

Schoolplan 2015-2019

Daltonschool obs De Phoenix Broek op Langedijk/Sint Pancras



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	6
1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan	6
1.4 Bijlagen	6
2 Schoolbeschrijving	7
2.1 Schoolgegevens	7
2.2 Kenmerken van het personeel	8
2.3 Kenmerken van de leerlingen	9
2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving	9
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	10
2.6 Landelijke ontwikkelingen	10
3 Onderwijskundig beleid	11
3.1 De missie van de school	11
3.2 De visie van de school	12
3.3 Daltononderwijs	15
3.4 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit	18
3.5 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling	18
3.6 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie	19
3.7 De kernvakken: Leerstofaanbod	20
3.8 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	20
3.9 De kernvakken: Taallesonderwijs	21
3.10 De kernvakken: Rekenen en wiskunde	22
3.11 De kernvakken: Wereldoriëntatie	22
3.12 ICT	23
3.13 De kernvakken: Kunstzinnige vorming	23
3.14 De kernvakken: Bewegingsonderwijs	24
3.15 De kernvakken: Wetenschap en Techniek	24
3.16 De kernvakken: Engelse taal	25
3.17 Het lesgeven: Gebruik leertijd	26
3.18 Het lesgeven: Pedagogisch handelen	26
3.19 Het lesgeven: Didactisch handelen	26
3.20 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	27
3.21 Het lesgeven: Klassenmanagement	27
3.22 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding	29
3.23 De zorg voor leerlingen: Afstemming	29
3.24 Talentontwikkeling	29
3.25 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs	30
3.26 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken	31
3.27 De opbrengsten: Opbrengsten	31
4 Personeelsbeleid	33
4.1 Integraal Personeelsbeleid	33
4.2 De organisatorische doelen van de school	33
4.3 De schoolleiding	34
4.4 Beroepshouding	35
4.5 Professionele cultuur	35

4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires	36
4.7 Werving en selectie	36
4.8 Introductie en begeleiding	36
4.9 Taakbeleid	37
4.10 Collegiale consultatie	37
4.11 Klassenbezoek	37
4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen	37
4.13 Het bekwaamheidsdossier	37
4.14 Functioneringsgesprekken	38
4.15 Beoordelingsgesprekken	38
4.16 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering	39
4.17 Teambuilding	39
4.18 Verzuimbeleid	40
4.19 Mobiliteitsbeleid	40
5 Organisatie en beleid	41
5.1 Organisatiestructuur	41
5.2 Groeperingsvormen	41
5.3 Schoolklimaat	41
5.4 Veiligheid (sociaal en fysiek)	42
5.5 ARBO-beleid	42
5.6 Interne communicatie	43
5.7 Samenwerking	44
5.8 Contacten met ouders	44
5.9 Overgang PO-VO	44
5.10 Voor- en vroegschoolse educatie - IKC	44
5.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang (buitenschoolse opvang)	45
6 Financieel beleid	46
6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	46
6.2 Interne geldstromen	46
6.3 Externe geldstromen	46
6.4 Sponsoring	46
6.5 Begrotingen	47
7 Zorg voor kwaliteit	48
7.1 Kwaliteitszorg algemeen	48
7.2 Meervoudige publieke verantwoording	48
7.3 Wet- en regelgeving	48
7.4 Strategisch beleid De Blauwe Loper	49
7.5 Inspectiebezoeken	49
7.6 Quick Scan - Zelfevaluatie	50
7.7 Vragenlijst Leraren	50
7.8 Vragenlijst Leerlingen	50
7.9 Vragenlijst Ouders	51
7.10 Bestuur en kwaliteit	52
8 Verbeterpunten 2015-2019	53
9 Meerjarenplanning 2015-2016	56
10 Meerjarenplanning 2016-2017	58
11 Meerjarenplanning 2017-2018	59

12 Meerjarenplanning 2018-2019	60
13 Formulier "Instemming met schoolplan"	61
14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	62
15 Vaststelling schoolplan Phoenix CvB	63
16 Vaststelling schoolplan Phoenix MR	64

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van openbare Daltonschool De Phoenix. De indeling van het schoolplan 2015-2019 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van De Blauwe Loper en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling.

Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de beleidsterreinen beschrijven (to plan: wat beloven we?), uitvoeren (to do), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act).

De onderscheiden beleidsterreinen in dit schoolplan komen (deels) overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezichtkader.

In het hoofdstuk Onderwijskundig Beleid, in onze ogen het belangrijkste hoofdstuk van dit schoolplan, beschrijven we wat we willen doen de komende vier jaar en wat we willen hebben bereikt aan het einde van deze schoolplan-periode. U treft een uitgebreide beschrijving, aan per vak/vormingsgebied geordend.

In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we de competenties (in de geest van de wet Beroepen in het onderwijs) die wij hanteren voor de persoonlijke ontwikkeling van onze werknemers. Deze competenties vormen de rode draad in ons personeelsbeleid.

Dit schoolplan is tot stand gekomen dankzij de input van alle collega's die samen hebben nagedacht en gesproken over de missie en visie van de school en de kernwaarden. 'Waar willen wij over vier jaar met elkaar staan'.

Jaarlijks schrijven we als afgeleide van dit schoolplan en volgens de zelfde systematiek het jaarplan en daaraan gekoppeld het jaarverslag. Dit maakt dat het schoolplan een dynamisch plan blijft en een leidraad is voor ons onderwijs.

Wie graag De Phoenix in haar ontwikkelingen wil volgen, kan zijn hart ophalen met de inhoud van dit document.

Namens het team van De Phoenix,

Linda Bruin, directeur



1.2 Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van Stichting De Blauwe Loper onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen (ambities).

Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten en daarmee op onze verbeterdoelen (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2015-2019.

Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak (zie hoofdstuk Jaarplannen 2015-2019) willen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan opstellen. In een jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad (7-9-2015).

De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd bij de nulmeting (via Quick Scans en vragenlijsten).

De komende vier jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd?

Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan. Met behulp van de jaarlijkse Quick Scan stellen we per jaar vast wat er (niet) goed gaat en bepalen we onze verbeterdoelen, in relatie met ons schoolplan en de voorgenomen verbeterpunten (zie hoofdstuk Jaarplannen 2015-2019).

1.4 Bijlagen

Ons schoolplan is een rompplan. Daarom verwijzen we in de verschillende paragrafen naar bijlagen, deze zijn in te zien op school.

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting De Blauwe Loper
Voorzitter College van Bestuur (CvB):	Dhr. C.F. Bakker
Adres:	W.M. Dudokweg 47
Postcode + plaats:	1703 DA Heerhugowaard
Telefoonnummer:	072-5439982
E-mail adres:	info@deblauweloper.nl (mailto:info@deblauweloper.nl)
Website:	www.deblauweloper.nl (http://www.deblauweloper.nl)

Gegevens van de school	Locatie Broek op Langedijk	Locatie Sint Pancras
Naam school:	De Phoenix	De Phoenix
Directeur:	Linda Bruin	Linda Bruin
Directieondersteuning:	Bianca Veldman	Bas Beentjes
Adres:	Keppelsloot 6	Pluvier 2
Postcode en plaats:	1721 HJ Broek op Langedijk	1834 XJ Sint Pancras
Telefoonnummer:	0226-313821	072-7078035
E-mail adres:	directie@dephoenix.nl (mailto:directie@dephoenix.nl)	directie@dephoenix.nl (mailto:directie@dephoenix.nl)
Website adres:	www.dephoenix.nl (http://www.dephoenix.nl)	www.dephoenix.nl (http://www.dephoenix.nl)

2.2 Kenmerken van het personeel

Het management van de school bestaat uit een directeur, twee directieondersteuners en twee intern-begeleiders. Het team bestaat uit:

- 4 full-time groepsleerkrachten
- 23 part-time groepsleerkrachten
- 2 intern begeleider
- 1 administratief medewerker
- 1 conciërge

Van de 31 medewerkers zijn er 26 vrouw en 5 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2015).

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Tussen 56 en 65 jaar	1	6	1
Tussen 46 en 55 jaar	1	5	
Tussen 36 en 45 jaar	2	9	
Tussen 26 en 35 jaar	1	3	
Jonger dan 25 jaar		1	
Totaal	5	25	1

Onze school heeft een grote groep ervaren leerkrachten die allemaal geschoold zijn (of worden) als Daltonleerkracht.



2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 420 leerlingen. Van deze leerlingen heeft 2% een gewicht: 3 leerlingen hebben een gewicht van 0,3 en 6 leerlingen een gewicht van 1,2. De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs hebben we beschreven in het document Zorgkatern de Phoenix.

Het leerlingaantal is groeiend, voor beide locaties, dit komt voort uit de goede naam van de school - dit komt onder andere door Daltononderwijs, het structurele leerstofaanbod en oog voor ieder kind.

De school streeft naar parallelgroepen die in clusters met elkaar samenwerken. De gemiddelde groepsgrootte bedraagt ongeveer 28 - 30 leerlingen per groep. Naast kleuterinstroom hebben wij ook veel zij-instroom leerlingen.

In algemene zin hebben wij, op grond van de kenmerken van de leerlingen, de volgende aandachtspunten:

Extra aandacht voor:

- meer- en hoogbegaafde leerlingen
- sociaal emotionele ontwikkeling (wij zijn Kanjerschool)
- Zelfstandigheid, samenwerken, vertrouwen, reflectie en effectiviteit (5 kernwaarden Daltononderwijs)

Uitgangspunt bij alle aandachtspunten is dat wij voortdurend de koppeling maken met de kernwaarden van ons Daltononderwijs.



2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving

Onze school heeft twee locaties, de locatie Broek op Langedijk staat in het dorp tussen oude, nieuwe en nog uit te breiden wijken in. De locatie Sint Pancras staat aan de rand van het dorp, deze locatie staat in een licht vergrijzende wijk.

Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend (via de ouderverklaring bij inschrijving). De kengetallen laten zien dat onze school te maken heeft met een gedifferentieerde populatie ouders (LBO tot WO).

De ouders zijn betrokken bij de school. Ze denken en doen actief en positief kritisch mee op alle niveaus.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	VERBETERPUNTEN
* Daltononderwijs	* Schoolgebouw loc. St. Pancras
* Sterke zorgstructuur	* Meer tijd en ruimte voor creatieve vorming
* Team dat zich optimaal inzet	* Elke leerkracht Dalton gecertificeerd
* Resultaatgericht met oog voor de individuele leerling	* Inzet van mogelijkheden ICT
* Sfeer tussen leerlingen, ouders en leerkrachten	

KANSEN	BEDREIGINGEN
* Inzet talentontwikkeling - op alle niveaus in de organisatie. Inzetten op kwaliteiten van leerlingen en leerkrachten	* Onderwijskwaliteit kunnen blijven waarborgen in een groeisituatie
* Methodes meer 'loslaten' - projectonderwijs, goed zicht hebben op de doelen	*
* Daltononderwijs dieper en breder laten indalen in de organisatie	*
* Ontwikkelen naar 'begaafdheidsprofielschool'	*
* Verder ontwikkelen IKC en VVE	

2.6 Landelijke ontwikkelingen

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

Als Daltonschool nemen punt 1 t/m 9 al een belangrijke plaats in binnen ons onderwijs. Wij zijn hier al enkele jaren structureel mee aan het werk.

3 Onderwijskundig beleid

3.1 De missie van de school

Missie-kern

De vorming en ontwikkeling van het kind tot volwaardige en respectvolle burgers staat centraal op De Phoenix. Samen werken en leren, zelfstandigheid en vertrouwen in eigen kunnen nemen daarbij een belangrijke plaats in.

Onze school is een openbare basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem met veel aandacht voor het individuele kind. Daarnaast werken wij in verband met de kernwaarden van het Daltononderwijs waar mogelijk in combinatiegroepen.

Onze school staat open voor alle leerlingen [alle religies] die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers tenzij het schoolondersteuningsprofiel verheldert dat wij een kind de juiste ondersteuning c.q. het juiste onderwijs niet kunnen bieden. Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs.

Slogan en kernwaarden

Onze slogan is: De Phoenix waar kinderen groeien!

Onze kernwaarden zijn:

- Op onze school werken we vanuit de kernwaarden van het Daltononderwijs
- Op onze school hebben we oog voor het individuele kind, in zijn/haar onderwijsbehoeften en talenten
- Op onze school activeren wij de nieuwsgierigheid en onderzoekende houding van kinderen
- Op onze school werken we samen met alle betrokkenen (kind, ouders, school)
- Op onze school zijn vanzelfsprekendheden als rust en structuur de basis voor een prettige leeromgeving en de groei naar volwassenheid.



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

Missiebeleid

Beleid om de missie levend te houden:

- Missie, slogan en kernwaarden komen minimaal 4 x per jaar aan bod in een personeelsvergadering
- Missie en visie zijn opgenomen in de schoolgids

Streefbeelden

Voor de komende vier jaar is een aantal richtinggevende uitspraken van belang voor onze activiteiten en prioritering: onze streefbeelden.

Streefbeelden
1. De Phoenix, één van de beste Daltonscholen van Noord-Holland.
2. Wij zetten bewust in op talentontwikkeling en maken gebruik van de kwaliteiten van de leerlingen en leerkrachten.
3. Onze leerlingen zijn actief betrokken bij hun leerproces. Zij kunnen hun eigen leerdoelen beschrijven en hier oplossingsgericht aan werken.
4. Op school communiceren we in een open en veilig klimaat met elkaar (leerkrachten, leerlingen, ouders en leiding). Fouten maken mag, zij zijn de basis voor verbeteringen.
5. De leerlingen leren interactief moderne media toe te passen door informatie te analyseren en te gebruiken.
6. Onze school heeft zich ontwikkeld tot Kind Centrum. Hierbij is de samenwerking met verschillende organisaties optimaal gerealiseerd.
7. Op onze school is opbrengstbewust werken volledig ingebed in de organisatie.
8. Op onze school is er sprake van passend onderwijs.

3.2 De visie van de school

Op De Phoenix willen we een resultaatgerichte bijdrage leveren aan de ontwikkeling van talenten van kinderen in een veilige omgeving. Daarmee willen we een stevige basis leggen om zelfstandig deel te kunnen nemen aan de maatschappij.

Visie op lesgeven

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

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

Visie op leren

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

Visie op identiteit

Wij vinden het belangrijk dat onze kinderen zich integraal ontwikkelen. Een voorwaarde om goed tot leren te kunnen komen is dat een kind goed in zijn vel zit.

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen middels de Kanjertraining.

Onze school is een openbare basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Omdat we het belangrijk vinden dat onze kinderen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen, besteden we expliciet aandacht aan geestelijke stromingen en aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing of -overtuiging.

In groep 7 en 8 is het voor de leerlingen mogelijk om lessen Humanistisch Vormend Onderwijs te volgen.

Visie op excellentie

Onze school streeft ernaar zich binnen de schoolplanperiode 2015-2019 te ontwikkelen tot een excellente school en een begaafdheidsprofiel school te worden. Wij willen uitblinken omdat excellent onderwijs goed is voor onze leerlingen en onszelf. We zullen ons bij onze strategie richten op brede resultaten en een excellentie profiel waarin we zichtbaar uitblinken. Door ons schoolconcept onderscheiden wij ons omdat we de talenten en kwaliteiten van leerlingen en leraren weten te ontwikkelen.

Visie op 21st century skills

Wij willen leerlingen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor ze optimaal kunnen functioneren in de 21ste eeuw.

We onderschrijven in de eerste plaats het belang van een kennissamenleving en gaan ervan uit, dat kennis altijd en overal voorhanden is. Kinderen moeten leren deze informatie te gebruiken en toe te passen.

Daarnaast beseffen we dat het in de kennissamenleving ook gaat om kenniscreatie en -constructie, om innovatie.

In de derde plaats is het een feit dat door de ontwikkeling van digitale middelen en media globale grenzen vervagen en het delen van kennis en het met elkaar (daarover) communiceren een steeds meer centrale speelt in onze huidige en toekomstige samenleving.

Binnen het Daltononderwijs nemen veel van de vaardigheden om optimaal te kunnen functioneren in de 21ste eeuw een structurele plaats in. Hierbij valt te denken aan onder andere; samenwerken, zelfstandigheid, kritisch denken, creativiteit en probleemoplossend denken.

Op onze school willen wij naast de Daltonvaardigheden gericht aandacht besteden aan:

- Kennisconstructie
- ICT gebruik

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

Visie op de maatschappelijke opdracht van de school

We zijn een verbindende school en dat betekent dat we een leer- en leefomgeving proberen te realiseren die leerlingen de mogelijkheid biedt om zich te verbinden met hun passie, talenten en verantwoordelijkheden. En we verbinden onszelf daaraan: we passen toe wat we uitdragen. Met elkaar, met de ouders en met de omgeving.

Wij erkennen de maatschappelijke functie van de school Een school is geen eiland, maar maakt onderdeel uit van de samenleving. De leerlingen zijn steeds het uitgangspunt. Om hen toe te rusten voor een goede plek in de samenleving, is het van groot belang dat een school niet alleen een kennisinstituut is, maar een instituut dat bijdraagt aan een brede vorming van kinderen en jongeren.



3.3 Daltononderwijs

Wat is een Daltonschool?

De grondlegster van het daltononderwijs is Helen Parkhurst. Zo'n honderd jaar geleden begon zij in Amerika een nieuwe vorm van onderwijs, waar veel aandacht was voor zelfstandigheid en samenwerking tussen leerlingen. Helen Parkhurst stimuleerde het eigen initiatief van kinderen. Dit deed zij vanuit de overtuiging dat ieder kind wil leren en in staat is verantwoordelijkheid te dragen voor zichzelf, de medemens en zijn omgeving. Ze ontwikkelde geen systeem maar een "way of life", met als uitgangspunten: vrijheid in gebondenheid, zelfstandigheid en samenwerking. Het daltononderwijs is een organisatievorm waarbij het leren hanteren van verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en samenwerkend leren centraal staat. Geen enkele daltonschool is hetzelfde, elke school vult dit op een eigen wijze in.



Missie

Daltononderwijs staat voor een brede vorming van het kind op verschillende vlakken (zowel cognitief, cultureel, sportief en sociaal-emotioneel) die bijdraagt aan een sterke persoonsontwikkeling.

Daltononderwijs is adaptief onderwijs dat leerlingen uitnodigt om uitdagingen aan te gaan en om zich verder te ontwikkelen. Het kritisch onderzoekend benaderen van moderne ontwikkelingen en inzichten is op een daltonschool vanzelfsprekend. Daarmee gaat het daltononderwijs voortdurend met zijn tijd mee, zonder de doelmatigheid van onderwijs en de inbreng van een ondernemende leerling uit het oog te verliezen.

Visie

Het daltononderwijs geeft inhoud aan een brede vorming waarbij intellectuele- en creatieve groei in evenwicht zijn met sociale en persoonlijke groei. Een leerling wordt uitgedaagd het beste uit zichzelf te halen. Het daltononderwijs biedt daartoe een leef- en leeromgeving waar leerlingen worden uitgedaagd zich te ontwikkelen tot mensen zonder vrees met een kritische en democratische grondhouding. Het daltononderwijs wil een wezenlijke bijdrage leveren aan haar leerlingen om hen in staat te stellen te kunnen functioneren in de samenleving door ondernemend en zelfverantwoordelijk te zijn in het leven, in het werk en in het samenleven.

Doel

Het daltononderwijs stelt zich ten doel om het onderwijs efficiënter in te richten door de kerndoelen met betrekking tot de leerinhouden van het onderwijs af te stemmen op de behoeften, interesses en competenties van leerlingen.

Een daltonleerkracht leidt dit leerproces waar het nodig is en begeleidt het waar dat kan. Hij of zij stelt zich ten doel om het zelf werken en het met elkaar werken van leerlingen in een veilig pedagogisch klimaat te bevorderen door hen daartoe de ruimte te geven.

Een daltonleerling stelt zich ten doel om op een ondernemende en onbevreesde wijze zich kennis en vaardigheden eigen te maken.

De vijf kernwaarden

Het daltononderwijs in Nederland kent van oorsprong drie daltonprincipes: vrijheid in gebondenheid, zelfstandigheid en samenwerken. Onderwijs en dus ook daltononderwijs is constant in ontwikkeling. Deze ontwikkelingen hebben in 2012 geleid tot een veranderingen binnen het daltononderwijs. Er zijn nu vijf kernwaarden. Wat deze kernwaarden zijn en hoe wij hier invulling aan geven kunt u hieronder lezen

1. Vrijheid en verantwoordelijkheid



Vrijheid is noodzakelijk om eigen keuzes te kunnen maken en eigen wegen te vinden. Het is in het daltononderwijs belangrijk dat kinderen van jongs af aan leren keuzes te maken, dingen op waarde te schatten en te leren afwegen. Vrijheid in het daltononderwijs is bijvoorbeeld de gelegenheid krijgen om het taakwerk zelf te organiseren. De opgegeven leerstof en de eisen die

daaraan worden gesteld, de tijdslimiet, de werkafspraken en de schoolregels vormen de grenzen waarbinnen de leerlingen hun vrijheid leren gebruiken. Door leerlingen meer vrijheid te bieden kunnen zij eigen keuzes maken en een

actieve leerhouding ontwikkelen. Maar vrijheid betekent niet dat alles letterlijk zomaar kan en mag. Het is een taak van de leerkracht om iedere leerling een structuur te bieden om vrijheid binnen grenzen te leren hanteren.



2. Zelfstandigheid

Zelfstandig leren en werken op een daltonschool is actief leren en werken. Een leerling wil doelgericht een taak volbrengen en is in staat om tijdens dit leerproces hulp te zoeken indien nodig. Deze manier van werken stimuleert het probleemoplossend denken van leerlingen. Om later als volwassenen goed te kunnen functioneren moeten leerlingen leren beoordelen welke beslissingen hij/zij moet nemen en wat de gevolgen ervan zijn. De keuzevrijheid zorgt ervoor dat leerlingen komen tot het nemen van zelfstandige beslissingen die voor hen effectief en verantwoord zijn.



3. Samenwerken

Een daltonschool is een leeromgeving waarin leerling en leerkracht van en met elkaar leren. Om later goed te kunnen samenwerken met de omgeving en met andere mensen is het van belang om dit als kind al goed te leren. Je moet ook kunnen samenwerken met mensen die je niet zo goed kent en waar je niet snel voor kiest. Leerlingen leren dat er verschillen zijn tussen mensen. Daarom leren leerlingen op de Phoenix al vanaf de kleuters om samen te werken. Dit kan binnen de klas gebeuren, maar ook groeps- of schooloverstijgend. Ze leren naar elkaar te luisteren en respect te hebben voor elkaar. Als leerlingen met elkaar samenwerken, ontwikkelen ze sociale vaardigheden en leren ze reflecteren op de manier waarop ze leren, zoals het beoordelen van een eigen inbreng en die van een medeleerling, het aangaan van de dialoog, het leren omgaan met teleurstellingen en het ervaren van een meeropbrengst uit de samenwerking.



4. Effectiviteit / doelmatigheid

Dalton is een maatregel om effectiever te werken. Parkhurst wil met het daltononderwijs het schoolse leren doelmatiger maken. Zij vindt dat het onderwijs een brede functie heeft, zo moet het kinderen cultureel en moreel vormen, zodat ze zelfredzaam en sociaal verantwoordelijk worden. Het daltononderwijs is gericht op een effectieve inzet van tijd, menskracht en middelen. Doordat leerlingen zelfstandig werken / leren wordt de leertijd effectief ingezet en benut. Leerlingen hoeven niet op elkaar te wachten en kunnen zelf doorwerken.



5. Reflectie

Reflecteren met leerlingen betekent dat zij zich bewust worden van hun eigen leerproces en nadenken over het eigen gedrag en eigen werk. Ze leren trots te zijn op hun eigen werk en kunnen hun eigen leerdoelen formuleren. Leerlingen reflecteren structureel op het proces en het product van het samenwerken, zelfstandig werken en leren. Dit doen zij zelf, met de leerkracht en/of met medeleerlingen. Het kritisch benaderen van onderwijskundige ontwikkelingen en inzichten is op een daltonschool vanzelfsprekend. Iedere docent die werkt op een daltonschool reflecteert op zijn/haar onderwijspraktijk en professioneel handelen. Ook op schoolniveau vindt reflectie over de kwaliteit van het daltononderwijs voortdurend plaats.

Borging

Daltonscholen in Nederland werken samen aan kwalitatief goed onderwijs door allemaal deel te nemen aan planmatige zelfevaluatie en visitatie. Als school borgen wij alle gemaakte afspraken in dit daltonwerkboek. De Phoenix heeft een dalton beleidsgroep. Zij richten zich op het naleven en bijstellen van gemaakte afspraken. Na visitatie heeft de school een daltonlicentie voor 5 jaar. Dit visitatieteam beoordeelt of de school voldoet aan de eisen die de Nederlandse Dalton Vereniging stelt en kijkt tevens of de school zich als daltonschool ontwikkelt.

Onze belangrijkste ambities zijn:

1. Onze leerkrachten voelen Daltononderwijs als 'the way of life'
2. Onze leerlingen zijn actief betrokken en nemen verantwoordelijkheid bij hun eigen (leer-)werk
3. Onze leerlingen bepalen mede en neemt initiatieven om eigen leerdoelen te bereiken
4. Onze school is een plek waar leerlingen en leerkrachten samenwerkend van elkaar leren
5. Onze school hanteert een doorgaande lijn met betrekking tot reflectie op leerlingniveau
6. Onze school hanteert een doorgaande lijn van de Daltoncompetenties van leerlingen en personeel
7. Onze school blijft planmatig werken aan onze Daltonontwikkeling



Beoordeling

De school wordt 1x per 5 jaar gevisiteerd door de Nederlandse Daltonvereniging. Bij voldoende resultaat wordt de licentie verlengd voor 5 jaar.

Verbeterpunt	Prioriteit
Ontwikkelen van een Dalton kwaliteitskaart	hoog
Actualiseren daltonbeleidsplan	hoog
Doorontwikkelen van de ambities en vastleggen in Daltonwerkboek	hoog

3.4 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een openbare basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Wel besteden we structureel en expliciet aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving), ontwikkeling van sociale vaardigheden, actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. In relatie met de leerlingenpopulatie besteedt de school beperkt aandacht aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing. De leerlingen van groep 7 en 8 krijgen lessen Humanistisch Vormend Onderwijs aangeboden.

Onze belangrijkste ambities zijn:

1. Wij besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
2. Wij besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
3. Wij laten leerlingen bewust kennismaken met de verschillen in de samenleving

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Wij besteden aandacht aan normen en waarden	goed / uitstekend
Wij leren onze leerlingen om andere opvattingen te respecteren	goed / uitstekend
Wij besteden aandacht aan de ontwikkeling van persoonlijke identiteit	goed / uitstekend
Wij besteden aandacht aan seksuele identiteit	(ruim) voldoende
Wij leren de leerlingen iets te betekenen voor anderen, dichtbij en ver weg	(ruim) voldoende
Wij besteden aandacht aan diverse levensovertuigingen en geestelijke stromingen	(ruim) voldoende

3.5 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen middels de Kanjertraining.

We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg).

De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt gemeten met Kanvas, het observatie en registratiesysteem behorende bij de Kanjertraining. Tijdens de groeps(leerling) bespreking worden de observaties besproken door leerkracht en IB'er. In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. Wanneer nodig wordt er een gesprek met ouders gepland en/of wordt het netwerk van externe deskundigen ingeschakeld. Wekelijks staan er op het rooster activiteiten uit de sociaal emotionele methode Kanjertraining.

Pestprotocol

Er is op De Phoenix extra aandacht voor het pesten, beter gezegd; tegen het pesten. In de groepen zijn we alert op pestgedrag. Zodra er signalen zijn dat er wordt gepest, worden extra lessen van de Kanjertraining gegeven. Bij de start van het schooljaar worden er gedragsafspraken met de kinderen gemaakt. Deze hangen centraal in de klas en worden door alle kinderen ondertekend. Binnen Stichting De Blauwe Loper is er een pestprotocol (elke leerkracht heeft hiervoor een leidraad) opgesteld.

Onze ambities zijn:

1. Uitbreiding van de kennis op gebied van sociaal emotionele problematiek voor teamleden
2. Meer gebruik maken van de collega's die gespecialiseerd zijn op het gebied van sociaal emotionele problematiek.
3. Gericht en adequater omgaan met de gegevens die uit het observatie en registratiesysteem (KANVAS) voor sociaal emotionele ontwikkeling komen.



4. Intensiveren van de samenwerking met ouders t.a.v. de sociaal emotionele ontwikkeling van hun kind.
5. Rots & Watertraining wordt (in onderdelen), naast de Kanjertraining gegeven
6. Alle leerkrachten zijn gecertificeerd om Kanjertraining te kunnen en mogen geven

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Rots & Watertraining als aanvulling op de Kanjertraining, preventief en curatief	gemiddeld
Schoolspecifiek maken van het pestprotocol van de Blauwe Loper	hoog

3.6 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie

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

Onze ambities (doelen) zijn:

1. De school brengt burgerschap en integratie zelf in de praktijk

We beschikken over een document Actief Burgerschap en Sociale Integratie. Onze pijlers zijn de basiswaarden, te weten:

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

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Burgerschap 2013-2014 - Aanbod (actief) burgerschap en (sociale) integratie (Themaonderzoek)	(ruim) voldoende

3.7 De kernvakken: Leerstofaanbod

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

Onze belangrijkste ambities zijn:

1. Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT
4. Het leerstofaanbod van de zaakvakken voldoet aan de kerndoelen en maakt gebruik van vaardigheden die horen bij de 21st Century Skills.
5. Een doorgaande leerlijn Engels voor groep 1 t/m 8



Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst leerkrachten 2014-2015 correct - Leerstofaanbod	(ruim) voldoende
Leerlingen tevredenheidspelling - Aanbod	(ruim) voldoende

Verbeterpunt	Prioriteit
Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Wereldoriëntatie (Aardrijkskunde, Geschiedenis en Natuur & Techniek)	gemiddeld
Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Engels, groep 1 t/m 8	gemiddeld
Aanschaf nieuwe technisch leesmethode voor groep 3	gemiddeld
oriëntatie, aanschaf en implementatie van geïntegreerde lesmethode voor kleuters	gemiddeld

3.8 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Vak	Methodes	(methodisch) volgsysteem	Methode-onafhankelijke toetsen
Taal	Kleuterplein (1-2)	Observatie- en registratiesysteem	- Cito Taal voor Kleuters (1-2) - dyslexie screening
	Veilig Leren Lezen (3)	Methodegebonden toetsen	
	Staal Taal (4-8)	Methodegebonden toetsen	
Technisch lezen	Veilig Leren Lezen (3)	Methodegebonden toetsen	Cito DMT (3-8)
	Lekker lezen (BOL 4-7)		Cito DMT (3-8)
	Estafette lezen (SP 4-7)		Cito DMT (3-8)
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip XL (4-8)	Methodegebonden toetsen	Cito Begrijpend lezen (3-8)
Spelling	Staal Spelling (4-8)	Methodegebonden toetsen	Cito Spelling (4-8)

Vak	Methodes	(methodisch) volgsysteem	Methode-onafhankelijke toetsen
Rekenen	Kleuterplein (1-2)	Observatie- en registratiesysteem	Cito Rekenen voor Kleuters (1-2)
	Wereld in getallen (3-8)	Methode gebonden toetsen	Cito Rekenen en Wiskunde (3-8)
Schrijven	Pennenstreken		
Engels	Cookie and friends (BOL 1-2)	Methodegebonden toetsen	
	Happy House (BOL 3-4)	Methodegebonden toetsen	
	Groove Me (5-8)	Methodegebonden toetsen	
Wereldoriëntatie	Kleuterplein (1-2)		
	Veilig de Wereld in (3)		
Geschiedenis	Speurtocht (3-8)	Methodegebonden toetsen	
Aardrijkskunde	Meander (5-8)	Methodegebonden toetsen	
Natuuronderwijs	Natuniek (4-8)	Methodegebonden toetsen	
Wetenschap & Techniek	Natuniek (4-8)	Methodegebonden toetsen	
Verkeer	Wijzer door het verkeer (3-8)	Methodegebonden toetsen	
Tekenen	Moet je doen (1-8)		
Handvaardigheid	Moet je doen (1-8)		
Muziek	Moet je doen (1-8)		
Bewegingsonderwijs	Bewegingsonderwijs in het speellokaal (1-2)		
	Basislessen bewegingsonderwijs (3-8)		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kanjertraining	Kanvas	
Godsdienst	HVO-leerkracht (7-8)		
Overig			SIDI 3, onderpresteren (1-8)

3.9 De kernvakken: Taalleesonderwijs

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

begrijpen en gebruiken.

Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een taalbeleidsplan
2. Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator
3. De school beschikt over een Protocol Dyslexiebeleid

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Opleiden van een taalcoördinator	gemiddeld
Actualiseren van het taalbeleidsplan	gemiddeld
implementeren nieuwe taal- en spellingsmethode	hoog

3.10 De kernvakken: Rekenen en wiskunde

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



Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een gekwalificeerde rekencoördinator
2. Wij signaleren kinderen met ernstige rekenproblemen en handelen hiernaar
3. De school beschikt over een protocol Ernstige Reken-Wiskunde problemen en dyscalculie (ERWD)
4. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Opleiden van een rekencoördinator	gemiddeld
Teamscholing op het gebied van ERWD	hoog

3.11 De kernvakken: Wereldoriëntatie

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

Onze belangrijkste ambities zijn:

1. Wij beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde, geschiedenis, natuur en techniek en verkeer.
2. Wij besteden gericht aandacht aan gezond gedrag (via projecten)
3. Wij besteden gericht aandacht aan de leerlijnen Cultureel Erfgoed Langedijk.

Beoordeling

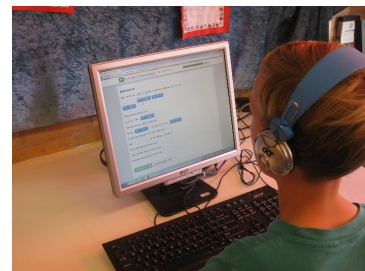
De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	goed / uitstekend

Verbeterpunt	Prioriteit
Aanschaffen van een nieuwe methode voor Aardrijkskunde en geschiedenis	gemiddeld
Afstemming projectmatige leerlijnen op methode/kerndoelen icm Daltononderwijs	gemiddeld

3.12 ICT

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



Onze ambities zijn:

1. De leraren maken optimaal gebruik van het digitale bord
2. De leerlingen kunnen werken met Internet, Word, Excel en PowerPoint
3. De leerlingen werken met software bij taal, rekenen, lezen en wereldoriëntatie
4. ICT is geïntegreerd in ons lesaanbod en ondersteunt de leerstof voor groep 1 t/m 8
5. We beschikken over een Internetprotocol
6. De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en -vaardigheden
7. De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
ICT - Informatie- en communicatietechnologie (ICT)	onvoldoende

Verbeterpunt	Prioriteit
Oriëntatie op het werken met tablets	hoog
Opstellen van een ICT-curriculum	hoog
Optimaliseren ICT mogelijkheden voor gebruik en ondersteuning bij moderne lesmethodes	hoog
scholing op ICT-kennis en vaardigheden voor leerkrachten en leerlingen	hoog
Actualiseren ICT-beleidsplan (visie bepalen, doelen stellen)	hoog
feedback leerlingen op gebruik ICT	hoog
optimaliseren infrastructuur ICT	hoog

3.13 De kernvakken: Kunstzinnige vorming

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

Binnen onze organisatie zijn twee opgeleide Interne Cultuur Coördinatoren (ICC-ers) aanwezig.

Onze ambities zijn:

1. jaarlijks terugkerend schoolthema in het kader van kunstzinnige en culturele vorming
2. Doorgaande leerlijnen tussen de verschillende kunstzinnige en culturele vakken in kaart brengen

Beoordeling

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



Verbeterpunt	Prioriteit
Actualiseren van het ICC-beleidsplan	gemiddeld
optimaliseren methode gebruik 'Moet je doen'	gemiddeld

3.14 De kernvakken: Bewegingsonderwijs

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

1. Alle leraren zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen
2. Wij beschikken (gedeeltelijk) over een vakdocent Lichamelijke opvoeding

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Alle leerkrachten hebben gymbevoegdheid	gemiddeld
Actualiseren vakwerkplan bewegingsonderwijs	laag

3.15 De kernvakken: Wetenschap en Techniek



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

1. Het leerstofaanbod techniek vertoont samenhang (een doorgaande lijn)
2. Het leerstofaanbod Techniek is afgestemd op de onderwijsbehoeften van de leerlingen
3. De school zorgt voor een functionele en uitdagende leeromgeving t.a.v. Techniek

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Orientatie, inzet en implementatie op inzet Wetenschap en techniek	gemiddeld

3.16 De kernvakken: Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. De aandacht die we besteden aan de Engelse taal zorgt ervoor dat onze school zich onderscheidt van andere scholen omdat wij Engels aanbieden voor groep 1 t/m 8.

Onze ambities zijn:

1. Een doorgaande leerling in Engelse taal. Groep 1 t/m 8 maakt gebruik van dezelfde methode (bijv. Groove Me).
2. In iedere groep wordt structureel aandacht besteed aan de Engelse taal

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Eén schoolbreed aanbod voor de Engelse taal	hoog

3.17 Het lesgeven: Gebruik leertijd

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

Onze ambities zijn:

1. De leraren blijven zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
2. De leraren blijven de hoeveelheid leertijd variëren afhankelijk van de onderwijsbehoeften

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Leertijd - Tijd	goed / uitstekend

3.18 Het lesgeven: Pedagogisch handelen

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

Onze belangrijkste ambities zijn en blijven:

1. De leraren zorgen ervoor, dat de leerlingen op een respectvolle manier met elkaar omgaan
2. De leraren tonen in gedrag en taalgebruik voor alle leerlingen respect
3. De leraren stimuleren de leerlingen om samen te werken
4. De leraren geven veel (gemeende) positieve feedback
5. De leraren hebben oog voor het individuele kind en hun talenten
6. De leraren bevorderen het zelfvertrouwen van de leerlingen o.a. door succeservaringen aan zichzelf toe te schrijven.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Pedagogisch handelen - Pedagogisch Handelen	goed / uitstekend

Verbeterpunt	Prioriteit
Alle leerkrachten zijn geschoolde Kanjerleerkrachten	gemiddeld

3.19 Het lesgeven: Didactisch handelen



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

Onze ambities blijven en zijn:

1. De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen

2. De leerlingen werken zelfstandig samen
3. De leraren zorgen voor stof- en tempodifferentiatie
4. De leraren geven de leerlingen feedback op hun leer- en ontwikkelingsproces, er is veel aandacht voor evaluatie en reflectie.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Didactisch Handelen - Didactisch Handelen	(ruim) voldoende

Verbeterpunt	Prioriteit
Stof- en tempodifferentiatie verder uitwerken	hoog
Doorontwikkelen feedback, coachgesprekken en gebruik portfolio	gemiddeld

3.20 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. Zelfstandigheid is één van de vijf kernwaarden van Daltononderwijs.

Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Het is vanzelfsprekend dat autonomie en eigen verantwoordelijkheid niet betekent dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat "op maat": leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook.

Onze ambities zijn:

1. De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2. De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie). Wij bevorderen het eigenaarschap van de leerlingen.
3. De leerlingen stellen hun eigen (leer-)doelen per week

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst ouders 2014-2015 correct - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	(ruim) voldoende

Verbeterpunt	Prioriteit
Structureel werken met coöperatieve werkvormen in de groepen	gemiddeld
Ontwikkelen van een kwaliteitskaart Actieve en Zelfstandige rol leerlingen	gemiddeld
Eigenaarschap van de leerlingen in planning van de weektaak	hoog
Ruimte voor kinderen om eigen (leer-)doelen op te stellen en uit te voeren	hoog

3.21 Het lesgeven: Klassenmanagement

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

De inhoud met betrekking tot klassenmanagement komt terug in de paragraaf Daltononderwijs.

Onze ambities zijn:

1. De leraren voorkomen probleemgedrag door duidelijke regels en structuur
2. De leraren zorgen ervoor dat de les activiteiten goed georganiseerd zijn

Beoordeling

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



3.22 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is.

In de eerste plaats moeten de leraren daarom de leerlingen goed kennen (wat is hun niveau? Wat zijn de kenmerken van de leerlingenpopulatie?).

Daarna moeten de leerlingen goed gevolgd worden: hoe verloopt het ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt zorg en begeleiding.

Deze zorg kan gericht zijn op leerlingen die wat minder kunnen, maar ook op leerlingen die wat meer kunnen. Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren we het CITO-LVS, SIDI3, Kanvas, dyslexiescreening en methodetoetsen. Deze scores worden meegenomen in het signaleringsoverzicht.

Voor leerlingen wordt op individueel niveau gekeken welke leer- en ontwikkelvragen er zijn. Dit geldt ook voor de zorg vragen op groeps- en leerkrachtniveau. In de katern 'Zorg en begeleiding' staat beschreven hoe wij onze zorg vorm geven.

De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leraar. De intern begeleider heeft een coördinerende taak.

Onze ambities zijn en blijven:

1. De school waarborgt de structurele samenwerking met ketenpartners waar noodzakelijke interventies op leerlingniveau haar eigen kerntaak overschrijden
2. De leraren kennen en zien de leerlingen
3. De school houdt goed zicht op de leerlingenpopulatie en de specifieke zorgvragen

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst leerkrachten 2014-2015 correct - Zorg en begeleiding	(ruim) voldoende

Verbeterpunt	Prioriteit
Actualiseren 'Katern Zorg en Begeleiding'	hoog
Structurele teamscholing op zorgonderwerpen (inhoudelijk, praktisch)	hoog

3.23 De zorg voor leerlingen: Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen.

We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen.

Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. Tussentijds wordt er geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep en twee subgroepen (verdiept en intensief arrangement). Een individueel handelingsplan is onderdeel van het groepsplan.

De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep.

Onze ambities blijven en zijn:

1. De leraren geven directe instructie
2. De leerlingen werken zelfstandig samen
3. De leraren zorgen voor tempo- en stofdifferentiatie

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
HGW-OGW 2013 - Handelingsgericht werken in de groep	goed / uitstekend

3.24 Talentontwikkeling

De scholen van De Blauwe Loper realiseren uiterlijk in 2019 een uitdagende, veilige leeromgeving waarin talentontwikkeling centraal staat met specifieke aandacht voor 21e eeuwse vaardigheden en burgerschap.

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen en leerkrachten. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden.

Wij laten de kinderen actief kennis maken met de verschillende intelligentiegebieden (meervoudige intelligentie theorie van Gardner) om zo hun eigen (nog niet ontdekte) talenten te ontdekken.

Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor de organisatie in de klas en voor het ICT-gebruik.

Onze ambities zijn:

1. De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen
2. De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten
3. Gebruik maken van de talenten van de leerkrachten
4. MI optimaal inzetten



Verbeterpunt	Prioriteit
Talenten van de leerlingen en leerkrachten in kaart brengen en inzetten	gemiddeld
Actualiseren werkwijze kieskasten (MI)	hoog
Verdieping in scholing team op gebied van MI en talentontwikkeling	hoog

3.25 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs

Onze school maakt deel uit van het samenwerkingsverband PO Noord Kennemerland. In dit samenwerkingsverband werken alle basisscholen in het primair en speciaal onderwijs in Noord-Kennemerland samen.

Het samenwerkingsverband heeft als doel goed onderwijs voor alle kinderen in Noord-Kennemerland. Elk kind heeft recht op kwalitatief hoogwaardig onderwijs, aansluitend bij de onderwijsbehoeften van het kind en zoveel mogelijk in de eigen leefomgeving.

Het vertrouwen in de ontwikkelingskracht en talenten van kind en leerkracht is de basis, in partnerschap met de ouders. Passend onderwijs is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van samenwerkingsverband, bestuur, scholen en ouders. Het vertrouwen en het leren van en met elkaar zijn daarbij belangrijke pijlers.

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

Voor een uitgebreide beschrijving van onze zorgstructuur en ons systeem van (extra)ondersteuning verwijzen wij u naar ons schoolondersteuningsprofiel en onze katern 'Zorg en Begeleiding'.

Onze ambities zijn:

1. De school waarborgt de structurele samenwerking met ketenpartners waar noodzakelijke interventies op leerlingniveau haar eigen kerntaak overschrijden
2. De school stelt bij plaatsing voor een leerling met specifieke zorg een groeidocument vast
3. De school volgt of de leerling zich ontwikkelt conform het ontwikkelingsperspectief en maakt naar aanleiding hiervan beredeneerde keuzes
4. De school beschikt over een strategisch beleid om de extra ondersteuning uit te breiden

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Basisondersteuning - Basisondersteuning	(ruim) voldoende

Verbeterpunt	Prioriteit
Up-to-date houden van het schoolondersteuningsprofiel	hoog
Schoolbeleid herschrijven mbt ondersteuning en begeleiding van hoogbegaafde kinderen	hoog
orientatie op profilering als 'begaafdheidsprofielschool'	gemiddeld
ERWD beleid en ondersteuning verder uitwerken	hoog

3.26 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets is een doel (een norm) vastgesteld. In bepaalde gevallen is deze afgeleid van de inspectienormen (zie Analyse en waardering van opbrengsten primair onderwijs) en waar dat niet het geval is, hebben we zelf doelen (normen) vastgesteld.

Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem CITO-LVS, methodegebonden toetsen en KANVAS. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslagen van de verschillende toetsen (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB'er en de leraar interventies afgesproken.

De schoolleiding en de IB'er voeren vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben.

Onze belangrijkste ambities blijven en zijn:

1. De leraren evalueren met de leerlingen of het doel is gerealiseerd
2. De leraren kunnen toets gegevens adequaat analyseren
3. Leraren worden ook gekoppeld (collegiale consultatie) om goed practice op te doen

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
HGW-OGW 2013 - Opbrengst gericht werken Phoenix	(ruim) voldoende

Verbeterpunt	Prioriteit
Koppeling leerkrachten 'good-practice'	hoog

3.27 De opbrengsten: Opbrengsten

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

Onze ambities blijven en zijn:

1. De resultaten van de leerlingen voor Nederlandse taal en rekenen en wiskunde liggen op tussenmomenten tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht
2. De leerlingen functioneren naar verwachting in het vervolgonderwijs
3. De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken)

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

- Overzicht scores eindtoetsen
- Overzicht kengetallen sociaal-emotionele ontwikkeling
- Overzicht tussentoetsen (kerntoetsen)
- Overzicht kengetallen doorstroming
- Overzicht kengetallen adviezen VO
- Overzicht kengetallen functioneren VO

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

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Diagnose opbrengsten 2014-2015 - Opbrengsten	goed / uitstekend

4 Personeelsbeleid

4.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school en aan de vastgestelde competenties. De competenties en criteria waarop we ons richten hebben we vormgegeven in een competentieboekje (zie bijlagen). Dit boekje vormt het hart van ons personeelsbeleid. We gaan uit van de volgende competenties:

1. Gebruik Leertijd
2. Pedagogisch handelen
3. Didactisch handelen
4. Afstemming (HGW)
5. Klassenmanagement
6. Opbrengstgericht werken
7. Beroepshouding
8. Communicatie

De competenties en de criteria zijn verwerkt in een zogenaamde "grote kijkwijzer" (zie bijlagen). Daardoor borgen we dat onze doelen aan bod komen bij de groepsbezoeken. De inhoud van de grote kijkwijzer staat centraal bij vrijwel alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij de werk-, functionerings- en beoordelingsgesprekken. Daarmee borgen we dat de professionele ontwikkeling van de medewerkers een standaard onderdeel vormt van de gesprekkencyclus.

Zodra hiertoe aanleiding bestaat vanuit wijzigingen in de CAO voor het primair Onderwijs wordt het integraal personeelsbeleid aangepast op deze wettelijke richtlijnen.

4.2 De organisatorische doelen van de school

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

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2014-2015	Gewenste situatie 2015-2019
1	Aantal personeelsleden	31	35
2	Verhouding man/vrouw	5/26	8/27
3	LA-leraren	23	20
4	LB-leraren	5	8
5	Aantal IB'ers	2	2
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren	3	3
7	Opleiding schoolleider	0	0
8	ICT-specialist	1	2
9	Onderwijsassistent	0	1
10	Taalspecialist	0	1
11	Rekenspecialist	0	1
12	Gedragsspecialist	2	2

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2015-2019) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken.

Verbeterpunt	Prioriteit
Opleiden rekencoördinator	hoog
Opleiden taalcoördinator	gemiddeld

4.3 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur, de directieondersteuners en de ib-ers. Zij vormen samen het MT. Kenmerkend voor de schoolleiding is dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school.

In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze, daar waar nodig en noodzakelijk, rekening houdt met verschillen tussen leraren. De schoolleider is geregistreerd schoolleider

De Blauwe Loper versterkt het leiderschap op alle niveaus in de organisatie. Binnen De Blauwe Loper wordt leiderschap gezien als een talent dat niet specifiek verbonden is aan een bepaalde functie.

Onze ambities blijven en zijn:

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

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Leiderschap 2013 - Algemeen	(ruim) voldoende

Verbeterpunt	Prioriteit
Ontwikkelen van een visie op leiderschap en het leiderschap versterken, Blauwe Loper - breed	gemiddeld

4.4 Beroepshouding

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

Daarbij gaat het om de volgende ambities:

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



Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Beroepshouding - Beroepshouding	goed / uitstekend

Verbeterpunt	Prioriteit
Opzetten van leerteams, professionele leergemeenschappen	gemiddeld

4.5 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd.

Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de IB'ers en de Daltoncoördinatoren klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd.

De directie heeft de intentie om beleid te formuleren met betrekking tot collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren.

Typerend voor onze school is tevens dat we leren met en van elkaar. Daarbij speelt het op professionele wijze samenwerken met elkaar een grote rol. De Dalton kernwaarden passen wij niet alleen in de klassen toe maar door de gehele organisatie.

Verbeterpunt	Prioriteit
Opzetten collegiale consultatie	gemiddeld
Gebruiken van een bekwaamheidsdossier	hoog
Leerkrachten staan ingeschreven in het leerkrachtenregister	gemiddeld

4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de pabo Hogeschool InHolland de gelegenheid om ervaring op te doen.

Jaarlijks wordt binnen het team geïnterviewd welke leerkracht een stagiaire of LIO'er in de klas wil begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de pabo.

Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt.

Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel (zie ons competentieboekje en de grote kijkwijzer).

4.7 Werving en selectie

Het beleid 'Werving en Selectie' is erop gericht om medewerkers voor Stichting De Blauwe Loper te werven, die voldoen aan de eisen van de WPO en de wet BIO, waarbinnen het competentieprofiel voor de betreffende (vacante) functie is vastgesteld. Met andere woorden 'de juiste persoon op de juiste plek'.

4.8 Introductie en begeleiding

Startbekwame leraren krijgen een bijzonder budget van 40 uren per jaar (nieuwe CAO). Conform het advies van de CAO-partners zullen we dit laten aanwenden voor lesgeven, voor- en nawerk en professionalisering. Startbekwame leraren krijgen een coach (niet de direct leidinggevende) en de afspraken over de ontwikkeling van start- naar basisbekwaam worden vastgelegd in het POP.

4.9 Taakbeleid

Met betrekking tot het taakbeleid heeft onze school vooralsnog gekozen voor het basismodel. Begin 2016 zullen we een keuze maken (basismodel of overlegmodel) voor de daaropvolgende jaren.

In het kader van de nieuwe CAO is de voormalige jaartaak omgezet naar een 40-urige werkweek en wij hebben op basis daarvan een beschikbaarheidsregeling (zie bijlage) en een werktijdenregeling vastgesteld (8 uren per dag).

Voorafgaand aan het schooljaar, voor de zomervakantie, wordt de weektaak per werknemer zo concreet mogelijk vastgelegd.

4.10 Collegiale consultatie



Collega's komen binnen het cluster bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Minimaal 2x per jaar krijgen de leerkrachten de gelegenheid om bij elkaar in de 'keuken te kijken'. Deze consultaties worden gedaan aan de hand van (onderdelen) van een kijkwijzer of specifieke leervragen.

Na de collegiale consultatie vindt er een gesprek plaats tussen de betrokken leerkrachten.

De collegiale consultatie faciliteren wij door de leerkrachten met ambulante taak-uren in te zetten en hen de klas over te laten nemen.

Verbeterpunt	Prioriteit
Vastleggen van het beleid mbt collegiale consultatie	gemiddeld

4.11 Klassenbezoek

De directie, de IB'ers en Dalton coördinatoren leggen jaarlijks, conform een opgesteld rooster bij ieder teamlid klassenbezoeken af.

Bij het klassenbezoek wordt de grote kijkwijzer gebruikt (die afgeleid is van ons competentieboekje) of de Dalton kijkwijzer.

Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatie-afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd.

Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar een reflectieve vraag. De reflectieve vraag en het antwoord worden door de leraar gearcheeerd in het bekwaamheidsdossier.

Verbeterpunt	Prioriteit
Actualiseren van het beleid mbt klassenbezoek	hoog
Opzetten plan mbt flitsbezoeken	hoog

4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze competentie set (zie hoofdstuk Personeelsbeleid). Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties in.

De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek.

In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's.

Naast het POP werken we met persoonlijke actieplannen (kort lopende plannen).

POP's en PAP's worden gearcheeerd in het bekwaamheidsdossier en komen aan de orde bij de klassenbezoeken en de flitsbezoeken. Het uitgangspunt is, dat alle medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor de eigen professionalisering.

Jaarlijks worden er afspraken gemaakt met de directie over de professionalisering en deze worden vastgelegd in het POP. Bij de bedoelde afspraken wordt in ieder geval vastgelegd wat de leraar gaat doen om zich te ontwikkelen van startbekwaam naar basisbekwaam c.q. van basisbekwaam naar vakbekwaam.

4.13 Het bekwaamheidsdossier

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

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

Onze ambitie is:

1. leerkrachten werken met een portfolio, als bijlage bij het bekwaamheidsdossier. Hierin verzamelt de leerkracht 'bewijzen' voor zijn persoonlijke ontwikkeling.

Verbeterpunt	Prioriteit
Verder ontwikkelen bekwaamheidsdossier en portfolio	gemiddeld

4.14 Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. We beschikken over een regeling Functioneringsgesprekken. Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker (met daarin de competentie set) centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Tijdens de functioneringsgesprekken wordt tevens de inzet van de uren duurzame inzetbaarheid besproken en/of geëvalueerd. Het verslag van het functioneringsgesprek wordt opgenomen in het personeels- en bekwaamheidsdossier. In het functioneringsgesprek wordt door de medewerker verantwoording afgelegd over zijn ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam respectievelijk van basisbekwaam naar vakbekwaam.

4.15 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een regeling Beoordelingsgesprekken. De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een T- naar een V-benoeming. Ook wordt er 1 x per 3 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. In het kader van de nieuwe CAO zullen we leraren beoordelen als ze van LA3 naar LA4 gaan (van startbekwaam naar basisbekwaam) en wanneer ze van LA7 naar LA8 gaan (van basisbekwaam naar vakbekwaam). Daarbij zullen we gebruik maken van een beproefd instrument.

4.16 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering

De Blauwe Loper zet in op verdere professionalisering van leraren en overige medewerkers. Professionele leraren die toegerust zijn om kinderen met hun – soms zeer specifieke - onderwijsbehoeften te ondersteunen zijn voor het slagen van onze ambities van groot belang. Dit betekent dat De Blauwe Loper het HRM-beleid actualiseert en verder in ontwikkeling brengt, ook voor medewerkers die geen onderwijs verzorgen maar op een andere waardevolle wijze bijdragen. Net als ons beleid gericht op het onderwijs, staat het HRM-beleid in het teken van continue talentontwikkeling en de ontwikkeling van 21e eeuwse vaardigheden.

In het kader van de professionalisering beschikt iedere medewerker over 2 klokuren per week tijd voor professionalisering (naar rato van de werktijdfactor). Daarnaast is er voor iedere medewerker een budget beschikbaar in het kader van de duurzame inzetbaarheid (van 40 uren, naar rato).

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentie set en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing.

Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school.

In de regel volgt het team 2 x per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering.

Binnen de deskundigheidsbevordering neemt het verhogen van de professionalisering en verdieping in het Dalton onderwijs een belangrijke plaats in.

4.17 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten.

De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team, naast de individuele scholing, samen een aantal cursussen.

De leerkrachten van beide locaties treffen elkaar tijdens de verschillende overleg- en studiemomenten.



We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken 5 x per week 's middags na schooltijd gezamenlijk koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren.

De school organiseert een gezellig samenzijn met de kerst en een jaarlijks personeelsuitje aan het eind van het jaar.

4.18 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de arbeidsdeskundige. Op basis van het oordeel van de arbeidsdeskundige wordt de medewerker eventueel doorverwezen naar de Arboarts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arboarts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt worden er huisbezoeken afgelegd.

4.19 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is bovenschools opgesteld (zie bijlage). Aan het eind van ieder schooljaar (april) wordt geïnventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast wordt in het directiebestuur omgezien naar verplichte mobiliteit.

5 Organisatie en beleid

5.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de 8 scholen van Stichting De Blauwe Loper. De directie geeft, onder eindverantwoordelijkheid van de het CvB van de stichting, leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid.

De directie wordt bijgestaan door twee directieondersteuners (per locatie 1 directieondersteuner), twee IB'ers, twee Daltoncoördinatoren en een ICT-coördinator.

Het MT wordt gevormd door de directie, twee directieondersteuners en twee IB-ers. De school heeft de beschikking over twee ouderraden (per locatie) en een één gezamenlijke MR. Op stichtingsniveau is er een GMR

5.2 Groeperingsvormen

Eén van de belangrijkste pijlers van het Daltononderwijs is Samenwerking, waarin het leren van en met elkaar centraal staat. Uitgangspunt is dat er gewerkt wordt in combinatiegroepen/clusters (1/2, 3/4, 5/6 en 7/8). Hierdoor ontstaat samenwerking in alle lagen van de organisatie.

De lessen worden zowel in de eigen groep als in niveaugroepen aangeboden. Bij rekenen en begrijpend lezen wordt er gebruik gemaakt van niveaugroepen, waar mogelijk groeps-doorbroken, waarbij de kinderen op eigen niveau, instructie krijgen.

De indeling van de klassen vindt plaats op basis van onderwijsbehoeften, sociaal emotionele aspecten en wanneer mogelijk de verdeling jongens-meisjes.



5.3 Schoolklimaat

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

Voor de locatie Sint Pancras geldt dat de school op korte termijn zal verhuizen naar een andere (nieuwe) locatie.

Onze ambities zijn:

1. De school is en blijft een veilige school
2. De school organiseert jaarlijks één ouderavond (thema-avond)

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst leerkrachten 2014-2015 correct - Schoolklimaat	(ruim) voldoende
Vragenlijst ouders 2014-2015 correct - Schoolklimaat	(ruim) voldoende

5.4 Veiligheid (sociaal en fysiek)

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

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

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

De school beschikt over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling, de Kanjertraining. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan onder andere in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de intern begeleider, directieondersteuner of directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten (de school beschikt over een protocol).

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids) en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt over een specifieke veiligheidscoördinator.

De school beschikt over 9 BHV'ers (3 loc. Sint Pancras, 6 loc. BOL).

Beoordeling

Sociale en fysieke veiligheid wordt 1x per twee jaar gemeten bij ouders en leraren met behulp van een vragenlijst. Bij de leerlingen meten wij dit jaarlijks.

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst ouders 2014-2015 correct - Incidenten	(ruim) voldoende
Vragenlijst leerkrachten 2014-2015 correct - Incidenten	(ruim) voldoende
Leerlingen tevredenheidspelling - Incidenten	(ruim) voldoende

5.5 ARBO-beleid

Onze school heeft met Tredin een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige, eventueel in overleg met de bedrijfsarts, een probleemanalyse op.

De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan bij kinderen en/of leerkrachten. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen.

Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen.

De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

Verbeterpunt	Prioriteit
Opnieuw uitvoeren RI&E	hoog

5.6 Interne communicatie

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

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Feedback geven en ontvangen, professionele cultuur	gemiddeld

5.7 Samenwerking

De Blauwe Loper en de scholen bepalen mede de lokale, maatschappelijke agenda gericht op het kind en werken actief samen met verschillende partners, gezien vanuit onze eigen kernwaarden.

Onze school onderhoudt daarom structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. We dragen daarvoor, als school, ouders en omgeving, een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school systematische en geregleerde contacten met:

- partners binnen het Samenwerkingsverband PO Noord Kennemerland
- Stichting Voorschool Langedijk
- Stichting Kinderopvang Langedijk
- Hogeschool InHolland

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar, gemeente Langedijk
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts
- diverse zorgverleners

5.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kind(eren).

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

Onze ambities zijn:

1. Educatief partnerschap met tussen ouders en school
2. Ouderraad/Medezeggenschapsraad als klankbord



Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Vormgeven educatief partnerschap ouders - school	gemiddeld

5.9 Overgang PO-VO

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

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

5.10 Voor- en vroegschoolse educatie - IKC

Onze school (locatie Sint Pancras) is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met de peuterspeelzaal en de kinderopvang. De peuterspeelzaal bevindt zich in de school. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. Onze school (vroegschool: groep 1 en 2) maakt gebruik van de methode Kleuterplein die aansluit op de methode 'Puk en Ko' van de peuterspeelzaal en op Startblokken van de kinderopvang. We onderhouden een zeer goede relatie met de peuterspeelzaal en kinderopvang. Er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht.

Binnen de gemeente Langedijk wordt er actief gewerkt aan een integraal plan voor de VVE. Wij zijn daar als school zeer nauw bij betrokken en vervullen hierin een voortrekkersrol.



IKC

Binnen het toekomstige Integraal Kind Centrum zal de samenwerking tussen de verschillende partners een steeds belangrijkere plaats innemen. Voor de locatie Sint Pancras is de komst van een IKC dicht bij.

Voor de locatie Broek op Langedijk is het zeer wenselijk de IKC-gedachten, in de toekomst, verder vorm te gaan geven.

Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over gezamenlijk (gericht) ouderbeleid
2. Wij beschikken over doorgaande leerlijnen qua aanbod (wat)
3. Het educatief handelen is op elkaar afgestemd (hoe)
4. De zorg en begeleiding is op elkaar afgestemd
5. De kwaliteitszorg richt zich (ook) op VVE
6. Er is in alle gevallen sprake van een warme overdracht
7. Actieve rol binnen het IKC

Verbeterpunt	Prioriteit
Kleuterplein implementeren op de locatie St. Pancras	hoog

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

Onze school werkt nauw samen met Stichting Kinderopvang Langedijk voor de voor- en naschoolse opvang. Bij beide locaties vindt de opvang binnen het gebouw plaats maar verschilt de intensiteit van de samenwerking.

Het is ons streven om intensief samen te werken met instanties en verenigingen in de wijk in relatie tot de naschoolse opvang. De organisatie en uitvoering hiervan zijn nog in ontwikkeling. Zie ook IKC in paragraaf VVE.

6 Financieel beleid

6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgelegd in de meerjarenbegroting van Stichting De Blauwe Loper. De voorzitter van het College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van Stichting De Blauwe Loper en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden op bestuurlijk niveau beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de prestatiebox. De voorzitter van het College van Bestuur zorgt, met ondersteuning van de controller en in samenspraak met de directeurs, voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het bestuursbureau en het administratiekantoor.

Driemaal in het schooljaar bespreken de voorzitter van het College van Bestuur en de directeur van de school de financiële positie van de school via de tussentijdse rapportage. In dit gesprek wordt ook een analyse besproken, opgesteld door de directeur met betrekking tot het uitputtingsoverzicht van het personeel en de hoogte van het ziekteverzuim.

6.2 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks (op de algemene ouderavond) legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

6.3 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden en geoormerkte gelden, zoals de prestatiebox. De budgetten komen op stichtingsniveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuursbureau wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de prestatiebox besteed zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap)

Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor het ontwikkelen van de brede school (Heerhugowaard) en de schakelklas (Langedijk). De deugdelijke besteding van de gelden wordt inhoudelijk jaarlijks verantwoord door de school; het bestuursbureau stelt de financiële verantwoording op.

Bij het vervangingsfonds worden de personeelskosten bij afwezigheid door ziekte gedeclareerd.

6.4 Sponsoring

Vijftien organisaties, waarin de besturenorganisaties en VNG zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. Onze school onderschrijft dit convenant. Dit ligt ter inzage op school.

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van de voorzitter van het College van Bestuur over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant.

6.5 Begrotingen

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar na voorafgaande goedkeuring van de Raad van Toezicht vastgesteld door de voorzitter van het College van Bestuur. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de voorzitter van het College van Bestuur en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

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

Daarnaast stelt de adviseur P&O jaarlijks in januari, aansluitend op de vastgestelde begroting, een bestuursformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot de basisformatie en alle overige aanvullende formatie verantwoord. Op het bestuursformatieplan wordt door de voorzitter van het College van Bestuur instemming gevraagd van de personeelsgeleding binnen de GMR (in samenspraak met de afdeling P&O). Dit bestuursformatieplan is het kader voor de schoolgebonden formatieplannen.

De uitwerking van het bestuursformatieplan wordt diverse malen besproken in het directeurenoverleg. Maandelijks wordt het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden direct besproken met de afdeling P&O en Financiën.

Onze stichting beschikt vervolgens over een meerjarenexploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het strategisch beleidsplan. Het vastgelegde onderwijsinhoudelijk, personeel en financieel beleid zijn bepalend voor de meerjarenbegroting.

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

7 Zorg voor kwaliteit

7.1 Kwaliteitszorg algemeen

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

Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan)
2. Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende ambities (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden
3. Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
4. Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)

7.2 Meervoudige publieke verantwoording

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende stakeholders. Onze leerlingen informeren we via de leerlingenraad. De ouders ontvangen twee-wekelijks een nieuwsbrief en tevens geven we relevante informatie via de website van de school.

Ook de schoolgids is een belangrijk medium om ouders op de hoogte stellen van zaken die van belang zijn.

Vanzelfsprekend informeren we de MR. Daarnaast voeren we één keer per drie maanden een gesprek met onze stichtingsdirecteur (managementrapportage).

Centraal in onze rapportages staan de opbrengsten van de school (in de meest brede zin):

- Eindopbrengsten
- Tussenopbrengsten
- Sociale opbrengsten
- Realisatie verbeterdoelen

7.3 Wet- en regelgeving

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

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

7.4 Strategisch beleid De Blauwe Loper

De Blauwe Loper wil haar kernwaarden, missie en visie op de leerling en leren realiseren door strategische doelen te formuleren. We onderscheiden voor de komende periode de volgende strategische doelen :

1. De scholen van De Blauwe Loper realiseren uiterlijk in 2019 een uitdagende, veilige leeromgeving waarin talentontwikkeling centraal staat met specifieke aandacht voor 21e eeuwse vaardigheden en burgerschap.
2. De Blauwe Loper zet in op verdere professionalisering van leraren en overige medewerkers. Professionele leraren die toegerust zijn om kinderen met hun – soms zeer specifieke - onderwijsbehoeften te ondersteunen zijn voor het slagen van onze ambities van groot belang. Dit betekent dat De Blauwe Loper het HRM-beleid actualiseert en verder in ontwikkeling brengt, ook voor medewerkers die geen onderwijs verzorgen maar op een andere waardevolle wijze bijdragen. Net als ons beleid gericht op het onderwijs, staat het HRM-beleid in het teken van continue talentontwikkeling en de ontwikkeling van 21e eeuwse vaardigheden.
3. De Blauwe Loper versterkt het leiderschap op alle niveaus in de organisatie. Binnen De Blauwe Loper wordt leiderschap gezien als een talent dat niet specifiek verbonden is aan een bepaalde functie.
4. De Blauwe Loper en de scholen bepalen mede de lokale, maatschappelijke agenda gericht op het kind en werken actief samen met verschillende partners, gezien vanuit onze eigen kernwaarden.
5. Het bestuursbureau van De Blauwe Loper en de scholen realiseren samen een lerende organisatie. Het collectieve vermogen om met en van elkaar te leren binnen De Blauwe Loper is de belangrijkste hefboom om onze ambities te realiseren. De kern van een professionele, lerende gemeenschap is een groep van professionals die individueel en vooral collectief op een kritisch-reflectieve manier de eigen praktijk onderzoekt. Het doel is het verbeteren van de leerresultaten van alle leerlingen die De Blauwe Loper bedient.

7.5 Inspectiebezoeken

Onze school, locatie Sint Pancras heeft in september 2014 een schoolbezoek gehad in het kader van Voor- en vroegschoolse educatie, van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen. De inspectie heeft oa. de volgende onderdelen beoordeeld: Kwaliteit van de educatie, Zorg en begeleiding, doorgaande lijn en ouderbetrokkenheid.

Op de locatie Broek op Langedijk is in januari 2013 een schoolbezoek geweest, in het kader van het vierjaarlijks onderzoek, van de Inspectie van het Onderwijs. De inspectie heeft de volgende onderdelen beoordeeld: Kwaliteitszorg, Zorg en begeleiding, Opbrengsten en Wet- en regelgeving.

We beschikken voor beide onderzoeken over een rapport met de bevindingen. De inspectie heeft bij beide bezoeken geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school (beide locaties) op het merendeel van de onderzochte onderdelen op orde is. Er zijn nauwelijks tekortkomingen.

7.6 Quick Scan - Zelfevaluatie

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Afname Quick Scan 2015-2016	gemiddeld
Afname Quick Scan 2016-2017	gemiddeld
Afname Quick Scan 2017-2018	gemiddeld
Afname Quick Scan 2018-2019	gemiddeld

7.7 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor Leraren (WMK) is afgenomen in april 2014. De vragenlijst is gescoord door de leerkrachten. De leraren zijn gemiddeld genomen tevreden over de school.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst leerkrachten 2014-2015 correct - Kwaliteitszorg	(ruim) voldoende
Vragenlijst leerkrachten 2014-2015 correct - Leerstofaanbod	(ruim) voldoende
Vragenlijst leerkrachten 2014-2015 correct - Algemeen	(ruim) voldoende
Vragenlijst leerkrachten 2014-2015 correct - Leertijd	(ruim) voldoende
Vragenlijst leerkrachten 2014-2015 correct - Incidenten	(ruim) voldoende
Vragenlijst leerkrachten 2014-2015 correct - Pedagogisch Handelen	(ruim) voldoende
Vragenlijst leerkrachten 2014-2015 correct - Didactisch Handelen	(ruim) voldoende
Vragenlijst leerkrachten 2014-2015 correct - Schoolklimaat	(ruim) voldoende
Vragenlijst leerkrachten 2014-2015 correct - Zorg en begeleiding	(ruim) voldoende
Vragenlijst leerkrachten 2014-2015 correct - Integraal Personeelsbeleid	(ruim) voldoende

7.8 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor Leerlingen (WMK) is afgenomen in 2012. De vragenlijst zal in schooljaar 15-16 opnieuw afgenomen worden.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Leerlingen tevredenheidspelling - Kwaliteitszorg	3,01
Leerlingen tevredenheidspelling - Aanbod	3,05
Leerlingen tevredenheidspelling - Tijd	3,40
Leerlingen tevredenheidspelling - Pedagogisch Handelen	3,30
Leerlingen tevredenheidspelling - Didactisch Handelen	3,45
Leerlingen tevredenheidspelling - Schoolklimaat	2,95
Leerlingen tevredenheidspelling - Zorg en begeleiding	3,28
Leerlingen tevredenheidspelling - Sociale veiligheid	3,39
Leerlingen tevredenheidspelling - Incidenten	3,01
Leerlingen tevredenheidspelling - Eindcijfer	3,02

7.9 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders (WMK) is afgenomen in november 2015.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst ouders 2014-2015 correct - Kwaliteitszorg	onvoldoende
Vragenlijst ouders 2014-2015 correct - Algemeen (1)	(ruim) voldoende
Vragenlijst ouders 2014-2015 correct - Aanbod	(ruim) voldoende
Vragenlijst ouders 2014-2015 correct - Algemeen (2)	(ruim) voldoende
Vragenlijst ouders 2014-2015 correct - Incidenten	(ruim) voldoende
Vragenlijst ouders 2014-2015 correct - Tijd	(ruim) voldoende
Vragenlijst ouders 2014-2015 correct - Acties	(ruim) voldoende
Vragenlijst ouders 2014-2015 correct - Pedagogisch Handelen	(ruim) voldoende
Vragenlijst ouders 2014-2015 correct - Didactisch Handelen	(ruim) voldoende
Vragenlijst ouders 2014-2015 correct - Afstemming	(ruim) voldoende
Vragenlijst ouders 2014-2015 correct - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	(ruim) voldoende
Vragenlijst ouders 2014-2015 correct - Schoolklimaat	(ruim) voldoende
Vragenlijst ouders 2014-2015 correct - Zorg en begeleiding	(ruim) voldoende
Vragenlijst ouders 2014-2015 correct - Opbrengsten	(ruim) voldoende

Verbeterpunt	Prioriteit
Ouders informeren over inhoud van kwaliteitszorg. En de betrokken organen hierin oa. oudergeleding MR	gemiddeld

7.10 Bestuur en kwaliteit

Het College van Bestuur, in haar rol als schoolbestuur / bevoegd gezag, is verantwoordelijk voor de bewaking van de onderwijskwaliteit binnen alle scholen van Stichting De Blauwe Loper. Om deze verantwoordelijkheid te kunnen uitvoeren, gebruikt het College van Bestuur enkele instrumenten, die door alle scholen worden gehanteerd:

- Het kwaliteitszorgsysteem Werken met Kwaliteitskaarten (WMK). Vanaf de invoering in het schooljaar 2011-2012 worden centrale afspraken gemaakt over de in te vullen en op te leveren onderdelen van het systeem (diagnoses / quickscans / kwaliteitskaarten / vragenlijsten). De onderdelen leveren beleidsmatige informatie op, die na analyse leidt tot verbeterpunten in de schoolorganisatie of in de gehele bestuurlijke organisatie van De Blauwe Loper.

- Bewaking van de behaalde leerlingresultaten vindt centraal plaats door de aanlevering van de M en E-toetsen vanuit het CITO leerlingvolgsysteem. Twee keer per jaar worden de behaalde resultaten op de toetsen van het leerlingvolgsysteem geanalyseerd in een opbrengstrapportage (vast format). De behaalde resultaten worden door de voorzitter van het College van Bestuur met de onderwijskundig beleidsmedewerker, de directeur en intern begeleider besproken tijdens de gesprekken over de tussentijdse rapportage (TTR). In het kader van kennisdeling worden de groeps- en schooloverzichten besproken in het directeurenoverleg en het intern begeleidersnetwerk.

- Het schoolplan wordt voor elke school gemaakt voor een periode van 4 schooljaren. Het schoolplan beschrijft het meerjarenbeleid van de school: verbeterpunten en zichtbaar te bereiken resultaten.

- Vanuit dit schoolplan wordt een jaarplan gemaakt. Dit jaarplan bestrijkt een schooljaar. In het jaarplan worden de te ondernemen stappen in het verbeterproces nader gespecificeerd. Deze specificatie vormt het uitgangspunt voor de beschrijving van de voortgang in de tussentijdse rapportages.

- Elke directeur levert driemaal per schooljaar (01-11, 01-03 en einde schooljaar) een schriftelijke tussentijdse rapportage op bij de voorzitter van het College van Bestuur. Deze rapportage wordt opgesteld aan de hand van een uniform format, zodat de vergelijkbaarheid tussen de verkregen gegevens zo optimaal mogelijk is. Met deze rapportage verantwoordt de directeur zijn ondernomen acties ter verbetering van de onderwijskwaliteit binnen de school conform het jaarplan. Tevens verantwoordt de directeur de uitputting van zijn schoolbudget, ontwikkelingen in het leerlingenaantal, ontwikkelingen in het personeelbestand en ontwikkelingen in het ziekteverzuim. De voorzitter van het College van Bestuur maakt na ontvangst van de rapportages met elke schooldirecteur een afspraak tot het houden van een analytisch gesprek. Afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

De gegevens van de tussentijdse rapportages worden door de directeur besproken met de schoolgebonden medezeggenschapsraden. Hiermee wordt vorm gegeven aan horizontale verantwoording. De gegevens vanuit de tussentijdse rapportages leiden tot het maken van een jaarevaluatie.

- Op stichtingsniveau heeft de Raad van Toezicht het Strategisch Beleidsplan goedgekeurd. In dit beleidsplan zijn de stichtingsbrede doelstellingen en te behalen resultaten over een periode van 4 schooljaren vastgelegd. Het Strategisch Beleidsplan vormt tevens de paraplu waaronder de inhoud van de schoolplannen dient te vallen.

- De voorzitter van het College van Bestuur legt drie keer per jaar door middel van managementrapportages verantwoording af aan de Raad van Toezicht over de voortgang van de verbeter- en ontwikkelprocessen op het gebied van algemene zaken, onderwijs, personeel, financiën en huisvesting. Deze managementrapportages worden na bespreking in de Raad van Toezicht ter beschikking gesteld aan het directeurenoverleg en het overleg met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad. Op vragen vanuit deze overlegorganen wordt door de voorzitter van het College van Bestuur antwoord gegeven.

- In het bestuursverslag worden de ontwikkelingen en de bereikte resultaten binnen de stichting geëvalueerd en vastgelegd ter verantwoording aan het Ministerie van OCenW. Tevens wordt een exemplaar van het jaarverslag verspreid onder de directeuren, Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad en gemeenten.

8 Verbeterpunten 2015-2019

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Rots & Watertraining als aanvulling op de Kanjertraining, preventief en curatief	gemiddeld
	Schoolspecifiek maken van het pestprotocol van de Blauwe Loper	hoog
Leerstofaanbod	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Wereldoriëntatie (Aardrijkskunde, Geschiedenis en Natuur & Techniek)	gemiddeld
	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Engels, groep 1 t/m 8	gemiddeld
	Aanschaf nieuwe technisch leesmethode voor groep 3	gemiddeld
	oriëntatie, aanschaf en implementatie van geïntegreerde lesmethode voor kleuters	gemiddeld
Taalleesonderwijs	Opleiden van een taalcoördinator	gemiddeld
	Actualiseren van het taalbeleidsplan	gemiddeld
	implementeren nieuwe taal- en spellingsmethode	hoog
Rekenen en wiskunde	Opleiden van een rekencoördinator	gemiddeld
	Teamscholing op het gebied van ERWD	hoog
Wereldoriëntatie	Afstemming projectmatige leerlijnen op methode/kerndoelen icm Daltononderwijs	gemiddeld
ICT	Oriëntatie op het werken met tablets	hoog
	Opstellen van een ICT-curriculum	hoog
	Optimaliseren ICT mogelijkheden voor gebruik en ondersteuning bij moderne lesmethodes	hoog
	scholing op ICT-kennis en vaardigheden voor leerkrachten en leerlingen	hoog
	Actualiseren ICT-beleidsplan (visie bepalen, doelen stellen)	hoog
	feedback leerlingen op gebruik ICT	hoog
	optimaliseren infrastructuur ICT	hoog
Kunstzinnige vorming	Actualiseren van het ICC-beleidsplan	gemiddeld
	optimaliseren methode gebruik 'Moet je doen'	gemiddeld
Bewegingsonderwijs	Alle leerkrachten hebben gymbevoegdheid	gemiddeld
	Actualiseren vakwerkplan bewegingsonderwijs	laag
Wetenschap en Techniek	Orientatie, inzet en implementatie op inzet Wetenschap en techniek	gemiddeld
Pedagogisch handelen	Alle leerkrachten zijn geschoolde Kanjerleerkrachten	gemiddeld
Didactisch handelen	Stof- en tempodifferentiatie verder uitwerken	hoog
	Doorontwikkelen feedback, coachgesprekken en gebruik portfolio	gemiddeld
Actieve en zelfstandige houding	Structureel werken met coöperatieve werkvormen in de groepen	gemiddeld

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
	Ontwikkelen van een kwaliteitskaart Actieve en Zelfstandige rol leerlingen	gemiddeld
	Eigenaarschap van de leerlingen in planning van de weektaak	hoog
	Ruimte voor kinderen om eigen (leer-)doelen op te stellen en uit te voeren	hoog
Zorg en begeleiding	Actualiseren 'Katern Zorg en Begeleiding'	hoog
	Structurele teamscholing op zorgonderwerpen (inhoudelijk, praktisch)	hoog
Talentontwikkeling	Talenten van de leerlingen en leerkrachten in kaart brengen en inzetten	gemiddeld
	Actualiseren werkwijze kieskasten (MI)	hoog
	Verdieping in scholing team op gebied van MI en talentontwikkeling	hoog
Passend onderwijs	Up-to-date houden van het schoolondersteuningsprofiel	hoog
	Schoolbeleid herschrijven mbt ondersteuning en begeleiding van hoogbegaafde kinderen	hoog
	orientatie op profilering als 'begaafdheidsprofielschool'	gemiddeld
	ERWD beleid en ondersteuning verder uitwerken	hoog
Opbrengstgericht werken	Koppeling leerkrachten 'good-practice'	hoog
Daltononderwijs	Ontwikkelen van een Dalton kwaliteitskaart	hoog
	Actualiseren daltonbeleidsplan	hoog
	Doorontwikkelen van de ambities en vastleggen in Daltonwerkboek	hoog
Schoolleiding	Ontwikkelen van een visie op leiderschap en het leiderschap versterken, Blauwe Loper - breed	gemiddeld
Beroepshouding	Opzetten van leerteams, professionele leergemeenschappen	gemiddeld
Professionele cultuur	Opzetten collegiale consultatie	gemiddeld
	Gebruiken van een bekwaamheidsdossier	hoog
	Leerkrachten staan ingeschreven in het leerkrachtenregister	gemiddeld
Klassenbezoek	Actualiseren van het beleid mbt klassenbezoek	hoog
	Opzetten plan mbt flitsbezoeken	hoog
Het bekwaamheidsdossier	Verder ontwikkelen bekwaamheidsdossier en portfolio	gemiddeld
ARBO-beleid	Opnieuw uitvoeren RI&E	hoog
Interne communicatie	Feedback geven en ontvangen, professionele cultuur	gemiddeld
Contacten met ouders	Vormgeven educatief partnerschap ouders - school	gemiddeld
Voor- en vroegschoolse educatie - IKC	Kleuterplein implementeren op de locatie St. Pancras	hoog
Quick Scan - Zelfevaluatie	Afname Quick Scan 2015-2016	gemiddeld

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
	Afname Quick Scan 2016-2017	gemiddeld
	Afname Quick Scan 2017-2018	gemiddeld
	Afname Quick Scan 2018-2019	gemiddeld
Vragenlijst Ouders	Ouders informeren over inhoud van kwaliteitszorg. En de betrokken organen hierin oa. oudergeleding MR	gemiddeld

9 Meerjarenplanning 2015-2016

Thema	Verbeterdoel
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Alle kinderen van groep 5/6 hebben Rots & Watertraining gekregen
	Actueel pestprotocol
Leerstofaanbod	De school beschikt over een methode voor Engels, voor groep 1 t/m 8
Taallesonderwijs	- Nieuwe taal- en spellings methode is geïmplementeerd - Opbrengsten spelling zijn verhoogd
Wereldoriëntatie	Afstemming projectmatige leerlijnen op methode/kerndoelen icm Daltononderwijs
ICT	- Iedere leerkracht en leerling beheerst basisvaardigheden op gebied van ICT - ICT middelen worden optimaal ingezet ter ondersteuning van de methode (instructie en verwerking) - Keuze en inzet hardware (middelen) passend bij werkwijze en wensen school - Goed functionerende infrastructuur - nodig om ICT optimaal in te kunnen zetten - ICT wordt ingezet om directe feedback te krijgen op leerstof (toetsen, opdrachten etc.)
	- Actueel ICT-beleidsplan - Vanuit beleidsplan verdere acties uitzetten
Pedagogisch handelen	Alle leerkrachten zijn geschoold om Kanjertraining te mogen geven
Didactisch handelen	- Optimaliseren differentiatie in leerstof en leertempo (compacten, verrijken, versnellen) - Optimaal inzetten van methode
	- Nog bespreken in DBG. Daarna aanvullen verbeterpunt
Actieve en zelfstandige houding	Eigenaarschap van de leerlingen in planning van de weektaak
Zorg en begeleiding	- Actueel katern Zorg en begeleiding
	- Team heeft kennis van zorgonderwerpen (leer- en gedragsstoornissen, praktische zaken)
Talentontwikkeling	- Team is geschoold op kennis en handelen mbt Meervoudige Intelligentie (MI) - De talenten van de leerlingen en leerkrachten zijn in kaart gebracht en worden actief ingezet - Optimaal inzetten kieskasten
Passend onderwijs	- Actueel Schoolondersteuningsprofiel
	Schoolbeleid herschrijven mbt ondersteuning en begeleiding van hoogbegaafde kinderen
	- IB-ers zijn geschoold op gebied van dyscalculie - Ib-ers scholen team - De school voldoet aan de eisen van de basisondersteuning op het gebied van dyscalculie - school heeft beleid en een protocol dyscalculie
Daltononderwijs	- Daltonkwaliteitskaart maken en uitvoeren in WMK
	- De school beschikt over een actueel Dalton beleidsplan
Schoolleiding	Ontwikkelen van een visie op leiderschap en het leiderschap versterken, Blauwe Loper - breed
Beroepshouding	Opzetten van leerteams, professionele leergemeenschappen
Professionele cultuur	- Actieve en professionele inzet collegiale consultatie tussen leerkrachten
Klassenbezoek	- Klassenbezoek nav kijkwijzer(s)
Het bekwaamheidsdossier	Verder ontwikkelen bekwaamheidsdossier en portfolio
ARBO-beleid	- RI&E is uitgevoerd en verwerkt

Thema	Verbeterdoel
Voor- en vroegschoolse educatie - IKC	- Afstemming Kleuterplein tussen beide locaties - Implementatie Kleuterplein loc. SP - Orientatie, aanschaf en implementatie van geïntegreerde lesmethode voor kleuters - VVE
Quick Scan - Zelfevaluatie	Afname Quick Scan 2015-2016

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

10 Meerjarenplanning 2016-2017

Thema	Verbeterdoel
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Alle kinderen van groep 5/6 hebben Rots & Watertraining gekregen
Leerstofaanbod	De school beschikt over een methode voor Engels, voor groep 1 t/m 8
Rekenen en wiskunde	Opleiden van een rekencoördinator
Wereldoriëntatie	Afstemming projectmatige leerlijnen op methode/kerndoelen icm Daltononderwijs
Pedagogisch handelen	Alle leerkrachten zijn geschoold om Kanjertraining te mogen geven
Didactisch handelen	- Optimaliseren differentiatie in leerstof en leertempo (compacten, verrijken, versnellen) - Optimaal inzetten van methode
	- Nog bespreken in DBG. Daarna aanvullen verbeterpunt
Actieve en zelfstandige houding	Structureel werken met coöperatieve werkvormen in de groepen
	Eigenaarschap van de leerlingen in planning van de weektaak
Zorg en begeleiding	- Team heeft kennis van zorgonderwerpen (leer- en gedragsstoornissen, praktische zaken)
Passend onderwijs	- Actueel Schoolondersteuningsprofiel
Schoolleiding	Ontwikkelen van een visie op leiderschap en het leiderschap versterken, Blauwe Loper - breed
Beroepshouding	Opzetten van leerteams, professionele leergemeenschappen
Professionele cultuur	Leerkrachten staan ingeschreven in het leerkrachtenregister
Het bekwaamheidsdossier	Verder ontwikkelen bekwaamheidsdossier en portfolio
Contacten met ouders	Vormgeven educatief partnerschap ouders - school
Quick Scan - Zelfevaluatie	Afname Quick Scan 2016-2017

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

11 Meerjarenplanning 2017-2018

Thema	Verbeterdoel
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Alle kinderen van groep 5/6 hebben Rots & Watertraining gekregen
Leerstofaanbod	Aanschaf nieuwe technisch leesmethode voor groep 3
Taallesonderwijs	Actualiseren van het taalbeleidsplan
Wereldoriëntatie	Afstemming projectmatige leerlijnen op methode/kerndoelen icm Daltononderwijs
Kunstzinnige vorming	Actualiseren van het ICC-beleidsplan
Bewegingsonderwijs	Actualiseren vakwerkplan bewegingsonderwijs
Wetenschap en Techniek	Orientatie, inzet en implementatie op inzet Wetenschap en techniek
Pedagogisch handelen	Alle leerkrachten zijn geschoold om Kanjertraining te mogen geven
Didactisch handelen	- Optimaliseren differentiatie in leerstof en leertempo (compacten, verrijken, versnellen) - Optimaal inzetten van methode
	- Nog bespreken in DBG. Daarna aanvullen verbeterpunt
Zorg en begeleiding	- Team heeft kennis van zorgonderwerpen (leer- en gedragsstoornissen, praktische zaken)
Passend onderwijs	- Actueel Schoolondersteuningsprofiel
Beroepshouding	Opzetten van leerteams, professionele leergemeenschappen
Contacten met ouders	Vormgeven educatief partnerschap ouders - school
Quick Scan - Zelfevaluatie	Afname Quick Scan 2017-2018

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

12 Meerjarenplanning 2018-2019

Thema	Verbeterdoel
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Alle kinderen van groep 5/6 hebben Rots & Watertraining gekregen
Wetenschap en Techniek	Orientatie, inzet en implementatie op inzet Wetenschap en techniek
Pedagogisch handelen	Alle leerkrachten zijn geschoold om Kanjertraining te mogen geven
Didactisch handelen	- Optimaliseren differentiatie in leerstof en leertempo (compacten, verrijken, versnellen) - Optimaal inzetten van methode
	- Nog bespreken in DBG. Daarna aanvullen verbeterpunt
Zorg en begeleiding	- Team heeft kennis van zorgonderwerpen (leer- en gedragsstoornissen, praktische zaken)
Passend onderwijs	- Actueel Schoolondersteuningsprofiel
Beroepshouding	Opzetten van leerteams, professionele leergemeenschappen
Quick Scan - Zelfevaluatie	Afname Quick Scan 2018-2019

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

13 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 12LQ
School: Daltonschool obs De Phoenix
Adres: Keppelsloot 6
Postcode: 1721 HJ
Plaats: Broek op Langedijk

VERKLARING

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

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 12LQ
School: Daltonschool obs De Phoenix
Adres: Keppelsloot 6
Postcode: 1721 HJ
Plaats: Broek op Langedijk

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 12LQ
School: Basisschool De Phoenix
Adres: Keppelsloot 6
Postcode: 1721 HJ
Plaats: Broek op Langedijk

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam C.F. Bakker

naam _____

functie Voorzitter CUB

functie _____

plaats Heerhugaboord

plaats _____

datum 17-12-2015

datum _____

handtekening 

handtekening _____

13 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 12LQ
School: Basisschool De Phoenix
Adres: Keppelsloot 6
Postcode: 1721 HJ
Plaats: Broek op Langedijk

VERKLARING

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

Namens de MR,

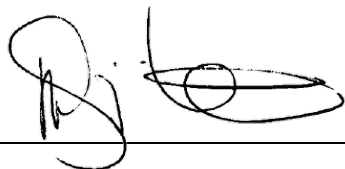
naam M. Gijtenbeek

functie Voorzitter

plaats Sint Pancras

datum 20 november 2015

handtekening



naam

functie

plaats

datum

handtekening