rondom onderwijs en opvoeding; we zoeken verbinding via de inhoud en we vinden het belangrijk dat het goed gaat in de gezinnen;
- We bouwen gestructureerd en systematisch aan het zichtbaar maken van de gereformeerde identiteit; naar buiten toe en in het schoolgebouw
- Medewerkers verbinden zich zichtbaar met de visie van de school.

4.1.2. Missie en visie van de school

Wij willen op school aandacht geven aan de verschillende talenten van een kind. God geeft deze talenten en het is onze taak om deze talenten te helpen ontwikkelen. Wij werken aan de ontwikkeling van hun hoofd (leren), lichaam (beweging en voeding), hart (relaties en samenwerken) en ziel (geloof, normen en waarden).

Deze brede ontwikkeling willen wij op school in samenhang geven. In de groepen 1, 2, 5-8 worden de meeste vakken thematisch aangeboden. Hierdoor is de betrokkenheid van de leerlingen groter en geeft het meer samenhang in de leerstof. Voor de komende jaren willen we ook thematisch onderwijs geven in de groepen 3 en 4.

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

Beleidsvoornemens schoolconcept:

- Voor 1 augustus 2017 wordt er thematisch gewerkt in alle groepen

Gerelateerde documenten

- Schoolgids
- Strategisch beleidsplan VGPONN
- Gereformeerd Onderwijs 2.0
- Ouderverklaring en medewerkersverklaring horend bij Gereformeerd Onderwijs 2.0

4.2. Leiderschap en management

Het VGPONN ziet de schooldirecteur als de hoeksteen voor een goede school met enthousiaste medewerkers en een goede onderwijs kwaliteit.

Het VGPONN staat voor gekwalificeerde en geregistreerde locatiedirecteuren in het schoolleidersregister. Ze zijn integraal verantwoordelijk voor de school. Ze kunnen draagvlak creëren, overtuigen en zijn besluitvaardig. De locatiedirecteuren dragen op een inspirerende wijze de visie van de vereniging "Geloven in onderwijs" en de visie van de school uit. Ze zijn innovatief ingesteld en betrekken de omgeving van de school bij het reilen en zeilen van de school. Het ontwikkelbeleid van de VGPO is erop gericht dat de locatiedirecteuren de ruimte te bieden zich te ontplooien.

De monitoring van de ontwikkeling locatie directeuren gebeurt door de gesprekkencyclus, management rapportage en tevredenheidsonderzoeken.

Beleidsvoornemens:

- De directeur is ingeschreven in het register van schooldirecteuren

4.3. Personeel

Het VGPONN ziet de leraren als cruciale factor voor goed en mooi onderwijs.

Het VGPONN staat voor inspirerende gemotiveerde professionele en bekwame medewerkers. Ze zijn gekwalificeerd, houden hun vak bij en staan geregistreerd in het leraren register.

Het VGPONN streeft goed werkgeverschap na in een veilige werkomgeving waarin leerkracht zich kunnen ontplooien en ontwikkelen, binnen de daarvoor geldende wettelijke regelingen. Het VGPONN wil medewerkers faciliteren bij hun ontwikkeling en biedt ruimte voor scholing

Daarnaast is het beleid van het VGPONN erop gericht dat leerkrachten op een professionele vriendelijke wijze communiceren met de ouders en betrokkenen buiten de school

Als goed werkgever bieden we goede arbeidsvoorwaarden conform de CAO

We streven naar functiedifferentiatie. Alle medewerkers beschikken over hun eigen functieprofiel.

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

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

Wij sturen op kengetallen vanuit ParnasSys en Integraal.

Beleidsvoornemens:

- Alle leerkrachten zijn per 1 augustus 2017 geregistreerd in het Lerarenregister
- Alle leerkrachten en directeuren doen aan collegiale consultatie
- In de komende vier jaren scholen alle leerkrachten zich op het gebied van hoogbegaafdheid en ortho-didactisch handelen in de klas.

4.4. Cultuur en Klimaat

Er is het VGPONN alles aangelegen dat de medewerker in een veilige omgeving hun werk kunnen uitvoeren en zich als professionals kunnen ontplooiën. VGPONN stimuleert een professionele cultuur waarin leerkrachten van elkaar kunnen leren, samenwerken gericht op gezamenlijke doelen waarbij een cultuur ontstaan van : "samen elke dag een stapje beter".

Het VGPONN streeft naar zinvolle en uitdagende werkomgeving, waar een sfeer van respect en waardering bepalend zijn. In deze cultuur is oog voor de leeftijdsfase van de leraren.

VGPONN wil dat medewerkers betrokken en gezond zijn.

GBS De Leilinde is een organisatie waar kinderen en medewerkers in een veilige en uitdagende werkomgeving kunnen werken en zich optimaal kunnen ontplooiën. Omdat we het kind-zijn van God en het geloof in Christus met elkaar delen, kunnen we werken in een sfeer van respect en vertrouwen, waarbij iemand gewaardeerd wordt vanwege zijn inzet en niet afgerekend wordt als hij een fout maakt. Kinderen en medewerkers worden gezien, en er is oog voor de eigen situatie en behoefte. Een school waar geen ruimte voor pesten is.

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

Interne communicatie

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

Samenwerking met ouders

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

Veel informatie van school naar de ouders gaat digitaal via het Lindeblad, de mail of het Ouderportaal.

Communicatie met externen

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

Gerelateerde documenten

- Schoolgids
- Klachtenregeling

Beleidsvoornemens:

- Wij versterken de leerlingbetrokkenheid door het instellen van een leerlingenraad en het stimuleren van meer eigenaarschap bij de leerlingen

4.5. Middelen en voorzieningen

4.5.1. Huisvesting en uitrusting

Het beleid van de VGPONN is gericht op het realiseren van een gebruiksvriendelijke en stimulerende werkomgeving en een veilige en gezonde leeromgeving voor medewerkers en kinderen. De VGPONN gaat voor goed geoutilleerde schoolgebouwen waarin modern onderwijs naar de eisen van de tijd kan worden gegeven. Het doel is om de voorzieningen kwalitatief te handhaven en /of te verbeteren, waarbij de afstemming wordt gezocht met de actuele onderwijsontwikkelingen.

Het gebouw waarin wij nu zitten is gedateerd en heeft te weinig nevenruimtes. Verder wordt het plein als erg klein ervaren met weinig uitdagende mogelijkheden voor de kinderen. Uit de tevredenheidsonderzoeken komt naar voren dat de jongenstoiletten als vies worden ervaren evenals de algemene schoonmaak.

Beleidsvoornemens:

- De schoonmaak wordt verbeterd, met name voor de toiletten
- We blijven in gesprek met de gemeente voor vervangende huisvesting

4.5.2. Financiën

VGPONN stelt zich ten doel dat de beschikbare financiële middelen zoveel als mogelijk in te zetten voor onderwijzend personeel en ondersteunend personeel van de 14 scholen en daarmee onderwijs in de groepen zoveel als mogelijk is daarmee te faciliteren.

Het beleid wordt gekenmerkt door een goed evenwicht tussen inkomsten en uitgaven. Elke school krijgt een toegekend budget op basis van kengetallen en VGPONN beleidsbeslissingen

Directeuren zijn verantwoordelijk voor hun schoolbudget.

De middelen voor passend onderwijs worden apart gebudgetteerd op basis van verplichtingen van rugzakken per 1-10-2014 en leerlingen aantal. Voor een goed financieel beleid wordt gewerkt volgens de pdca cyclus.

De hoogte van de ouderbijdrage wordt jaarlijks vastgesteld door de directeur en goedgekeurd door de MR. In de schoolgids staat aangegeven waar deze bijdragen voor gebruikt gaan worden en dat ze vrijwillig zijn.

Rondom geldstromen via sponsoring van bedrijven is in de schoolgids aangegeven dat deze geen relatie mogen hebben met voorgeschreven lessen door of over de sponsor.

Beleidsvoornemens:

- De gelden voor Passend Onderwijs worden transparant ingezet en verantwoord.

4.5.3. Materieel beleid

De VGPONN onderkent het werken a.d.h.v. duidelijke leerlijnen die voldoen aan de kerndoelen. Het onderwijsaanbod is daarop gebouwd, dit kan door methoden of door ontwikkelingsgericht onderwijs. Bij vernieuwing van een methode wordt o.a. gekeken naar de actualiteit en naar het gebruik van 21ste eeuwse vaardigheden als: creativiteit, communicatie, ICT-geletterdheid, kritisch denken, samenwerken en sociaal -culturele vaardigheden.

Het materiele beleid van het VGPONN is er op gericht om bij de aanschaf rekening te houden met het gebruik van de moderne ICT middelen.

Gerelateerde documenten:

- Meerjarenbegroting met daarin verwerkt de vervanging van de methoden en meubilair
- Onderhoudsplan VGPONN-scholen

Beleidsvoornemens:

- Er is evenwicht tussen de inkomsten en uitgaven
- De hoogte van de ouderbijdrage wordt in evenwicht gebracht met de stijgende uitgaven

4.6. Onderwijs – primaire proces

De organisatie van het onderwijs is zo ingericht dat er gewerkt wordt overeenkomstig artikel 8 lid 1-11 uit de WPO. Bij de inrichting van het onderwijs worden eigen accenten gelegd, die bepaald worden door de identiteit van de schoolorganisatie, zoals hierboven verwoord in paragraaf 4.1.

Hoe dit concreet gestalte krijgt in de praktijk, is uitgewerkt in verschillende documenten zoals: schoolgids, het ondersteuningsprofiel en de procesgang leerlingenbegeleiding het handboek Ondersteuning.

4.6.1. Onderwijsvisie

Het motto "Geloven in onderwijs" komt in dit organisatie gebied ten volle tot zijn recht. VGPONN medewerkers werken vanuit de liefde voor God en Zijn Zoon Jezus en de naaste. Vanuit dit Bijbels perspectief krijgt het VGPONN onderwijs kleur. Leerkrachten vervullen daarin een cruciale rol en zijn verantwoordelijk voor deze inkleuring bij kwalitatief goed onderwijs. VGPONN onderwijs wordt gekenmerkt door aandacht op de brede ontwikkeling van elk kind.

Binnen het VGPONN streven we naar een goede afstemming van het onderwijs op de onderwijsbehoeften van de groep, kleine groep en de onderwijsbehoeften van het individuele kind.

We werken aan inspirerend, aantrekkelijk, uitdagend, onderzoekend en motiverend onderwijs. Elke school werkt daaraan vanuit zijn eigen schoolconcept. Voor GBS De Leilinde is dat Thematisch Onderwijs. Wij kunnen de leerlingen zo goed voorbereiden op het vervolgonderwijs en op de maatschappij. De vormgeving van het onderwijs is toekomstgericht. We geven aandacht aan de 21ste eeuw vaardigheden.

VGPONN scholen werken vanuit een instructiemodel maken gebruik van de instructietafel. Het onderwijsleerproces is zo georganiseerd dat er ruimte is voor verlengde instructie en individuele hulp

Het onderwijsaanbod wordt afgestemd op drie subgroepen A-groep (gemiddeld), B-groep (extra instructie) en C-groep (extra aanbod+begeleiding)

Op VGPONN scholen wordt passend onderwijs uitgevoerd. We onderscheiden basisondersteuning en extra ondersteuning. In de basisondersteuning worden de leerlingen die extra instructie nodig hebben, kleine aanpassingen in de leerstof en werkwijzen geholpen. Ook kinderen met dyslexie, dyscalculie en hoogbegaafdheid. Hiervoor wordt jaarlijks per school een budget voor vastgesteld.

Kinderen die specifieke onderwijsbehoeften hebben die de basisondersteuning te boven gaat kunnen de zware zorgmiddelen worden ingezet. Voor de kinderen die meer aan kunnen, hebben wij op onze school een Plusklas waar ook kinderen van andere VGPONN-scholen gebruik van maken.

We borgen de kwaliteit van het onderwijs door halfjaarlijks de opbrengsten op groepsniveau en school niveau te analyseren. Dagelijks de lessen te evalueren met de leerlingen met de vraag: zijn de doelen gehaald? De onderwijsleergebieden worden elke vier jaar geëvalueerd.

4.6.2. Leerstof en differentiatie

Het leerstofaanbod omvat alle wettelijk voorgeschreven leer- en vormingsgebieden. Binnen dit aanbod worden eigen accenten gelegd, die bepaald worden door de identiteit van de schoolorganisatie, zoals hierboven verwoord in paragraaf 4.1. Dit betekent o.a. voor ons dat er in iedere klas tijd is ingeroosterd voor levensbeschouwelijk onderwijs. Het vertellen van en doorpraten over de Bijbelverhalen staan daarbij centraal.

We willen werken vanuit de kerndoelen. Vandaaruit ontwikkelen we mooi en goed onderwijs: aantrekkelijk en uitdagend, motiverend en inspirerend.

We gebruiken op de school de volgende methoden:

- Bijbels onderwijs – Levend Water

- Nederlandse taal – gr 1 en 2 Ik en Ko en Kleuterplein als bronnen ; gr 3 veilig leren lezen, gr 4 Taal in Beeld, Spelling in Beeld en Leeslijn; gr 5-8 Alles-in-1 en Alles-apart
- Rekenen en wiskunde – Ik en Ko en Kleuterplein als bronnen, gr 3-8 Pluspunt
- Wereldoriëntatie – gr 1 en 2 ik en Ko en Kleuterplein als bronnen voor de thema's; gr 3 en 4 Leefwereld voor natuur, gr 3-8 Klaar over voor verkeer; gr 5-8 Alles-in-1.

Naast taal, rekenen en de andere kernvakken, zal er aandacht gegeven worden aan andere competenties, de zogenaamde 'vaardigheden van de 21e eeuw':

- samenwerken,
- creativiteit,
- kritisch denken,
- ict-geletterdheid,
- probleemoplossend vermogen.

Daarnaast zal een gezonde en verantwoorde omgang met social media een plaats krijgen.

Door te werken met dag- en weektaken is er ook in de planning ruimte voor differentiatie. N.a.v. toetsen en observaties bepaalt de leerkracht het aanbod van het kind en daar waar mogelijk wordt dit ook met het kind besproken. De differentiatie kan plaatsvinden bij instructie, leerstofaanbod en verwerkingstijd. Afspraken hierover worden vastgelegd in ParnasSys.



Beleidsvoornemens:

- Er is een doorgaande lijn in het werken met groepsplannen
- De 21^{ste} eeuwse vaardigheden zijn opgenomen in ons leerstofaanbod
- Het werken met I-pads is functioneel bij differentiatie
- We gaan ons oriënteren op thematisch onderwijs in de groepen 3 en 4

4.6.3. Leerlingenondersteuning

De VGPONN scholen hanteren als uitgangspunt voor de leerlingenondersteuning de centraal vastgestelde procesgang leerlingenbegeleiding. De procesgang leerlingenbegeleiding bevindt zich in de groepsmap van de leerkracht.

4.6.4. Kinderen met extra ondersteuning

VGPONN streeft ernaar dat zoveel als mogelijk is kinderen in het reguliere onderwijs opgevangen worden. In de school worden de principes van het handelingsgericht arrangeren toegepast, waarbij het ondersteuningsteam bepaald welke extra ondersteuning een leerling nodig heeft op antwoord te geven op de leeronderwijsbehoefte van de leerling, met als doel de leerling binnen de reguliere setting onderwijs passend onderwijs te bieden.

De grens van het toelaatbare wordt bepaald door wat de school in het ondersteuningsprofiel (SOP) heeft aangegeven. VGPONN beleid is op alle scholen basisondersteuning te bieden.

De middelen van de zware ondersteuning zijn door gedecentraliseerd naar de school. Via de route van het handelingsgericht arrangeren kan het zorgteam middelen toekennen.

Gerelateerde documenten:

- Procesgang leerlingenondersteuning

4.6.5. Begeleiding naar het voortgezet onderwijs

De voorbereiding voor de kinderen doen wij vooral door hen vaardigheden aan te leren waardoor zij zich redden in het VO. We geven aandacht zelfstandigheid, plannen, leren leren en wat te doen als iets niet gaat zoals je gedacht had.

Eind groep 7 geven de leerkrachten een advies voor het VO en bespreken dit met de ouders. Halverwege groep 8 komt er een definitief advies. Hierbij wordt o.a. gebruik gemaakt van observaties van de leerkrachten, de behaalde resultaten van de kinderen en de eerdere gesprekken met de ouders. Bij deze adviezen wordt gebruik gemaakt van de

Plaatsingswijzer. Het advies van de basisschool is leidend voor het VO. Bij verschillen tussen de leerkrachten en de ouders gaan we samen in gesprek met het VO. Bij onoverbrugbare verschillen is er de klachtenregeling.

Welke school voor VO de ouders kiezen, is aan de ouders.

De meeste leerlingen van onze school gaan naar het Gomarus College. Deze school geeft voorlichting aan de ouders op onze school.

4.6.6. Lesroosters

Binnen de school zijn er geen specifieke achterstandsgebieden die bijzondere aandacht nodig hebben. De lessen worden globaal verdeeld volgens onderstaande tabel.

	Groep 1 en 2	Groep 3 en 4	Groep 5 en 6	Groep 7 en 8
Bijbelse geschiedenis	1:00 uur	1:15 uur	1:30 uur	1:30 uur
Taal/lezen	5:00 uur	10:15 uur	8:55 uur	8:25 uur
Rekenen/Wiskunde	2:15 uur	4:30 uur	4:30 uur	5:00 uur
Engels			1:00 uur	1:00 uur
Wereldoriëntatie	3:30 uur	2:05 uur	4:40 uur	4:40 uur
Expressieactiviteiten	5:00 uur	4:00 uur	2:30 uur	2:30 uur
Bewegingsonderwijs	3:45 uur	1:30 uur	1:30 uur	1:30 uur
pauze	1:00 uur	1:15 uur	1:15 uur	1:15 uur
Totaal uren per week	21:23 uur	21:23 uur	26:20 uur	26:20 uur
Uren per jaar	817 uur	960 uur	1007 uur	1007 uur
Verplicht	880 uur	880 uur	1000 uur	1000 uur
Verschil	- 63 uur	+ 80 uur	+ 7 uur	+ 7 uur

Na 1 augustus 2017 zullen de uren bewegingsonderwijs worden verdubbeld voor de groepen 3-8.

4.7. Onderwijs – ondersteunende proces

4.7.1. Kwaliteitszorg

Het VGPONN structureert de kwaliteitszorg op uniforme wijze volgens het INK-model.

In het INK –model zijn de verschillende aandachtsgebieden in hun onderlinge samenhang weergegeven. In grote lijnen wordt hierbij onderscheid gemaakt in twee soorten aandachtsgebieden: de organisatiegebieden en de resultaatgebieden. In de organisatiegebieden wordt het functioneren van de school beschreven; in de resultaatgebieden worden de daarmee behaalde resultaten beschreven.

De VGPONN scholen hanteren het INK-model als ordeningskader. De PDCA-cyclus is uitgangspunt om de kwaliteitszorg systematisch te ontwikkelen.

Het schoolplan wordt jaarlijks vertaald naar een jaarplan, waarin activiteiten specifiek, meetbaar, resultaatgericht en tijdsgebonden zijn geformuleerd. Het jaarplan en het schoolplan worden periodiek geëvalueerd.

Het VGPONN borgt afspraken en verbeteringen in borgingsdocumenten. Deze borgingsdocumenten worden opgeslagen in het digitaal Handboek School Organisatie.

Op alle scholen van VGPONN wordt ParnasSys gebruikt als leerling administratie systeem en leerling volgsysteem. In cursusjaar 2014-2015 is gekozen om Integraal als kwaliteitszorgsysteem te gaan gebruiken op de VGPONN scholen. Het pakket Integraal is geïntegreerd met ParnasSys. En maakt gebruik van de pdca cyclus. Bij het inwerking treden van dit schoolplan is Integraal binnen VGPONN nog in ontwikkeling. Het ligt in de bedoeling op de komende vier plan jaren Integraal verder uit te bouwen op de VGPONN scholen.

De tevredenheidsspeilingen uit Integraal zullen gebruikt om voorgenomen beleid per deelgebied te evalueren. Indien nodig zullen zelfgemaakte vragenlijsten uitgezet worden.

4.7.2. Passend Onderwijs

De VGPONN scholen zijn verantwoordelijk voor het realiseren van passende ondersteuning voor ieder kind, die dat nodig heeft op grond van zijn leer- en onderwijsbehoefte. In het schoolondersteuningsprofiel legt het schoolbestuur ten minste eenmaal per 4 jaar vast welke ondersteuning de school kan bieden aan leerlingen die dat nodig hebben. Ook staat hierin welke ambities de school heeft voor de toekomst. De schoolleiding stelt in samenspraak met het team het schoolondersteuningsprofiel op. Het schoolondersteuningsprofiel wordt door het bevoegd gezag vastgesteld. Op basis van het profiel inventariseert de school welke expertise ze nog moet ontwikkelen en wat dat betekent voor de (scholing en toerusting van) leraren. De school publiceert het profiel via publieke kanalen zoals bijvoorbeeld schoolgids en website, zodat iedereen (ouders, leerlingen en andere partijen) kan zien welke ondersteuning de school biedt. GBS De Leilinde is aangesloten bij SWV 20.01.

Beleidsvoornemens Passend Onderwijs

- De basiskwaliteit op orde (inspectie) evenals de basisondersteuning zoals vastgesteld door SWV 20.01
- De leerkrachten hebben een grote ortho-didactische en ortho-pedagogische kennis en kunnen dit toepassen in de klas
- De leerkrachten kunnen werken met leerlijnen
- De leerkrachten hebben kennis van hoogbegaafdheid en kunnen dit toepassen in hun klas

Gerelateerde documenten

- Schoolgids
- Schoolondersteuningsprofiel
- Procesgang leerlingenondersteuning

4.8. Waardering

4.8.1. Waardering door ouders

VGPONN houdt tenminste één keer per twee jaar een tevredenheidsonderzoek onder ouders.

Dit wordt uitgevoerd met Integraal. VGPONN hecht groot belang aan tevreden ouders. Immers tevreden ouders zijn ambassadeurs voor de school. Veiligheid, aandacht voor normen en waarden, sfeer, goede en tijdige informatie over de schoolvordering van ieder kind zijn punten die door ouders zeer worden gewaardeerd. VGPONN is verantwoordelijk voor de schoonmaak van de school, het onderhoud en de uitstraling in meerdere opzichten.

4.8.2. Waardering door leerlingen

Wij willen in de komende planperiode de tevredenheid van leerlingen in midden en bovenbouw onderzoeken. Veiligheid voor ieder kind, een goede sfeer in de groep en een leerklimaat dat ieder kind uitdaagt zijn voor VGPONN belangrijke indicatoren voor leerling-tevredenheid. Daarbij denken we expliciet aan een uitdagende, veilige leeromgeving en het inzetten van digitale leerbronnen, VGPONN wil dat de tevredenheid van de leerlingen groen is.

4.8.3. Waardering door personeel

Wij willen dat de medewerkers hun werk met plezier doen en zich uitgedaagd voelen. Wij meten iedere vier jaar de tevredenheid van de medewerkers. Uitgangspunt is dat ten minste 95 % van de medewerkers de arbeidsomstandigheden als veilig ervaart en ten minste 75% van de medewerkers tevreden is over het bevoegd gezag als werkgever en over de ontwikkelmogelijkheden binnen haar/zijn functie en de wijze waarop de werkgever de medewerkers informeert t.a.v. zaken die voor zijn werk en als werknemer van belang zijn.

4.8.4. Waardering door maatschappij

GBS De Leilinde heeft in 2011 het label basisarrangement van de inspectie gekregen. Wij willen in ons onderwijsaanbod, en de aangeboden (opvang)faciliteiten voldoende onderscheidend zijn, rekening houdend met de wensen/behoefte van ouders en leerlingen. We willen dat de school bekend is bij ouders die op zoek zijn naar een school voor hun kind.

Beleidsvoornemens:

- Gerichte PR voeren binnen ons voedingsgebied
- Deelnemen aan relevante overleggen op plaatselijk niveau

4.9. Resultaten

Identiteit is aanwijsbaar in de scholen, zichtbaar in de persoonlijke omgang, pedagogische en didactische stijl van leerkrachten, huisstijl, gebouwen en methode keuze.

Naast de opbrengsten van de verschillende organisatie gebieden gaan we voor: Elke-dag-een-stapje-beter-cultuur

We willen goede resultaten op de kernvakken lezen, rekenen en taal. We willen dat kinderen daarnaast zich vormen tot goede burgers en een brede belangstelling en oriëntatie hebben op de kennisgebieden, natuur, aardrijkskunde , geschiedenis en techniek

We willen dat de tussen opbrengsten tenminste groen scoren

We willen dat de eindopbrengsten op het landelijkgemiddelde zijn of daarboven.

5. Analyse huidige stand van zaken

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

5.1. Terugblik op de vorige schoolplanperiode

Tijdens de voorgaande schoolplanperiode zijn de volgende zaken gerealiseerd:

Thema 1: Doorgaande lijn						
Domein	Doelstelling	wel	deels	niet	Weer	
Leiderschap en management	Alle MT-leden werken planmatig en methodisch aan onderwijsontwikkeling (actieplannen).		X		X	
	80% van de leerkrachten vindt dat het vastgestelde beleid toegankelijk is in de HSO-map.			X		
	de directie en IBer zijn betrokken bij het klassengebeuren dmv maandelijkse bezoeken van ong. 15 min, waarna de leerkracht feedback krijgt.			X		X
	80% van de medewerkers vindt dat hun directeur gericht is op vernieuwing. Hierbij stuurt hij de processen aan en zorgt voor bewaking van de gemaakte afspraken.			X		X
Personeel	Alle medewerkers ontvangen de personeelsmap.			X		

Er wordt op school wel planmatig gewerkt maar de borging moet beter.

De map HSO heeft binnen de school geen duidelijke plek omdat steeds meer zaken digitaal bewaard worden. De klassenbezoeken zijn niet systematisch uitgevoerd.

De directeur is wel gericht op vernieuwing. Door veel wisselingen in het personeel is er weinig rust in de school geweest om vernieuwingen door te voeren, behalve het instellen van een Plusklas.

De personeelsmap is verdwenen en daarvoor in de plaats komt het personeelsdossier van Integraal waarin ruimte is voor persoonlijke ontwikkeling.

Thema 2: Professionele houding					
Domein	Doelstelling	Wel	deels	niet	Weer
Visie en beleid	De school organiseert passende scholing voor teamleden	X			
	Alle teamleden houden zich aan de gedragscode	X			
Personeel	Alle leerkrachten kennen hun competentieprofiel	X			
	De ouders, kinderen en derden ervaren de omgang met het personeel als betrokken en professioneel	X			
	Er wordt jaarlijks een scholingsplan opgesteld		X		X
	Eens in de drie jaar wordt met alle personeelsleden een beoordelingsgesprek gevoerd			X	X
	Eens per jaar wordt met alle medewerkers een gesprek gevoerd over functioneren en persoonlijke ontwikkeling			X	X
	Iedere medewerker beschikt over een POP			X	X
	De school beschikt voor alle leerkrachten over een actueel bekwaamheidsdossier			X	X

De tevredenheidsspeilingen geven aan dat ouders en kinderen de leerkrachten betrokken en professioneel vinden. Hier is een behoorlijke vooruitgang geboekt t.o.v. 4 jaren geleden.

De jaarlijkse scholingsplannen zijn onder druk gekomen door veel personele wisselingen. Het meeste scholingsgeld is gegaan naar individuele begeleiding van leerkrachten.

Het bekwaamheidsdossier en daaraan gekoppeld een POP krijgt een plaats in Integraal van ParnasSys. Daar is een start mee gemaakt.

Thema 3: Communicatie en veiligheid					
Domein	Doelstelling	wel	deels	niet	weer
<i>Visie en beleid</i>	De school heeft een eigen, actuele website van goede kwaliteit. De site is goed te vinden via Google.	X			X
	Alle managementleden hebben een visitekaartje			X	
	Alle schriftelijke communicatie wordt opgezet in een eenduidige huisstijl		X		
	Minimaal een keer per jaar brengt de school haar activiteiten onder de aandacht in de regionale pers	X			X
<i>Leiderschap en management</i>	Rollen, taken en verantwoordelijkheden van het managementteam (MT) zijn vastgesteld, schriftelijk vastgelegd en besproken met het team.	X			
	80% van de medewerkers is op de hoogte van MT-taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden.	X			
<i>Cultuur en klimaat</i>	90% van de medewerkers ervaart een duidelijke informatievoorziening vanuit de directie.	X			
	90% van de MR-leden ervaart een duidelijke informatievoorziening vanuit de directie.	X			
	De communicatie met de medewerkers wordt 3 x per jaar geëvalueerd.			X	X
	100% van de personeelsleden geeft aan een agenda te ontvangen voorafgaand aan de vergadering met daarbij de benodigde achtergrondinformatie	X			
	80 % van de medewerkers ervaart de overleggen als functioneel en effectief. _Daarbij wordt de verslaggeving SMART geformuleerd en worden de actiepunten de volgende vergadering besproken. Ook wordt er informatie gegeven vanuit teamleden en taakgroepen.		X		X
	90% van de medewerkers voelt zich opgenomen in professionele collegiale relaties.		X		
	Alle medewerkers ervaren dat er met en niet over hen wordt gecommuniceerd.	X			
	Alle medewerkers stappen bij problemen op de juiste persoon af. Met eventuele begeleiding van een teamlid of een directielid.	X			
	Binnen de school heerst een cultuur waarin het afleggen van verantwoording vanzelfsprekend is.		X		X
<i>Management van onderwijs leerprocessen</i>	Alle leerkrachten handelen op basis van het sociaal veiligheidsbeleid = gedragscode	X			
<i>Management van secundaire leerprocessen</i>	Alle ouders ervaren in voldoende mate betrokken te worden bij het onderwijs voor hun kind.	X			
	Alle leerkrachten vinden dat ouders voldoende betrokken zijn bij de school van hun kind.	X			
	Er is een communicatieplan waaruit blijkt wie welke contacten onderhoudt en hoe vaak.			X	
	85% van de medewerkers vindt de school een veilige omgeving.	X			

De website is in 2015 vernieuwd. Het is wel zaak om dit goed te onderhouden.

De visitekaartjes zijn binnen VGPONN niet doorgevoerd.

De communicatie is niet geëvalueerd. Dit wordt wel weer opgenomen in het nieuwe schoolplan.

De teamvergaderingen vragen op sommige punten betere voorbereiding door alle teamleden, denk ook aan het lezen van alle relevante informatie.

Het afleggen van verantwoording is steeds gewoner geworden op school. Dat zorgt ook voor korte lijnen in de communicatie. We gaan hiermee verder in de nieuwe schoolplanperiode.

Er is een communicatieplan maar we houden niet bij welke contacten wie onderhoudt. De contacten met de ouders worden wel vastgelegd en dus bijgehouden.

5.2. Leerlingenpopulatie

Verdeling Leerlinggewicht: Realisatie								<i>Peildatum: 1 oktober</i>	
	2011/2012		2012/2013		2013/2014		2014/2015		
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	
Totaal aantal leerlingen	89	100%	87	100%	92	100%	80	100%	
Gewicht 0,3	1	1.1%	1	1.1%	1	1.1%	1	1.3%	
Gewicht 1,2	1	1.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
<i>Geen / Onbekend</i>	87	97.8%	86	98.9%	91	98.9%	79	98.8%	

Verdeling Leerlinggewicht: Prognose								<i>Peildatum: 1 oktober</i>	
	2015 / 2016		2016 / 2017		2017 / 2018		2018 / 2019		
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	
Totaal aantal leerlingen	81		72		65		58		
Gewicht 0,3	1	1,3	0	0	0	0	0	0	
Gewicht 1,2	0	0	0	0	0	0	0	0	
<i>Geen / Onbekend</i>	80	98,7	72	100	65	100	58	100	

Aantallen per leeftijd: Realisatie					<i>Peildatum: 1 oktober</i>	
	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015		
4 jaar	10	12	14	7		
5 jaar	12	10	12	13		
6 jaar	17	11	9	11		
7 jaar	11	16	10	8		
8 jaar	9	12	15	10		
9 jaar	12	8	12	14		
10 jaar	8	12	8	12		
11 jaar	7	6	12	5		
12 jaar	3	0	0	0		

Aantallen per leeftijd: Prognose					<i>Peildatum: 1 oktober</i>	
	2015 / 2016	2016 / 2017	2017 / 2018	2018 / 2019		
4 jaar	8	8	7	2		
5 jaar	6	8	8	7		
6 jaar	14	6	8	8		

Aantallen per leeftijd: Prognose				<i>Peildatum: 1 oktober</i>
	2015 / 2016	2016 / 2017	2017 / 2018	2018 / 2019
7 jaar	11	14	6	8
8 jaar	8	11	14	6
9 jaar	10	8	11	14
10 jaar	12	10	8	11
11 jaar	11	7	3	2
12 jaar	1	0	0	0

Ondersteuningszwaarte		<i>Peildatum: 1 oktober</i>
Totaal aantal leerlingen op peildatum		80
<i>Aantal leerlingen met een:</i>		
- Ontwikkelingsperspectief		0
<i>Aantal leerlingen met onderwijs- of ondersteuningsbehoeften op het gebied van:</i>		
- Dyslexie		1
- Dyscalculie		0
- Motoriek		0
- Gehoorproblematiek		0
- Zichtproblematiek		0
- enz.		

5.3. Personeel

Geslacht	Aantal	Dienstjaren school	Aantal
Man	1	<5	4
Vrouw	7	6 – 10	3
<i>Onbekend</i>	0	11 – 15	0
		16 – 20	0
		20 – 25	0
		> 25	0
		<i>Onbekend</i>	0
Leeftijdscategorie	Aantal	Dienstjaren onderwijs	Aantal
< 20 jaar	0	<5	1
20 – 30 jaar	2	6 – 10	1
31 – 40 jaar	1		
41 – 50 jaar	3		
51 – 60 jaar	2		
> 60 jaar	0		

<i>Onbekend</i>	0	11 – 15	3
		16 – 20	0
WTF	Aantal	20 – 25	0
< 0,3	2	> 25	3
0,3 – 0,6	1		
> 0,6	5	Inschaling	Aantal
<i>Onbekend</i>	0	LA	3
		LB	4
Personeelstype	Aantal	LC	0
Niet onderwijsgevend	3	DB	1
Onderwijsgevend	6		
<i>Onbekend</i>	0		

Specialisatie op het gebied van	Aantal medewerkers	Extern beschikbaar
Gedrag	1	1
Dyslexie	0	1
Dyscalculie	0	1
Motoriek	1	0
Gehoorproblematiek	0	1
Zichtproblematiek	0	1
Taal/lezen	1	0

5.4. (Zelf)evaluatie en tevredenheid

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

Domein	Onderwerp	Evaluatie			Tevredenheid		
		ZE	AUD	INS	PTP	OTP	LTP
ID	identiteit P	3.8					
ID	identiteit				3.5		
OLP	Leefklimaat in de groep	3.9				3.6	3.1
OLP	Leerklimaat in de groep	3.6		3.0		3.7	3.1
OO	Orthopedische ondersteuning 1				3.1		
OLP	Instructie	3.3		2.5			3.0
OLP	Afstemming	3.5		2.0		3.6	3.1
OLP	Leerstofaanbod	3.6		3.0		3.4	3.0

Domein	Onderwerp	Evaluatie			Tevredenheid		
		ZE	AUD	INS	PTP	OTP	LTP
OLP	Onderwijstijd	3.7		3.8		3.7	
PO	Waarnemen en begrijpen	3.2		2.0			
PO	Planmatig handelen	3.2		3.0			
PO	Organisatie en aansturing	3.4		3.0	3.0		
PO	Samenwerking met externen	4.0					
PO	Leerlingenondersteuning					3.4	
SC	Leefklimaat op school	3.4			3.1		3.3
SC	Werkklimaat op school	3.0			3.0		
SC	Interne communicatie	3.0			2.8		
SC	Visiegericht	3.7			3.1		
SC	Persoonlijke betrokkenheid				3.4		
SC	Aanvaarding						3.3
SMO	Cultuur	4.0			3.1	3.6	
SMO	Informereren	4.0				3.4	
KM	Voorwaarden voor kwaliteit	3.0		3.0			
KM	Systeem voor zelfevaluatie	3.6		2.8			
OM	Personeel	3.6			3.1	3.6	
OM	Financiën	3.8					
OM	Huisvesting en voorzieningen	2.3			1.9	3.0	3.1
OM	Administratie en procedures	3.3		4.0			
IM	Presentatie	3.0			3.3	3.6	3.6
IM	Resultaten onderwijs	3.8		3.0	3.5	3.7	3.8

LEGENDA

Domein		Vragenlijsttype	
OLP	Onderwijsleerproces	ZE	Zelfevaluatievragenlijst
PO	Planmatige ondersteuning	AUD	Auditorenvragenlijst
SC	Schoolcultuur	INS	Inspectievragenlijst
SMO	Samenwerking met Ouders	PTP	Personeelstevredenheidspeiling
KM	Kwaliteitsmanagement	OTP	Oudertevredenheidspeiling
OM	Organisatiemanagement	LTP	Leerlingtevredenheidspeiling
IM	Imago		

De belangrijkste conclusies uit deze vragenlijsten zijn het volgende:

- De school is vooruitgegaan op het gebied van contacten met de ouders en het lesgeven. Op vrijwel alle punten zijn de ouders en de leerkrachten meer tevreden dan 4 jaar geleden.

- Het systematisch en planmatig handelen rondom de ondersteuning van leerlingen is verbeterd vergeleken met het inspectierapport uit 2011.
- De huisvesting wordt als probleem ervaren. Dit richt zich voor een groot deel op het plein (te klein en weinig uitdagend) en op de schoonmaak en de toiletten. Hier zal in de komende periode werk van gemaakt moeten worden.
- Het maken van afspraken en het borgen van het beleid in de school is nog matig.
- Het elkaar op de hoogte houden van wat speelt binnen de school en daarbij een open communicatie is n.a.v. de PTP besproken en al verbeterd. Dit onderdeel wordt in dit nieuwe schoolplan verder uitgewerkt.

5.5. Schoolprofielen

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

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

Per onderdeel staan hier kort de conclusies.

Planmatige ondersteuning

- De leerlingen worden systematisch gevolgd in hun ontwikkeling, cognitief en sociaal-emotioneel d.m.v. methode toetsen en genormeerde toetsen
- De hulpplannen zijn van wisselende kwaliteit
- De leerkrachten maken bewuste en onderbouwde keuzes in het leerstofaanbod
- De leerlingen voelen zich onvoldoende eigenaar van hun leerproces
- De interne begeleider ondersteunt de leerkrachten bij hun werk
- Er wordt voldoende gebruik gemaakt van externe deskundigheid
- Er is onvoldoende kennis van het netwerk in het kader van Passend Onderwijs
- De ouders zijn tevreden over de manier waarop de school hen informeert over de ontwikkeling van hun kind en hen daarbij betreft

Beleidsvoornemens:

- De school neemt actief deel aan het netwerk in het kader van Passend Onderwijs

Zorg voor kwaliteit

- De resultaten worden halfjaarlijks geëvalueerd
- We stemmen ons onderwijs af op de leerlingenpopulatie
- Gestelde doelen voor schoolontwikkeling worden niet systematisch geëvalueerd
- De school informeert belanghebbenden over de resultaten van het onderwijs
- De school evalueert niet systematisch het functioneren van oud-leerlingen in het vervolg onderwijs

Beleidsvoornemens:

- De school gaat het functioneren van de oud-leerlingen op het vervolgonderwijs systematisch volgen
- De schoolontwikkeling wordt geëvalueerd en de resultaten worden geborgd

Sociale veiligheid:

- In de groepen wordt structuur geboden en is een positief klimaat
- De kinderen ervaren ruimte om open over een probleem te praten
- De regels zijn duidelijk en worden nageleefd
- De leerkrachten ervaren matig/voldoende openheid in het team

Ouderparticipatie

- De samenwerking met de ouders en de betrokkenheid van de ouders wordt als positief ervaren
- Ouders voelen zich serieus genomen
- Ouders voelen zich betrokken bij het onderwijs aan hun kinderen
- Het is lastig om voldoende ouders te krijgen voor uitstapjes

Beleidsvoornemen:

- De school gaat in gesprek met de ouders over hun mogelijkheden bij uitstapjes

Leerlingparticipatie

- Het leer- en leefklimaat in de groep wordt door de leerlingen als positief ervaren
- Er is veel aandacht voor het omgaan met elkaar en de leerlingen leren na te denken over hun eigen gedrag
- De leerlingen voelen zich gezien en gekend door de leerkrachten
- De leerlingen voelen zich matig eigenaar van hun werk, leerproces of materiaal

Beleidsvoornemen:

- De school gaat eigenaarschap van de leerlingen bevorderen rondom hun werk, leerproces en materiaal

Professionele cultuur

- De leerkrachten voelen zich voldoende betrokken bij het opstellen van een onderwijsvisie
- De leerkrachten staan open voor nieuwe onderwijsinzichten
- Het volhouden van veranderingen is matig
- De leerkrachten willen meer gebruik maken van elkaars kennis
- De informatievoorziening vanuit de directie wordt als matig ervaren

Beleidsvoornemens:

- De school gaat de ingezette veranderingen evalueren en door middel van afspraken borgen
- De school gaat het gebruik maken van elkaars kennis stimuleren door collegiale consultatie
- De directie verbetert de informatievoorziening

5.6. Tussentijdse Opbrengsten

Vaardigheidsscore ten opzichte van de inspectienorm

		Jaar	Gew	1	2	3	4	5	6	7	8
CITO Begrijpend lezen	11/1 2	M	2%				10.5	34.2	35.8	52.4	48.4
	11/1 2	E	2%				16.8				
	12/1 3	M	1%				13.2	26.6	37.2	46.3	56.7
	12/1 3	E	1%				25.0				
	13/1 4	M	1%				22.3	28.4	32.6	61.8	66.1
	13/1 4	E	1%				21.5				
	14/1 5	M	1%				148.8				

	Jaar	Gew	1	2	3	4	5	6	7	8
CITO Drie-Minuten-Toets	14/1 5	M 1%					30.7	37.2	51.1	65.8
	11/1 2	M 2%			21.7					
	11/1 2	E 2%			41.9					
	12/1 3	M 1%			27.3					
	12/1 3	E 1%			33.4	68.5				
	13/1 4	M 1%			39.0					
	13/1 4	E 1%			53.9					
	14/1 5	M 1%				67.0	69.4	81.1		
CITO Leestechiek	11/1 2	M 2%			172. 4					
	11/1 2	E 2%			195. 1					
	12/1 3	M 1%			146. 9					
	12/1 3	E 1%			207. 4					
	13/1 4	M 1%			191. 7					
	13/1 4	E 1%			252. 3					
	14/1 5	M 1%			192. 3					
	14/1 5	E 1%								
CITO Leestempo	11/1 2	M 2%				68.6	99.2	108. 0	170. 2	
	11/1 2	E 2%			43.9	79.4	141. 0	141. 3	173. 3	
	12/1 3	M 1%				60.4	103. 5	148. 4	126. 2	179. 7
	12/1 3	E 1%			51.5	100. 5	129. 0	148. 2	160. 3	
	13/1 4	M 1%				70.3	91.0	132. 2	153. 4	168. 9
	13/1 4	E 1%			53.4	74.1	118. 0	163. 8	151. 8	
	14/1 5	M 1%				79.6	80.1	104. 3	154. 4	183. 6
	14/1 5	E 1%								

	Jaar	Gew	1	2	3	4	5	6	7	8
CITO Rekenen voor kleuters	11/1 2	M 2%	69.8	84.7						
	11/1 2	E 2%	77.3	95.7						
	12/1 3	M 1%	75.7	91.7						
	12/1 3	E 1%	80.8	100.9						
	13/1 4	M 1%	79.9	92.4						
	13/1 4	E 1%	83.3	97.4						
	14/1 5	M 1%		97.5						
CITO Rekenen-Wiskunde	11/1 2	M 2%			33.2	49.9	79.3	88.4	111.6	106.8
	11/1 2	E 2%			43.1	59.2	85.6	96.3	110.7	
	12/1 3	M 1%			33.6	63.2	72.0	86.2	101.7	118.5
	12/1 3	E 1%			51.1	71.0	78.9	98.4	108.1	
	13/1 4	M 1%			115.9					
	13/1 4	M 1%				57.1	75.3	79.2	108.4	116.7
	13/1 4	E 1%			149.0					
	13/1 4	E 1%				71.8	87.5	91.5	107.2	
	14/1 5	M 1%			122.5	179.1				
	14/1 5	M 1%					87.7	94.3	102.7	122.8
CITO Spelling	11/1 2	M 2%			101.9	121.8	130.2	133.5	146.0	
	11/1 2	E 2%			113.3	120.7	140.4	140.3		
	12/1 3	M 1%			105.4	122.6	129.0	135.2	140.1	
	12/1 3	E 1%			114.3	126.5	133.0	145.8		
	13/1 4	M 1%			108.9	120.8	130.2	132.3	146.4	

Jaar	Gew	1	2	3	4	5	6	7	8
13/1 4	E 1%			118. 2	120. 8	130. 1	138. 5		
14/1 5	M 1%			170. 8					
14/1 5	M 1%				125. 2	127. 0	132. 8	141. 9	
CITO Taal voor kleuters	11/1 2 M 2%	64.5	72.8						
	11/1 2 E 2%	62.7	82.2						
	12/1 3 M 1%	55.9	75.0						
	12/1 3 E 1%	63.4	77.2						
	13/1 4 M 1%	63.9	70.9						
	13/1 4 E 1%	66.9	83.5						
	14/1 5 M 1%		76.7						

5.7. Sociale Vaardigheden.

ZIEN; BT en WB

Gemiddeld percentage

Jaar	1/2	3/4	5/6	7/8
12/1 3	0/4/30/65	5/27/32/36	12/24/16/48	24/24/33/19
13/1 4	4/28/48/20	17/50/17/17	17/13/37/39	10/15/30/45
14/1 5	0/6/69/25	10/40/25/25	16/11/26/47	21/21/25/33

BT = betrokkenheid

WB = welbevinden

De getallen in de kolom geven aan het percentage onvoldoende/matig/voldoende/goed.

Bij een normaal verdeling zijn de percentages: 25/25/25/25.

Wat opvalt is dat bij het percentage onvoldoende/matig toeneemt in groep 3 en daarna redelijk stabiel blijft.

5.8. Eindopbrengsten.

CITO Eindtoets

Percentage gewogen leerlingen

Aantal leerlingen in leerjaar 8

Aantal deelnemers aan toets

Taal

	2011/20 12	2012/20 13	2013/20 14	2014/20 15
<i>Percentage gewogen leerlingen</i>	2%	1%	1%	1%
Aantal leerlingen in leerjaar 8	12	6	15	5
Aantal deelnemers aan toets	12	6	15	5
Taal	64.0	72.8	71.4	105

CITO Eindtoets	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
<i>Percentage gewogen leerlingen</i>	2%	1%	1%	1%
Rekenen	38.8	46.5	38.7	61,8
Studievaardigheden	28.9	28.2	30.9	67,6
Totaalscore	530.9	537.5	534.5	538,0

Opmerking de totaalscore van de school in 2014/2015 is correct. Door de afnamen van een andere toets (de centrale eindtoets) zijn de getallen bij taal, rekenen en studievaardigheden niet te vergelijken met voorgaande jaren.

5.9. Kengetallen onderwijs.

Doorstroming	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Kleutergroepverlenging	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Doublures leerjaar 3-8	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Leerlingen ouder dan 12 jaar	3.4%	0.0%	0.0%	0.0%
Leerlingen leerjaar 4-8 met een verkorte schoolloopbaan	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom leerjaar 7 naar LWOO of PRO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom leerjaar 8 naar LWOO of PRO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom naar SBO	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom naar SO	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%
Uitstroom naar BAO	12.9%	2.2%	8.1%	3.4%
Instroom vanuit BAO	0.0%	3.5%	2.3%	0.0%
Terugplaatsing vanuit SBO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Terugplaatsing vanuit SO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Leerlingen met een indicatie	0.0%	1.2%	1.1%	0.0%

5.10. Functioneren leerlingen in het VO.

Via het voortgezet onderwijs krijgen wij deels terugkoppelingen van de oud-leerlingen. Deze worden nog niet systematisch bijgehouden.

Beleidsvoornemen:

- De school gaat de ontwikkeling van de oud-leerlingen op het voortgezet onderwijs systematisch volgen door de gegevens in te voeren in ParnasSys

5.11. Toezichtsarrangement onderwijsinspectie

Door de onderwijsinspectie is per 22 september 2011 het volgende toezichtsarrangement toegekend: basisarrangement.

5.12. Huisvesting

De school heeft de beschikking over de volgende fysieke voorzieningen:

Invalidentoilet	Time-out ruimte
-----------------	-----------------

5.13. Conclusies n.a.v. de analyse

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

- De identiteit van de school wordt helder uitgedragen
- De school gaat thematisch werken uitbouwen in alle groepen en het werken met leerlijnen zal daarin een belangrijke plaats krijgen
- De resultaten van de leerlingen en het volgen van de ontwikkeling van de leerlingen is voldoende/goed
- De kwaliteit van de hulpplannen moet eenduidiger en van goede kwaliteit worden
- Het klimaat op school is veilig, bij incidenten is duidelijk hoe er gehandeld wordt
- De openheid in het team is voldoende
- De leerkrachten leren onvoldoende van elkaar
- Het borgen van de schoolontwikkeling is onvoldoende. De afspraken op dit gebied moeten worden geborgd.
- De communicatie vanuit de directie moet duidelijker
- De verwachtingen tussen directie en team is niet op alle punten helder
- De ouders zijn tevreden over veel aspecten van de school.
- De ouders vinden dat er aandacht moet komen voor het omgaan met sociale media
- Het lesgeven van de leerkrachten is van voldoende kwaliteit
- Bij invallers komt er te veel onrust in de groepen
- Personele stabiliteit is belangrijk voor de school
- De leerkrachten vinden hun werk uitdagend genoeg
- Er zijn veel kinderen met gedragsproblemen op school. De leerkrachten zijn voldoende geschoold om hier mee om te gaan
- De leerlingen voelen zich onvoldoende verantwoordelijk voor hun werk en leerproces en voor de omgeving
- Binnen het thematisch werken is voldoende ruimte voor differentiatie
- De Plusklas voorziet in een behoefte
- Het wordt steeds moeilijker om ouders bij uitstapjes en excursies te betrekken voor vervoer en begeleiding

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

6. Actuele interne en externe ontwikkelingen

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

6.1. Interne ontwikkelingen

- We zien een lichte daling in leerlingenaantal. Dit kan betekenen dat we op termijn met drie groepen en ondersteuning moeten werken.
- De rol van de leerkracht blijft cruciaal. De leerkracht komt steeds meer in een begeleidende rol
- Binnen de school zijn relatief veel kinderen met een diagnose op gedragsgebied.
- De rol van ICT wordt steeds groter
- Handelingsgericht werken komt meer centraal te staan evenals het denken vanuit leerlijnen
- Passend Onderwijs vraagt meer ortho-didactische en ortho-pedagogische kennis en vaardigheden van de leerkrachten
- Individualisering neemt toe

6.2. Externe ontwikkelingen

- Duurzaamheid krijgt een grotere rol in de samenleving
- De maatschappij vraagt dat er aandacht is voor burgerschap
- De cao vraagt een nieuwe kijk op benoemingen, op berekening van inzet van uren per jaar en op de begeleiding van startende leerkrachten. Verder komt er meer ruimte voor seniorenbeleid
- Het registreren van directeuren en leerkrachten vraagt om actief omgaan met scholing
- We leren de kinderen vaardigheden voor een maatschappij die we niet kennen, dit vraagt een nadere bezinning op de vraag welke vaardigheden dan nodig zijn. We denken hierbij aan de zgn. 21ste eeuwse vaardigheden
- De krimp in de provincie Groningen gaat door.
- De verschillen tussen kerken worden kleiner en de verschillen binnen kerken worden groter
- De vraag naar toptalenten wordt groter.
- Techniek wordt steeds belangrijker en binnen de school zal hiervoor een steeds grotere plaats komen.
- Het laten zien wat je doet en welke resultaten dit oplevert, wordt belangrijker. De school zal zich transparant dienen te presenteren via Vensters PO en de website.
- De rol van kennis en onderzoek wordt steeds belangrijker, wat werkt echt in het onderwijs. Goed om dit te weten en het een plek te geven binnen de school.
- Vanuit de maatschappij wordt de vraag om een gezonde leefstijl belangrijker. De school zal zich op haar rol hierin dienen te bezinnen.
- Door Passend Onderwijs zullen de leerkrachten meer de professionele gesprekspartner van de ouders worden.
- Door Passend Onderwijs wordt het belangrijker om actief te participeren in het netwerk van deskundigen

6.3. Kansen en bedreigingen

- De nieuwe flexwet vraagt een andere manier van vervanging regelen, de diversiteit zal toenemen
- Door de krimp en passend onderwijs zullen scholen meer gaan samenwerken en tegelijk meer elkaars concurrent worden. Het onderscheiden van de andere scholen wordt belangrijker.
- De rol van ICT en techniek biedt kansen om deze talenten bij de leerlingen te ontwikkelen, tegelijk zal er meer aandacht moeten komen voor het werken in een groep

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

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

- De school zal actief moeten werven in de regio om zo geen instroom te missen
- De leerkrachten zullen meer orthodidactische en orthopedagogische kennis moeten hebben en kunnen toepassen
- De leerkracht zal ICT anders gaan inzetten bij het leren en meer kennis krijgen van digitale leermiddelen
- De school zal meer aandacht gaan besteden aan mediawijsheid en de rol van social media
- Sociale vaardigheden zullen belangrijker worden nu er meer individueel gewerkt gaat worden
- De school moet tijdig rekening houden met krimp

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

7. Meerjarenbeleid

7.1. Totaaloverzicht van ontwikkelpunten

- De PR vergroten om meer bekendheid te krijgen in de regio
- Daar waar kan participeren in lokale of regionale netwerken
- Verwachtingen van directie en personeel duidelijk krijgen
- 21^{ste} eeuwse vaardigheden aanleren
- De kennis van ortho-didactische en orthopedagogische kennis en vaardigheden onderhouden
- Thematisch onderwijs in alle groepen vorm geven
- De ouders vroegtijdig kennis laten maken met de school en de school meer als ontmoetingsplek zien rondom opvoeding
- Voldoen aan de basisondersteuning zoals vastgelegd door SWV 20.01
- Integraal in ParnasSys gebruiken voor het borgen van de schoolontwikkeling en voor het bekwaamheidsdossier van het personeel
- De schoonmaak van de school verbeteren
- Eigenaarschap vergroten bij de leerlingen
- Het werken met groepsplannen inhoud geven
- Registreren van directeur en leerkrachten in het landelijk register
- Het leren van elkaar en kijken bij elkaar in de klas tot onderdeel van het werk maken
- Bekwaamheidsdossier uitbouwen en gebruiken als input voor de gesprekkencyclus

7.2. Veranderonderwerpen (groeithema's)

Voor de komende jaren zijn dit de belangrijkste thema's:

1. Identiteit en bekendheid
2. Thematisch werken in alle groepen en leerstofaanbod
3. Borgen van de schoolontwikkeling
4. Professionele cultuur
5. Huisvesting

7.3. Streefbeelden

1. Identiteit en bekendheid

Bij het binnenkomen van de school valt direct op dat dit een bijbelgetrouwe school is. Het gedrag van het team en de leerlingen gericht op het laten zien van de liefde van God en je naaste.

De school staat open voor alle ouders die Bijbelgetrouw onderwijs vanuit een gereformeerde identiteit willen voor hun kinderen. De school staat als zodanig bekend in de regio. De school is ook bekend in de lokale en regionale werkgroepen.

De school organiseert jaarlijks een ouderavond met een opvoedkundig thema waarbij ook ouders worden uitgenodigd die nog geen kind op onze school hebben.

2. Thematisch werken in alle groepen en leerstofaanbod

In alle groepen wordt thematisch gewerkt vanuit leerlijnen met behulp van methoden. Er is een duidelijke doorgaande lijn van groep 1 t/m 8 in leerstof en werkafspraken. Binnen dit aanbod is er aandacht voor 21^{ste} eeuwse vaardigheden. Er wordt handelingsgericht gewerkt met groepsplannen en ondersteuning gegeven waar nodig. Het eigenaarschap van de leerlingen is zo vergroot dat zij zich verantwoordelijk weten voor de materialen en hun leerproces.

3. Borgen van de schoolontwikkeling

Van dit schoolplan worden jaarplannen gemaakt in Integraal. Deze jaarplannen worden besproken en uitgevoerd. Aan het einde van het jaar worden ze geëvalueerd en de afspraken zijn geborgd. Het werken volgens de PDCA-cyclus is zo in de klas en in de schoolontwikkeling te zien. De leerlingen die de school verlaten worden nog 3 jaar gevolgd in hun ontwikkeling op het VO.

4. Professionele cultuur

De lijn tussen directie en team is kort, de verwachtingen zijn helder en ieder kent zijn taak en verantwoordelijkheid. De leerkrachten en directeur staan ingeschreven in het landelijk register. De leerkrachten houden hun bekwaamheidsdossier bij in Integraal en vragen regelmatig feedback aan hun collega's. Zij kijken bij elkaar in de klas en leren van elkaar.

De leerkrachten hebben veel kennis van leer- en gedragsproblemen en weten deze kennis om te zetten in handelen.

Elkaar aanspreken op verantwoordelijkheden is gewoon.

ICT en techniek zijn ingebed in het werken in de klas.

5. Huisvesting

De schoonmaak van de school is naar ieders tevredenheid. De jongenstoiletten zijn schoon en stinken niet meer. Met de gemeente blijven we in gesprek om adequate huisvesting te houden of te krijgen.

7.4. Streefdoelen en normen

1. Identiteit en bekendheid

- Elk teamlid weet zich identiteitsdrager en draagt de identiteit van de school actief uit
- De identiteit van de school is bekend bij alle ouders in ons voedingsgebied
- Bij binnenkomst is de identiteit gevisualiseerd d.m.v. posters
- De leerlingen kunnen aangeven dat zij merken wat de identiteit van de school is
- Er komt een nieuwe doorgaande lijn voor de bijbelvertellingen en de liedlijst
- Identiteit is opgenomen in competentievragenlijst leerkrachten, ib-ers en directeuren in Integraal t.b.v. 360o gradenfeedback
- Elke medewerker heeft de medewerkersverklaring ondertekend
- De school organiseert minimaal 1 x per jaar een bijeenkomst voor de ouders over opvoeding en nodigen waar het kan ook ouders van jongere kinderen binnen onze doelgroep hiervoor uit

2. Thematisch werken in alle groepen en leerstofaanbod

- In groep 3 en 4 wordt thematisch gewerkt.
- Er is een doorgaande lijn van groep 2 naar groep 3 en van groep 4 naar groep 5.
- Er zijn werkafspraken rondom regels, planning en weektaken
- Bij het thematisch werken wordt uitgegaan van leerdoelen van de leerlijnen en de methode wordt gebruikt als middel.
- Er is vastgelegd wat de criteria zijn voor werken in een ander niveau bij Alles-in-1
- Binnen thematisch werken worden de 21^{ste} eeuwse vaardigheden aangeleerd
- De Plusklas heeft een vaste plaats binnen de school
- In het leerstofaanbod is ook leren typen opgenomen
- Alle leerkrachten werken met groepsplannen
- Alle leerkrachten werken handelingsgericht
- ICT en techniek zijn ingebed in het onderwijs
- Burgerschap maakt deel uit van de leerstof
- Kinderen voelen zich verantwoordelijk voor hun omgeving en deels voor hun leerproces.

3. Borgen van de schoolontwikkeling

- Elk jaar komt er een nieuw jaarplan met daarin de doelen voor het komende jaar en hoe en wanneer hieraan gewerkt gaat worden.
- In de planning van de teamvergaderingen wordt evaluatie van lopende of afgehandelde zaken opgenomen
- Alle teamleden werken aan de schoolontwikkeling a.d.h.v. het jaarplan
- Elk jaarplan is gemaakt en wordt bijgehouden in Integraal
- De gegevens van de VO-scholen worden gebruikt om oud-leerlingen te volgen in hun ontwikkeling gedurende drie jaren

4. Professionele cultuur
- Elke leerkracht heeft een actueel bekwaamheidsdossier in Integraal
 - Elke leerkracht heeft een actueel POP in Integraal
 - Elke leerkracht heeft via Integraal voor zichzelf een competentievragenlijst ingevuld
 - Elke leerkracht heeft feedback gevraagd aan twee collega's en de leidinggevende m.b.v. de competentievragenlijst.
 - A.d.h.v. deze vragenlijsten is er een gesprek geweest met de betrokkenen en heeft de leerkracht een POP opgesteld
 - Elke leerkracht is ingeschreven in het Lerarenregister
 - De ortho-didactische en orthopedagogische kennis en handelen van de leerkracht is voldoende zichtbaar in de instructie in de klas.
 - Elke leerkracht scoort voldoende op de indicator plan handelen in de zorg
 - 90% van de leerkrachten geeft aan dat er in de school een cultuur is, waarin het afleggen van verantwoording vanzelfsprekend is en dat zij elkaar aanspreken
 - Alle leerkrachten kijken minimaal 4 keer per jaar bij een collega in de klas
 - Elke leerkracht is bekwaam om data te analyseren van de toetsen van de leerlingen
 - De verwachtingen van directie en team zijn over en weer bekend en afspraken vormen de basis voor het werk
 - De communicatie door de directie wordt door alle teamleden als duidelijk ervaren.
 - Elk teamlid ervaart openheid in het team

7.5. Consequenties van het beleid

Identiteit van de organisatie

In de komende jaren zullen wij ons als school sterker profileren rond onze identiteit. Dit betekent dat de PR en de website meer aandacht nodig heeft.

De ouderverklaring is vernieuwd en zal gebruikt gaan worden. Verder wordt van de leerkrachten verwacht dat zij de werknemersverklaring gaan ondertekenen.

Onderwijs

In de klassen zal meer aandacht komen voor ICT en techniek. De tablet zal meer gebruikt gaan worden en er komt aandacht voor het goed omgaan met social media en internet. Verder wordt de verantwoordelijkheid van leerlingen vergroot (eigenaarschap) en zal typeles in het leerstofaanbod opgenomen worden. De rol van de leerlingen wordt vergroot door het instellen van een leerlingenraad.

Personeel en organisatie

Het personeel zal a.d.h.v. het bekwaamheidsdossier hun eigen ontwikkeling vorm geven, zich inschrijven in het register. De leerkrachten zullen de komende jaren hun kennis verbreden op het gebied van hoogbegaafdheid, leerlijnen, ortho-didactische en orthopedagogische kennis en vaardigheden. Dit is ook nodig i.v.m. de verdere invulling van Passend Onderwijs. Krimp kan er toe leiden dat er met een groep minder gewerkt gaat worden.

We gaan planmatiger werken binnen de school.

Communicatie

Communicatie via de website en het ouderportaal zullen toenemen in belangrijkheid. Social media zal gebruikt gaan worden in en voor de school. Dit vraagt om bezinning over het gebruik van deze middelen.

De interne communicatie wordt verbeterd.

Huisvesting en inrichting

Wij blijven in gesprek met de gemeente over andere huisvesting. De toiletten en de schoonmaak van de school blijven een aandachtspunt om op te lossen.

Financiën

De inkomsten en uitgaven zullen in evenwicht moeten komen. De personele lasten zijn nu te zwaar. Er zal verder nagedacht moeten worden over de hoogte van de ouderbijdrage en het vervoersfonds.

7.6. Motto

Het schoolplan draagt het volgende motto:
Ruimte om te groeien

7.7. Meerjarenplanning

Thema 1 Identiteit en bekendheid						
Domein	Doelstelling	15/ 16	16/ 17	17/ 18	18/ 19	evaluatie
Visie Personeel	Elk teamlid weet zich identiteitsdrager en draagt de identiteit actief uit.	X	X	X	X	Functioneringsgesprekken jaarlijks 360 feedback oktober 15 en 17
Visie	De identiteit van de school is bekend bij alle ouders in ons voedingsgebied	X				Open dagen – oktober en maart jaarlijks
Visie	De identiteit is bij binnenkomst gevisualiseerd	X				Zichtbaar in school – nov 15 Oudervragenlijst identiteit – jan 16
	De leerlingen kunnen aangeven dat zij merken wat de identiteit van de school is		X		X	Leerlingen vragenlijst identiteit februari 17 en 19
Personeel	Identiteit opnemen in competentievragenlijst leerkrachten, ib-ers en directeuren in Integraal t.b.v. 360°gradenfeedback	X		X		Competentielijst in Integraal Uitgezette competentievragenlijsten van medewerkers
Personeel	Elke medewerker heeft de medewerkersverklaring ondertekend	X				Dossier personeel in ParnasSys
Ouders	De school organiseert minimaal 1 x per jaar een bijeenkomst voor de ouders over opvoeding en nodigen waar het kan ook ouders van jongere kinderen binnen onze doelgroep hiervoor uit		X	X	X	Uitnodigingen en verslagen van deze avonden
Ouders	De school vraagt ouders in een denktank om ons als school te profileren in de omgeving	X				Verslagen bijeenkomsten denktank

Thema 2 Thematisch werken in alle groepen en leerstofaanbod						
Domein	Doelstelling	15/ 16	16/ 17	17/ 18	18/ 19	evaluatie
Visie	In groep 3 en 4 wordt thematisch gewerkt	X	X			Leerstofaanbod in schoolgids
Leerstof	Er is een doorgaande lijn van leerstof van groep 2 naar groep 3 en van groep 4 naar groep 5	X	X	X		Borgdocument
Primaire proces	Bij het thematisch werken wordt uitgegaan van leerlijnen en de methode wordt gebruikt als middel	X	X			Doelen zijn opgesteld als leerlijndoelen
Primaire proces	Er is vastgelegd wat de criteria zijn voor werken in een ander niveau bij Alles-in-1	X	X			Borgdocument met afspraken
Primaire proces	Binnen thematisch werken worden de 21 ^{ste} eeuwse vaardigheden aangeleerd	X	X	X	X	Leerstofaanbod schoolgids
Middelen	De Plusklas heeft een vaste plaats binnen de school	X	X	X	X	Opgenomen in formatieplan en begroting
Primaire proces	In het leerstofaanbod is ook leren typen opgenomen		X			Leerstofaanbod in schoolgids
Primaire	Alle leerkrachten werken met groepsplannen	X				Groepsplannen in ParnasSys

proces						
Didactisch handelen	Alle leerkrachten werken handelingsgericht	X				Evaluatie door ib-er
Primaire proces	ICT en techniek zijn ingebed in het onderwijs		X			Leerstofaanbod overzicht
Primaire proces	Burgerschap maakt deel uit van de leerstof	X				Leerstofaanbod overzicht
Primaire proces	Kinderen voelen zich verantwoordelijk voor hun omgeving en deels voor hun leerproces.	X				leerlingenvragenlijst
Primaire proces	We gaan werken volgens de vastgestelde liedlijst	X				Leerstofaanbod

Thema 3 Borgen van schoolontwikkeling						
Domein	Doelstelling	15/16	16/17	17/18	18/19	Evaluatie en wanneer
Leiding	Elk jaar komt er een nieuw jaarplan met daarin opgenomen de doelen, bespreekdata en evaluatiemomenten	X	X	X	X	Jaarplan per schooljaar, aug maken, evaluatie juni
Leiding	In de planning van teamvergaderingen wordt de evaluatie van lopende en afgehandelde zaken opgenomen	X	X	X	X	Jaarplan per schooljaar, aug maken, evaluatie juni
Personeel	Alle teamleden werken aan de schoolontwikkeling a.d.h.v. het jaarplan	X	X	X	X	Jaarplan per schooljaar, aug
Leiding	Elk jaarplan is gemaakt in en wordt bijgehouden in Integraal	X	X	X	X	Jaarplan per schooljaar, aug maken, evaluatie juni
Secundaire proces	De gegevens van de VO-scholen worden gebruikt om oud-leerlingen nog 3 jaren te volgen in hun ontwikkeling	X	X	X	X	Gegevens in ParnasSys, juni

Thema 4 Professionele cultuur						
Domein	Doelstelling	15/16	16/17	17/18	18/19	Evaluatie en wanneer
Personeel	Elke leerkracht heeft een actueel bekwaamheidsdossier in Integraal	X				Bekwaamheidsdossier in Integraal, mei 16
Personeel	Elke leerkracht heeft een actueel POP in Integraal	X				POP in Integraal, mei 16
Personeel	Elke leerkracht heeft in Integraal voor zichzelf een competentielijst ingevuld	X		X		Integraal, mei 16
Personeel	Elke leerkracht heeft feedback gevraagd aan twee collega's en de leidinggevende m.b.v. de competentievragenlijst	X		X		Integraal, mei 16
Personeel	A.d.h.v. deze vragenlijsten is er een gesprek geweest met de betrokkenen en heeft de leerkracht een POP opgesteld	X				Integraal, mei 16
Personeel	Elke leerkracht is ingeschreven in het Lerarenregister		X			Registratieoverzicht aug 17

Primaire proces	De ortho-didactische en orthopedagogische kennis en handelen van de leerkracht is voldoende zichtbaar in de instructie in de klas		X			VHM voorjaar 17 en 19
Primaire proces	Elke leerkracht scoort voldoende op de indicator planmatig handelen in de zorg	X				VHM najaar16
Primaire proces	Elke leerkracht werkt volgens de procesgang leerlingenondersteuning van VGPONN	X				
Cultuur	90% van de leerkrachten geeft aan dat er in de school een cultuur is, waarin het afleggen van verantwoording vanzelfsprekend is en dat zij elkaar aanspreken		X		X	Vragenlijst personeel okt 16 en 18
Personeel	Alle leerkrachten kijken minimaal 4 keer per jaar bij een collega in de klas	X	X	X	X	Overzicht en verslagjes bezoeken, jaarlijks mei
Primaire proces	Elke leerkracht is bekwaam om data te analyseren van de toetsen en observaties (Zien!) van de leerlingen	X				Groepsanalyses febr en juni jaarlijks
Managemen t	De verwachtingen van directie en team zijn over en weer bekend en afspraken vormen de basis voor het werk	X	X	X	X	Managementstatuut en taakverdeling per jaar, aug
Communica tie	De communicatie door de directie wordt als duidelijk ervaren door alle teamleden	X	X	X	X	Vragenlijst personeel dec 15 en 17
Cultuur	Elk teamlid ervaart openheid in het team	X	X	X	X	Vragenlijst personeel dec 15 en 17
Cultuur	Binnen het team wordt geleerd van elkaar en kennis gedeeld	x	x	x	x	Vragenlijst personeel dec 15 en 17
Cultuur	We onderzoeken of het voor ons mogelijk is dat leerkrachten op de middagen les geven in één vak in meerdere groepen.		X			Overzicht lesrooster

Thema 4 Huisvesting						
Domein	Doelstelling	15/16	16/17	17/18	18/19	Evaluatie en wanneer
Huisvesting	De schoonmaak van de school is verbeterd.	X				Mei 2016
Huisvesting	De jongenstoiletten stinken niet meer en zijn schoon	X				Mei 2016
Huisvesting	We blijven in gesprek met de gemeente over huisvesting	X	X	X	X	Jaarlijks in mei

8. Bijlagen

- 1) Vaststellingsformulier
- 2) Jaarplan

Bijlage 1
Vaststellingsverklaring Schoolplan 2015-2019

School: GBS De Leilinde

Adres: Burg. H.J. Wichersstraat 14

Postcode en plaats: 9671 JA Winschoten

Het schoolplan is besproken in de teamvergadering van

d.d. 23 juni 2015 Handtekening directeur _____

Het schoolplan is besproken in de vergadering van de MR van GBS De Leilinde, die ingestemd heeft met

d.d. 1 juni 2015 Handtekening voorzitter MR / adviesraad _____

Het schoolplan is vastgesteld door het bevoegd gezag van bovengenoemde school

Plaats _____ d.d. _____

Naam _____ Functie _____

Handtekening _____

Bijlage 2

Jaarplan 2015-2016

Identiteit en bekendheid						
Thema	Stand van zaken	Acties	Resultaat	Uitvoerenden	Evaluatiemiddel	Gereed/Evaluatie
Personeel	Personeel voelt zich identiteitsdrager.	Teamleden bevragen elkaar via Integraal op hun rol als identiteitsdrager	Teamleden kennen hun sterke en zwakke punten in hun rol als identiteitsdrager	team	POP gesprekken	1 febr 16
Bekendheid	De Leilinde is niet bekend bij alle ouders uit de doelgroep	Directie vormt samen met ouders taakgroep om te onderzoeken hoe De Leilinde bekender kan worden in de regio bij onze doelgroep	De school is bekend bij alle ouders van onze doelgroep in de regio	Directie	Gesprekken met ouders uit verschillende denominaties	1 dec 2015 en verder jaarlijks in mei
Visualisatie	Bij binnenkomst is niet te zien wat voor school wij zijn	In team bespreken hoe we dit kunnen visualiseren, taakgroep vormen met ouders	Bij binnenkomst is onze identiteit gevisualiseerd	Directie/team	Zichtbaarheid bij entree	1 nov 2015
Personeel	Er is een medewerkersverklaring ontwikkeld door VGPONN over identiteit	Op teamoverleg medewerkersverklaring bespreken; Team vragen dit te ondertekenen	Alle medewerkers hebben de medewerkersverklaring ondertekend	directie	Ondertekende medewerkersverklaring	1 januari 2016
Profileren	We zijn niet onderscheidend genoeg behalve op identiteit	Directies vraagt ouders deel te nemen aan denktank	De Leilinde onderscheidt zich behalve op identiteit ook op specifiek concept; Ideeën gaan naar team en MR; daar worden besluiten genomen	directie	Verslagen teamoverleg en MR	1 mei 2016 voor ideeënfase

Thematisch werken in alle groepen en leerstofaanbod						
Thema	Stand van zaken	Acties	Resultaat	Uitvoerenden	Evaluatiemiddel	Gereed/Evaluatie
Leerstofaanbod	In de groepen 1 en 2 en 5-8 wordt thematisch gewerkt	Op teamoverleg taakgroep benoemen: onderzoeken hoe er thematisch gewerkt kan worden in groep 3 en 4. Voorstel naar team.	Er is een voorstel waardoor in 2016/2017 thematisch gewerkt kan worden in groep 3 en 4	team	Verslag teamoverleg	1 juni 2016
Doorgaande lijn	Er is geen doorgaande lijn in werken en leerstof van groep 2 naar 3 en van groep 4 naar 5.	Er komt een taakgroep om de doorgaande lijn vast te leggen. Voorstel naar teamoverleg. Vaststelling op teamoverleg.	Aan het eind van het schooljaar ligt er een doorgaande lijn van leerstof en manier van werken van groep 1 - 8.	team	Borgdocument doorgaande lijn	1 juni 2016
Leerlijnen	Er wordt meer methodisch gewerkt i.p.v. vanuit leerlijnen.	Leerlijnen in Parnassys openen. Leerlijnen bespreken. Bespreken hoe je kunt werken	Elke leerkracht heeft voldoende kennis van de leerlijnen en hoe hier vanuit Parnassys mee gewerkt kan worden.	team	In groepsplannen wordt gewerkt vanuit leerlijnen.	1 mei 2016

Thematisch werken in alle groepen en leerstofaanbod						
Thema	Stand van zaken	Acties	Resultaat	Uitvoerenden	Evaluatiemiddel	Gereed/Evaluatie
		vanuit de leerlijnen. Bij groepsplannen en hulpplannen meer werken vanuit leerlijnen				
Leerstofaanbod	Er wordt gedifferentieerd met Alles in 1 zonder criteria.	Leerkrachten groep 5-8 gaan criteria vastleggen wanneer een leerling afwijkt van niveau van de klas.	Er is een borgdocument met criteria passend bij de niveaus van Alles-in-1	Leerkrachten gr 5-8	Document criteria werken in niveaus bij Alles-in-1	1 juni 2016
Leerstofaanbod	De zgn. 21 ^{ste} eeuwse vaardigheden zijn deels bekend.	Op teamoverleg 21 ^{ste} eeuwse vaardigheden bespreken. Vastleggen hoe we dit een plaats kunnen geven in ons onderwijs.	Er is vastgelegd waar de 21 ^{ste} eeuwse vaardigheden op school worden aangeleerd.	Directie/team	Borgdocument	1 juni 2016
Leerstofaanbod	Er is een Plusklas op school.	De financiële kant van de Plusklas vastleggen	Er blijft een Plusklas in Winschoten.	Directie, ib-er	Begroting	1 mei 2016
Zorg en begeleiding	Er wordt nu met individuele hulpplannen gewerkt	Op teamoverleg bespreken inhoud groepsplannen en hoe te maken in Parnassys. Bespreken Handelings Gericht werken Aantal individuele hulpplannen terugbrengen naar wat echt nodig is.	In alle groepen worden groepsplannen HWG gebruikt. Aantal individuele hulpplannen is verminderd.	Ib-er, team	Groepsplannen in Parnassys	1 juni 2016
Leerstofaanbod	Aan burgerschap wordt wel gewerkt maar er is geen doorgaande lijn.	Burgerschap bespreken. Verzamelen wat al gedaan wordt. Hiaten opzoeken. Doorgaande lijn beschrijven	Doorgaande lijn Burgerschap is beschreven.	team	Burgerschap in schoolgids	1 juni 2016
Primaire proces	Er is weinig eigenaarschap bij de leerlingen voor hun leerproces, de omgeving en de materialen.	Op teamoverleg term eigenaarschap verkennen. Vastleggen wat we er mee willen bereiken. Inhoud aan geven door leerkrachten en leerlingen.	Leerlingen voelen zich meer eigenaar van hun leerproces. Er gaan minder materialen stuk op school. (koptelefoons). Leerlingen voelen zich verantwoordelijk voor netjes houden plein.	Team, directie	Beschrijving eigenaarschap in schoolgids.	1 juni 2016
Leerstofaanbod	Er is een liedlijst maar deze moet vernieuwd worden	Taakgroep voor nieuwe liedlijst vormen. Voorstel maken voor liedlijst. Vaststellen op teamoverleg	Er is een nieuwe liedlijst van groep 1 - 8	Team, directie	Liedlijst	1 jan 2016

Borgen van schoolontwikkeling						
Onderwerp	Stand van zaken	Acties	Resultaat	Uitvoerenden	Evaluatiemiddel	Gereed/Evaluatie
Planning	Er wordt te weinig planmatig	Directie maakt jaarplan en	Er wordt gewerkt volgens	directie	Jaarverslag	1 juni 2016

Borgen van schoolontwikkeling						
Onderwerp	Stand van zaken	Acties	Resultaat	Uitvoerenden	Evaluatiemiddel	Gereed/Evaluatie
	gewerkt aan de schoolontwikkeling	maakt ook jaarplanning daarbij voor de teamvergaderingen.	jaarplanning door het hele team.		2015/2016	
Agenda	Sommige onderwerpen worden wel besproken maar komen niet terug op agenda.	Directie maakt planning teamoverleg met daarbij de onderwerpen die besproken dienen te worden en wanneer het geëvalueerd wordt.	Er wordt planmatig gewerkt aan schoolontwikkeling	Directie	Verslagen teamoverleg	1 juni 16
Planning	Er worden losse jaarplannen gemaakt, niet in Integraal	Het jaarplan 2015/2016 wordt ook in Integraal gemaakt	Alle jaarplannen worden in Integraal gemaakt	Directie	Jaarplan in Integraal	1 april 16
Resultaten volgen	We krijgen wel gegevens van VO-scholen over de leerlingen maar dit houden we niet systematisch bij.	De gegevens van VO-scholen verwerken in Parnassys bij oud-leerlingen.	We hebben een beter zicht op de adviezen die we geven voor VO.	Ib-er	Resultaten bij oud-leerlingen in Parnassys	1 mei 2016

Professionele cultuur						
Onderwerp	Stand van zaken	Acties	Resultaat	Uitvoerenden	Evaluatiemiddel	Gereed/Evaluatie
Bekwaamheidsdossier	Er is een begin gemaakt met het bekwaamheidsdossier in Integraal	Alle teamleden vullen hun eigen competentieset in in Integraal. Alle teamleden houden een 360graden feedback via Integraal. A.d.h.v. hiervan schrijven ze een POP en bespreken dit met twee collega's.	Alle teamleden hebben een actueel bekwaamheidsdossier	team	Bekwaamheidsdossier in Integraal, verslagen POP-gesprekken	1 april 2016
Planmatig handelen in de zorg	Planmatig handelen wordt wel gedaan maar niet met groepsplannen	Bij bespreken van groepsplannen gaan we ook het planmatig handelen meenemen: hoe leg je het vast?	Elke leerkracht kan laten zien hoe zij planmatig handelt in de ondersteuning van leerlingen.	team	Onderdeel is voldoende op vaardigheidsmeter	1 juni 2016
Procesgang leerlingenondersteuning VGPONN	Er is gewerkt volgens de zorggids. In SWV 20.01 is een procesgang leerlingenondersteuning geschreven. Deze is bijgewerkt voor VGPONN.	Op teamoverleg wordt procesgang besproken.	Leerkrachten werken volgens deze procesgang.	Directie en ib-er	Groepsbesprekingen	1 okt 15
Collegiale consultatie	Er wordt nu weinig gericht bij elkaar in de klas gekeken.	De directie plant waar nodig vervanging. Leerkracht geeft aan waar zij naar wil kijken of van wil leren. Na consultatie bespreking over inhoud.	Aan het eind van het schooljaar hebben de leerkrachten vier keer bij elkaar in de klas gekeken.	Team directie	Rooster consultaties	1 juni 2016

Professionele cultuur						
Onderwerp	Stand van zaken	Acties	Resultaat	Uitvoerenden	Evaluatiemiddel	Gereed/Evaluatie
Analyseren data	De leerkracht kan de data van de toetsen voldoende analyseren. Het analyseren van ZIEN! is lastiger	Op teamoverleg analyseren data ZIEN bespreken.	Daar waar nodig acties n.a.v. observaties Zien.	Ib-er, team	Groepsbesprekingen over Zien	1 april 2016
Communicatie	De communicatie vanuit de directie wordt als onvoldoende ervaren	Bespreken waar onduidelijkheid is. Als evaluatiepunt elk teamoverleg laten terugkomen.	Er is duidelijkheid in de communicatie door de directie,.	Directie/team	Verslagen teamoverleg	1 juni 2016
Openheid	Niet elk teamlid ervaart openheid in het team	Bespreken waar dit vandaan komt. Afspraken maken in het team. Op teamoverleg laten terugkomen. Daar waar nodig externen er bij betrekken als blijkt dat er geen verbetering wordt ervaren.	Elk teamlid ervaart openheid in communicatie.	Directie/team	Vragenlijst openheid team	1 mei 2016
Kennis delen	Er wordt niet systematisch kennis gedeeld.	Op teamoverleg apart punt maken: wie is naar cursus of bijeenkomst geweest en wat kunnen wij daarvan leren?	De aanwezige kennis wordt benut.	Directie/team	Verslagen teamoverleg; vragenlijst kennis delen	1 mei 2016

Huisvesting						
Thema	Stand van zaken	Acties	Resultaat	Uitvoerenden	Evaluatiemiddel	Gereed/Evaluatie
Schoonmaak	Nu klachten over schoonmaak	Na de zomervakantie een gesprek plannen met vertegenwoordiger ISS, schoonmaakster, medewerker huisvesting VGPONN en directie.	Er komt een betere schoonmaak. De afspraken zijn duidelijk verwoord	directie	Tussenevaluatie in oktober 2015 Eindevaluatie april 2016	1 mei 2016
Jongensoiletten	De jongensoiletten stinken	De	Identiteit van de school wordt door alle teamleden uitgedragen.	team	Tekst in schoolgids en tevredenheidsonderzoek	1 okt 14
Huisvesting	De gemeente wil de huisvesting van de scholen wijzigen	Medewerker huisvesting VGPONN en directie De Leilinde blijven ontwikkelingen volgen. Bij voorstel gemeente volgt overleg met MR	We stemmen gemotiveerd in of tegen voorstel van de gemeente	Directie	Verslagen overleg met gemeente	Jaarlijks 1 mei

Jaarplanning 2015/2016 GBS De Leilinde		looptijd	einddatum										
Thema	Onderwerp	aug	sept	okt	nov	dec	jan	feb	maart	april	mei	juni	juli
Identiteit en bekendheid	<i>Rol identiteitsdrager in Integraal bekendheid bij doelgroep</i>	oudergroep	invullen acties	POP open dag		1-dec		1-feb					
	<i>visualisatie identiteit medewerkersverklaring</i>		bespreken ideeën		1-nov		1-jan						
	<i>medewerkersverklaring profileren</i>	oudergroep	ideeën	bespreken			1-jan				1-mei		
Thematisch werken en leerstofaanbod	<i>thematisch werken gr 3 en 4</i>	taakgroep										1-jun	
	<i>doorgaande lijn 2->3 en 4->5</i>	taakgroep										1-jun	
	<i>leerlijnen kennis en mee werken</i>	openen in P	kennis	werken							1-mei		
	<i>criteria differentiatie Alles-in-1</i>						taakgroep					1-jun	
	<i>21ste eeuwse vaardigheden</i>						bespreken		vastleggen			1-jun	
	<i>Plusklas</i>			formatieplan							1-mei		
	<i>Groepsplannen en HWG</i>			bespreker	GP maken				GP maken			1-jun	
	<i>Burgerschap</i>				info	kiezen	uitvoeren	evalueren			schoolgid:	1-jun	
<i>Eigenaarschap</i>											1-jun		
<i>Liedlijst</i>							start				1-jun		
Borgen schoolontwikkeling	<i>jaarplanning</i>	maken	volgen	volgen	volgen	volgen	volgen	volgen	volgen	volgen	volgen	1-jun	
	<i>planning teamoverleg + wat</i>	maken										1-jun	
	<i>jaarplan in Integraal</i>	maken								1-apr			
	<i>resultaten VO volgen</i>			in P zetten								1-mei	
Professionele cultuur	<i>bekwaamheidsdossier in Integraal</i>		360 feedb	POP							1-apr		
	<i>planmatig handelen groepsplan</i>			bespreker	GP maken				GP maken			1-jun	
	<i>Procesgang ondersteuning</i>	bespreken		1-okt	mee werken							1-jun	
	<i>Collegiale consultatie</i>		bespreker	doen		doen		doen		doen		1-jun	
	<i>analyseren data Zien</i>			info	GB				GB	1-apr			
	<i>communicatie directie</i>		bespreker	eval	eval	eval	eval	eval	eval	eval	eval	1-jun	
	<i>openheid</i>		bespreken							enquete		1-mei	
<i>kennis delen</i>	op agenda										1-mei		
Huisvesting	<i>schoonmaak</i>	gesprek										1-mei	
	<i>jongenstoilet gemeente</i>	herstel	klas	1-okt								1-mei	
	<i>volgen</i>												
	<i>Data teamoverleg</i>	vast		los									
	<i>13-aug</i>	afspraken/communicatie		inspectiebezoek; jaarplanning, afsprakenbord; taakbeleid									
	<i>1-sep</i>	kennis delen		inspectiebezoek; procesgang;									
	<i>studiedag 11-sept</i>			eigenaarschap; thematisch werken 3 en 4, doorgaande lijn leerstof en afspraken; communicatie									
	<i>29-sep</i>			bekwaamheidsdossier; visualiseren identiteit; coll consultatie									
	<i>27-okt</i>			groepsplannen; data Zien; medewerkersverklaring									
	<i>24-nov</i>			begroting									
	<i>5-jan</i>			burgerschap; criteria Alles-in-1 niveaus; 21ste eeuwse vaardigheden									
	<i>2-feb</i>			liedlijst; evaluatie POP									
	<i>8-mrt</i>												
	<i>5-apr</i>			formatie									
	<i>17-mei</i>			evaluatie data Zien en bekwaamheidsdossier									
	<i>5-jul</i>			evaluatie jaarplan, nieuw jaarplan									

Jaarplan 2016/2017

Belangrijkste onderwerpen:

- Wat komt uit evaluatie jaarplan 2015/2016
- Verdere uitwerking thematisch werken groep 3 en 4
- Onderzoek uitbreiding leerstofaanbod: ICT, techniek en typen
- Blijvende scholing verplicht in VGPONN: hoogbegaafdheid, orthodidactische en pedagogische kennis en vaardigheden
- Onderzoeken naar mogelijkheden groepsdoorbrekend te werken op de middagen.
- Registratie lerarenregister

Jaarplan 2017/2018

- Blijvende scholing
- Thematisch werken bijhouden in groep 3 en 4
- Doorgaande lijn van alle leerstof en manier van werken is vastgelegd

Jaarplan 2018/2019

- Evaluatie schoolplan
- Tevredenheidsonderzoeken
- Opstellen nieuw jaarplan
- Blijvende professionalisering.