

Schoolplan

Bogermanschool

Beweging in leren!

Planperiode 2015-2019



Inhoudsopgave

01 sept.2015
[Datum]

2

Inleiding	3
Missie en Visie	5
Stand van zaken en context	10
Kind centraal	15
Ouders als partners	26
Vakmanschap en meesterschap	32
Externe oriëntatie	38
Bedrijfsvoering en financiën	42
Beleidsvoornemens	53
Planning	65
Bijlagen	67



1. Inleiding

Voorwoord

Een belangrijk onderdeel van het werken in scholen is het werken met plannen. Niet om zoveel mogelijk papier te produceren, maar om aantoonbaar, beredeneerd en planmatig te werken aan schoolontwikkeling.

Het schoolplan is in dit kader een belangrijk beleidsdocument waarin de school vastlegt aan welke doelen gewerkt wordt.

Het schoolplan van de school is opgesteld binnen de kaders van het strategisch beleidsplan “Meesterschap op Zuid” van stichting PCBO, het schoolbestuur waar de school bij hoort. Want ook voor de stichting geldt dat planmatig werken een kwaliteitseis is.

Beide plannen worden tussentijds jaarlijks geëvalueerd en beleidskeuzes worden eventueel bijgesteld.

De ambities van stichting PCBO worden door de school op de volgende vier thema’s geconcretiseerd:

- kinderen centraal
- ouders als partners
- vakmanschap en meesterschap
- externe oriëntatie

In dit schoolplan leest u daar de school specifieke uitwerking van.

Veel leesplezier.

Kees Terdu
Voorzitter College van Bestuur PCBO



1. Inleiding

Leeswijzer

Dit beleidsdocument geeft middels kwantitatieve overzichten een beeld van diverse soorten data, informatie aan de hand waarvan conclusies kunnen worden betrokken en (nieuwe) doelen vastgesteld.

Daarnaast wordt het nodige beschreven vanuit kwalitatief perspectief. Methodes, die worden gebruikt, de pedagogisch-didactische aanpak, die wordt nagestreefd, de zorgstructuur, die wordt gehanteerd en verder ontwikkeld.

Het schoolplan geeft dus zowel een weergave van de huidige stand van zaken, alsook een schets van richtinggevende ideeën naar de toekomst.

Dit sluit aan bij de zienswijze van het bestuur, de stichting voor PCBO te Rotterdam-Zuid, dat het schoolplan is bedoeld als voertuig voor schoolontwikkeling.

Dit plan heeft een andere indeling dan vorige versies. Het sluit nu naadloos aan bij het strategisch beleidsplan van PCBO, waarin 4 aandachtsgebieden worden onderscheiden. Ik hoop en vertrouw, dat het schoolplan van de Bogerschool een bron van informatie en mogelijk ook aanleiding tot gesprek zal zijn voor alle betrokkenen in en rond de school.

Gerrit Barendrecht 1 augustus 2015

Het schoolplan geeft zowel een weergave van de huidige stand van zaken, alsook een schets van richtinggevende ideeën naar de toekomst.



2. Missie & Visie

Missie en visie van de school

Wat betreft de identiteit streeft PCBO op haar scholen na, dat de kinderen kennis van en inzicht in de christelijke geloofsovertuiging hebben en respect opbrengen voor andersdenkenden. Er wordt gestreefd naar een dialoog met anders gelovigen. De stichting voert een open toelatingsbeleid waarbij de school invulling geeft aan waarden als gastvrijheid, respect, tolerantie, acceptatie van en zorg voor de ander. Voorwaarde voor de ouders is het respecteren van de grondslag.

Missie

Het onderwijs binnen de Bogermanschool is erop gericht elk kind de kans te geven zich optimaal te ontwikkelen. Dat betekent:

Het ontdekken en ontwikkelen van aanwezige talenten bij elk kind.

Toerusting van individuele kinderen en groepen met kennis en vaardigheden, die nodig zijn voor leven en werken in een complexe wereld.

Bevordering van het vermogen het eigen leerproces aan te sturen.

Stimulering sociaal competent gedrag.

Bovenstaande vanuit een persoonlijke levensovertuiging, maar met respect voor de levens- en geloofsvisie van de ander.

Consequentie hiervan is, dat we de ontmoeting centraal stellen vanuit Bijbelse kernbegrippen als *naastenliefde, gerechtigheid en respect*. Vanuit deze optiek spreken we over onze school als een ontmoetingsschool.

Dit betekent, dat er het leren in de meest ruime zin, steeds in beweging zal zijn, wat geldt voor zowel kinderen als volwassenen. In het bijzonder hebben we hierbij de ouders op het oog, die een grote verantwoordelijkheid dragen voor opvoeding en onderwijsondersteunend gedrag.

Structureel identiteitsberaad

Eerdergenoemde aspecten komen frequent aan de orde, soms impliciet, soms ook expliciet onder de noemer van structureel identiteitsberaad.

De afgelopen jaren kreeg dit beraad gestalte door studiedagen, colleges, werkgroepen, zowel binnen de individuele school alsook bestuursbreed.

Dit betekent, dat het leren in de meest ruime zin, steeds in beweging zal zijn, wat geldt voor zowel kinderen als volwassenen. In het bijzonder hebben we hierbij de ouders op het oog, die een grote verantwoordelijkheid dragen voor opvoeding en onderwijsondersteunend gedrag.



2. Missie & Visie

Visie

Onder het trefwoord visie willen we met name vanuit een tweetal invalshoeken het onderwijs binnen de Bogermanschool vorm en inhoud geven.

Authentizotische organisatie

In zijn boek "Leiderschap Ontraadseld" onderscheidt Manfred Kets de Vries in hoofdstuk 13 een tweetal motivatiesystemen, die van fundamenteel belang zijn voor de werkplek:

- a) de behoefte aan hechting, leidend tot betrokkenheid, delen, bevestiging gevoel van eigenwaarde
- b) de behoefte aan exploratie/assertiviteit, dat te maken heeft met ontdekken, onderzoek, wat leidt tot gevoel van effectiviteit, competentie, autonomie, initiatief (vgl. prof. Stevens).

Deze behoeftesystemen zijn zowel voor het kind als de volwassene essentieel. En hoewel hij spreekt over bedrijfsculturen, is zijn betoog over benodigde zgn. metawaarden zonder meer toepasbaar binnen de schoolorganisatie.

Kets de Vries houdt een sterk pleidooi voor de volgende metawaarden:

Liefde of gemeenschapsgevoel. Bevordering van vertrouwen en wederzijds respect d.m.v. werken met kleine eenheden, spreiden van leiderschap, mentorschappen.

Vreugde. Medewerkers met plezier in hun werk voelen zich vrij uiting te geven aan hun behoefte aan exploratie en assertiviteit en daaruit ontstaan innovatie en creativiteit. Door plezier verbetert het bedrijfsklimaat en verbetert de geestelijke gezondheid van de medewerkers.

Betekenis. Zowel in persoonlijke zin, maar ook breder in de zin van betekenis hebben voor de maatschappij.

Een collectief systeem van betekenis ontwikkelen heeft te maken met de volgende aspecten:

- Het creëren van een gevoel van doelgerichtheid d.m.v. het verwoorden van een toekomstvisie.
- Creëren van een gevoel van zelfbeschikking en competentie bij de medewerkers, zodat men het gevoel krijgt, dat men groeit en zich ontwikkelt. Voortdurend leren is hiervoor essentieel.
- Empowerment. Medewerkers hebben daadwerkelijk invloed op de organisatie.
- Ontwikkelen van een sterk gevoel van gemeenschappelijke waarden, m.n. die waarden, die succesvolle bedrijven bezitten: teamgerichtheid, eerlijkheid, respect voor het individu, empowerment, klantgerichtheid, resultaatgerichtheid, ondernemersgeest, plezier, aansprakelijkheid, voortdurend leren, openstaan voor verandering en vertrouwen.
- Voor de ST. PCBO en de Bogermanschool kan hieraan worden toegevoegd de identiteit en de ontmoeting. Dit krijgt – als reeds aangegeven - mede vorm in het structureel identiteitsbeleid. In uiterlijke kenmerken te onderscheiden in het vieren van godsdienstige feesten (Kerst, Pasen, Suikerfeest etc.) en de aandacht voor collegiale samenhang via personeelsbijeenkomsten bij aanvang/einde schooljaar, kerst, weekopeningen.



2. Missie & Visie

Organisaties, die in de hierboven genoemde behoeften kunnen voorzien, stellen de norm voor de eenentwintigste eeuw. Deze organisatie noemt hij authentizotisch. Het woord is afgeleid van 2 Griekse woorden:

Authentiek (betrouwbaar, te vertrouwen). Voor de organisatie beschrijft het een plek, waar leiders het goede voorbeeld geven, waar medewerkers worden gebonden door haar visie, missie, cultuur en structuur.

Zotikos betekent 'vol levenskracht'. In deze organisatie worden mensen geïtaliseerd door hun werk. Men ervaart een gevoel van evenwicht en compleetheid, effectiviteit en competentie, autonomie, initiatief, creativiteit.

De voornaamste uitdaging voor de eenentwintigste eeuw is het om dit soort organisaties te creëren, in ons geval dus scholen met authentizotische eigenschappen.

Authentizotische organisaties zorgen voor AIR ('lucht'):

A Autonomy –

Medewerkers wordt grote mate van autonomie gegund om hun creativiteit aan te moedigen.

I Interaction

Bevordering interactie tussen onderdelen van de organisatie om synergie te creëren.

R Recognize

Erkenning van de bijdragen van individuen om empowerment te stimuleren.

***Een authentizotische organisatie is een
betrouwbare organisatie vol levenskracht.***



2. Missie & Visie

Lerende organisatie – agogisch aspect

Leren van kinderen moet worden voorafgegaan door leren van volwassenen. Daartoe geeft de theorie van de lerende organisatie enkele leidende principes, die ons helpen te reflecteren op eigen en andermans kennis en vaardigheden.

Bewustwording mentale modellen

Mensen(kinderen) staan op verschillende manieren in de wereld, bepaald door een mix van opvoeding en onderwijs, van persoonlijke ontwikkeling en achtergrond. Dit leidt tot een bepaalde manier van kijken naar de wereld.

Zich hiervan bewust zijn, levert empathie en begrip op voor elkaar.

Persoonlijk meesterschap

Medewerkers worden geacht zich te ontplooien en ontwikkelen. Dit geldt op persoonlijk vlak zowel als beroepsmatig. De school wil scholing en ontwikkeling stimuleren. Hierbij wordt gezocht naar balans tussen de ontwikkeling van de organisatie en die van de individuele medewerker.

Teamleren

Leren en ontwikkelen kan door een individu persoonlijk worden aangepakt. Een andere waardevolle manier is om in het schoolteam met en van elkaar te leren.

Gemeenschappelijke scholing en teamtrainingen, collegiale visitatie en intervisie zijn hiervoor zinnige opties, waarbij kennis en vaardigheden gemeenschappelijk worden uitgebreid.

Teamvisie

Een schoolteam ontwikkelt zich als groep en versterkt de doorgaande lijn, indien men serieus werk maakt van de ontwikkeling van een gemeenschappelijke visie en aanpak in elke groep afzonderlijk en binnen de school als geheel.

Systeemdenken

Systeemdenken is een andere manier van kijken naar de organisatie, namelijk gericht op het vinden van relaties en patronen daarbinnen (cyclisch denken).

Gerichte interventies doorbreken ongewenste patronen en zorgen voor lange-termijnoplossingen. Systeemdenken is een methode, die wordt onderscheiden van het veelal toegepaste mechanistisch denken(oorzaak-gevolg), nodig vooral in noodsituaties, maar niet duurzaam en langdurig effectief.

Systeemdenken probeert zowel de bomen als het bos te zien, probeert niet ad-hoc oplossingen te vinden, maar te komen tot de essentie van een probleem.

Ook voor kinderen biedt dit mogelijkheden, bijv. via werkvormen als gedragspatroongrafieken en relatiecirkels (logisch denken, begrijpend lezen, begripsvorming).

Beweging in leren

Samenvattend willen we ons motto onder woorden brengen in de uitspraak:
Kansen creëren door beweging in leren!

Motto Bogermanschool:

Kansen creëren door beweging in leren!



2. Missie & Visie

Samenvatting

In dit hoofdstuk wordt de visie en missie benaderd vanuit enkele cruciale begrippen t.w. de groei naar een ontmoetingsschool, een authentizotische lerende organisatie en structurele aandacht voor de identiteit, die zowel smal (specifieke aandacht voor godsdienst en burgerschap) als breed (aandacht voor respect en ontmoeting) is.

Ontmoetingsschool

Onze school wil zich afficheren als ontmoetingsschool. Vanuit Bijbelse kernbegrippen wordt gezocht naar herkenning en erkenning van meerdere levensovertuigingen. Via de methode Trefwoord wordt hieraan expliciet aandacht gegeven, maar belangrijker is nog, dat het zichtbaar wordt in hoe we met elkaar omgaan. Daartoe werken we met enkele richtinggevende principes:

Authentizotische lerende organisatie

Onze school streeft ernaar een authentizotische lerende organisatie te zijn.

Begrippen authentizotische organisatie:
autonomie, synergie, empowerment.

Kernbegrippen lerende organisatie:
Bewustwording mentale modellen.
Persoonlijk meesterschap en teamvisie.
Teamleren.
Systeendenken.

Structureel identiteitsberaad

Onze school geeft structureel aandacht aan de identiteit. Zowel expliciet via de methode Trefwoord, waarin aandacht wordt gegeven aan de prot.chr. achtergrond alsook belangrijke feesten en informatie van de grote godsdiensten. Op deze wijze wordt ook op dit vlak de ontmoeting ingebouwd. Teneinde de missie en visie structureel aandacht te geven, worden binnen de Stichting voor PCBO met regelmaat impulsen gegeven om de identiteit, zowel expliciet als impliciet vorm en inhoud te geven en het gesprek erover gaande te houden.

***Onze school wil zich afficheren als
ontmoetingsschool en streeft ernaar te groeien
naar een authentizotische lerende organisatie.***



3. Stand van zaken en context

Wijkprofiel Hillesluis.

(bron:<http://www.rotterdamincijfers.nl/faq/Databank-Rotterdam-in-cijfers>)

Tussen de drukke wegen Breeuweg, Colosseumweg, Putselaan en Hillevliet ligt Hillesluis. Dwars daar doorheen, loopt de levendige Winkelboulevard Zuid over de Beijerlandselaan en de Groene Hilledijk tot aan het Sandelingplein.

Hillesluis bestaat uit vier woonwijken: Walravenbuurt, Slaghekbuur, Riederbuurt Noord en Riederbuurt Zuid. Deze buurten kenmerken zich veelal door smalle en dichtbebouwde straten afgewisseld met groene zones. In de Slaghekbuur, Riederbuurt Noord en Zuid is in de afgelopen jaren veel renovatie en nieuwbouw gepleegd, waardoor het mogelijk is geworden om wooncarrière te maken in Hillesluis.

Geschiedenis

Hillesluis is net als veel wijken op Zuid gevormd in het begin van de vorige eeuw. Door de groeiende vraag naar arbeidskrachten in de havens aan het begin van de vorige eeuw, is Hillesluis daarom al van oudsher een arbeiderswijk. Winkelboulevard Zuid ontwikkelde zich in de jaren zestig tot een welvarende winkelstraat. In de jaren negentig verschraalde het winkelaanbod en de kwaliteit. Een integrale samenwerking tussen gemeente, ondernemers, bewoners en projectontwikkelaars en de nodige financiële injecties tracht de boulevard Zuid weer de uitstraling van een aantrekkelijke winkelstraat te geven.

Bewoners

Hillesluis heeft bijna 12.000 inwoners en het gemiddelde opleidings- en inkomensniveau is in verhouding met de rest van de stad laag te noemen. Hillesluis is kinderrijk en multicultureel. Een groot deel van de bevolking heeft andere culturele achtergrond.

Voorzieningen

Winkelboulevard Zuid is de centrale as van de Hillesluis. Het winkelaanbod op de Beijerlandselaan en Groene Hilledijk is groot en divers en sluit goed aan op de behoeften van de omwonenden, maar ook aantrekkelijk voor een veel groter publiek. In de komende jaren wordt het winkelaanbod verder verbeterd. Gezondheidscentrum t Slag biedt voor vele bewoners een uitkomst met onder meer een bibliotheek, fysiotherapie, huisartsenpraktijk, Vraagwijzer en apotheek. In het Colosseumpark en het Varkenoordspark is veel ruimte om te sporten, spelen en barbecueën.

Hillesluis heeft bijna 12.000 inwoners en het gemiddelde opleidings- en inkomensniveau is in verhouding met de rest van de stad laag te noemen.



3. Stand van zaken en context

Kengetallen

Aantal inwoners: 11430

Aantal huishoudens: 5092

Aantal woningen: 5068

Aantal werkzame personen: 1672

Wijkprofiel

Het wijkprofiel is een nieuw monitorinstrument in Rotterdam ter ondersteuning van het gebiedsgericht werken. Met het wijkprofiel kan in één oogopslag een samenhangend beeld worden gevormd van de feitelijke en door bewoners beleefde situatie over de veiligheid en de sociale en fysieke staat van de wijken. Het instrument maakt het mogelijk om wijken onderling én in de tijd te vergelijken. Hoe scoort een wijk ten opzichte van andere wijken en welke ontwikkeling is zichtbaar?

De huidige meting (2014) vormt de nulmeting. De gegevens worden elke twee jaar opnieuw geactualiseerd. Er worden 5 beoordeling categorieën aangehouden, waardoor Hillesluis kan worden vergeleken met Rotterdam gemiddeld.

Deze categorieën zijn:

Ver onder / onder / rond / boven / ver boven het Rotterdams gemiddelde

Er worden een drietal indexen aangehouden t.w.:

Fysieke index

Sociale index

Veiligheidsindex

De uitkomst van de eerste meting van het wijkprofiel van Hillesluis levert geen rooskleurig beeld op. Op veel onderdelen van de 3 indexen wordt onder tot ver onder het Rotterdams gemiddelde gescoord.

Onder fysieke index geldt dit voor de woonbeleving met indicatoren als vastgoed, openbare ruimte, milieu.

Onder veiligheidsindex geldt dit voor de veiligheidsbeleving waaronder indicatoren als inbraak, vandalisme, overlast.

Onder sociale index geldt dit voor de algemene beleving van de kwaliteit van leven met indicatoren als capaciteiten, leefomgeving, meedoen en binding.

Pleinenaanpak

In opdracht van de corporaties Vestia en Woonstad Rotterdam en de deelgemeente Feijenoord is in 2008 het onderzoek 'Pleinen, woonkamer van de buurt' uitgevoerd.

In het onderzoek zijn vier pleinen onder de loep gelegd: het Ericaplein, Oleanderplein, Violierplein en het Stichtseplein. Het onderzoek heeft geresulteerd in het boekje 'Pleinen, woonkamer van de buurt; handboek voor levende pleinen', dat in december 2008 is opgeleverd.

De uitkomst van de eerste meting van het wijkprofiel van Hillesluis levert geen rooskleurig beeld op. Op veel onderdelen wordt onder tot ver onder het Rotterdams gemiddelde gescoord.



3. Stand van zaken en context

Het Stichtseplein, waaraan de Bogermanschool grenst, is op grond hiervan heringericht. Het plein sluit nu beter aan bij wensen van de gebruikers en omwonenden. Er is een zgn. Zone-parc aangelegd met veel speelmogelijkheden voor alle leeftijden, maar vooral voor jongere kinderen zijn er nu meer mogelijkheden dan in het verleden.

Er is met enige regelmaat overleg over veiligheid en aantrekkelijkheid van de wijk en het plein. Dit vindt plaats via het zgn. Stichtseplein-overleg. Dit bestaat uit vertegenwoordigers van de scholen, wijkinstanties, buurtbewoners. Gemiddeld eens per jaar is ook overleg met de gemeente waarbij kinderen van de school- en wijkkinderraad actief worden betrokken.

Kort voor de eindredactie van dit schoolplan was er opnieuw een golf van vandalisme waarbij het gebouw van de bewonersorganisatie DES het moest ontgelden en veel speelwerkhuizen op het plein werden vernield. Opnieuw is intensief overleg met diverse betrokkenen gestart, politie, wijkmarinier etc. om te bezien hoe het plein gevrijwaard kan blijven van overlast gevende jongeren.

Schoolbevolking

De schoolbevolking is een afspiegeling van de wijk Hillesluis.

Wij stellen ons actief op om onderwijsachterstanden ten gevolge van sociale, economische en culturele omstandigheden te verminderen en daar waar mogelijk op te heffen.

Children's Zone Hillesluis

Wij werken nauw samen met andere basisscholen, scholen voor speciaal (basis) onderwijs, voortgezet onderwijs, peuterspeelzalen, buurt- en clubhuizen, ouders, CJG, wijkteam, PPO, instellingen voor kinderopvang en welzijn, wijkagent, gemeentelijke diensten.

Deze samenwerking is een uitwerking van de uitspraak: "It takes a whole village to raise a child". M.a.w. samenwerking door alle betrokkenen op elk mogelijk vlak is nodig om de kinderen en hun ouders uit deze wijk optimale kansen en begeleiding te bieden.

He Nationaal Programma Rotterdam Zuid omvat deze ontwikkelingen en is omvangrijker nog vanwege diverse andere terreinen, waarop menskracht en geld worden ingezet om Hillesluis en nog een aantal andere focuswijken te ondersteunen zodanig, dat er meer werk komt, betere behuizing, minder schooluitval, zicht op loopbaanoriëntatie, vermindering vandalisme, meer toekomstperspectief.

Voorschool

Ruim 10 jaar maakt de peuterspeelzaal Baloe inmiddels deel uit van de Bogermanschool. Met de aanvang van de groepen 0 is de samenwerking tussen peuterwerk en basisonderwijs verder geïntensiveerd.

Dit komt o.a. tot uiting in:

- toevoeging HBO collega aan de peutergroepen
- zorg coördinatie peuters door intern begeleider
- aanwezigheid peuterleidsters bij vergaderingen
- scholing en informatiebijeenkomsten voor ouders
- gebruikmaken van een aansluitende methode voor peuters/kleuters.
- 1 informatiegids voor ouders
- deelname aan scholing door peuterleidsters

"It takes a whole village to raise a child".



3. Stand van zaken en context

Van Brede School naar Beter Presteren naar Leren Loont

In de periode 2007-2011 werden aansluitend op de schooltijden tal van activiteiten georganiseerd, waaraan kinderen deel konden nemen (Brede school).

Onder invloed van een sterk accent op opbrengstgericht werken, is de koers verlegd naar verlenging van schooltijden voor alle leerlingen en meer aandacht voor cognitieve vakken. Dit werd financieel mede ondersteund door de gemeente. Het Rotterdamse onderwijsbeleid van 2010-2014 kreeg als titel: *Beter Presteren*. Inmiddels is een volgende planperiode aangevangen onder de noemer *Leren Loont*.

De Bogerman heeft in het kader van de CZ inmiddels ook 6 uur extra onderwijstijd vanaf schooljaar 2015-2015. We hechten naast het bereiken van resultaten, die vergelijkbaar zijn met het landelijk gemiddelde, ook aan een brede vorming waarin cognitieve, expressieve en bewegingsexpressie in balans zijn.

Maatschappelijke context

Er zijn goede contacten met SC Feyenoord, waarmee jaarlijks in het kader van Lekker Fit een Feyenoordweek wordt georganiseerd. Zowel bestuurders als prominente (oud-)spelers bezoeken de school.

Lekker fit is een project, dat meer beweging voorstaat (3 gymmomenten per week), overgewicht wil bestrijden middels gezond leef- en eetgedrag en

De schoolsportvereniging biedt een breed aanbod van schoolsport aansluitend op schooltijd tegen lage kosten en de mogelijkheid vervolgens lid te worden van een vereniging.

Via het project IKEI (Ieder Kind een Instrument) krijgen de kinderen van groep 5 en 6 de gelegenheid een muziekinstrument te (leren) bespelen.

Docenten van de muziekschool geven wekelijks deze groepen 1 uur les.

Spel, bewegings- en dramales wordt aangeboden aan alle groepen op wekelijkse basis door een docente van het Hofpleintheater.

Warme overdracht

Veel zorg wordt besteed aan de overstap van leerlingen naar het voortgezet onderwijs. Door middel van een project in de klas, de scholenmarkt, schoolbezoeken, informatie voor ouders en adviesgesprekken streven we een optimale schoolkeuze- en overgang na. Dit gebeurt sinds enkele jaren in het kader van de Children's Zone Hillesluis, waarvan de Bogerman deel uitmaakt.

Sponsorbeleid

Ten aanzien van een sponsorbeleid sluiten we ons formeel aan bij het algemeen protocol, zoals dat geldt voor PCBO-scholen. In de praktijk wordt er nauwelijks geld gegenereerd vanuit derden of het bedrijfsleven.

We hechten naast het bereiken van resultaten, die vergelijkbaar zijn met het landelijk gemiddelde, ook aan een brede vorming waarin cognitieve, expressieve en bewegingsexpressie in balans zijn.



3. Stand van zaken en context

Prestatie feedback

Professioneel onderwijskundig handelen houdt in, dat aan de hand van toetsen (methodegebonden en niet-methodegebonden) analyses worden gemaakt van de resultaten, waarna vervolgens kinderen effectief worden begeleid op hun niveau.

Om hiertoe meer vakbekwaam te worden, is in de schooljaren 2011/2012 en 2012/2013 een scholing gevolgd via de Universiteit van Twente.

Hierbij wordt ook nadrukkelijk het administratieprogramma Esis ingeschakeld, waar via hulpmiddelen en overzichten als foutencategorieën en trendanalyses, toetsgrafieken, een goed beeld van vorderingen en niveau van kinderen kan worden verkregen.

Inspectierapport

Februari 2012 is het laatste inspectierapport vastgesteld. Globaal werd een voldoende resultaat gescoord met enkele uitschieters naar boven en naar beneden.

De kwaliteitsaspecten Leerstofaanbod, Tijd, Schoolklimaat, Kwaliteitszorg en Voorwaarden kwaliteitszorg scoorden een 3. Didactisch handelen scoort tweemaal een 4. Bij het kwaliteitsaspect Leeropbrengsten werd de indicator leerlingen met speciale onderwijsbehoeften ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden werd een 2 gescoord. Dit gold ook voor Afstemming, waar het gaat om indicatoren ter zaak van afstemming op verschillen in ontwikkeling van leerlingen.

Onder kwaliteitsaspect Begeleiding de indicator over het systematisch volgen en begeleiden van leerlingen in hun ontwikkeling een 2. Dit is ook het geval onder aspect Zorg waar het gaat om de analyse van gegevens koppelen aan de aard van de zorg en de effecten daarvan.

Collegiale analyse

In een in november 2013 uitgevoerde collegiale analyse bleken de nodige kritische kanttekeningen ten aanzien van aanpak en invulling van het onderwijs. Samengevat:

- Instabiele toetsuitslagen
- Gebrekkige koppeling toetsuitslagen met kwaliteit lesgeven
- Meer tijd voor taal
- Onvoldoende doelmatigheid differentiatie
- Gebrek aan eigenaarschap
- Relatie analyse en diagnose en praktijk van lesgeven

Na de collegiale analyse is een plan van aanpak gemaakt met als hoofdelementen:

- Steviger leiding op alle niveaus
- Meer samenwerken op alle niveaus
- Verbetering kwaliteit lesgeven en zorg
- Verbetering professionele cultuur



4. Kinderen centraal

Pedagogische/didactische overwegingen

Het onderwijs op onze school is lange tijd voornamelijk leerstofgericht geweest. Er werd gewerkt met een leerstofjaarklassensysteem, alle leerlingen kregen dezelfde stof in min of meer dezelfde tijd te verwerken.

Inmiddels is onder invloed van handelings- en opbrengstgericht werken meer de nadruk komen te liggen op inzicht in de leerlijnen per groep en de doelen per leerjaar. Er zijn methodes en materialen ingevoerd, die meer gedifferentieerd werken mogelijk maken.

Het analyseren van leerlingresultaten via methodeafhankelijke en niet-methodegebonden toetsen moet het onderwijs, dat volgt inhoud en richting geven via doelmatige effectieve instructie en extra aandacht voor kinderen aan de instructietafel.

Het nastreven van een ononderbroken ontwikkeling per kind en – indien nodig – het samenstellen van een ontwikkelingsperspectief, zal de komende jaren veel aandacht vragen. Dit vraagt van leraren een zekere flexibiliteit om zicht te krijgen op het ontwikkelingsniveau van kinderen, om te gaan met niveauverschillen en de frontaal klassikale instructie steeds minder als enige instructievorm aan te bieden.

Een veilig school- en groepsklimaat is essentieel en voorwaardelijk om kinderen te brengen tot het ontplooien van hun talenten en te begeleiden tot goede resultaten en optimale prestaties op het vlak van kennis, kunde en vaardigheden.

Groot probleem is hierbij, dat de pedagogische, opvoedkundige situatie thuis vaak afwijkt van die op school.

Rust en regelmaat is voor alle kinderen van het grootste belang.

Daarnaast moeten kinderen zich kunnen ontwikkelen op meer terreinen dan alleen op het cognitieve vlak. Daarom wil de school ook niet alleen mikken op doelen op cognitief gebied, maar ook gelegenheid geven tot ontplooiingskansen op allerlei gebied. Denk hierbij aan fysieke ontwikkeling, experimenteren met zang, muziek, dans, drama.

Kortom, leren met hoofd, hart, handen en lichaam.

Van de ouders mogen we verwachten, dat zij hun kinderen zodanig opvoeden, dat aan voorwaarden voor leren en groei kan worden voldaan. We denken hierbij aan zaken als:

- Op tijd naar bed
- Niet zonder ontbijt naar school
- Kinderen niet slaan
- Regelmaat en rust thuis
- Tijd maken voor (voor-)lezen en spel met kinderen
- Aanwezig zijn voor overleg over het kind op school
- Het kind laten kijken naar educatieve programma's als jeugdjournaal en Sesamstraat.

Samenstellen van een ontwikkelingsperspectief, zal de komende jaren veel aandacht vragen.

4. Kinderen centraal

Tijdens ouderavonden, in publicaties als maandelijkse nieuwsbrieven en in gesprekken brengen we deze concrete items voortdurend naar voren. Medewerker ouderbetrokkenheid en LB-functionaris met in haar takenpakket oudercontacten organiseren regelmatig thema- en informatieochtenden, waarin ze – soms met gasten als GGD-functionarissen, diëtiste of schoolmaatschappelijk werk – de ouders ondersteunen en aansporen tot actief onderwijsondersteunend gedrag.



Ouderinformatieavond cursus 2014-2015.

*Ouders aansporen tot actief onderwijs-
ondersteunend gedrag.*



4. Kinderen centraal

Affectieve school

De Bogerman wil een school zijn, waar op basis van een gestructureerd, positief en veilig school- en groepsklimaat zo effectief mogelijk onderwijs wordt gegeven. Kinderen moeten op diverse manieren kennis kunnen verwerven en ervaring opdoen. Men kan hierbij denken aan leren met hart, hoofd, handen. Op deze manier kunnen kinderen experimenteren met verschillende leerstijlen en wordt tegemoetgekomen aan een bij elk mens aanwezige behoefte tot oriëntatie op en experimenteren met de eigen persoonlijke mogelijkheden, mede in relatie tot de ander en anderen.

Effectieve school

Het is belangrijk, dat er een heldere onderwijskundige lijn wordt gevolgd in de hele school. Hier kunnen we enkele elementen onderscheiden.

Het is de bedoeling, dat in elke groep gewerkt wordt op basis van het effectieve instructiemodel. Dat houdt kortgezegd in, dat er elke les sprake is van de volgende elementen:

- Ophalen relevante voorkennis
- Omschrijven lesdoelen in voor kinderen heldere bewoordingen
- Korte instructie, leerkracht is rolmodel
- Verwerking via een drietal subgroepen
- Onderwijs op maat aan de instructietafel op basis van een groepsplan
- Evaluatie per les naar proces en product

Ontwikkelingen

De maatschappij en de overheid doen een steeds groter beroep op scholen om zaken te behandelen, die men van belang vindt in opvoeding en onderwijs. Het is belangrijk om keuzes te maken en op schoolniveau een heldere koers uit te zetten.

Binnen de CZ Hillesluis en daaraan gekoppeld het NPRZ wordt erg veel waarde gehecht aan accenten op bijv. loopbaanleren en aandacht voor haren en techniek. De verwachting is, dat hier werkgelegenheid zal zijn voor de generatie kinderen, die nu de basisschool bezoeken. Dat betekent dus dat we in de komende planperiode meer aandacht zullen besteden aan deze elementen.

Zorg.

Waar een aantal jaren geleden nog werd gesproken van zorgverbreding, is nu het adagium: passend onderwijs voor elk kind.

De eerste verantwoordelijkheid voor een professioneel didactisch en pedagogisch handelen bij de leerkracht van een groep. Indien de formatie dit toelaat, kan ook binnen/buiten de groepssituatie extra hulp worden geboden aan individuele of kleine groepjes leerlingen. Dit gebeurt door onderwijsassistenten en/of gespecialiseerde collega's.

De Bogermanschool wil zowel een affectieve als effectieve school zijn.



4. Kinderen centraal

Toetsen en leerlingvolgsysteem

Om te kunnen beoordelen, op welk niveau de kinderen functioneren, c.q. of de stof wordt beheerst, gebruiken we twee soorten toetsen:

a) KTE (korte termijn evaluatie).

Methode gebonden toetsen geven aanwijzingen aan de leerkrachten, na analyse van het groepsoverzicht, in hoeverre maatregelen in de klas op individueel of klassikaal niveau moeten worden genomen, om de betreffende stof alsnog door de leerlingen te doen beheersen.

b) LTE (lange termijn evaluatie)

Niet-methode gebonden toetsen worden gevormd door de CITO-LVS toetsen gehanteerd. De relatie met de recent behandelde leerstof is beperkter, maar er kunnen op schoolniveau conclusies worden getrokken. De resultaten kunnen worden vergeleken met de landelijke normen en normen in relatie tot de scholengroep waartoe onze schoolpopulatie mag worden gerekend.

De toets uitslagen worden verwerkt in het automatiseringsprogramma ESIS-B. Iedere leerkracht brengt toetsgegevens in en maakt een analyse van de resultaten. Vervolgens wordt een groepsplan gemaakt teneinde kinderen adequaat te begeleiden n.a.v. hun resultaten.

We volgen de leerlingen van groep 1 tot en met 8, ook de gegevens van de peuters worden besproken met de groepsleerkracht van peutergroepen. Tweemaal per jaar wordt met elke groepsleerkracht een doelstellingengesprek gehouden door de intern begeleider om voortgang en stagnatie te signaleren en noodzakelijke aanpak.

Overzicht ingezette toetsen:

- Groep 0,1,2: RvPK en TvPK (aanvankelijk rekenen en taal).
- Bosos leerlingvolgsysteem
- Groep 3 t/m 8: Woordenschattoets. Spelling. Drie Minuten toets. Spelling. Rekenen en Wiskunde. Begrijpend lezen.
- Scol als leerlingvolgsysteem sociale vaardigheden.2
- In groep 7 wordt de Entreetoets afgenomen.
- In groep 8 wordt de Eindtoets afgenomen.

Via Esis kunnen de resultaten van de toetsen worden vergeleken en geïnterpreteerd. Hierdoor kunnen conclusies worden getrokken over een reeks van jaren, over de actuele situatie en kunnen maatregelen worden getroffen wanneer resultaten bijvoorbeeld blijvend stagneren.



4. Kinderen centraal

Zorgstructuur

De intern begeleiders zijn verantwoordelijk voor de zorgkwaliteit van de school. De Stichting PCBO financiert voor een tweetal mensen per school de expliciete functie intern begeleider. De intern begeleiders hebben in elk geval tot taak om groepsbesprekingen te houden, waarbinnen zowel de toetsresultaten besproken worden en van conclusies voorzien, alsook de sociaal-emotionele component nadrukkelijk de aandacht krijgt.

Dit laatste element wordt ondersteund door het zgn. Ernst-taxatiemodel in het kader van het protocol kindermishandeling, waarbij de intern begeleiders de functie van aandacht functionarissen hebben.

Onderwijskundig zijn o.a. de gesprekken n.a.v. de toetsen van groot belang, het nadenken over de aanpak van leerachterstanden, het ontwikkelen van specifieke leerroutes, de begeleiding binnen en buiten de groep.

Organisatorisch ligt op hun terrein de verantwoordelijkheid voor efficiënte roosters, waarbinnen individuele hulp plaatsvindt, het tijdig (doen) aanleveren van toetsresultaten richting directie en bevoegd gezag.

Zorgmodel

Hierna wordt puntsgewijs uitgelegd, hoe ons zorgmodel is opgezet en welke stappen achtereenvolgens worden gezet in het begeleidingsproces.

Extra aandacht

Zorg binnen de groep (extra aandacht) door de groepsleerkracht.

De extra aandacht wordt gegeven binnen het model effectieve instructie, waarbij kinderen met extra ondersteuningsbehoefte aan de instructietafel zitten.

Het groepsplan heeft de laatste jaren een steeds belangrijkere rol gekregen als instrument van en voor de leerkracht. Met het groepsplan wordt duidelijk op welk niveau de kinderen functioneren en hoe de instructie gedifferentieerd wordt georganiseerd.

Intern aanmeldingsformulier.

Ingeval van grote leer-, werkhoudings- of gedragsproblemen, worden deze kinderen via een intern aanmeldingsformulier aangemeld bij de intern begeleider. Binnen een week maakt deze een afspraak met de leerkracht voor een gesprek over het kind.

Resultaat hiervan kan zijn wijziging van aanpak door de leerkracht, inzet van andere hulpmiddelen, inzet van een andere functionaris (smw, remedial teacher).

Kortom, het gesprek groepsleerkracht - intern begeleider heeft tot doel:

- verduidelijking van het probleem indien nodig
- klankbordfunctie van ib-er ten behoeve van collega
- probleemanalyse
- afspraken voortgang in de extra aandacht door groepsleerkracht) of m.b.v. anderen.
- overweging eigen leerlijn met specifieke einddoelen

Intern aanmeldingsformulier is voorwaarde voor gesprek en onderwijsondersteuning bij leer-, werkhouding- en gedragsproblemen.

Verantwoordelijkheid voor signalering ligt bij leerkracht.

Reactie op signalering bij interne begeleiding.



4. Kinderen centraal

Extra hulp

Indien er extra hulp wordt uitgevoerd door een ander dan de groepsleerkracht, wordt dit gedaan aan de hand van een zorgformulier (handelingsplan) of wordt verslaglegging gedaan via administratieprogramma schoolmaatschappelijk werk.

De extra hulp is gebonden aan een beperkt aantal weken, waarna opnieuw een evaluerend gesprek plaatsvindt om te bezien of de hulp moet worden gecontinueerd, stopgezet, dan wel dat de situatie wordt besproken binnen intern zorgteam of Multi Disciplinair Overleg.

Na minimaal 4 weken extra hulp kan de extra hulpleerkracht met de intern begeleider een eerste balans opmaken over vorderingen en resultaten. De extra hulpleerkracht kan ook zelfstandig beslissen een tweede en derde periode de ondersteuning te vervolgen en dit te verantwoorden via de zorgformulieren.

Naast remediërende materialen kan ook gebruik worden gemaakt van aanvullende toetsen of observatielijsten teneinde een nadere diagnose te stellen.

Er is in de afgelopen periode steeds minder tijd beschikbaar voor individuele hulp. Deze hulp wordt voornamelijk ingevuld door de remedial teacher, die hiervoor twee dagen beschikbaar is.

Na uiterlijk 3 periodes extra hulp, vindt een gesprek plaats met de intern begeleider, die het kind in het MDO inbrengt. Tijdens het MDO wordt afgewogen wat een goed vervolg is in de begeleiding.

Mogelijkheden: Opnieuw begeleiding in de extra hulp. Begeleiding via een van de disciplines, die binnen de Bogerman kunnen worden geboden, zoals schoolmaatschappelijk werk, remedial teaching.

Ook kan worden besloten het kind te laten observeren, extern te laten testen, naar de schoolarts te laten gaan, logopedische hulp te zoeken etc. Deze laatste mogelijkheden gaan uiteraard in nauw overleg met en na toestemming van ouders.

Op deze wijze kan een strakke regie worden gevoerd m.b.t. de zorgleerlingen van de school.

MDO

Het MDO staat voor multidisciplinair overleg. Dit overleg bestaat uit:

Directeur, adjunct-directeur, intern begeleiders, schoolmaatschappelijk werkende begeleider leerlingenzorg PPO, sociaal verpleegkundige CJG, contactpersoon wijkteam.

Dit MDO vergadert minimaal 6x per jaar en heeft diverse functies:

- Coördineert de interne activiteiten binnen de zorgstructuur
- Bespreekt zorgleerlingen vanuit een hulpvraag
- Genereert kennis- en informatie-uitwisseling van deskundigen(intern en extern)

Na signalering in de klas, interne aanmelding en de fase extra hulp, wordt het kind door de betreffende intern begeleider ingebracht in het intern zorgteam dan wel het MDO via een kinddossier, dat voldoende informatie verschaft.

Aan de hand van dit dossier, dat voorafgaand aan het MDO wordt toegezonden aan de MDO deelnemers, wordt een gesprek gevoerd teneinde – indien enigszins mogelijk – via SMART afspraken te komen tot verbetering van gesignaleerde problematiek.



4. Kinderen centraal

Veranderingen

De laatste 10 jaar zien we grote veranderingen in de verantwoordelijkheid voor onderwijs en zorg. Enkele aspecten hierbij:

- Er dient een dossier te worden opgebouwd vanaf het begin van de schoolloopbaan, waarbij met name leerlingen, die zich laten kennen als zorgleerlingen (zowel achterstandsleerlingen als kinderen die meer aankunnen dan het reguliere aanbod), nadrukkelijk gevolgd moeten worden en de contacten en resultaten beschreven (dossiervorming).
- De afweging voor het starten van een individueel begeleidingsplan, wanneer duidelijk wordt, dat een kind mogelijk niet de kerndoelen eind groep 8 zal behalen.
- Tegelijkertijd is er meer aandacht voor beterpresteerders. De Bogerman doet in dit verband mee aan een bovenschoolse plusklas in CZ-verband.
- Toename parttimers benadrukken de urgentie van verslaggeving en overdracht.
- Goede vroegtijdige communicatie intern en met ouders van kinderen, is van groot belang. De rol en begeleiding van ouders, met name in VVE verband krijgt steeds meer accent. Ook een professionele begeleiding van peuters en kleuters qua geregistreerde observaties en vastgelegde resultaten is focus van bestuur / gemeente Rotterdam in de komende planperiode.
- De registratie, lezen, analyseren en interpreteren van data vormt een essentieel onderdeel van het werk van alle betrokken professionals.
- De samenwerking en afstemming met externe professionals en CJG, wijkteam, en PPO vergt veel aandacht. In dit verband vergt het nieuwe groeidocument de nodige aandacht (in het kader van PPO).
- In het onderwijs krijgen medewerkers steeds meer te maken met protocollen, veiligheidseisen, meldingscriteria ingeval van vermoeden van problemen of mishandeling.

Gesprekstechnieken als de toepassing van goede startvragen, doorvragen, het leren luisteren en een kwalitatief goed gesprek voeren zowel richting externe als interne professionals, is een belangrijk punt van aandacht en ontwikkeling.

Substantiële leerachterstand

Leerachterstanden worden dus aangepakt vanuit de klassensituatie.

De groepsleerkracht is de eerstaangewezen persoon om achterstanden te signaleren en daar een aanpak voor te realiseren.

Indien hier problemen optreden, dient de intern begeleider te worden ingeschakeld.

Het is de bedoeling, dat kinderen zoveel mogelijk een ononderbroken leer- en ontwikkelingsproces doormaken. Binnen onze school is het niet eenvoudig altijd aan dit principe te voldoen:

- Kinderen beginnen soms met een grote taalachterstand in groep 1
 - Het mankeert in een aantal thuissituaties aan onderwijsondersteunend gedrag.
 - Dit kan bestaan uit gebrek aan rust, ritme, regelmaat. Soms ook aan begeleiding van kinderen, het stimuleren van lezen of spelen van (gezelschaps-) spelen).
 - Kinderen leven soms in 2 werelden, de wereld thuis met zijn gebruiken, normen en waarden en de wereld van school met zijn eigen aanpak (een aardige illustratie van dit gegeven is, de leerkracht, die van een kind eist om hem/haar aan te kijken, terwijl dat juist in het sociale patroon van het kind onbeleefd is).
- Zo zijn er talloze mogelijkheden elkaar mis te verstaan en zijn inlevingsvermogen, begrip en communicatievaardigheden van groot belang.
- Tussentijdse schoolwisselingen.



4. Kinderen centraal

Huisbezoek en ouderprogramma's

Huisbezoek en ouderprogramma's (Overstap, oudercursus Puk) vormen indirect een onderdeel van de zorgverbredingstructuur, omdat deze instrumenten in preventieve zin proberen start- en doorstroommogelijkheden te vergroten door de rol van ouders als educatief partner te benadrukken en ook vaardiger te maken om deze rol te vervullen. Medewerkers ouderbetrokkenheid en het schoolmaatschappelijk werk, die aan onze school zijn verbonden, vervullen hierbij een belangrijke rol.

Tevens is de aanwezigheid van Baloe, de bij de Bogerman behorende peuterspeelzaal, een belangrijke schakel, teneinde jonge kinderen al vroeg in contact te brengen met opvoedingssuggesties en passief en actief Nederlands taalgebruik.

De groepen nul, die sinds enkele jaren ook binnen de Bogerman een plaats hebben gekregen, moeten de uitgangspositie van kleuters qua vaardigheden bij aanvang van groep 1 verbeteren. In dit verband gaat het o.a. om zelfstandigheid, passieve en actieve taalbeheersing, motorische ontwikkeling.

Hiertoe worden per nulgroep HBO gekwalificeerde leerkrachten ingezet.

Huisbezoek, oudergesprekken en ouderprogramma's vormen indirect een onderdeel van de zorgverbredingstructuur, omdat deze instrumenten de rol van ouders als educatief partner benadrukken.





4. Kinderen centraal

Groepsleerkracht is de spil.

Het blijft van groot belang de groepsleerkracht in eerste instantie aan te spreken op zijn/haar verantwoordelijkheden voor de groep, een goede administratie, reflectie op gedrag, dat kinderen tonen, resultaten, die kinderen behalen op diverse soorten toetsen.

Persoonlijk initiatief om met duo-collega of intern begeleider te praten over vraagstukken van de werkvloer, kan niet voldoende worden gewaardeerd.

Dat is ook de uitdaging van de nabije toekomst – deze planperiode – om leerkrachten meer samen te laten werken, feedback te doen geven en te ontvangen op hun handelen, zonder dat dit bedreigend overkomt.

Een professioneel werk- en leerklimaat is een buitengewoon belangrijke doelstelling, die de kwaliteit van het werk zeer ten goede kan komen.

Overgang peuterspeelzaal-basisonderwijs-voortgezet onderwijs.

De overgang tussen voorschool en basisschool en tussen basisschool en school voor voortgezet onderwijs krijgt recentelijk ook veel aandacht.

Men spreekt in beide gevallen van een zgn. warme overdracht.

De overgang van Baloe naar groep 1 van de Bogerman wordt door de interne begeleider begeleid. Er is een overdrachtsgesprek en gegevens van peutertoetsen en het leerlingvolgsysteem Bosos worden overgedragen.

De overgang basisonderwijs-voortgezet onderwijs wordt inhoudelijk bepaald door de resultaten op de Cito M-toetsen van groep 6,7,8 en deels ook door de resultaten van de Centrale eindtoets. Daarnaast is de inschatting van de leerkrachten op andere aspecten van de persoonlijkheid van een kind van groot belang. Denk hierbij aan concentratie, discipline om huiswerk te maken, volharding etc. Deze elementen van aanpak staan weergegeven in de zgn. Plaatsingswijzer, waaraan scholen en besturen zich in het Rotterdamse hebben gecommitteerd.

Vanaf groep 6 worden ouders geïnformeerd op welk niveau richting v.o. hun kinderen kunnen worden ingeschaald, als we uitgaan van de M-toetsresultaten.

In het kader van de CZ Hillesluis wordt met enkele scholen voor v.o. samengewerkt. Deze scholen worden gekenmerkt als “preferred partners”.

Echter de vrije schoolkeuze van ouders kan niet worden beperkt.

“Warme” overdracht is trending topic bij overgang van peuters naar kleuters en van basisschool naar voortgezet onderwijs.



4. Kinderen centraal

Aannamebeleid leerlingen

Ouders, die hun kind willen aanmelden, zijn van harte welkom op onze school zonder onderscheid des persoons. Er wordt hen het nodige verteld over de school, men krijgt een rondleiding en in overleg met de interne begeleiders/bouw coördinatie wordt het kind geplaatst.

We kunnen naar inschrijving onderscheiden:

- Peuters voor peutergroep of nulgroep.
- Jongste kleuters, die onze peutergroepen/nulgroepen hebben bezocht.
- Tussentijdse inschrijvingen als gevolg van verhuizing.
- Tussentijdse inschrijving van een school in de wijk.

In de eerste situaties is er intern voldoende zicht op en informatie over het kind.

In de laatste situaties wordt door de intern begeleiding contact gezocht met de "leverende" school teneinde informatie te verkrijgen over de leerling.

Wanneer een kind van een school uit de buurt komt, worden ouders altijd eerst terug gestuurd om te bezien of het kind zijn schoolloopbaan niet op de huidige school kan vervolgen.

Meldcode huiselijk geweld.

Alle PCBO-scholen hebben zich gecommitteerd aan de meldcode huiselijk geweld. Kort gezegd komt het erop neer, dat de professionele beroepsbeoefenaars verbonden aan onze school, verplicht zijn bij vermoeden van huiselijk geweld, dit aan te kaarten bij de ouders/verzorgers, dit te melden via Sisa c.q. geëigende instanties.

Deze route is binnen onze organisatie ingebed in het zorgmodel, waarbij de leerkracht via een aanmeldingsformulier bij bijv. gedragsproblemen signaleert.

Daarnaast is er 1,5 dag schoolmaatschappelijk werk aanwezig, dat aanspreekbaar voor mogelijke signalen en tot slot is er een zes-wekelijks MDO overleg met ook externe deskundigen, waarbij ook situaties ter sprake worden gebracht.

Een extra professioneel hulpmiddel wordt gevormd door het zgn. Ernsttaxatiemodel, dat wordt ingevuld na aanlevering van een aanmeldingsformulier door de leerkracht.

Gedragsprotocol.

Via een aantal gedragsregels, weergegeven in de schoolgids, wordt van alle kinderen, ouders en werknemers gevraagd zich te houden aan een aantal gedragsregels, waarbij trefwoorden als respect en dialoog centraal staan.

Leerling-tevredenheidsspeiling

Elke 2 jaar krijgen de leerlingen van groep 6,7,8 de gelegenheid een LTP in te vullen. Op deze wijze wordt inzicht verkregen hoe kinderen het hen gegeven onderwijs en het klas-klimaat ervaren.

Kinderraad

Sinds schooljaar 2014/2015 functioneert een kinderraad, die ca. zes-wekelijks bijeen komt om te praten over de school vanuit het perspectief van de kinderen.

De kinderraad bestaat uit 2 leerlingen per leerjaar van de groepen 6,7,8.

Op steeds meer manieren worden doelgroepen uitgenodigd mee te denken en praten over het onderwijs. Binnen de Bogerman is er de LTP, de kinderraad en zijn kinderen (6,7,8) aanwezig bij rapportgesprekken.

4. Kinderen centraal



Kleurrijke school



5. Ouders als partner

Ouderbeleidsplan

In 2012/2013 en 2013/2014 is de school begeleid geweest door het CPS in het kader van het ouderbeleid. Een studiedag o.l.v. CPS medewerkers (18 okt.2012) vormde het startsein van een gesprek tussen ouders en medewerkers via een regiegroep, die 2 jaar heeft bestaan.

Naar aanleiding van het samenwerkingstraject met het CPS wordt vanaf schooljaar 2012-2013 getracht om de rol van ouders verder te profileren. Dit heeft ook consequenties voor de leraren. Hieronder wordt een omschrijving uit het ouderbeleidsplan opgenomen(sept.2013).

De Bogerman hanteert een ouderbeleidsplan op basis van het CPS-model
Trefwoorden in dit model: visie, betrokkenheid, gastvrijheid, gelijkwaardigheid, openheid, toegankelijkheid.

Gewenste situatie.

Naar de nabije toekomst toe willen we als leraar en ouder partners zijn met betrekking tot opvoeding en onderwijs. We spreken in dit verband van educatief partnerschap. We doen dit mede op basis van de criteria van het LLO die kunnen leiden tot het keurmerk.

Hieronder volgen de 10 criteria met enkele opmerkingen, die zijn gemaakt naar aanleiding van een bewustwording dag van team en ouders in oktober 2012 en de gesprekken in de daarop ingestelde regiegroep

1.Heldere visie ouderbetrokkenheid

Onze visie op ouderbetrokkenheid wordt gekenmerkt door de overtuiging, dat ouders en leerkrachten samen verantwoordelijk zijn voor opvoeding en onderwijs van de kinderen. Leerkrachten zijn de professionals binnen de school en dienen zorg te dragen voor een hoog niveau van lesgeven en een uitstekend pedagogisch-didactisch klimaat. Ouders zijn verantwoordelijk voor verzorging en opvoeding van hun kinderen. Daar hoort bij invullen van voorwaarden, waardoor kinderen uitgerust en toegerust naar school kunnen. Dat betekent bijvoorbeeld, dat kinderen voldoende nachtrust krijgen, gezond en regelmatig eten, thuis worden gestimuleerd om te komen tot spelen en lezen, de Nederlandse taal zich eigen maken. Ouders zijn in de eerste plaats verantwoordelijk voor de opvoeding maar daarnaast ook onze educatieve partner. Daar waar ouders daar moeilijk aan kunnen voldoen, willen we hen als school helpen in informatie en voorlichting. We verwachten van kinderen en van ouders en van onszelf, dat we naar elkaar leren luisteren, in gesprek blijven en zoeken naar de beste aanpak van ieder kind en van de groep in zijn geheel.



5. Ouders als partner

2. Leraren, leerlingen en ouders worden actief betrokken bij schoolbeleid

Dit komt tot uiting in:

Persoonlijk startgesprek met de ouders van elk kind aan het begin van het schooljaar.

Actieve betrokkenheid van de kinderen bij voortgangsgesprekken tijdens rapportmiddag/avond.

Invulling van een kinderraad, die zowel intern als met andere scholen zaken bespreekt, die kinderen bezighouden (wijkniveau).

Per jaar minimaal 1 algemene ouderavond met informatie en gesprek over nieuwe ontwikkelingen. Hierbij worden ouders betrokken. Inbreng van ouders als input voor een dergelijke avond is belangrijk.

In het kader van een nulmeting VVE (audit mei 2015) is opgemerkt, dat de school meer moeite zou kunnen doen om het contact met ouders te verfijnen:

- meer zicht krijgen op wat ouders wensen, dat de school aanbiedt
- doorgaande lijn van inloop en adequate ouderactiviteiten

3. Leraren, leerlingen en ouders zijn welkom op school

Er wordt actief beleid gevoerd op teambuilding en samenwerking voor/door leerkrachten

Er is een ouderkamer, waar voor groepen ouders diverse activiteiten worden georganiseerd(ouders groep 0 (Puk & Ko), groep 3 (Overstap), algemene onderwerpen door bv. diëtiste, maatschappelijk werk etc.

Kinderen worden bij de voordeur persoonlijk begroet.

Er heerst een sfeer van rust en respect. Hygiëne krijgt extra aandacht.

4. Leraren, leerlingen en ouders zijn samen verantwoordelijk voor onderwijs en leerresultaten

Leraren informeren ouders tijdig, als het minder goed gaat met hun kind op school.

Ouders informeren leraren tijdig, als er thuis problemen zijn, die van invloed zijn op gedrag of leren op school.

Er wordt overlegd tussen school en ouders over een aanpak tot verbetering.

Het is belangrijk, dat er wederzijds vertrouwen is.

De ouder mag van de school verwachten, dat er optimaal aandacht aan het kind wordt besteed. De school mag van de ouder verwachten, dat de ouder aanwezig is bij informatieve bijeenkomsten of gesprekken. De school mag van ouders verwachten deel te nemen aan ouderprojecten.

5. Gesprekken tussen leraren, leerlingen en ouders worden gevoerd vanuit gelijkwaardigheid. Iedereen krijgt eigen actieve inbreng. Waar mogelijk zijn leerlingen aanwezig.

Ouders maken een afspraak om met de leraar te kunnen spreken.

Kort voor en na schooltijd is de leraar bezig met de klas, dus is een goed gesprek niet mogelijk.

De leraar staat altijd open voor een gesprek over het kind en maakt daarvoor tijd vrij op afspraak.

Voor een gesprek is een rustige omgeving nodig, voldoende tijd en aandacht van gespreksdeelnemers. Tijdige informatie is nodig.



5. Ouders als partner

In het gesprek komt ook aan de orde, hoe de ouders het werk van de school ondersteunen. Het is belangrijk, dat ouders moeite doen de Nederlandse taal te begrijpen en te spreken. Als dat onmogelijk blijkt, wordt tijdig vertaling geregeld door ouders of school.

Vanaf groep 6 worden kinderen betrokken in het gesprek over de vorderingen en welbevinden.

6. Gezamenlijke verantwoordelijkheid van leraren, leerlingen, ouders.

Dit is een belangrijk maar lastig te realiseren criterium. Er bestaat snel de neiging om in algemeenheden over de school te praten of over de ouders of over personen i.p.v. het rechtstreekse gesprek te hebben of contact te zoeken. Ontmoetingen in informele sfeer kunnen de relatie versterken.

In gesprek en contact moet duidelijk zijn, dat ouders leraren serieus nemen als goed opgeleide professionals, aan wier oordeel waarde wordt gehecht. Leraren op hun beurt nemen ouders serieus als opvoeders en betrokkenen bij het onderwijs van hun kind. Ouders en leraren zullen elkaar scherp moeten houden om niet *over* maar *met* elkaar te spreken.

Ouders zijn verantwoordelijk voor vervullen van voorwaarden, die helpen, dat een kind zo goed als mogelijk leert en werkt. Hierbij wordt gedacht aan goed ontbijten, tijdig naar bed gaan, kennisnemen van verantwoorde jeugdprogramma's etc.).

Leerkrachten laten in woord en houding merken, dat ze ouders serieus nemen en behandelen hen met respect.

7. Leerlingdossier is toegankelijk voor leraren en ouders.

Zowel school als ouders zijn verantwoordelijk voor de invulling van een up-to-date leerling dossier.

De school voor het administratieve deel (naam, opleiding, tel.no. enz.), het resultatengedeelte, eventuele specifieke begeleiding.

Ouders voor informatie over de thuissituatie, bijzonderheden qua gezondheid en aandoeningen etc.

Het papieren dossier zal in de loop van de komende jaren gedigitaliseerd worden. Ouders mogen het dossier inzien. Er wordt vooraf een afspraak gemaakt met de intern begeleider over doel en tijd, zodat uitleg en toelichting kan worden gegeven. Het dossier is beschikbaar bij het kennismakingsgesprek bij aanvang van het schooljaar.

8. Officieel gemelde klachten worden gemeld met inachtneming van privacy regels.

Aan het eind van een schooljaar wordt via schooljaarverslag en/of de schoolgids aangegeven, hoeveel officiële klachten zijn ingediend. Aard en afhandeling van de klacht wordt meegedeeld zonder naam. Vanuit ouders wordt aangegeven dat de drempel naar de directie hoog is.

Overwogen kan worden om te denken aan een inloopruimte op een andere plek dan de directiekamer, waar ouders – met ondersteuning van de medewerker ouderbetrokkenheid – kunnen binnenlopen met opmerkingen en klachten.

9. Opkomst bij bijeenkomsten met leerlingen/ouders is >80%

Het is zinnig dit criterium toe te spitsen, omdat er ook broertjes/zusjes in een gezin zijn. De gesprekken tijdens de rapportavonden worden zeer goed bezocht. Hier ligt het percentage op het gewenste niveau. M.i.v. cursus 2014/15 is begonnen met informatieve doe-avonden, die prima worden bezocht.

Vanaf groep 6 worden kinderen betrokken bij het gesprek over de vorderingen en welbevinden.



5. Ouders als partner

10. Wetten en regels voor leerlingen en ouders worden door de school actief en helder duidelijk gemaakt en nageleefd. (leerplicht, ouderbijdrage).

Bij teveel verzuim of te laat komen geldt een stoplichtsysteem, waarbij ouders worden uitgenodigd om te praten over verbetering.

Er wordt getracht – ondanks de vrijwilligheid van bijdragen – de ouderbijdrage zo optimaal mogelijk binnen te krijgen of in geval van financiële problemen via de sociale dienst een regeling te treffen.

Gemengde voorbereidingsgroepen ouderinfo-avonden

In 2014 is besloten om het accent te verleggen van de (in menskracht) wat beperkte regiegroep en een drietal informatie-doe avonden te organiseren in de cursus 2014/2015 met als doel meer ouders te interesseren en te informeren over een aantal onderwerpen, die binnen school van belang zijn. Deze avonden werden voorbereid door kleine werkgroepen gevormd door ouders en leerkrachten.

Sinds schooljaar 14/15 zijn ouderinformatie-avonden een groot succes.

Onderwerpen in schooljaar 2014/2015:

Reken op Zuid. De rol van rekengezelschapsspelen op school en thuis.

Een uitstekend middel om ouderbetrokkenheid vorm en inhoud te geven.

Belang van (voor-)lezen. In het kader van de Kinderboekenweek m.m.v. een boekhandelaar en een aantal workshops.

Vaderavond. Specifieke avond voor vaders, opa's, ooms om met de kinderen actief bezig te zijn. Workshops gymnastiek, slagwerk, djembe, rekenspelletjes.

Deze avonden zijn voorbereid en (be)geleid door werkgroepjes van ouders en leerkrachten. Alle avonden werden prima bezocht door tussen de 50 en 70 belangstellenden. De reacties waren zeer positief en een vervolg richting de toekomst kan niet uitblijven.

Ouderanalyse VVE

In juni van schooljaar 2014-2015 is een audit VVE uitgevoerd.

Dit in het kader van de gemeentelijke aanpak om in het najaar 2015 te komen tot een nulmeting m.b.t. het niveau in het VVE stads breed.

Begin schooljaar 2016/2017 zal nader op de gesignaleerde aandachtspunten worden ingegaan. Daarna wordt via een plan van aanpak toegewerkt naar verbetering van een aantal elementen. Hierbij wordt met name gedacht aan

- Kwaliteit onderwijs
- Invulling inhoudelijke gesprek met ouders, die hun peuter aanmelden
- Vormgeving inloop
- Analyse ouderpopulatie en consequenties hiervan voor gespreksgroepen en ouderinformatieavonden

Deze planperiode zal de aandacht voor de ouders van de jongste kinderen veel aandacht krijgen.



5. Ouders als partner

Oudertevredenheidspeiling.

De meest recent oudertevredenheidspeiling dateert van juli 2015.

46% van de ouders heeft de enquête van *Scholen met Succes* ingevuld.

De vragenlijst van de Ouderpeiling is ingedeeld in 15 rubrieken (aspecten van het onderwijs), met verschillende soorten vragen. 10 rubrieken betreffen tevredenheidsvragen. Hierbij horen tevredenheidscijfers per rubriek.

Rubriek	Peiling 2015	Peiling 2012	Landelijk
Leerkracht	7.9	7.7	8.1
Contact met de school	7.4	7.1	7.2
Kennisontwikkeling	7.3	7.3	7.3
Schooltijden	7.2	6.8	7.4
Begeleiding	7.0	7.0	7.3
Persoonlijke ontwikkeling	7.0	6.8	7.1
Sfeer	7.0	6.7	7.3
Schoolregels, rust en orde	6.7	6.8	7.2
Schoolgebouw	6.5	6.0	7.1
Omgeving school	5.8	6.0	6.4

In vergelijking met de vorige peiling wordt de school beter beoordeeld op de rubrieken schoolgebouw, schooltijden, sfeer, contact, persoonlijke ontwikkeling, leerkracht. Minder werden beoordeeld omgeving school en schoolregels, rust en orde.

Via een tweetal top-tiens kan worden weergegeven, over welke rubrieken ouders een positieve waardering scoorden en op welke overwegend minder tevreden. Dit ook weer afgezet tegen landelijke percentages.

Pluspunten	Bogerman	Landelijk
Informatie over het kind	91%	84%
Mate waarin leerkracht luistert naar ouders	89%	92%
Gelegenheid met directie te praten	89%	76%
Huidige schooltijden	88%	88%
Inzet, motivatie leerkrachten	88%	93%
Omgang leerkracht met leerlingen	87%	93%
Informatievoorziening school	87%	85%
Sfeer in de klas	86%	90%
Aandacht normen en waarden	86%	88%
Duidelijkheid schoolregels	86%	90%

Verbeterpunten	Bogerman	Landelijk
Hygiëne en netheid	43%	23%
Veiligheid op weg naar school	41%	38%
Speelmogelijkheden plein	38%	24%
Veiligheid plein	36%	17%
Opvang bij afwezigheid leerkracht	22%	9%
Aandacht pestgedrag	17%	17%
Rust en orde in de klas	16%	13%
Sfeer en inrichting schoolgebouw	14%	8%
Uiterlijk gebouw	14%	11%
Begeleiding leerlingen met problemen	14%	14%



5. Ouders als partner

Opmerkingen n.a.v. enkele items.

Met betrekking tot enkele losse items zijn de volgende opmerkingen te maken:

Gebouw: Verbeterde score in vergelijking met 2012.

Het gebouw is vorig jaar geveerd en opgeknapt.

Omgeving: Mindere score, goed te verklaren uit een golf van vandalisme, die in het voorjaar het openbare schoolplein voor ons schoolgebouw trof.

Schooltijden: TSO scoort beter dan in 2012. Dit wordt ongetwijfeld mede veroorzaakt door de gratis overblijfmogelijkheden. Dit moet overigens vanaf 2015/2016 vanwege financiële overwegingen worden beëindigd.

Contact met de school scoort beter dan 2012. We schatten in, dat dit mede wordt veroorzaakt door de ouderinformatieavonden van cursus 2014/2015.

De score op het item betrokkenheid lijkt wat in tegenspraak met de vorige conclusie.

Imago: op dit item is behoorlijke progressie in vergelijking met 2012 te constateren op onderdelen imago, aanbod schriftelijke informatie, enthousiasme leerkrachten en ouders.

Bij het item schoolkeuze zien we vooruitgang bij onderdelen als belang resultaten, belang zorg en aandacht en aanraden van de school aan een ander.

Klachtenregeling

De klachtenregeling en bijbehorende mailadressen, telefoonnummers en websites van de diverse instanties, waarbij men met klachten terecht kan, worden vermeld in de schoolgids, die jaarlijks uitkomt.

Schooljaar 2014-2015 zijn er geen officiële klachten aan het adres van de school of de medewerkers gemeld.

Naast de periodieke OTP willen we de mogelijkheid onderzoeken van ouderpanels, die meepraten over schoolbeleid.



6. Vakmanschap en meesterschap

Personeelsbeleid

De volgende instrumenten worden op de Bogermanschool ingezet teneinde het integraal personeelsbeleid vorm en inhoud te geven:

Gesprekkencyclus.

In het kader van de kwaliteitszorg worden minimaal eenmaal per jaar met elke medewerker een functioneringsgesprek gehouden. Tweemaal per jaar vindt een doelstellingengesprek plaats n.a.v. de uitslag van de M- en E-toetsen van het CITO. Eens in de 3 jaar vindt regulier een beoordelingsgesprek plaats.

Hiervoor is een vast format, dat stichtingsbreed wordt gebruikt.

Startende collega's worden tweemaal beoordeeld binnen het eerste jaar van aanstelling.

Aan het eind van een lopend schooljaar wordt in het kader van de cao 2015 een gesprek gevoerd over taakomvang, scholing, opslagpercentage voor de nieuwe cursus.

In de nieuwe cao wordt tevens een periode van 3 jaar aangehouden voor de startende leerkracht om basisbekwaam te worden en vervolgens na nog eens 4 jaar om vakbekwaam verklaard te worden.

Functioneringsgesprek

In het functioneringsgesprek gaat het over functioneren, over welbevinden en taakbelasting, over de inhoud van het bekwaamheidsdossier, persoonlijke- en teamontwikkeling, carrièrewensen.

De gesprekken zijn gepland en worden voorafgegaan door een bezoek aan de werkplek. Gesprekspunten kunnen worden ingebracht door directie en medewerker. Na afloop van het gesprek wordt er een verslag gemaakt waarbij ondertekening door beide partijen plaatsvindt. Beide partners ontvangen ieder een exemplaar van het verslag. Uit dergelijke gesprekken zijn vanuit het recente verleden de volgende conclusies te trekken:

- Respect wordt als een fundamentele waarde ervaren.
- Omgaan met communicatie en feedback is een belangrijk item voor alle collega's.
- Duidelijkheid en structuur is belangrijk voor de organisatie
- Er wordt werkdruk ervaren door accent op opbrengstgerichte benadering en de leertijduitbreiding
- Onderwijsinnovatie vergt veel aandacht en overleg.
- Het gebouw is recentelijk verbeterd qua verfwerk (binnen en buiten), het lichtplan is deels aangepakt en verbeterd. Blijvende zorgpunten zijn nog de hygiëne (toiletten) en de ventilatie binnen de lokalen.

De gesprekkencyclus omvat jaarlijks een functionerings- en een cao-gesprek. Tevens 2x per jaar resultaatgesprekken. Elke 3 jaar vindt een beoordeling plaats.



6. Vakmanschap en meesterschap

Bekwaamheidsdossier

Elke individuele medewerkers heeft een bekwaamheidsdossier samengesteld. Hierin wordt door de collega aangegeven in welke mate hij/zij competenties beheerst m.b.t. het primaire en secundaire proces. Het dossier ondersteunt reflectie op eigen mogelijkheden, ontwikkelingen en doelen.

Individueel en teamgericht leren

Door samenwerken in werkgroepen en/of commissies worden leerervaringen opgedaan. Dat geldt ook voor overleg in bouw- of teamvergaderingen. Door dialoog en discussie, door feedback en reflectie, kan geoefend worden om een constructief klimaat te scheppen, waarin niet alleen voorwaarden worden ingevuld, die uiteindelijk moeten leiden tot adequaat vormgegeven onderwijsleersituaties, maar tevens tot leermomenten voor de medewerkers individueel. Instrumenten hiervoor zijn leergroepen, intervisie, zowel binnen- als bovenschools.

De bespreking en doorleving van elementen van de lerende organisatie leverde nieuwe technieken op (mindmapping, gedragspatroongrafieken, woordvelden) om op andere wijze te communiceren.

Resultaten.

Vanaf 2011/2012 heeft de Bogermanschool deelgenomen aan het schoolverbeteringsplan *Beter Presteren* van de Gemeente Rotterdam. Bedoeling was om in deze periode resultaten te boeken op landelijk niveau.

Deze doelstelling is deels gerealiseerd, maar voor enkele onderdelen blijkt meer tijd nodig te zijn. Globaal gesteld kan worden, dat w.b. de volgende toetsen (bijna) schoolbreed op landelijk niveau wordt gepresteerd:

- Drie Minuten Toets
- Spelling
- Rekenen & wiskunde.

Nog niet op landelijk niveau zijn:

- Begrijpend lezen, toont progressie, maar is nog niet schoolbreed en duurzaam op niveau.
- Woordenschat blijkt het meest lastig om landelijk gemiddeld te scoren.

***Schoolbreed wordt op landelijk niveau
gepresteerd op de onderdelen:***

DMT, Spelling, Rekenen & wiskunde.

Nog niet op landelijk niveau zijn:

Begrijpend lezen, woordenschat.



6. Vakmanschap en meesterschap

Leren Loont

Vanaf 2015/2016 wordt deelgenomen aan de opvolger van Beter Presteren t.w. *Leren Loont*. Hierin wordt verder gebouwd op verbetering leerlingresultaten, uitbreiding leertijd tot 6 uur, focus op VVE en loopbaanleren, samenwerking en warme overdracht binnen VVE en po-vo.

Klasse consultatie

Door een nadrukkelijker focus op resultaten en de wijze waarop deze (kunnen) worden bereikt, is er ook meer aandacht voor didactische/pedagogische vaardigheden van leerkrachten.

Er wordt zowel door externe deskundigen als door interne begeleiding en directie sinds enkele jaren veel aandacht besteed aan klasse bezoek en nagesprek.

Er wordt zowel door externe deskundigen als door interne begeleiding en directie sinds enkele jaren veel aandacht besteed aan klassenbezoek en nagesprek.

Scholing

Scholing en professionalisering vindt plaats op basis van een scholingsplan. Binnen dit plan kan individuele alsook teamgerichte scholing plaatsvinden. Een mix van beide wordt nagestreefd. De scholing valt zoveel mogelijk binnen de kaders van de onder woorden gebrachte visie van de school.

Omdat opbrengstgericht werken de laatste jaren sterk in opmars is en daarvoor fundamentele vaardigheden nodig zijn qua didactisch en pedagogisch handelen, worden de laatste jaren steeds teamgerichte scholingen uitgevoerd via studiemiddagen en daarnaast klassenconsultaties op de werkvloer.

Zo wordt zowel theoretisch alsook praktisch gewerkt aan verbetering van leerkrachtvaardigheden.

In het kader van de nieuwe cao is een bedrag van € 500 beschikbaar per fte.

Via uitwisseling (mondeling/schriftelijk) wordt getracht teamleden te laten profiteren van de opgedane kennis en vaardigheden.

Scholing kan meer zijn dan het volgen van een cursus. Een medewerker, die bijv. een specifiek onderwijsblad wil lezen, kan een verzoek doen om dit blad een jaarlang te mogen ontvangen, waarvoor hij/zij in ruil een korte presentatie geeft van een artikel, beschreven trends op een bepaald gebied etc.

Personeelszorg

Leeftijdsbeleid kan op verschillende manieren worden ingevuld, mede afhankelijk van de (on-)mogelijkheden van de betreffende medewerker. Men kan denken aan andere verantwoordelijkheden dan de zorg voor een groep (specialisatie op extra hulp met individuele kinderen, coaching andere medewerkers of stagiaires) dan wel een zekere beperking van de weektaak etc.

De nieuwe cao biedt standaard enige ruimte voor individuele ontwikkeling via het budget duurzame inzetbaarheid. Met name ouderen kunnen dit budget op meerdere manieren inzetten en hebben ook recht op meer uren per jaar.



6. Vakmanschap en meesterschap

Bij een startende medewerker is het zinvol om de eerste periode vooral te focussen op de lestaak. In de meeste gevallen is de verantwoordelijkheid voor een groep op jaarbasis toch iets anders dan de stage-ervaringen, zelfs al is dat intensiever via lio-stages. Na maximaal een jaar inwerken, kan dan successievelijk worden deelgenomen aan niet-lesgebonden taken als werkgroepen en commissies.

Wat betreft intercultureel personeelsbeleid wil de Stichting voor PCBO dit beleid verder aanscherpen door – mede gezien de ontwikkelingen binnen de huidige maatschappelijke context – het aspect intercultureel personeelsbeleid onder de aandacht te houden.

Zoals in de missie en visie aangegeven, wil de Bogermanschool een ontmoetingsschool zijn. Binnen onze schoolgemeenschap is plaats voor kinderen en medewerkers met diverse achtergrond, cultuur en godsdienstopvatting.

Binnen een school als de Bogerman is het belangrijk te zoeken naar wat mensen bindt, meer dan naar wat hen scheidt. Dit laat onverlet, dat het gesprek over overtuiging en zingeving en de consequenties voor de praktijk van alledag, onderwerp van gesprek blijven.

Van groot belang is, dat in het spreken over schoolklimaat en cultuur begrippen naar voren komen als respect, acceptatie en relatie. Dit moeten we terugzien in gedragingen in en rond het gebouw ten opzichte van elkaar. Hiertoe gelden gedragsregels in de school.

Als we spreken over intercultureel personeelsbeleid zijn zowel mogelijk belemmerende als bevorderende factoren te onderkennen.

Mogelijk belemmerende factoren:

- Taal- c.q. communicatieproblemen.
- Culturele verschillen, die niet expliciet worden en daardoor een barrière vormen voor ontmoeting en gesprek.
- Groepsvorming (subgroep) door dragers van een specifieke culturele identiteit.
- Maatschappelijke context, waar verdraagzaamheid onder druk staat.

Mogelijk bevorderende factoren:

- Rolmodel voor zowel ouders als kinderen
- Informatiebron voor medewerkers, waar het gaat om inzicht in achtergrond van de schoolbevolking en ouderbestand
- Intermediair voor (problematische) gesprekken tussen autochtone medewerkers en allochtone ouders.

Als we kijken naar de huidige praktijk van de Bogermanschool, kunnen we vaststellen, dat al jarenlang een traditie is gegroeid qua samenstelling van de groep medewerkers, waarin school, wijk- en ouderpopulatie, behoorlijk wordt weerspiegeld.

Zoals in de missie en visie aangegeven, wil de Bogermanschool een ontmoetingsschool zijn. Binnen onze schoolgemeenschap is plaats voor kinderen en medewerkers met diverse achtergrond, cultuur en godsdienstopvatting.



6. Vakmanschap en meesterschap

Attenties

Een aantal faciliteiten worden via het bestuur gerealiseerd t.b.v. het personeel. Jaarlijks is er rond de kerst een kerstattentie. Via het grootboek kunnen enkele budgetten worden ingezet ter stimulering van de teamontwikkeling. Hierbij kan worden gedacht aan een jaarafsluiting, gemeenschappelijke lunch of ontbijt.

Ook is er enige financiële ruimte voor dienstreizen. Tevens worden via het budget Personeel & Arbeid gelden ingezet t.b.v. scholing en p.r. beleid.

Intern functioneert een lief-en-leed commissie, die zorgdraagt voor een attentie bij ziekte, geboorte, rouw, festiviteiten.

Taak- en functiedifferentiatie

Binnen de PCBO wordt er vanuit gegaan, dat er per school 2 intern begeleiders werkzaam zijn, die een basisscholing hebben gevolgd. Deze ib-ers kunnen vervolgens worden benoemd in een seniorfunctie, die een hogere betaling genereert, zolang men deze functie uitoefent.

Functiemix

Sinds cursus 2010/2011 is het functiegebouw uitgebreid. Er kan worden overgegaan tot het benoemen van personeel in een LB functie.

LB functionarissen zijn o.a. de 3 bouwcoördinatoren, de remedial teacher, een medewerker ouderbetrokkenheid.

Er zijn een aantal rolbeschrijvingen gemaakt, die te maken hebben met datgene wat de school voor de nabije toekomst belangrijk acht en waarvoor dus een specifieke functionaris wordt gezocht. Mogelijk worden de rollen naar de toekomst uitgebreid of aangepast, al naar gelang de ontwikkelingen binnen de school.

Heden zijn er de volgende rollen beschreven en ingevuld:

Coördinator Opleiden in de School.

Bouwcoördinator.

Coördinator remedial teaching en passend onderwijs.

Ook de beide intern begeleiders zijn LB functionarissen.

Naar verwachting zal de coördinator Opleiden in de school eveneens een LB functie worden.

In het kader van de waardering van directieleden, is door het PCBO een bindingstoeslag ingesteld.

Door de invoering van de functiemix en de aanzet voor gewijzigd personeelsbeleid in de nieuwe cao ontstaat een minder “platte” organisatie.



6. Vakmanschap en meesterschap

Collegiale schoolanalyse

In het kader van collegiale feedback en kwaliteitsontwikkeling, voeren groepen directeurs op PCBO scholen een collegiale consultatie uit. Medio najaar 2013 heeft een dergelijk bezoek voor het eerst plaatsgevonden binnen de Bogermanschool. Een volgende consultatie vindt waarschijnlijk plaats in 2016.

Intern zorgteam

Ongeveer zeswekelijks komt het intern zorgteam bij elkaar om de zorg intern door te lichten. Zowel algemene knel- of gesprekspunten alsook individuele kinderen worden besproken.

Participatie in leer en of kenniskring

Collega's van de Bogermanschool nemen deel aan diverse externe netwerken: Plg CZ Hillesluis, t.w. de plg directies, ouderbetrokkenheid en omgaan met verschillen. Deelname aan de PCBO netwerken Medewerkers ouderbetrokkenheid, passend onderwijs en het ib-netwerk.

Medewerkerstevredenheidspeiling

Elke 2 jaar krijgen medewerkers de gelegenheid via een PCBO peiling hun tevredenheid uit te drukken op een aantal rubrieken, die te maken hebben met welbevinden, salariering, werkdruk, collegialiteit etc.

Doelstellingengesprekken CvB en scholen

Tweemaal per jaar vindt overleg plaats tussen CvB en directie/interne begeleiding over de resultaten, die de school heeft behaald op de landelijke CITO M en e toets. Deze resultaten worden ook intern met het team en individueel met de collega's besproken.

Kwaliteit door schoolontwikkeling

In de komende planperiode zal aandacht worden besteed aan samenwerking en intervisie-achtige werkvormen. Tevens wordt de interne consultatie door dir/ib voortgezet teneinde de vinger aan de pols te houden qua niveau lesuitvoering op basis van het model effectieve instructie.

Samenwerking andere instellingen

Qua samenwerking met andere instellingen en partners wordt verwezen naar het hoofdstuk externe oriëntatie.

Schoolmaatschappelijk werk

Er is structureel per week 1,5 dag schoolmaatschappelijk werk beschikbaar. Deze functionaris voert gesprekken met kinderen, ouders en leerkrachten. Zij is aanspreekpunt intern bij met name gedrags- en thuisproblemen en tevens is zij contactpersoon voor het wijkteam en participeert in het MDO.

Remedial teaching

Twee dagen is een gespecialiseerde leerkracht beschikbaar, die met name op het vlak van dyslexie haar expertise heeft. Zij is LB coördinator en belast met de ontwikkeling van individuele leerroutes voor kinderen en het omschrijven van aangepaste einddoelen, indien een kind de kerndoelen niet kan behalen.



7. Externe oriëntatie

Children's Zone Hillesluis.

Sinds enkele jaren heeft het concept Children's Zone ingang gevonden in Rotterdam-Zuid. Het concept geldt voor zeven wijken, die worden gekenmerkt door een cumulatieve problematiek.

Synchroon aan de CZ ontwikkeling loopt het Nationaal Programma Rotterdam-Zuid, dat gedurende 20 jaar permanente investering belooft op meerdere maatschappelijke terreinen als onderwijs, behuizing, werk, etc.

De Children's Zone Hillesluis wordt gevormd door een aantal basisscholen en scholen voor voortgezet onderwijs. Bedoeling is om nauw samen te werken en zowel op praktisch als inhoudelijk gebied te groeien naar een model, waarin voor elk kind een adequate plaats is op een van de scholen en waarbij kinderen waar mogelijk voortgezet onderwijs kiezen, dat door deze zone is aangewezen als preferred partners. Omdat de vrijheid van schoolkeuze niet ter discussie staat, is dit een zaak van wat langere adem.

Daarnaast wordt, met name door het Nationaal Programma, er de nadruk op gelegd om te bezien of er al vanaf het basisonderwijs aandacht kan zijn voor techniek en voor de haven. Men schat in, dat hier in de toekomst werkgelegenheid en banen beschikbaar zijn en arbeidskrachten meer dan nodig.

De CZ heeft de afgelopen jaren met regelmaat vergaderd en zowel een jaarplan als een meerjarenplan samengesteld.

Daarnaast zijn in het oog springende activiteiten en ontwikkelingen:

- Plusklassen, bestemd voor beter presterende kinderen uit de diverse basisscholen, bedoeld om hen meer uitdaging te bieden
- Professionele leergemeenschappen, waaraan deelnemers van meerdere scholen meedoen. Doel is om theorie en praktijk, onderzoeksresultaten en de praktische toepassing te onderzoeken en gezamenlijk te groeien naar analyse, diagnose en toepassing van ontwikkelde inzichten.

Er zijn 3 plg's:

PLG Omgaan met verschillen

PLG Ouderbetrokkenheid

PLG Directeuren/Leidinggeven aan leren

-Werkgroepen rond loopbaanleren, plusklas, plg-ontwikkeling.

***Samen werken en leren op wijkniveau:
Children's Zone op zijn Rotterdams.***

7. Externe oriëntatie

ICT en 21^e -eeuwse vaardigheden

De ontwikkelingen op mediagebied en ICT zijn een geweldige uitdaging voor scholen om naar de toekomst toe in te spelen op zowel vorm en inhoud van onderwijs alsook het ontstaan van werk en banen, waarvan we nu eigenlijk nog geen idee hebben.

Binnen stichtingsverband is een werkgroep ICT gestart om zich met deze materie bezig te houden. De werkgroep bestaat uit enkele directeuren van de Stichting voor PCBO, die met externe ondersteuning zich zullen bezinnen op een werkwijze om dit onderwerp aan te pakken, te doorvoren en met enige frequentie terug te koppelen naar het forum, de maandelijkse vergaderingen van alle directeuren van de Stichting voor PCBO te Rotterdam-Zuid.

Binnen de Bogerman werken we in alle groepen steeds meer met computers en laptops. Vooral specifieke vaardigheden kunnen worden geoefend (getalbegrip, woordenschat) en hiervoor zijn inmiddels goede – methode ondersteunende – programma's beschikbaar.

Een ander trend is dat zaakvakken steeds meer via digibord-lessen worden aangeboden. Voordeel is, dat in een snel veranderende wereld deze lessen up-to-date en actueel kunnen worden gehouden. Verwerking vindt soms nog plaats via werkboeken.

Computers en laptops kennen ook beperkingen. Zo nemen de traditionele computers veel ruimte in en moeten laptops frequent worden opgeladen. Dat geeft nadelen in flexibel en veelvuldig gebruik.

Kans en zorg.

In onze visie zal over enkele jaren veelvuldig de l-pad worden ingezet.

Specifieke programma's en apps zullen worden ontwikkeld en aangeboden en hierdoor zal de individualisering van het onderwijs verder toenemen.

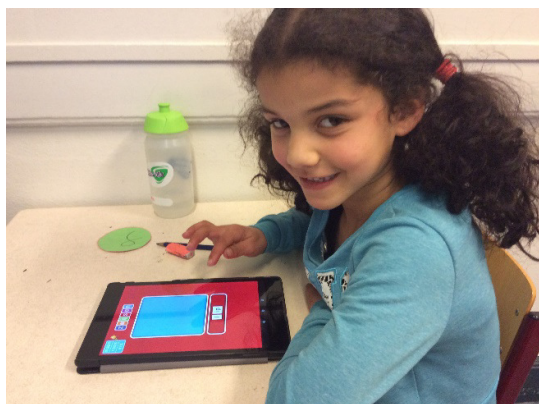
Voor leerkrachten nog meer dan voor kinderen, zal deze ontwikkeling vragen om een inspelen en gebruikmaken van de nieuwe mogelijkheden. De technische ontwikkelingen bieden grote kansen, maar geven ook aanleiding tot zorg.

Gegeven de individualisering van de samenleving o.a. op dit vlak, ligt er voor onderwijs en opvoeding een geweldige uitdaging om allerlei fundamentele aspecten van onderwijs, ontwikkeling en opvoeding niet uit het oog te verliezen.

-Jonge kinderen moeten blijven spelen en manipuleren met concreet materiaal .

-Het omgaan met het www vraagt goede begeleiding van kinderen om te leren wat wijsheid is gezien het enorme aanbod, dat op hen afkomt.

-Belangrijke elementen in de school zoals coöperatief werken, respect voor elkaars achtergrond en overtuiging, de ontmoeting en het gesprek in de groep zijn fundamenteel voor kwalitatief goede vorming en onderwijs.





7. Externe oriëntatie

Verantwoording en contacten.

Meer dan voorheen wordt de school bevraagd op aanpak, uitvoering, resultaten. Meer dan voorheen ook wordt er veel gevraagd van het onderhouden van allerlei contacten en deelname in diverse netwerken.

Wijkteam

In het kader van de zorg, is de Bogermanschool gekoppeld aan het wijkteam Hillesluis. Het wijkteam is een betrekkelijk nieuw fenomeen, dat erop gericht is de school werk uit handen te nemen op het gebied van zorg. Gedacht kan worden aan problematische thuissituaties, financiële problemen, huisvesting etc. De schoolcontactpersoon van het wijkteam is bij elk MDO aanwezig en ook tussentijds is er contact.

Children's Zone

De school maakt deel uit van Children's Zone Hillesluis. Samen met basisscholen en v.o. scholen worden afspraken gemaakt (regelmatig werkoverleg), voorzieningen opgezet (plusklas) en via leergemeenschappen onderzocht, hoe we in breed wijkverband kunnen groeien naar een goede opvang op elk gebied voor de kinderen van de wijk. Daarnaast zal in de planperiode aandacht zijn voor nauwe samenwerking met v.o. en loopbaanleren

Gezondheid/Lekker Fit/SSV

Onze school is een Lekker Fit school. Dat wil zeggen, dat we werken met vakleerkrachten bewegingsonderwijs, die werken onder de paraplu van het gemeentelijk project Lekker Fit. Dit project heeft als voornaamste elementen:

- lessen bewegingsonderwijs op kwalitatief uitstekend niveau
- Lekker Fruit: bevorderen gezonde voeding op school tijdens de pauze
- Waterproject: bevorderen van regelmatig en verantwoord drinken van water.
- Frequente aanwezigheid school diëtiste t.b.v. gesprekken met en voorlichting van ouders en kinderen.
- Daarnaast is een van de vakleerkrachten coordinator van de schoolsport. Kinderen krijgen de gelegenheid na schooltijd kennis te maken met diverse sporten en mogelijk door te stromen naar een regulier lidmaatschap van een sportvereniging.

Veiligheid

Er is frequent contact met de GGD en het CJG. In het kader van veiligheid of verstoring ervan, dan wel vandalisme, is er contact met de wijkagent, de stadsmarinier, wijkoverleg, waarin deze zaken aan de orde komen.

Kinderraad

De kinderraad van de Bogermanschool doet mee aan de wijkkinderraad. Continuïteit van deze wijk-kinderraad staat enigszins onder druk vanwege gebrek aan geld en tijd.

Netwerken

In het kader van professionalisering en overleg binnen het verband van het bestuur voor PCBO, zijn er 2 netwerken, nl. een ib-netwerk en een netwerk voor medewerkers ouderbetrokkenheid. Een netwerk passend onderwijs wordt voorzien. Omdat dergelijke initiatieven ook worden ontplooid binnen de CZ, is het zaak te waken voor een overload aan overleg, waarbij het directe werk in de school onder druk komt.



7. Externe oriëntatie

KindeRdam

Er is regelmatig contact met KindeRdam, een organisatie, die de tussenschoolse (TSO) – en naschoolse opvang voor een aantal kinderen van onze school gestalte geeft. Ook bij vrije (mid)dagen en/of studiedagen verzorgt men de opvang van kinderen.

Forum

Directeuren komen ca. elke 6 weken bij elkaar in het zgn. forum, waarin relevante onderwerpen op de agenda staan, die te maken hebben met inhoud en organisatie van de scholen. Het bevoegd gezag, de Gemeente en de directeuren zelf leveren de agendapunten. Het forum staat onder leiding van een externe voorzitter. Sinds cursus 2014-2015 wordt een werkwijze toegepast, waarbij werkgroepen van directeuren worden ingesteld om inhoudelijke onderwerpen voor te bereiden ter bespreking op het forum.

SMO

Indien nodig kan medisch overleg worden gevoerd door de directeur, die ook casemanager is bij ziekte en re-integratie. Contact met directeru personeelszaken, bedrijfsarts en arbeidskundig medewerker zijn hier aan de orde.

Vakmanschap

In het kader van de nieuwe cao wordt de begeleiding van nieuwe leerkrachten anders vorm gegeven. Hiertoe functioneert binnen school een coördinator OIDS (Opleiden in de School) en een interne coach t.b.v. begeleiding starters en/of basis bekwame leerkrachten. In dit kader zijn er contacten met opleidingsinstituten en PCBO coaches.

Kunst & cultuur

In het kader van onze doelstelling om een brede vorming aan te bieden, is er contact met de Hofplein-Jeugdtheaterschool. Zij detacheren docenten voor spellessen zoals die sinds najaar 2012 binnen de Bogerman worden aangeboden. Vooral contact op organisatorisch gebied is er met de SKVR om een breed kader aan kunstzinnige activiteiten (2 per jaar per groep) te plannen.

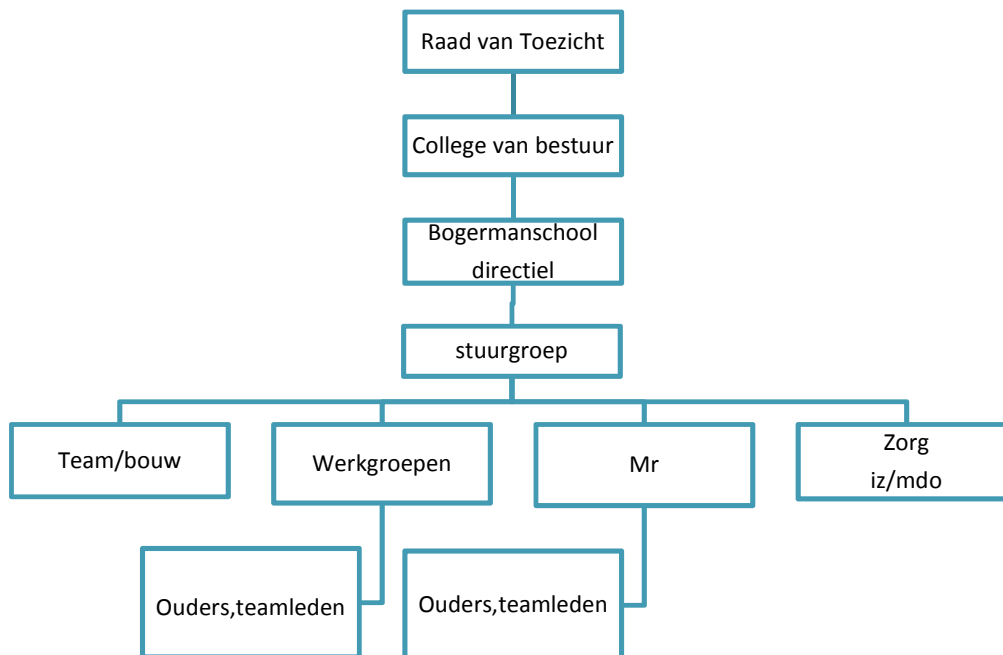
TOS (Thuis op Straat)

Er is contact met TOS, die speelmogelijkheden rond scholen aanbiedt.

8. Bedrijfsvoering en financiën

Organisatie en overleg

Hieronder wordt een eenvoudig organigram weergegeven met daaronder een aanduiding van belangrijkste taken.



Directie

Verantwoordelijkheid voor personeel, onderwijskundig, financieel beleid.
Leiding stuurgroep-, team en zorgoverleg.
Overleg en afstemming wekelijks.

Stuurgroep (bouwcoördinatoren, intern begeleiders, directie)

Beleidsvoorbereiding op schoolniveau. Planning, leiding en invulling overleg.
Overleg maandelijks.

Bouw c.q. bouwcoördinator.

Leidinggeven aan werkoverleg (bouwvergadering). Organisatie van de bouw.
Stimulering en begeleiding van onderwijskundige vernieuwing.
Open oor voor problemen en opmerkingen op de werkvloer.
Communiceren relevante zaken naar stuurgroep, bouwoverleg of individuele personen.
Overleg maandelijks.

Intern begeleider (zorgcoördinator).

Kwaliteit zorgstructuur. Bewaking en bespreking opbrengsten.
Deelname c.q. leidinggeven aan intern en extern zorgoverleg.
Overleg met directie 6x per jaar

Werkgroepen/commissies

Teamlid leidt een werkgroep.
Rapportage naar team inzake aanpak betreffend onderwerp/festiviteit.
Frequentie: variabel.



8. Bedrijfsvoering en financiën

Vergaderstructuur

Bij aanvang van het schooljaar wordt een informatieboekje samengesteld voor alle medewerkers. Hierin zijn allerhande gegevens opgenomen zoals adressen en telefoonnummers, verjaardagen, toetskalender urenberekening, diverse roosters t.a.v. vakonderwijs, weekopeningen, lief-en-leedbeurten, taken & commissies, TSO beurten etc.

Hierin wordt ook een vergaderjaarplanning opgenomen. Globaal genomen wordt er voor verschillende groepen op jaarbasis vergaderd in de volgende frequentie:

Stuurgroep 10x, team/bouwoverleg 15x, MDO 6x, Iz 6x, groepsbespreking 3x.

Medezeggenschapsraad

De mr bestaat uit 3 teamleden en 3 ouders. Dit orgaan heeft op verschillende terreinen advies- dan wel instemmingsrecht. Met de inwerkingtreding van de nieuwe cao is de mr akkoord gaan met de invoering van het overlegmodel. Dit functioneert nu drie jaar, dus tot 2018. Hierna vindt evaluatie plaats en voortzetting dan wel herziening.

Ook heeft de mr recentelijk positief geadviseerd over de leertijduitbreiding en invulling ervan.

Een organigram geeft de hiërarchische lijn aan en het proces van besluitvorming

8. Bedrijfsvoering en financiën

Beschrijving methodes en materialen.

Nederlandse taal	Onderdeel	groep	Ingevoerd	vervangen
Puk & Ko	Taal	Peuters	2008/2009	2016
Ik & Ko	Taal	Kleuters	2001	...
Veilig Leren Lezen	Aanvankelijk lezen	Groep 3	2004	...
Zin in Taal	Taal	3-8	2008/2010	2016
Zin in spelling	Spelling	3-8	2008/2010	2016
Nieuwsbegrip	Begrijpend lezen	2012	2012	Digitaal

Rekenen & wiskunde	Onderdeel	groep	Ingevoerd	vervangen
Rekenrijk	Rekenen	Peut.1,2	2014	2021
Schrijven	Onderdeel	groep	Ingevoerd	vervangen
Pennestreken	Schrijven	3-8	2012	2018

Engels	Onderdeel	groep	Ingevoerd	vervangen
Real English 1 & 2	Engelse taal	7,8	2012	2020

Sociale competentie/ burgerschap	Onderdeel	groep	Ingevoerd	vervangen
Trefwoord	Godsdienst en wereldbeschouwing	1-8	1998	Digitaal
Incidentele acties	Actie schoenendoos Kidsbizz Dag van respect	1-8		n.v.t.
Kinderen en hun sociale talenten	Sociale vorming	1-8	2010	2017
Bosos	Leerlingvolgsysteem	1-2	2014	2017
Scol	Leerlingvolgsysteem	3-8	2010	2017
Spel & drama	Spelles/vakonderwijs	1-8	2012	pilot

Wereldoriëntatie	Onderdeel	groep	Ingevoerd	vervangen
Natuurlijk	Natuuronderwijs	4-8	2007	2015
Wereldzaken	Aardrijkskunde	4-8	2014	2020
Tijdzaken	Geschiedenis	4-8	2005	2015
Verkeer	Klaar Over	4-8	1999	2016

8. Bedrijfsvoering en financiën

Kunstzinnige oriëntatie	Onderdeel	groep	Ingevoerd	vervangen
Expressie	Muzikale vorming	1-8	Sinds 1997	vakonderwijs
Expressie	Tekenen	1-8	Bronnenbk	
Expressie	handvaardigheid	1-8	Bronnenbk	
Spel & drama	Spelles/vakonderwijs	1-8	2012	Pilot
IKEI	Instrument bespelen	5,6	2014	Project gem. R'dam

Bewegingsonderwijs	Onderdeel	groep	Ingevoerd	vervangen
Bewegen met peuters/kleuters	Bewegingsonderwijs Lekker Fit	0,1,2	2012	n.v.t.
Gymnastiek en spel/	Bewegingsonderwijs Lekker Fit	3-8	2007(LF)	n.v.t.
Schoolsport-verenigingen	Schoolsport: diverse Sporten in Itu	1-8	2011	n.v.t.
Schoolzwemmen	Zwemmen	5,6	n.v.t.	n.v.t.

Godsdienst & Geest. stromingen	Onderdeel	groep	Ingevoerd	vervangen
Trefwoord	Godsdienst	1-8	1998	doorlopend



8. Bedrijfsvoering en financiën

Resultaten

Weergave recente resultaten i.r.t. prognose komende planperiode (M)

Toets	M	I.g.		2013	2014	2015	2016 doel	2017 doel	2018 doel
TvK	M1	51,3		45	44,5	45,3	47	49	51
TvK	M2	62,8		60,6	61,3	57,6	61	62	63
BL	4	12,6		4	8,5	9,6	10	11	12
BL	5	25,3		17,5	15,2	18,7	17	19	21
BL	6	31,8		22,6	29,5	19,5	30	31	32
BL	7	44,2		31,3	35	42,8	40	42	44
BL	8	55,2		36,6	37,8	48,9	47	49	51

Toets	M	I.g.		2013	2014	2015	2016 doel	2017 doel	2018 doel
RvK	M1	65,3		67	66,9	67	67	69	70
RvK	M2	80,8		78	79,4	75,9	80	82	83
RW3.0	3	114,7			120,9	126,3	125	130	132
RW3.0	4	161,9				166,3	165	170	175
RW	5	72,2		66,5	63,3	63,5	68	70	72
RW	6	85,8		79,4	85,7	88,1	87	89	90
RW	7	99,6		91	95,1	96,3	97	100	100
RW	8	115,5		102,1	106,3	109,9	108	110	112

Toets	M	I.g.		2013	2014	2015	2016 doel	2017 doel	2018 doel
DMT	3	23		21	29,9	30,1	30	32	34
DMT	4	53,5		55,9	62	59,2	62	64	65
DMT	5	70,4		75	78,5	76,5	77	80	80
DMT	6	82,4		84,5	88,9	90,3	87	90	92
DMT	7	88,3		89,1	97,7	99,4	97	100	100
DMT	8	95,5		101,6	89?	109,7	93	96	98

Toets	M	I.g.		2013	2014	2015	2016 doel	2017 doel	2018 doel
SP 3.0	3	145,1				186,1	180	190	190
SP	4	120,1		119,4	118	120,1	122	124	126
SP	5	126,7		127	128,3	125,6	128	130	132
SP	6	133,6		131,3	136,4	134,6	137	140	142
SP	7	139		138,4	137,8	142,9	140	142	144
SP	8	143,2		138,9	141,4	141,7	143	146	148

Toets	M	I.g.		2013	2014	2015	2016 doel	2017 doel	2018 doel
WS	3	40,1		14	16	32,5	25	30	35
WS	4	51,1		23,7	34,2	45,7	40	45	50
WS	5	63,8		50	51,4	48,7	57	62	64
WS	6	75		62,8	67,9	60,6	73	74	75
WS	7	86		70,7	74,8	78,7	80	85	86
WS	8	97,2		80,4	82	81,6	90	95	97

8. Bedrijfsvoering en financiën

Weergave recente resultaten i.r.t. prognose komende planperiode (E)

Toets	E	I.g.	2013	2014	2015	2016 doel	2017 doel	2018 doel
TvK	1	57,1		56,5	53,5	56	58	58
TvK	2	67,8		66,2	64,2	65	67	68
BL3.0	3	-/-1,8 116,6		-/- 3,4	123,2	120	121	122
BL2012 BL3.0	4	18,2 138,1		12,3	17,3	135	137	140

Toets	E	I.g.	2013	2014	2015	2016 doel	2017 doel	2018 doel
RvK	1	69,4		73,1	73,6	72	74	75
RvK	2	87,3		91,3	85,4	87	89	90
RW3.0	3	138,3		147,3	150,6	150	155	155
RW2012	4	62,3		57,6				
W3.0		181,5			193,1	185	187	190
RW	5	79,6		72,6	73,9	75	79	80
RW	6	91,7		88,3	84	88	92	92
RW	7	104,8		102,2	105,8	101	104	105

Toets	E	I.g.	2013	2014	2015	2016 doel	2017 doel	2018 doel
DMT	3	36,1		43,4	39,3	40	41	42
DMT	4	62		65,6	65,1	64	65	66
DMT	5	75,7		85	80,4	80	83	85
DMT	6	86,1		96	95,8	90	95	100
DMT	7	92,5		104,1	101,5	100	105	105
DMT	8							

Toets	E	I.g.	2013	2014	2015	2016 doel	2017 doel	2018 Doel
SP 3.0	3	107,8 197,8		114,8	231,5	220	230	230
SP2012 SP3.0	4	121,5 262,9		121,2	123,6	263	265	270
SP	5	130,4		131,8	128,7	132	134	136
SP	6	137,3		139,9	137	139	140	140
SP	7	140,2		141,1	142,2	142	144	145
SP ww	7	96,5		96,7	96,2	97	98	99

Toets	E	I.g.	2013	2014	2015	2016 doel	2017 doel	2018 doel
WS	3	47,3		25,4	39,3	35	40	45
WS	4	57,3		47,8	56,8	55	57	60
WS	5	66,3		52,6	55,7	60	65	68
WS	6	77,5		70,1	66,7	72	74	77
WS	7	88,4		86,3	80,7	85	87	90



8. Bedrijfsvoering en financiën

Meerjarenoverzicht Centrale eindtoets (voorheen Cito-eindtoets)

Resultaten eindtoets

Toets	C.A.T.	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
OGI		531	523,2	531,7	529,9	532	533	534
Ig								
GLG		536,5	530,7	536,4	535,6	537	540	541
Ig					534,9			



8. Bedrijfsvoering en financiën

Veiligheid en gezondheid

De grondslag voor het Arbobeleid binnen het onderwijs is terug te vinden in de Arbowet en het Arbeidsomstandighedenbesluit, die regels en aanwijzingen bevatten voor het beleid ten aanzien van de veiligheid en het welzijn op onze school.

Op basis van de AVS (Algemene Schoolverkenning) wordt een inventarisatie uitgevoerd.

De resultaten hiervan zijn neergelegd in een rapport van de ARBO-Unie.

Vierjaarlijks wordt een nieuwe RIE (Risico Inventarisatie en evaluatie) gemaakt die opnieuw punten ter verbetering zal aanleveren.

ARBO wordt onderverdeeld in een viertal aspecten t.w.:

Gezondheid	Ziekteverzuimregistratie, contacten Arbodienst, re-integratie
Veiligheid	Ongevallenregister
Bedrijfshulpverlening	Calamiteitenplan, ontruimingsplan, bedrijfsveiligheid
Welzijn	Taakbelasting, tijdsdruk, communicatiestructuur, werkklimaat

Gezondheid:

Binnen het bestuur van de Stichting voor PCBO worden een aantal zaken centraal geregeld.

Zo bestaat er bijv. een raamwerk voor een verzuimprotocol. Per school wordt concreet ingevuld hoe de afspraken specifiek vorm en inhoud krijgen.

Door de directie wordt een verzuimregistratie bijgehouden. Dagelijks worden ziekte – en betermeldingen doorgegeven aan het administratiekantoor PCBO. Dit gebeurt op basis van een computerprogramma RegiPro, dat ook maandelijkse staten van verlopen produceert en statistieken kan genereren.

Contacten met de Arbodienst vinden plaats via regelmatig SMO(sociaal-medisch overleg).

Een arbo-arts is enkele dagdelen gestationeerd op het bestuursbureau.

Daarnaast is een arbeidsdeskundige beschikbaar voor gesprekken met personeelsleden en voor advisering van personeel en directie in werksituatie en arbeidsverzuim.

De huidige wetgeving voorziet in een zgn. “casemanager” (directeur), die regelmatig overleg heeft met een afwezige werknemer m.b.t. werkhervatting.

Hiervan wordt schriftelijk verslag gedaan. Er zijn diverse mogelijkheden voor begeleiding en aangepaste terugkeer in de werksituatie zoals inschakelen van een Bureau voor Werk en Arbeid (psychologen) en therapeutisch werken.

Het ziekteverzuim is conform landelijke trends.

Interieur en exterieur gebouw

Medio najaar 2006 is een substantieel bestand aan leerling meubilair vervangen.

Najaar 2007 zijn in alle lokalen zgn. Mowe-krukken worden geplaatst t.b.v. leerkrachten, die middels deze in hoogte verstelbare krukken, zowel voor de klas als in de extra aandacht voor groepjes of individuele kinderen een arbo-verantwoorde zitplek hebben. De kruk rust op een halfcirkelvormige schijf, die het lichaam steunt en de leerkracht in de gelegenheid stelt om kinderen op eigen niveau te begeleiden.

Deze kruk voorkomt fysieke klachten bij leerkrachten.

Maandelijks wordt met het schoonmaakbedrijf overlegd, welke onderdelen kunnen worden verbeterd qua schoonmaak.

Vervanging van vloerbedekking door zeil is de vorige planperiode gerealiseerd voor de gehele begane grond. De eerste verdieping staat op de rol voor de nabije toekomst.

Tevens is de afgelopen jaren het verlichtingsplan gemoderniseerd en in 2014 de buitenzijde van het gebouw in frisse kleuren geverfd.



8. Bedrijfsvoering en financiën

Veiligheid en bedrijfshulpverlening:

In school is een zgn. schoolnoodplan aanwezig. Het plan behelst de omschrijving van calamiteiten en beschrijft de taken van de bedrijfshulpverleners. Tevens zijn in dit plan opgenomen door de brandweer goedgekeurde ontruimingsplannen.

Kopies van deze plannen en m.n. de plattegronden, waarop de vluchtroutes staan aangegeven, hangen in elk lokaal. Diverse personeelsleden zijn geschoold als bhv-ers en controleren bijv. tijdens de kerstdagen de veiligheid binnen school. Ook organiseren zij jaarlijks ontruimingsoefeningen. Op het presentiebord vindt men bij hun naam een sticker, zodat steeds zichtbaar is wie al bhv-er aanwezig is.

Welzijn

Ter bevordering van het welzijn binnen de school, wordt in gesprekken en via het taakbeleid ruimschoots aandacht geschonken aan het welbevinden van personeel. Tevens wordt via functioneringsgesprekken en informele praatjes tussendoor getracht een beeld te krijgen van het welbevinden van personeelsleden.

Daarnaast wordt getracht aan dit aspect ook materieel wat extra aandacht te geven. Men kan in dit verband denken aan kerstpakketten of het uitreiken van een bloemetje bij verjaardagen, een attentie t.g.v. de dag van de leraar etc.

Het functioneren van een sfeercommissie heeft een positieve invloed op de teamontwikkeling via het organiseren van activiteiten voor het team.

Ook het organiseren van studiedagen heeft invloed op een goed werkklimaat en plezierige arbeidsverhoudingen. Daarnaast zorgt een lief-en-leed-commissie voor aandacht bij ziekte, geboorte etc. In het kader van gemeten tevredenheid worden bij zowel personeel als kinderen van hogere groepen een tevredenheidspeiling afgenomen.

Taakbeleid

Met de nieuwe cao doet bij aanvang van deze planperiode ook het fenomeen van een veertigurige werkweek zijn intrede. De jaartaak van 1659 blijft echter van toepassing.

De balans in urenverdeling is binnen onze school wat afwijkend van de gemiddelde school in verband met het feit, dat er wekelijks 6 uur leertijdverlenging wordt toegevoegd.

Deze ltu wordt door de eigen medewerkers ingevuld en uitgevoerd.

Dit heeft als consequentie, dat er minder tijd resteert voor werkgroepen en commissiewerk en de werkdruk ook stevig kan worden genoemd.

Het betekent zo efficiënt mogelijk omgaan met inzet van mensen en de organisatie.

Omdat door de Bogerman is gekozen voor het overlegmodel en het beleid erop gericht is geen compensatieverlof meer toe te kennen, zal in de eerste periode van de uitvoering van de cao de consequenties van deze nieuwe opzet goed moeten worden gemonitord.

De normjaartaak van de Bogerman kent na het ingaan van de nieuwe cao de volgende rubrieken:

- Lestaken
- Opslagfactor (35-35%) voorbereiding, nakijkwerk
- Scholing
- Duurzame inzetbaarheid
- Overige taken

Met de nieuwe cao doet bij aanvang van deze planperiode ook het fenomeen van een veertigurige werkweek zijn intrede. De Bogerman koos voor het overlegmodel.



8. Bedrijfsvoering en financiën

RIE

Tweejaarlijks worden diverse risico- en Inventarisatie Evaluaties gehouden.

De GGD is hierbij betrokken voor wat betreft het VVE.

Ook voor de basisschoolgelden duidelijke regels en afspraken over een groot aantal zaken.

Hiertoe is ook een logboek in de school aanwezig waarop de volgende elementen een rol spelen:

Controle speeltoestellen binnenplein

Controle brandveiligheid door de brandweer

Bijhouden incidenten

Verzuimgegevens

ZVP: Ziekteverzuimpercentage

ZMF: Ziektemeldingsfrequentie

GZVD: Gemiddelde ziekteverzuimduur

FTE: Beschikbare arbeidscapaciteit (Full time equivalent)

WN: Aantal werknemers

Bron: You Force

Bogermanschool	ZVP			ZMF	GZVD	FTE	WN
	1e jaar	2e jaar	Totaal				
Jan-sept 15	4,07 %	0,09 %	4,16 %	2,23	7,2	22,60	30,0
Jan-dec 14	5,20 %	0,82 %	6,02 %	2,27	3,7	23,94	34,0
Jan-dec 13	2,86 %	1,86 %	4,72 %	1,46	3,2	26,04	36,0
Jan-dec 12	7,60 %	0,26 %	7,86 %	11,94	5,8	23,44	36,0



8. Bedrijfsvoering en financiën

Kwantitatieve gegevens leerling gegevens

Naar leerlinggewicht

Teldatum		Geen		0,30		1,20		Totaal
01.10.2015								
01.10.2014		97		30		59		186
01.10.2013		101		24		67		192
01.10.2012		102		30		84		216
01.10.2011		96		42		95		233

Naar leerjaar/groepsgrootte

Teldatum	(psz)	gr1	gr2	gr3	gr4	gr5	gr6	gr7	gr8	totaal
01.10.2015										
01.10.2014	52	25	23	19	17	28	19	28	27	186
01.10.2013	33	27	20	16	30	21	28	28	22	192
01.10.2012	34	24	21	28	25	35	27	24	31	216
01.10.2011	32	21	29	31	34	30	28	33	27	233

Naar instroom

Jaar	groep 1	groep 2	groep 3	groep 4	groep 5	groep 6	groep 7	groep 8
15/16								
14/15	14	1	--	--	--	--	--	--
13/14	23	1	2	3	1	1	--	--
12/13	20	2	1	1	--	--	--	--
11/12	14	1	2	5	--	--	--	--

Naar uitstroom

Jaar	groep 1	groep 2	groep 3	groep 4	groep 5	groep 6	groep 7	groep 8
15/16								
14/15	5	4	3	3	2	--	--	27
13/14	8	--	1	4	3	--	3	22
12/13	7	7	2	1	3	1	3	31
11/12	8	5	5	3	--	3	1	27



9. Beleidsvoornemens

Tabellen

In de tabel staan de beleidsvoornemens van PCBO en van de school beschreven. Elk jaar wordt een kopie van het schooljaarverslag (waarin evaluatie en beleidsvoornemens per domein staan beschreven) toegevoegd.

Na vier jaar vormt dit de basis voor het nieuwe schoolplan.

Het gaat om de 4 centrale thema's van het strategisch beleidsplan:

Kinderen centraal

Ouders als partner

Vakmanschap en meesterschap

Externe oriëntatie

Het gaat om de 4 centrale thema's van het strategisch beleidsplan:

Kinderen centraal

Ouders als partner

Vakmanschap en meesterschap

Externe oriëntatie

Strategische doelen Stichting PCBO	Te bereiken schooldoel en wanneer	Prestatie-indicator (waaruit blijkt dat het doel wordt bereikt en hoe en wanneer wordt dat gemeten?)	Evaluatie op welke momenten en met welk instrument bepaalt u de voortgang van de verbeteractiviteiten.	Borging. Hoe zorg je ervoor dat het bereikte resultaat een duurzaam karakter heeft.
We bieden een veilige school met een goed pedagogisch klimaat waar leerlingen welkom zijn.	Tevredenheidsspeilingen geven goede respons op vragen van deze aard.	SCOL LTP OTP	Jaarlijks Jaarlijks Tweejaarlijks 2015-2017- 2019	Resultaten worden opgenomen in schooljaarverslag/schoolplan.
We behalen optimale resultaten bij elk kind door excellente instructiekwaliteit en een beredeneerd en passend aanbod in onderwijs en zorg.	Landelijk gemiddelde op alle onderdelen in 2019	CITO-LVS toetsen Cito-eindtoets Inspectierapporten geven min. een 3 op alle indicatoren.	Tweemaal per jaar aan de hand van een onderlegger met streefresultaten tot 2019.	Consequente en voortdurende aandacht voor de resultaten.
We bieden elk kind waar mogelijk een doorlopende leerlijn, zo nodig in overleg met externe partners.	In het zorgsysteem wordt elk kind, dat uitvalt/opvalt gesignaleerd en besproken	Kind-dossiers. Intern zorgteam. MDO (extern).	Citotoetsen - Kinderen bevinden zich binnen de bandbreedte van regulier v.o. of volgen een adequate eigen leerlijn (na toetsing/signalering).	Structureel onderdeel zorgsysteem.
Kinderen hebben bij het verlaten van onze school voldoende handvatten om vanuit verschillende perspectieven om te gaan met levensvraagstukken en een stevige basis voor burgerschap in de moderne maatschappij.	Kinderen hebben voldoende zelfkennis en zelfbeheersing om ingeval van meningsverschillen deze vreedzaam op te lossen.	Weinig conflicten. Respectvol omgaan met elkaar. OTP LTP	(Twee-)jaarlijks.	Structureel in team en in contact met ouders.
We zorgen voor diversiteit in het curriculum.	Brede vorming qua muziek, beweging, techniek. Het onderdeel techniek krijgt komende planperiode vorm en inhoud.	Uitvoering van lessen op deze terreinen. Aandacht aan loopbaanleren. Havenproject.	Deze onderdelen maken structureel deel uit van het curriculum Groot overleg.	Beschrijving in schoolplan. Aandacht voor scholing en uitvoering.
Op elke school is de professionele kwaliteit (kennis, competenties en houding) aanwezig om het kind centraal te kunnen stellen.	Elke medewerker heeft een bekwaamheidsdossier. Elke leerkracht registreert zich in het beroepsregister.	Bekwaamheidsdossier aanwezig. Registratie beroepsregister. Resultaat MTP	Vergelijking resultaten over jaren MTP. Functioneringsgesprek Beoordelingsgesprek.	Jaarlijkse weergave van gesprekken en algemene items, die ter sprake kwamen.

	De MTP geeft voldoende scores op ervaren competenties. IB en dir. voeren klassenconsultaties uit. Opzet onderlinge consultaties.	Resultaten consultaties. Komende planperiode.		
De komende jaren investeren wij verder in de kwaliteit van de overgang tussen voorschool en basisschool en tussen basisschool en school voor voortgezet onderwijs door deze vanuit het belang van het kind te bezien.	Overdracht binnen VVE. Warme overdracht binnen CZ tussen bo-vo. Met name bij zgn. preferred partners. Bijhouden schoolcarrière kind na 3 jaar vo.	Resultaten kleuters voor peuters, die de groep 0 hebben bezocht. Uitstroom statistieken. Via Vensters.nl.	Deelnemers in Vensters (DUO; BRON). Jaarlijks.	Vergelijking resultaten geeft aan of de adviezen kloppen.

Domein B: Ouders als partner

Strategische doelen Stichting PCBO	Te bereiken schooldoel en wanneer	Prestatie-indicator (waaruit blijkt dat het doel wordt bereikt en hoe en wanneer wordt dat gemeten?)	evaluatie op welke momenten en met welk instrument bepaalt u de voortgang van de verbeteractiviteiten.	Borging. Hoe zorg je ervoor dat het bereikte resultaat een duurzaam karakter heeft.
We intensiveren onze communicatie met ouders, geven inzicht in wederzijdse rechten, plichten en verwachtingen.	We streven naar toekenning keurmerk ouderbetrokkenheid voor eind 2016.	Toekenning keurmerk.	Overleg met CPS. Vaststellen activiteiten en doelen.	Het keurmerk wordt frequent extern opnieuw getoetst.
We versterken de zorg voor ouders door onze gastvrijheid te intensiveren. Ouders voelen zich gehoord en gekend door onze oprechte aandacht voor hen en hun situatie.	Ouders ervaren geen drempel om leerkracht of directie aan te spreken. Educatief partnerschap. Vertrouwensbasis.	Uitslag tweejaarlijkse OTP. Maandelijkse gesprek oudercie. Maandelijks overleg mr. Ouderpanels (nog instellen). Bezoekfrequentie ouderinformatieavonden.	Resultaten OTP, gespreksonderwerpen uit oudercie., mr., ouderpanels en opmerkingen tijdens ouderinformatieavonden.	Vastleggen en bijhouden resultaten peilingen en gesprekken. Verbeterplannen naar aanleiding hiervan opstellen.
We betrekken ouders als educatief partner intensief bij het onderwijs. In een ouderbeleidsplan geven we aan hoe we hun betrokkenheid structureel vergroten ten behoeve van de verhoging van de leer- en ontwikkelprestaties van hun kinderen.	Vastgelegde visie op ouderbetrokkenheid (eerste versie 2013). Ouderbeleidsplan VVE in ontwikkeling(eerste versie juli 2015).	Bespreking en nadere uitwerking visies. Doelen stellen voor 15/16. Uitvoering en toetsing visie. Instellen ouderpanels.	Einde schooljaar – groot overleg. Gesprek met ouderpanels. Contact ouderinformatieavonden.	Terugkerend onderwerp op de agenda. Zie boven.
We versterken de positie van ouders als partners bij het vormgeven van burgerschap.	Gedragsregels binnen school onderhouden voor kinderen en hun ouders.	Incidenten op nihil. Optredende incidenten/klachten naar tevredenheid afwerken.	Aantal incidenten/klachten inventariseren en vermelden in schoolgids(jaarlijks)	Structureel onderdeel voor gesprek en rapportage.
We zien ouders als ambassadeurs van de school in de wijk.	Deze ambitie formeel en informeel uitdragen door alle medewerkers van de school.	Betreffende scores op tevredenheidspelingen.	OTP. Tweejaarlijks.	Publicatie van resultaten. Gespreksonderwerp in oudercie., mr., op te starten panels, groot overleg.

We streven naar een kwaliteitskeurmerk ouderbetrokkenheid.	Ja – voor eind 2016.	Feitelijke toekenning.	Toekenning en borging van het keurmerk.	TSO. Ouderpanel. Ouderinformatieavonden.
--	----------------------	------------------------	---	--

Domein C: Vakmanschap en meesterschap

Strategische doelen Stichting PCBO	Te bereiken schooldoel en wanneer	Prestatie-indicator (waaruit blijkt dat het doel wordt bereikt en hoe en wanneer wordt dat gemeten?)	evaluatie op welke momenten en met welk instrument bepaalt u de voortgang van de verbeteractiviteiten.	Borging. Hoe zorg je ervoor dat het bereikte resultaat een duurzaam karakter heeft.
Medewerkers presenteren de (meer)waarde van PCBO-scholen in een pakkend verhaal aan de buitenwereld.	Frequente presentatie op diverse podia: Stichting (Elzendaal Inform) wijk (festiviteiten, veiligheidsbijeenkomsten, kinderraad). Children's Zone kader.	Kopij t.b.v. Elzendaal Inform. Presentie in de wijk.	Dit zijn meer p.r.- en vertegenwoordigende activiteiten dan verbeteractiviteiten.	Standaardaanpak is, dat we zorgen deze ons te presenteren waar en wanneer nodig en mogelijk.
Scholen organiseren een Structureel Identiteitsberaad en zijn daarmee onderscheidend naar buiten.	Betrokkenheid bij en eigenaarschap van het onderwijs geldt voor (en wordt ervaren door) medewerkers, ouders en kinderen.	Opkomst rapportgesprekken, informatiebijeenkomsten, instructiegroepen.	Presentielijsten. Waarderingscores korte en lange termijn.	Structureel onderdeel van onze schoolgemeenschap.
Identiteit, als Corporate Identity, verbindt de scholen binnen PCBO.	Dit element is met regelmaat gespreksonderwerp m.n. in het forum.	Frequentie agendapunt.	Meer een aandachts- dan verbeteractiviteit.	Via agendacommissie.
Onze visie op identiteit beschrijven wij in het schoolplan en de schoolgids. Ankerpunten zijn de keuze voor bepaalde methoden, dagopeningen, liedkeuze, vormen van vieringen, contacten met ouders.	Doel is respect te ontwikkelen voor en kennis over te dragen van de diverse levensovertuigingen.	Toepassing Trefwoord. Toepassing Methode Kinderen en hun Sociale Talenten. Viering van diverse feesten: Kerst, Suikerfeest, Pasen, Offerfeest, c.q. kinderen gelegenheid te geven deze feesten te kunnen vieren.	Volgens schoolplan en schoolgids en in de praktijk waar te nemen.	Vastgelegd in documenten.
We werken samen met opleidingen van medewerkers en directeurs zodat de instroom van nieuwe medewerkers voldoet aan de eisen van PCBO.	Deelname aan Opleiden in de School. Instellen coaching voor leerkrachten.	Coaching van pabo studenten. Consultaties. Coaching ter zake van het vaststellen van basis- en/of vakbekwaamheid van leerkrachten vlg. de nieuwe cao.	Bij beoordelingsmomenten.	Vastgelegd in documenten.
Bij de selectie van nieuwe leerkrachten richten we ons op de basiskwaliteit.	Zie vorige item.			

De gesprekkencyclus met leerkrachten is gebaseerd op klassenconsultatie en richt zich op basiskwaliteit. De gegeven feedback is niet vrijblijvend	Zie vorige item.			
Een beginnende leerkracht concentreert zich de eerste vier jaren uitsluitend op de basiskwaliteit.	Startende leerkracht mag veel tijd aan het directe lesgeven besteden	Weinig andere taken zoals werkgroepen en commissies.	Via coaching en functionerings- en beoordelingsgesprekken	Vastgelegd in documenten.

Strategische doelen Stichting PCBO	Te bereiken schooldoel en wanneer	Prestatie-indicator (waaruit blijkt dat het doel wordt bereikt en hoe en wanneer wordt dat gemeten?)	evaluatie op welke momenten en met welk instrument bepaalt u de voortgang van de verbeteractiviteiten.	Borging. Hoe zorg je ervoor dat het bereikte resultaat een duurzaam karakter heeft.
We expliciteren onze visie op leiderschap	Leiderschap is gedeeld leiderschap. Alle medewerkers dragen verantwoordelijkheid voor het eigen leiderschap voor de taken aan hen toevertrouwd.	Via functionerings- en beoordelingsgesprekken, mede aan de hand van bekwaamheidsdossiers en consultaties worden doelen bepaald. Via scholing en zelfontplooiing worden deze bereikt.	Gesprekscyclus.	Verslaglegging, rapportage. Beoordeling.
Het effectief schoolleiderschap van de schoolleider is gericht op het bereiken van onderwijskundige doelen.	Elke groep heeft een goed pedagogisch klimaat. Elke groep krijgt onderwijs op voldoende didactische niveau. Elke groep presteert voor elke toets op landelijk gemiddelde.	Resultaten LTP. Resultaten M- en E-toetsen CITO. Resultaat Eindtoets groep 8.	Januari en mei van elk schooljaar.	Resultaten worden zowel op teamniveau als op stichtingsniveau alsook met CvB besproken.
Op basis van onze visie implementeren we een ontwikkeltraject	Tijdige toepassing adequate instrumenten en scholing.	Bewijs gevolgde individuele- of teamscholing.	Diverse instrumenten en rapportages.	Cyclisch proces.

		Assessments. Consultaties		
We stimuleren en faciliteren onderling leren en kennis uitwisselen (binnen een school of tussen scholen).	Deelname werkgroepen PCBO. Interne consultaties stimuleren. Inhoudelijke gespreksgroepen opzetten.	Bewijsvoering individuele ontwikkeling via scholing, samenwerkend leren, etc.	Functioneringsgesprekken	Gesprekscyclus.
We implementeren het managementstatuut.				
Onderwijsontwikkeling en innovatie zijn in principe 'evidence-based'-georiënteerd en duurzaam van aard. Er is ruimte voor innovatie en experiment.	Toepassing effectieve instructiemodel. Scholing op basis van bewezen resultaat in publicaties. Pilot drama i.r.t. woordenschatontwikkeling.	Bijhouden van de resultaten op CITO-toetsen.	Rapportage vakdocenten over ontwikkeling van de inhoud en kwaliteit van de lessen. Idem via consultatierapportage. Resultaten toetsen.	Systematische, terugkerende aandacht.
We versterken de formele contactencyclus tussen schoolleiders en CvB en CvB en Raad van Toezicht.	Bezoek forum. Deelname incidentele contacten RvT. Deelname PCBO werkgroepen	Bewezen deelname en presentie.	Rapportages. Presentaties.	Planning en vastleggen via verslagen.
We verwerken in ons personeelsbeleid de consequenties van hoge eisen stellen, ruimte maken voor talenten van medewerkers en inspireren.	LB functies toekennen. Stimuleren van scholing, onderzoek			

Domein D: Externe oriëntatie

Strategische doelen Stichting PCBO	Te bereiken schooldoel en wanneer	Prestatie-indicator (waaruit blijkt dat het doel wordt bereikt en hoe en wanneer wordt dat gemeten?)	Evaluatie op welke momenten en met welk instrument bepaalt u de voortgang van de verbeteractiviteiten.	Borging. Hoe zorg je ervoor dat het bereikte resultaat een duurzaam karakter heeft.
We betrekken de volgende stakeholders expliciet bij onze beleidsontwikkeling: ouders, gemeente Rotterdam, organisaties die voorschoolse en naschoolse opvang en onderwijs bieden, toeleveranciers en bedrijfsleven.	Structurele contacten en overleg. Deelname Leren Loont via Gem. Rotterdam. Ouders: zie domein B. Wijk: Via CZ, wijkagent, stadsmarinier etc. TSO: via KindeRdam. NPRZ.	Goedkeuring plannen en toekenning financiën. Goede relatie (OTP). Frequent contact. Frequent contact. Frequent contact. Frequent contact.	Jaarlijks. Tweejaarlijks formeel Dagelijks informeel. Maandelijks. Indien nodig. Kwartaal. Indien nodig.	Dit zijn contacten, die met regelmaat worden ingevuld.
Ons marktaandeel is in 2017 terug op het niveau van het jaar 2000. Dit doen we door het versterken van ouderbetrokkenheid tot ambassadeurschap, met trots en zelfvertrouwen onze goede onderwijsresultaten te presenteren naar buiten, de school steviger te verankeren in de wijk, het ontwikkelen van een PCBO-verhaal dat iedere medewerker kan vertellen en alumni beleid. (Zie ook Ba en Bb en Ca)	Versterking ouderbetrokkenheid. Invulling/bijhouden eigen website en vullen van "Scholenopdekaart.nl" en de opzet van een Facebookpagina. Marktaandeel 2000 lijkt voor de Bogerman onhaalbaar. We streven naar gedurige aanwas tot ca. 90% van betreffend marktaandeel.	OTP resultaten. Instelling panels. Informatieve en aantrekkelijke informatie op websites. Een absoluut aantal leerlingen van ca. 225 in 2017.	Na afname. Eerstvolgend 2017. Aantal en functioneren panels. Teldatum 1 okt. 2017	Tweejaarlijkse afname en maatregelen n.a.v. resultaten. Jaarlijks inventarisatie aandachtspunten. Bereik van dit doel is afhankelijk van diverse ingezette maatregelen.
We komen in aanmerking voor passende kwaliteitskeurmerken voor alle scholen.	Permanente toekenning <i>Lekker Fit</i> school. <i>Feyenoord</i> school <i>Ja-maar-vrije</i> school. Toekenning keurmerk <i>Ouderbetrokkenheid 3.0</i>	Voldoen aan betr. eisen. Geen formele check Streven naar toekenning 2016.	Permanent mogen blijven voeren van de keurmerken.	Vakleerkrachten. Schoolbeleid. Voldoen aan (controle) eisen ter zake.

We breiden ons curriculum uit met keuzemogelijkheden zoals tweetalig onderwijs met Engels als tweede taal, een vak Oriëntatie op Ondernemen en het vak Techniek.	Vanaf 2015 wordt Oriëntatie op loopbaanontwikkeling vorm en inhoud gegeven binnen de CS. In deze schoolplanperiode wordt een aanpak voor de ontwikkeling van techniek geschreven.	Evaluatie Loopbaanontwikkeling. Juli 2016. Planontwikkeling techniek. Aanvang cursus 2016/2017.	Tijdens CZ-vergaderingen. Groot overleg 2016. Planning cursus 2016/2017.	Structurele inzet van dit onderdeel in de schoolpraktijk. Werkgroep schrijft plan. Reserveren financiën.
--	--	--	--	--

Strategische doelen Stichting PCBO	Te bereiken schooldoel en wanneer	Prestatie-indicator (waaruit blijkt dat het doel wordt bereikt en hoe en wanneer wordt dat gemeten?)	Evaluatie op welke momenten en met welk instrument bepaalt u de voortgang van de verbeteractiviteiten.	Borging. Hoe zorg je ervoor dat het bereikte resultaat een duurzaam karakter heeft.
We formuleren beleid/inrichting ten aanzien van nieuwe media.	We streven naar de toepassing van tablets als digitaal leermiddel, zonder de waarde van manipuleren met concreet materiaal uit het oog te verliezen.	Onderzoek op schoolniveau (experimentele toepassing tablets naast laptops) en ondersteuning via een werkgroep bovenschools op PCBO niveau m.b.t. 21 ^e eeuwse vaardigheden en ICT. Rapportage ter zake voor het forum en naar de scholen.	Teamvergadering. Forum medio cursus 2015/2016.	Ontwikkeling aanpak n.a.v. opgedane ervaringen en de rapportage van de werkgroep.
Wij leggen verantwoording af over de kwaliteit van het door de scholen geleverde onderwijs en de gerealiseerde onderwijskundige doelen.	De Bogerman levert schoolresultaten op een overzichtelijke wijze aan met een interpretatie van de gegevens en een plan van aanpak.	Rapportage schoolresultaten n.a.v. M- en E-toets CITO incl. de Centrale Eindtoets in april.	Meerjarig overzicht biedt mogelijkheid tot conclusies over de gemaakte progressie dan wel stagnatie en te nemen maatregelen.	Meerjarig, steeds bijgewerkt, overzicht.
We richten de formele momenten van onderlinge verantwoording tussen alle lagen in PCBO op (het realiseren van) de onderwijskundige doelen.	De Bogerman neemt op verzoek deel aan overleg en gedachtenwisseling.	Frequentie bijeenkomsten en frequente deelname.	Eventuele conclusies en/of beleidswijzigingen n.a.v. overleg.	Resultaat omschrijven en implementeren.
Het CvB ontwikkelt een verantwoordingskader waarin helder is welke informatie nodig is voor een effectieve verantwoording extern en intern.	Bogerman vraagt hierbij – voor zover het om de interne verantwoording gaat (d.w.z. tussen CvB-school – om een intensief overleg, teneinde dit kader in overeenstemming te brengen met mogelijkheden en wensen van de school.	Een geaccepteerd en functionerend verantwoordingskader, dat in overleg tot stand is gekomen.	Gesprek en/of enquête zouden na een periode van enkele jaren een beeld kunnen geven van de waarde en effectiviteit van dit kader.	Wettelijk voorschrift, dat nauwelijks borgingsaandacht behoeft.

De Raad van Toezicht ontwikkelt in samenspraak met het CvB een kader en aanpak voor het genereren van informatie om haar toezicht effectief te kunnen uitvoeren.	N.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
--	--------	--------	--------	--------



10. Planning

Cursusjaren		2015/2016		2016/2017		2017/2018		2018/2019	
Onderwerp	Wie	1 ^e halfjaar	2 ^e halfjaar	1 ^e halfjaar	2 ^e halfjaar	1 ^e halfjaar	2 ^e halfjaar	1 ^e halfjaar	2 ^e halfjaar
Kinderen centraal									
Afname Cito M	Leerkracht		Jan. 2016						
Afname Cito E	Leerkracht		Mei 2016		Mei 2017		Mei 2018		Mei 2019
Centrale Eindtoets	Leerkracht		April 2016		April 2017		April 2018		April 2019
LTP (6,7,8)	Leerkracht		Maart 2016		Maart 2017		Maart 2018		Maart 2019
Land. Gem. op CITO E.	Leerkracht								Juli 2019
Ontw. loopbaanleren	Leerkracht	Via CZ – okt.2015							
Havenproject	Leerkracht		Mrt 2016						
Ouders als partner									
Mr	Dir								
Opzet ouderpanels	Ouderbetr.	Werving	Uitrol						
OTP	Ouders	Juli 2015				Juli 2017			Juli 2019
Toekenning keurmerk CPS	Ouderbetr.			Dec. 2016					
Ouderbeleidsplan VVE	Ouderbetr.	Dec.2015							
Akoestiek ouderkamer verb.	Ouders								
Vakmanschap & meesterschap									
Conclusies Cito M	Ib.		Feb. 2016		Feb. 2017		Feb. 2018		Feb. 2019
Conclusies Cito E	Ib.								
Collegiale schoolanalyse	Extern/coll.			Okt. 2016					
Plan van aanpak CSA	Dir/team			Nov.2016					
Registratie beroepenregister	leerkracht				registratie				
Bekwaamheidsdossier	Leerkracht		Actualiseren		Actualiseren		Actualiseren		
MTP	Teamleden		Maart 2016				Maart 2018		
RIE	BHV								
Ontwikkeling PPO	Leerkr/ib	Groeidocument	Ind. leerlijnen						
SIB	Team	Jaaropening	Kerst , jaarsluiting						
Dir.									
Toekenning LB functies									
Planning f- en b-gesprekken	Dir.	Sept 2015		Sept 2017		Sept 2018		Sept 2019	
Bespreking ernsttaxatiemodel	Ib/smw	Okt 2016		Okt.2017		Okt.2018		Okt.2019	
CAO gesprek jaarlijks	Dir/lkr		Mei juni 2016		Mei juni 2017		Mei juni 2018		Mei juni 2019
Evaluatie overlegmodel CAO	Team/mr						Maart 2018		
Groot overleg, eval.&planning	Team		Juni 2016		Juni 2017		Juni 2018		Juni 2019

Externe oriëntatie									
Gesprek Cito M met CvB	Dir/ib.		Feb.2016		Feb. 2017		Feb. 2018		Feb. 2018
Gesprek Cito E met CvB	Dir/ib.		Jul. 2016		Jul. 2017		Jul. 2018		Jul. 2019
Presentatie via Facebook	Directie	Opening pagina							
Bijhouden website	Leerkracht	Okt.2015	Jan.2016	Okt.2016	Jan.2017	Okt.2017	Jan. 2018	Okt. 2018	Jan. 2019
ICT/21 ^e -eeuwse vaardigheden	Leerkracht	Pilot tablets	Pilot tablets						
Financiële meerjarenplanning	Dir.	Okt 2015		Okt.2016		Okt.2017		Okt. 2018	
Verantwoording TSO	Dir.		Voor mrt 2016		Voor mrt 2017		Voor mrt 2018		Voor mrt 2019



11. Bijlagen

Bronnen

De Vijfde discipline – Kunst & praktijk van de lerende organisatie
P. Senge, Schrijptummagement 1992

Lerende Scholen
P. Senge e.a., Academic Service, 2001

De Zeven eigenschappen van Effectief Leiderschap
Stephen R. Covey, Contact 1989

Schoolleider: een vak apart
P.H.W. van Agten, C.F.M. Dresselaars, G. Hamann, Kluwer 1997

De Tao van het coachen
Max Landsberg. Academic Service, 1998

Strategisch beleidsplan St.voor PCBO
C.Terdu, P.Monster, 2008

Leiderschap ontraadseld
Manfred F.R. Kets de Vries, Nieuwezijds, 2001

Wat leiders drijft
Manfred F.R. Kets de Vries, Nieuwezijds, 2003

Natuurlijk Leren
Jan Jutten
Consent Onderwijsbegeleiding en innovatie 2003

De systeemdenker in actie
Jan Jutten
Natuurlijk leren 2004

Ja maar...huh?!
Berthold Gunster
Bruna uitgevers Utrecht 2008

Wat werkt: Leiderschap op school
Marzano, Waters, McNulty
Bazalt 2009

Leiderschap in een cultuur van verandering
Michael Fullan
Reed business 2007



11. Bijlagen

Bijlagen verantwoording & communicatie.

Bij dit schoolplan kunnen diverse documenten en uitgaven worden betrokken. Hieronder volgt een niet-volledige opsomming:

Document	Doel	Versijning	Doelgroep
Schoolgids(incl.Baloe)	Informatie	Jaarlijks	Ouders
Maandbrief	Informatie	Maandelijks	Ouders
Inform	Informatie	Wekelijks	Medewerkers
Handboek	Afspraken/formats	Vierjaarlijks (eerstvlg. 2016)	Medewerkers
Rapportmap	Informatie over resultaten kind	3x per jaar	Ouders, kind.
Protocol overlijden	Regeling communicatie en verantwoordelijkheden	Feb. 2004. Te herzien.	Medewerkers
SIB	Rapportage	Diverse rapporten uit 2001- 03,2011/12.	Team
RIE	Veiligheidsinventarisaties	Vierjaarlijks	School
Pedagogisch beleidsplan Baloe	Informatie en afspraken VVE	Herzien 2014	VVE/GGD/ Ouders
Controles brandweer, speel/gymtoestellen, ontruimingsinstallatie etc.	Frequente veiligheidscontroles en vastgelgd	Weergave via logboek	Medewerkers, GGD, brandweer, bestuur, ouders.
Incidentenregistratie	Bijhouden incidenten	Bijhouden via logboek	BHV preventiemedewerker
Meldcode huiselijk geweld	Signalering door intern begeleiders en schoolmatschappelijk werker.	2014	Betr. gezinnen en situaties.