

Schoolplan 2019-2023

Basisschool De Wijde Veert Noord-Scharwoude



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie	4
1.3 Procedures	4
1.4 Verwijzingen	4
2 Schoolbeschrijving	5
2.1 Schoolgegevens	5
2.2 Kenmerken van het personeel	5
2.3 Kenmerken van de leerlingen	6
2.4 Sterkte-zwakteanalyse	6
2.5 Landelijke ontwikkelingen	7
3 Grote ontwikkeldoelen	8
3.1 Grote ontwikkeldoelen	8
4 Onderwijskundig beleid	9
4.1 De missie van de school	9
4.2 De visies van de school	9
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	10
4.4 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	10
4.5 Leerstofaanbod	11
4.6 Taalleesonderwijs	11
4.7 Rekenen en wiskunde	11
4.8 Wereldoriëntatie	12
4.9 Kunstzinnige vorming	12
4.10 Bewegingsonderwijs	12
4.11 Engelse taal	13
4.12 Les- en leertijd	13
4.13 Pedagogisch handelen	13
4.14 Didactisch handelen	14
4.15 Klassenmanagement	14
4.16 Zorg en begeleiding	15
4.17 Talentontwikkeling	15
4.18 Toetsing en afsluiting	16
5 Personeelsbeleid	17
5.1 Integraal Personeelsbeleid	17
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	17
5.3 De schoolleiding	17
5.4 Verzuimbeleid	18
6 Organisatiebeleid	19
6.1 Organisatiestructuur	19
6.2 Het schoolklimaat	19
6.3 Veiligheid	19
6.4 Arbobeleid	19
6.5 Overgang PO-VO	20
6.6 Privacybeleid	20

7 Financieel beleid	21
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	21
7.2 Externe geldstromen	21
7.3 Interne geldstromen	21
7.4 Sponsoring	21
7.5 Meerjaren financieel en personeelsplan	21
8 Zorg voor kwaliteit	23
8.1 Kwaliteitszorg	23
8.2 Kwaliteitscultuur	23
8.3 Verantwoording en dialoog	23
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	24
9 Strategisch beleid	25
9.1 Strategisch beleid	25
10 Aandachtspunten 2019-2023	26
11 Meerjarenplanning 2019-2020	28
12 Meerjarenplanning 2020-2021	29
13 Meerjarenplanning 2021-2022	30
14 Meerjarenplanning 2022-2023	31
15 Formulier "Instemming met schoolplan"	32
16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	33

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2019-2023 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?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act).

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

De 12 TT heeft 2 locaties, te weten De Wijde Veert en de Barnewiel. Dit schoolplan beschrijft de ontwikkeling van de Wijde veert en de Barnewiel. De Barnewiel zal de komende jaren overgaan in het IKC Oudkarspel en zal haar eigen IKC schoolplan schrijven. Tot die tijd valt de Barnewiel onder dit schoolplan.

In veel ontwikkelingen lopen de beide locaties zij aan zij.

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de Blauwe Loper in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van ambities (fase "to plan"). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten en daarmee op onze verbeterdoelen (fase "to check") voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2019-2023. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak (zie hoofdstuk Jaarplannen 2019-2023) 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

Het schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd bij de nulmeting (via Quick Scan en vragenlijsten). De komende vier jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. 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 2019-2023).

1.4 Verwijzingen

Ons schoolplan is een rompplan. Daarom verwijzen we naar de eventuele beleidsstukken die verder in het plan worden genoemd. Deze zijn op school in te zien.

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	De Blauwe Loper
College van Bestuur	Dhr. C.F. Bakker
Adres + nr.:	W.M. Dudokweg 47
Postcode + plaats:	1703 DA Heerhugowaard
Telefoonnummer:	072-5349982
E-mail adres:	info@deblauweloper.nl (mailto:info@deblauweloper.nl)
Website adres:	www.deblauweloper.nl (http://www.deblauweloper.nl)

Gegevens van de school	
Naam school:	O.B.S. De Wijde Veert
Directeur:	Dhr. P. Edelschaap
Adres + nr.:	Platte Ven 44
Postcode + plaats:	1723 AB Noord-Scharwoude
Telefoonnummer:	0226-340827
E-mail adres:	info@dewijdeveert.nl (mailto:info@dewijdeveert.nl)
Website adres:	www.dewijdeveert.nl (http://www.dewijdeveert.nl)

2.2 Kenmerken van het personeel

De Wijde veert werkt met een directie team van 3 personen waaronder de directeur. Elke bouw(OB,MB,BB) heeft een teamleider. Het directie team en de teamleiders vormen samen het management team van de Wijde Veert. Op de Barnewiel bestaat de directie uit de directeur en de locatieleider. Het team (De Wijde Veert en Barnewiel samen bij elkaar opgeteld) bestaat uit :

- 10 voltijd groepsleerkrachten
- 30 deeltijd groepsleerkrachten
- 2 vakleerkrachten bewegingsonderwijs
- 2 intern begeleiders
- 1 administratief medewerker
- 2 conciërges
- 3 vakdocenten muziek
- 1 vakdocent beeldende vorming
- 1 vakdocent Yoga
- 1 vakdocent dramatische vorming\
- 1 directeur

Van de 54 medewerkers zijn er 45 vrouw en 9 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2015).

Per 1-9-2019	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	0	5	
Tussen 50 en 60 jaar	3	3	2
Tussen 40 en 50 jaar	3	8	1
Tussen 30 en 40 jaar		10	
Tussen 20 en 30 jaar		6	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	6	45	3

We zijn een team met jonge leerkrachten , gemixt met ouders ervaren leerkrachten. Er is een aardige verdeling tussen mannen en vrouwen. Het team kenmerkt zich door enthousiasme en professioneel handelen.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

personeel

- evenwichtige mix in startende en ervaren leerkrachten
- rond de 25% mannelijke leerkrachten
- 25 % full timers tov part timers

leerlingen

- rond de 500 leerlingen
- gestage groei van 2% per jaar

ouders

- Betrokken ouders
- gescheiden ouders problematiek
- mix tussen sociale klassen

2.4 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
* Resultaatgerichte school	* gezien de basis populatie van de leerlingen kunnen de opbrengsten op een nog hoger niveau komen.
* Sterke zorgstructuur met een hulpklas en AWW gehele week open, * Vakdocenten Gym, muziek, beeldende vorming, yoga, drama *innovatief *Gedeeld leiderschap	* borging "rode draad" en doorgaande lijn. * Behouden van professioneel sterke mensen.
* Duurzame groei leerlingen	*vergrijzing in de buurt
* Goed onderhouden (net) schoolgebouw (WV)	* Financiële middelen

KANSEN	BEDREIGINGEN
* Ontwikkeling van IKC op beide locaties	personeels tekort Ruimte gebrek
* Door fusie meer mogelijkheden qua expertise, middelen en formatie	Financieel en materiële tekorten Klimaat en lucht kwaliteit onder de norm.
	Oude deel van het gebouw risico vol
*Zekere stabiele factor voor kinderen in Noord scharwoude.	. * concurrentie ontwikkeling door fusie bestuur.

2.5 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 .Nieuwe CAO.
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)

Trends en ontwikkelingen in onze "omgeving" (lokaal, regionaal en landelijk) zijn van invloed op ons onderwijs. We moeten en willen daar waar relevant inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen, omdat we een school willen zijn die midden in de samenleving staat. Voor ons zijn de volgende trends en ontwikkelingen van belang:

Bestuurlijke samenwerking

Doorgaande lijn 0-14 jaar

Regeldruk en verantwoording in het onderwijs

Gepersonaliseerd leren

Lerarentekort

Duurzaamheid en klimaatontwikkeling

Maatschappelijke druk op het onderwijs

Digitalisering

Alternatieve geldstromen

Veranderende rol van de leerkracht

Educatief partnerschap met omgeving van het kind

Belang van profilering

Groei van het leerlingaantal

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

Speerpunten

1. DBL heeft zicht op de kwaliteit en de ontwikkeling van de scholen
2. In 2023 zijn de scholen van De Blauwe Loper integrale kind centra waarbinnen de kinderen van 0-14 jaar een ononderbroken ontwikkeling door kunnen maken
3. In 2023 bieden de scholen van De Blauwe Loper een breed aanbod passend bij de tijd en de maatschappij
4. De Blauwe Loper staat bekend als aantrekkelijk werkgever voor zowel zittend als nieuw personeel
5. In 2021 maakt De Blauwe Loper deel uit van een bestuurlijk samenwerkingsverband met een kinderopvangorganisatie en een andere stichting voor primair onderwijs
6. In 2023 hebben we het certificaat gezonde school op beweging, welbevinden en voeding behaald.
7. In 2023 zijn de computer devices geïntegreerd in het totale onderwijsaanbod.
8. In 2023 is er voor elk kind een passend aanbod voor talent ontwikkeling in een doorgaande lijn.
9. We willen zorgen dat er borging, uitbreiding en een passende lijn in de lessen van de vakdocenten komt.
10. De ontwikkeling van eigenaarschap en zelfstandig moeten ervoor zorgen dat kinderen tot ontplooiing komen.

Streefbeelden	
1.	In 2023 zijn we een Integraal kind centrum.
2.	In 2023 zijn de computer devices geïntegreerd in het totale onderwijsaanbod .
3.	In 2023 is er voor elk kind een passend aanbod voor talent ontwikkeling in een doorgaande ontwikkeling.
4.	In 2023 komen kinderen meer tot ontplooiing door de ontwikkeling van eigenaarschap en zelfstandigheid.
5.	In 2023 is het aanbod van de vakdocenten geheel geïntegreerd in het onderwijs
6.	In 2023 hebben we certificaat gezonde school. Op beweging, welbevinden en voeding.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

De Wijde Veert. Dit is onze school.

Op openbare basisschool De Wijde Veert werken we vanuit deze vijf kernwaarden. Hier staan we voor!

Een vertrouwde school

De Wijde Veert is een grote dorpschool voor professioneel en inspirerend onderwijs. Ons team hecht veel waarde aan een open relatie met de leerlingen en hun ouders. Kinderen leren het beste als zij zich veilig en geborgen voelen. Wij besteden daarom veel aandacht aan het welbevinden van uw kind. Onze school is een gecertificeerde Kanjerschool: een methode waarmee we de sociale vaardigheden en weerbaarheid van de leerlingen trainen.

Een verbindende school

Op De Wijde Veert geven we 'onderwijs in nabijheid' – onze leerkrachten staan in warme verbinding met het kind en zijn of haar ouders. Hierdoor ontdekken we precies wat uw kind nodig heeft. Een prettige ontwikkeling is het gevolg. Eventuele problemen zijn we vaak voor of houden we klein door ze direct op te lossen. Door deze positieve, oplossingsgerichte instelling voelen leerlingen zich gekend en gewaardeerd.

Een ambitieuze school

Ons vizier is gericht op de talenten van onze leerlingen. Halen wij uit elk kind wat erin zit? We anticiperen niet zozeer op wat uw kind laat zien, maar op wat we denken dat uw kind zou kunnen. Zo blijven we de leerprestaties aanmoedigen. In onze hulpklas kunnen leerlingen terecht die bij bepaalde vakken ondersteuning kunnen gebruiken. Kinderen die meer aankunnen, krijgen verdieping in de Alles Willen Weten-klas. Hier werken ze met een portfolio aan uiteenlopende leerdoelen. Zo krijgt elke leerling les op maat.

Een innovatieve school









De Wijde Veert is voortdurend in beweging. Naast de continue focus op het leveren van uitstekend onderwijs, staat ook ieders welzijn centraal. Ook al wordt er al heel veel van kinderen verwacht, niemand weet exact wat zij in de toekomst moeten weten en kunnen. We sturen daarom aan op een prettige balans tussen in- en ontspanning. We trainen executieve functies, zoals plannen, organiseren, emotieregulatie, en flexibel en sociaal gedrag. Ook tijdig ontspannen hoort daarbij en dat kan bijvoorbeeld in onze yogalessen. Geluk, plezier en blijdschap zijn belangrijk voor een gezonde ontwikkeling!

Een trotse school

De Wijde Veert staat niet voor niets goed bekend in Langedijk. Onze prestaties zijn volgens het laatste inspectiebezoek prima in orde. Samen met u zorgen we ervoor dat uw kind goede kansen krijgt zich te ontplooiën. We zijn er trots op dat we uit alle kinderen het beste naar boven halen!

De Wijde Veert werkt intensief samen met Barnewiel in Oudkarspel, waardoor beide scholen profiteren van elkaars kwaliteiten, ervaringen en kennis.

Vertrouwd, verbindend, ambitieus, innovatief en trots – dat is De Wijde Veert. Welkom

	Parel	Standaard
	Alle kinderen krijgen Yoga, mindfulness en ontspanningslessen	OP1 - Aanbod
	Alle kinderen krijgen muzieklessen van vakdocenten	OP1 - Aanbod
	Alle kinderen krijgen beeldende vorming van een vakdocent	OP1 - Aanbod
	Alle kinderen krijgen 2 keer per week een uur bewegings- onderwijs van vakdocenten	OP1 - Aanbod
	Op onze school hebben we een aparte klas voor individuele talentontwikkeling	KA1 - Kwaliteitszorg
	Wij zijn sterk in veiligheid voor kinderen, leerkrachten en ouders.	SK1 - Veiligheid
	Alle kinderen uit groep 3 tm 8 krijgen dramatische expressie.	OP1 - Aanbod
	We hebben goede leerkrachten.	OP3 - Didactisch handelen

4.2 De visies van de school

De visie van de school

Wij zijn een vertrouwde school sterk gericht op verbinding. Wij zijn ambitieus en innovatief. Trots op het welzijn en duurzame ontwikkeling van onze kinderen.

4.3 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 zien 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. Onze ambities zijn:

1. Wij besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
2. Wij besteden expliciet aandacht aan geestelijke stromingen met het thema "geloven" in groep 8.
3. Wij besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving), mbv de kanjertraining.
4. Wij besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
5. Wij laten leerlingen bewust kennismaken met de verschillen in de samenleving
6. Op school besteden we structureel aandacht aan Christelijke feesten en incidenteel aan andere religieuze feesten.

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

Per ambitie (doel) hebben we een aanbod geformuleerd. Onze ambities (doelen) en het daarbij passende aanbod staat vermeld op onze website. 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
- debatteren
- filosoferen

Aandachtspunt	Prioriteit
bevorderen en verhogen ouderbetrokkenheid	hoog

4.5 Leerstofaanbod

Op De Wijde Veert 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. Hierbij wordt de doorgaande lijn bewaakt. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke (Cito) en methodegebonden toetsen. Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende ambities vastgesteld

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3,57

4.6 Taalleesonderwijs

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

1. Onze school heeft een Domein leer groep die de kwaliteit van het taal onderwijs monitort en ontwikkelt.
2. Onze school beschikt over een taalbeleidsplan
3. Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator
4. De leraren werken in de groepen 1 en 2 structureel met de methode Kleuterplein, gr 3 Veilig leren lezen, kim versie en 4 t/m 8 Taal actief
5. De leraren beschikken over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen
6. De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 6)
7. De school beschikt over een Protocol Dyslexiebeleid

4.7 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 heeft een domein leergroep Rekenen die monitort en ontwikkelt.
2. Wij beschikken over een moderne, eigentijdse methode 3 t/m 8 Wereld in Getallen.
3. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van leerlijnen (Kleuterplein)
4. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het IEP toetsen.
5. Per groep hebben we voor de IEP-toetsen normen vastgesteld
6. Wij gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
7. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de

hoogte van de nieuwste inzichten) en werken vanuit het concept referentie kaders.

8. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen (HGW)
9. Op dit moment werken we aan het aanbod meerkunners tav rekenen
10. 5 tm 7 werkt met de nieuwe WIG no 5 met devices.
11. Er wordt gebruik gemaakt van doelen boekjes in groepen 3 tm 8.

4.8 Wereldoriëntatie

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

1. Wij hebben de domein leergroep wereld oriëntatie die monitort en ontwikkelt.
2. We gebruiken de methode Wijzer.
3. Wij besteden gericht aandacht aan gezond gedrag (via projecten)
4. Wij besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs. In groep 7 doen alle kinderen praktijk en theorie examen.
5. Bij wereldoriëntatie zorgen we voor transfer naar de onderdelen van taalleesonderwijs en rekenen en wiskunde

4.9 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). Onze ambities zijn:

1. De vakdocent beeldende vorming geeft de groepen 1 t/m 8 les In de klassen geven de leerkrachten teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie).
2. De vakdocent muziek geeft de groepen 1 t/m 8 elke week een muziekles. Daarnaast gebruiken we de methode 1,2,3 zing. Ambitie is om een schoolband te formeren. Elk jaar organiseert de vakdocent een kinderkoor.
3. De vakdocent Drama geeft de groepen 3 tm 8 theaterlessen.
4. De vakdocent Yoga geeft yoga ontspanningslessen aan de groepen 1 tm 8
5. De domeingroep cultuur is bezig om een leerlijn drama te ontwikkelen.
6. We besteden ruim tijd en aandacht aan het maken van (musical) voorstellingen.
7. Elke klas gaat minimaal 1 keer per jaar naar het theater of museum. Vanuit cultuur Primair worden deze georganiseerd.

Aandachtspunt	Prioriteit
vakdocenten voor alle kunstzinnige vakken	hoog

4.10 Bewegingsonderwijs

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

1. Wij beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen
2. De jongste leerlingen krijgen naast de vakdocent lessen ook lessen van de groepsleerkracht.
3. Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding
4. De meeste leerkrachten zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen
5. Alle lessen worden gegeven door vakdocenten bewegingsonderwijs(ALO)

6. Alle kinderen doen in het jaar mee met verschillende sport evenementen, buiten school georganiseerd. Ok zijn er regelmatig clinics op school, zoals karate, volleybal en judo

Beoordeling

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

4.11 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. Op DWV wordt vanaf de groepen 1 aandacht:,dmv spelletjes,liedjes e.d., besteedt aan Engels. Onze ambities zijn:

1. In groep 1 t/m 8 wordt er aandacht aan Engels besteed (WV)
2. In de groepen 5 t/m wordt de methode Groove me gebruikt. Onderzoek moet uitwijzen of we deze methode ook gaan inzetten voor de groepen 3 en 4.

4.12 Les- en 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 bereiden zich schriftelijk voor: programma, doelen en tijd(en)
2. De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
3. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessentabel), Hanteren voor alle kinderen het 940 uur gelijke dagen model.
4. De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster

4.13 Pedagogisch handelen

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

- 1.De leerkracht zorgt voor veiligheid voor de leerlingen
- 2.De leerkracht toont in gedrag en taalgebruik voor alle leerlingen respect
3. De leerkracht zorgt voor structuur en duidelijkheid in de groep
- 4.De leerkracht heeft een positieve instelling naar de leerlingen
- 5.De leerkracht zorgt ervoor dat de leerlingen op een respectvolle manier met elkaar omgaan
- 6.De leerkracht bevordert het zelfvertrouwen van de leerlingen
- 7.De leerkracht werkt aan de zelfstandigheid van de leerlingen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	3,75

4.14 Didactisch handelen

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

1. Lessen zijn goed opgebouwd
2. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
3. De leraren geven directe instructie (ADI)
4. De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen en gebruiken daarvoor coöperatieve werkvormen.
5. De leerlingen werken zelfstandig samen
6. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
7. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
8. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
9. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie
10. De leraren werken aan het eigenaarschap van de leerlingen.
11. De leraren vergroten het reflectief handelen van de leerlingen

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren realiseren een taakgerichte werksfeer
2.	De leraren leggen duidelijk uit
3.	De leraren geven expliciet les in strategieën voor leren en denken
4.	De leraren zorgen voor een goede structuur in de onderwijsactiviteiten
5.	De leraren gaan na of de leerlingen de uitleg en/of de opdrachten begrijpen
6.	De leraren geven de leerlingen feedback op hun leer- en ontwikkelingsproces
7.	De leraren betrekken alle leerlingen bij de onderwijsactiviteiten
8.	De leraren passen verschillende werkvormen toe
9.	De leraren dragen met behulp van leer- en hulpmiddelen bij aan een uitdagende leeromgeving

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3,31

Aandachtspunt	Prioriteit
Het ontwikkelen van eigenaarschap bij de kinderen	hoog

4.15 Klassenmanagement

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

1. De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2. De leraren hanteren heldere regels, afspraken en routines
3. De leraren organiseren dat elk kind wordt gezien en handelen daar naar.
4. De leraren zorgen ervoor dat de les activiteiten goed georganiseerd zijn

5. de leraren zorgen ervoor dat de materialen netjes en overzichtelijk in de klas aanwezig zijn.
6. Leraren gebruiken plan bord, wisbordjes en vraagblokjes en stoplichten.
7. De leraren gebruiken tijdsplanning .

4.16 Zorg en begeleiding

Kwaliteitszorg

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? Daarnaast moeten de leerlingen goed gevolgd worden: hoe verloopt het ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt zorg en begeleiding. Deze zorg kan gericht zijn op leerlingen die wat minder kunnen, maar ook op leerlingen die wat meer kunnen. Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren we de IEP toetsen. Leerlingen met een IV- of V-score, leerlingen die sterk terugvallen en leerlingen met een I-plus-score komen in aanmerking voor extra zorg. De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leraar. De intern begeleider heeft een coördinerende taak. Onze ambities zijn:

1. De leraren kennen de leerlingen
2. De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben.
3. De school gebruikt een zogenaamde hulpklas, waarin een cursus aanbod, leesondersteuning, individuele ondersteuning, talent ontwikkeling AWW lab wordt aangeboden. Gericht op preventie en uitdagende leeromgeving.
4. De school gebruikt interne coaching voor leerlingen en leerkrachten.
5. Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind
6. Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen
7. De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen.(Opbrengsten analyse).
8. Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen
9. De school voert de zorg planmatig uit
10. De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na
11. De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding.

Voor ons systeem van zorg en ondersteuning verwijzen wij naar het schoolondersteuningsprofiel (SOP).

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3,7

Bijlagen

1. schoolondersteunings profiel 19-20

4.17 Talentontwikkeling

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

De school gebruikt een zogenaamde hulpklas, waarin een cursus aanbod, leesondersteuning, individuele ondersteuning, talent ontwikkeling AWW lab wordt aangeboden. Gericht op preventie en uitdagende leeromgeving.

De vakdocenten zorgen voor een uitdagende leeromgeving en voor een extra aanbod. Zodat alle kinderen zich te volle kunnen ontplooiën.

Aandachtspunt	Prioriteit
orientatie en implementatie op filosoferen en debatteren	hoog

4.18 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het IEP-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LVS ParnasSys.

De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de IEP-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden op de rapportenavonden geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (IEP). Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids.

De groepen 1 en 2 gebruiken kleuterplein om de leerlingen te monitoren.

In de groep 3 gebruiken we de methode gebonden toetsen.

Vanaf groep 4 wordt de IEP toets afgenomen.

In de groepen 5 en 7 wordt de NSCCT toets gebruikt.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	4

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

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

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Daarnaast zijn leraren werkzaam die in het kader van hun opleidingstraject over een tijdelijke bevoegdheid beschikken (opleidingstrajecten zij-instromers en verkorte deeltijdopleiding). Het is uitgesloten dat een leraar op onze school werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn.

De directeuren van de scholen beschikken over een diploma van een opleiding voor schoolleiders. Ten aanzien van het behouden van de bekwaamheid van de directeuren en de leraren verwijzen we naar het vastgestelde professionaliseringsbeleid (zie bijlage).

Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. De leraren binnen de ontwikkelfase 'startbekwaam' worden naar de fase van basisbekwaam begeleid en gecoacht door een bovenscholse coach in dienst van de stichting. In de gesprekkencyclus bespreekt de directeur hoe de leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid.

De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister, en de leraren staan ingeschreven in het lerarenregister.

Aandachtspunt	Prioriteit
Verhoging kwaliteit leerkrachten door klassenbezoeken en uitwisseling scholen, netwerk leren. Onderbouw aansluiting bij kinderopvang.	hoog

5.3 De schoolleiding

Momenteel wordt iedere school binnen onze stichting geleid door een directeur. Alle directeuren hebben de opleiding tot schoolleider gevolgd en staan geregistreerd in het schoolleidersregister. De directeuren hebben, naast het leiden van de school, ook de taak om te participeren in bovenscholse werk- of leergroepen.

Kenmerkend voor de directeuren is, dat ze zich met name richten op het onderwijskundig leiderschap. Daarnaast zorgen zij voor een goede communicatie en het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. De directeuren geven adaptief leiding; dat betekent dat ze daar waar nodig en noodzakelijk rekening houden met de kwaliteiten van leraren

Onder invloed van de ontwikkeling van IKC's gedurende de planperiode van dit strategisch beleidsplan verandert de structuur van leidinggevenden. Allereerst wordt de verantwoordelijkheid verbreed van de leeftijdsgroep 4 tot 12 jaar naar 0 tot 12 jaar. Daarnaast dient in de leiding de rol van de opvang verankerd te worden. Omtrent de leiding van het IKC staan uitgangspunten geformuleerd in de notitie 'Toekomstperspectief van de bestuurlijke organisatie', die in het kader van de bestuurlijke samenwerking is opgesteld.

Binnen onze organisatie streven wij op zowel het toezichtshoudende als het leidinggevende en uitvoerende niveau, naar een evenredige vertegenwoordiging van zowel mannen als vrouwen.

Op de wijde veert gaan we uit van gedeeld leiderschap. Zo is er een directie team, bestaande uit 3 mensen, waaronder de lb er en de directeur. Samen met de 3 teamleiders vormen zij het hart van de organisatie; het management team.

5.4 Verzuimbeleid

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

6 Organisatiebeleid

6.1 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.

Het directie team op de wijde veert bestaat uit 3 personen, waaronder de IB er en de directeur. Samen met de 3 teamleiders vormen zij het hart van de organisatie; het management team.

Zowel het management team als het directie team is gericht op onderwijskundige ontwikkelingen in de school, zowel op uitvoerend niveau als beleids bepalend niveau.

De teamleiders sturen de bouwen aan dmv bouwvergaderingen.

De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR

Aandachtspunt	Prioriteit
Gespreid leiderschap en eigenaarschap bevorderen door de ontwikkeling van parallel overleg en OFK's	hoog

6.2 Het schoolklimaat

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

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
oudertevredenheid	(ruim) voldoende

6.3 Veiligheid

Op basis van de missie en visie van Stichting de Blauwe Loper zijn voor alle scholen, medewerkers, leerlingen en ouders een aantal beleidsdocumenten opgesteld waarin afspraken, gedragsregels en protocollen beschreven zijn ter bevordering van de sociale en fysieke veiligheid. Daarnaast staat hierin (indien van toepassing) beschreven hoe gehandeld moet worden na overtreding van deze afspraken, gedragsregels en protocollen.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar het veiligheidsplan, dat op stichting- en schoolniveau is opgesteld, en de aanwezige protocollen die via de website beschikbaar zijn.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3,73

Bijlagen

1. pest protocol wijde veert/ barnewiel
2. meldcode wijde veert/ barnewiel

6.4 Arbobeleid

De voorzitter College van Bestuur en de directies van de aangesloten scholen zijn verantwoordelijk voor het schoolbeleid. Het Arbobeleid maakt hier deel van uit, hierbij gelden de volgende algemene uitgangspunten:

- de zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn van de medewerkers en de leerlingen
- het belang van ongestoorde voortgang van het onderwijsproces
- het voldoen aan kwaliteitseisen voor het onderwijs
- het vastleggen van beleidsafspraken uit overige documenten

Wij streven naar goede arbeidsomstandigheden voor de medewerkers en de leerlingen. Het Arbobeleid is gericht op waarborging van veiligheid en gezondheid van medewerkers en leerlingen en op de bevordering van het welzijn. Om dit te bereiken organiseert het bestuur de scholen zodanig dat onaanvaardbare risico's in principe worden uitgesloten. Verzuim door ziekte en arbeidsongeschiktheid zullen zoveel mogelijk worden voorkomen. Op bestuurlijk niveau is het streven erop gericht om jaarlijks geen hoger gemiddeld ziekteverzuimpercentage te hebben dan het gemiddeld percentage voor de regio Noord-West Nederland.

Seksuele intimidatie, agressie, geweld en discriminatie worden actief bestreden. Binnen het Arbobeleid streven we ernaar om het personeel zo breed en duurzaam mogelijk is te zetten, waartoe specifiek deelbeleid is vastgelegd voor nieuwe, herintredende, oudere en arbeidsgehandicapte medewerkers. Voorbeelden hiervan zijn de wijze van begeleiding van stagiaires en jonge leerkrachten alsook de implementatie van het Generatiepact voor de oudere medewerkers.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar het Arbobeleidsplan van de stichting.

6.5 Overgang PO-VO

In de regio Noord-Kennemerland zijn afspraken gemaakt over het proces van aanmelding en inschrijving op een school voor voortgezet onderwijs door het POVO-overleg, een overleg waarin vertegenwoordigers van het primair en voortgezet onderwijs zitting hebben. De afspraken zijn vastgelegd in de POVO-procedure.

Het schooladvies van de basisschool is leidend voor de toelating tot het voortgezet onderwijs. Het schooladvies is gebaseerd op observaties en resultaten van meerdere jaren en geeft de school voor voortgezet onderwijs een breed beeld van de leerling. Het betekent dat op basis van het functioneren en de schoolvorderingen van de leerling er tijdig een aanvang wordt gemaakt in het primair onderwijs met het keuzeprocess, voordat de aanmelding voor het voortgezet onderwijs in de maand maart in groep acht plaatsvindt. Het primair onderwijs verschaft alle benodigde informatie over de leerling aan het voortgezet onderwijs. Er is naast de digitale overdracht, via het OSO overstapdossier, altijd sprake van een 'warme' overdracht in een persoonlijke toelichting tussen de leraar van groep 8 en de vertegenwoordiger van het voortgezet onderwijs.

6.6 Privacybeleid

Als school hebben we sinds mei 2018 te maken met nieuwe Europese wetgeving rond privacy, te weten de AVG. AVG staat voor Algemene Verordening Gegevensbescherming.

Wij hebben in samenwerking met de CED-Groep een start gemaakt met het voldoen aan deze AVG. Binnen ons bestuur is daarvoor een bovenschoolse werkgroep geformeerd, die verantwoordelijk is voor de invoering van de AVG op alle niveaus binnen de stichting. Dit traject leidt ertoe dat onze medewerkers goed zijn voorgelicht over de privacybescherming binnen het IKC, bewust omgaan met de rechten en plichten van kinderen, ouders en medewerkers en dat zij kennis hebben van de maatregelen die het IKC neemt om de privacy-risico's te beperken.

IKC's zijn namelijk verplicht om ondubbelzinning te onderbouwen waarom ze persoonsgegevens van kinderen willen verzamelen en verwerken en hoe lang ze die gegevens willen bewaren. Ook mogen er niet meer gegevens worden gevraagd dan strikt noodzakelijk is. Voor het gebruik van foto's en video's van kinderen is bijvoorbeeld jaarlijks toestemming van ouders nodig. Toestemming moet altijd worden vastgelegd met een handtekening van de ouder(s). Dit geldt ook voor het gebruik van digitale leermiddelen.

Hoe wij met de gegevens van ouders en kinderen omgaan en welke wederzijdse rechten en plichten hierbij nageleefd worden, kunt u lezen in het Privacyreglement dat op onze website is geplaatst.

Binnen onze IKC's zullen we alles in het werk stellen om datalekken te voorkomen. Van een datalek is sprake als persoonsgegevens in verkeerde handen vallen of kunnen vallen, of kwijtraken. Mocht er ondanks alle voorzorgsmaatregelen toch sprake zijn van een datalek wordt de vastgestelde meldingsprocedure hiervoor gebruikt.

7 Financieel beleid

7.1 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 directeuren, 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.

7.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden en geormerkte 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.

7.3 Interne geldstromen

7.4 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 het bevoegd gezag over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant.

7.5 Meerjaren financieel en personeelsplan

De directeur van de school stelt jaarlijks aan de hand van vooraf aangeleverde kengetallen in het begrotingsformat in overleg met de controller en de voorzitter College van Bestuur een schoolbegroting op voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatie- en investeringsbegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school

opgenomen waarvoor de directeur taakstellend verantwoordelijk is. De exploitatie- en investeringsbegroting zijn gebaseerd op het beleidsplan van de school.

De exploitatie- en investeringsbegroting op bestuurlijk niveau worden jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar opgesteld door de controller en de voorzitter van het College van Bestuur. Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.

Na verkregen goedkeuring door de Raad van Toezicht op de meerjarenbegroting wordt deze door de voorzitter van het College van Bestuur vastgesteld. De bestuurlijke organisatie beschikt vervolgens over een meerjaren exploitatie- en investeringsbegroting met een geldigheid van vijf jaar.

De vastgestelde begroting is taakstellend voor de gehele bestuurlijke organisatie. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits in overleg en er geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

Jaarlijks wordt in het voorjaar door de adviseur P&O in samenwerking met de controller het bestuursformatieplan opgesteld en ter vaststelling aan de voorzitter van het College van Bestuur voorgelegd. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot de basisformatie en aanvullende formatie (zoals wegingsgelden, inkomsten Passend Onderwijs, middelen werkdrukakkoord en impuls gelden) verantwoord. Na verkregen instemming van de personeelsgeleding van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad wordt het bestuursformatieplan uiterlijk 1 mei van het kalenderjaar bestuurlijk vastgesteld.

Dit formatieplan is kaderstellend voor de directeur van de school, die in overleg met de adviseur P&O en de controller een personeelsformatieplan opstelt. Het locatiegebonden personeelsformatieplan wordt, nadat hieromtrent overeenstemming is bereikt vanuit het overleg tussen directeur, adviseur P&O en controller, door de directeur besproken met de medezeggenschapsraad.

Vanuit het bestuursbureau is het streven om elke maand een formatieoverzicht ter controle aan de directeur van de school toe te sturen. Deze controleert dit overzicht met de gegevens die bekend zijn. Verschillen worden direct besproken met de afdeling P&O en Financiën.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

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 hebben inzicht in de kernmerken van onze leerlingenpopulatie.
2. Wij beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen.
3. Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat het team van leerkrachten de verschillende ambities minstens 1 x per jaar beoordeelt.
4. Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren
5. Wij werken planmatig aan verbeteringen (studiedagen, inspiratie sessies, MT vergaderingen, schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
6. Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
7. Wij borgen onze kwaliteit , door zaken op schrift vast te leggen.
8. Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)
9. Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen
10. wij doen klassenbezoeken vanuit de directie en ook uit verschillende beleids terreinen.
11. We zetten professionaliserings middelen in voor leerkrachten om bij elkaar geregeld te kijken in de klas.
12. Door wekelijkse parallel overleg te plannen verhogen we direct de kwaliteit.
- 13.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3,6

8.2 Kwaliteitscultuur

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3,55

8.3 Verantwoording en dialoog

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 het College van Bestuur (managementrapportage). Centraal in onze rapportages staan de opbrengsten van de school (in de meest brede zin):

- Eindopbrengsten
- Tussenopbrengsten
- Sociale opbrengsten
- Realisatie verbeterdoelen

Sinds vorig jaar worden de ouders middels een schoolapp geïnformeerd over de gang van zaken en speelt het een grote rol in de communicatie.

Via het WMK systeem leggen we verantwoording af aan inspectie, bestuur en ouders.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3,6

8.4 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2017 de basiskwaliteit op 17 standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan. We zijn voornemens om de basiskwaliteit 1 x per twee jaar te meten met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

9 Strategisch beleid

9.1 Strategisch beleid

Stichting De Blauwe Loper beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). Daarin worden de onderstaande speerpunten voor de scholen aangegeven:

- De Blauwe Loper heeft te allen tijde zicht op de kwaliteit en de ontwikkeling van de scholen
- De Blauwe Loper staat bekend als aantrekkelijk werkgever voor zowel zittend als nieuw personeel
- In 2020 maakt De Blauwe Loper deel uit van een koepelstichting met een kinderopvangorganisatie en een andere stichting voor primair onderwijs
- In 2023 zijn de scholen van De Blauwe Loper ontwikkeld tot integrale kindcentra waarbinnen de kinderen van 0-14 jaar een ononderbroken ontwikkeling door kunnen maken
- In 2023 bieden de scholen van De Blauwe Loper een breed aanbod passend bij de tijd en de maatschappij

Domein	Aandachtspunten beleidsplan 2019-2023	Prioriteit
Personeel	Werven en binden van leraren	hoog
Kwaliteitszorg	Binnen de scholen is zicht op en wordt gewerkt aan de kwaliteit van het onderwijs met behulp van een effectief kwaliteitszorgsysteem	hoog
Personeel	De werkprocessen rondom de aanlevering van personele mutaties vanuit de directieuren worden zodanig verbeterd dat deze als basis voor de managementinformatie kunnen worden gebruikt	hoog
Onderwijs	Binnen de IKC's wordt vormgegeven aan talentontwikkeling bij kinderen	gemiddeld
Identiteit	De IKC's geven vanuit hun eigen visie vorm aan burgerschap, waardoor ze de kinderen opleiden tot betrokken en maatschappelijk ondernemende wereldburgers	gemiddeld
Profilering en marketing	De IKC's beschikken over een helder profiel	gemiddeld
Personeel	Iedere medewerker beschikt over een bekwaamheidsdossier	hoog
Personeel	De directies van de scholen voeren functionerings- en beoordelingsgesprekken met de medewerkers	gemiddeld
Personeel	Binnen de IKC's is zicht op de expertise van de afzonderlijke medewerkers	gemiddeld
Onderwijs	De scholen beschikken over een aanbod dat afgestemd is op de kenmerken van de leerlingpopulatie	hoog
Kwaliteitszorg	De scholen realiseren opbrengsten die mogen worden verwacht op grond van de kenmerken van de leerlingpopulatie	hoog

10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	In 2023 zijn we een Integraal kind centrum.	hoog
	In 2023 zijn de computer devices geïntegreerd in het totale onderwijsaanbod .	hoog
	In 2023 is er voor elk kind een passend aanbod voor talent ontwikkeling in een doorgaande ontwikkeling.	hoog
	In 2023 komen kinderen meer tot ontplooiing door de ontwikkeling van eigenaarschap en zelfstandigheid.	hoog
	In 2023 is het aanbod van de vakdocenten geheel geïntegreerd in het onderwijs	hoog
	In 2023 hebben we certificaat gezonde school. Op beweging, welbevinden en voeding.	hoog
Beleidsplan 2019-2023: Kwaliteitszorg	Binnen de scholen is zicht op en wordt gewerkt aan de kwaliteit van het onderwijs met behulp van een effectief kwaliteitszorgsysteem	hoog
Beleidsplan 2019-2023: Personeel	De werkprocessen rondom de aanlevering van personele mutaties vanuit de directeuren worden zodanig verbeterd dat deze als basis voor de managementinformatie kunnen worden gebruikt	hoog
Beleidsplan 2019-2023: Onderwijs	Binnen de IKC's wordt vormgegeven aan talentontwikkeling bij kinderen	gemiddeld
Beleidsplan 2019-2023: Identiteit	De IKC's geven vanuit hun eigen visie vorm aan burgerschap, waardoor ze de kinderen opleiden tot betrokken en maatschappelijk ondernemende wereldburgers	gemiddeld
Beleidsplan 2019-2023: Profilering en marketing	De IKC's beschikken over een helder profiel	gemiddeld
Beleidsplan 2019-2023: Personeel	Iedere medewerker beschikt over een bekwaamheidsdossier	hoog
	De directies van de scholen voeren functionerings- en beoordelingsgesprekken met de medewerkers	gemiddeld
	Binnen de IKC's is zicht op de expertise van de afzonderlijke medewerkers	gemiddeld
Beleidsplan 2019-2023: Onderwijs	De scholen beschikken over een aanbod dat afgestemd is op de kenmerken van de leerlingpopulatie	hoog
Beleidsplan 2019-2023: Kwaliteitszorg	De scholen realiseren opbrengsten die mogen worden verwacht op grond van de kenmerken van de leerlingpopulatie	hoog
Beleidsplan 2019-2023: Personeel	Werven en binden van leraren	hoog
Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	bevorderen en verhogen ouderbetrokkenheid	hoog
Kunstzinnige vorming	vakdocenten voor alle kunstzinnige vakken	hoog
Didactisch handelen	Het ontwikkelen van eigenaarschap bij de kinderen	hoog
Talentontwikkeling	orientatie en implementatie op filosoferen en debatteren	hoog

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Bevoegde en bekwame leraren	Verhoging kwaliteit leerkrachten door klassenbezoeken en uitwisseling scholen, netwerk leren. Onderbouw aansluiting bij kinderopvang.	hoog
Organisatiestructuur	Gespreid leiderschap en eigenaarschap bevorderen door de ontwikkeling van parallel overleg en OFK's	hoog

11 Meerjarenplanning 2019-2020

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	In 2023 zijn we een Integraal kind centrum.
	In 2023 zijn de computer devices geïntegreerd in het totale onderwijsaanbod .
	In 2023 is er voor elk kind een passend aanbod voor talent ontwikkeling in een doorgaande ontwikkeling.
Beleidsplan 2019-2023: Kwaliteitszorg	Binnen de scholen is zicht op en wordt gewerkt aan de kwaliteit van het onderwijs met behulp van een effectief kwaliteitszorgsysteem
Beleidsplan 2019-2023: Personeel	De werkprocessen rondom de aanlevering van personele mutaties vanuit de directeuren worden zodanig verbeterd dat deze als basis voor de managementinformatie kunnen worden gebruikt
Beleidsplan 2019-2023: Onderwijs	Binnen de IKC's wordt vormgegeven aan talentontwikkeling bij kinderen
Beleidsplan 2019-2023: Personeel	De directies van de scholen voeren functionerings- en beoordelingsgesprekken met de medewerkers
Beleidsplan 2019-2023: Onderwijs	De scholen beschikken over een aanbod dat afgestemd is op de kenmerken van de leerlingpopulatie
Beleidsplan 2019-2023: Kwaliteitszorg	De scholen realiseren opbrengsten die mogen worden verwacht op grond van de kenmerken van de leerlingpopulatie
Beleidsplan 2019-2023: Personeel	Werven en binden van leraren
Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	bevorderen en verhogen ouderbetrokkenheid
Kunstzinnige vorming	vakdocenten voor alle kunstzinnige vakken
Didactisch handelen	Het ontwikkelen van eigenaarschap bij de kinderen
Talentontwikkeling	orientatie en implementatie op filosoferen en debatteren
Bevoegde en bekwame leraren	Verhoging kwaliteit leerkrachten door klassenbezoeken en uitwisseling scholen, netwerk leren. Onderbouw aansluiting bij kinderopvang.
Organisatiestructuur	Gespreid leiderschap en eigenaarschap bevorderen door de ontwikkeling van parallel overleg en OFK's

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 2020-2021

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	In 2023 zijn we een Integraal kind centrum.
	In 2023 zijn de computer devices geïntegreerd in het totale onderwijsaanbod .
	In 2023 is er voor elk kind een passend aanbod voor talent ontwikkeling in een doorgaande ontwikkeling.
Beleidsplan 2019-2023: Kwaliteitszorg	Binnen de scholen is zicht op en wordt gewerkt aan de kwaliteit van het onderwijs met behulp van een effectief kwaliteitszorgsysteem
Beleidsplan 2019-2023: Personeel	De werkprocessen rondom de aanlevering van personele mutaties vanuit de directeuren worden zodanig verbeterd dat deze als basis voor de managementinformatie kunnen worden gebruikt
Beleidsplan 2019-2023: Onderwijs	Binnen de IKC's wordt vormgegeven aan talentontwikkeling bij kinderen
Beleidsplan 2019-2023: Identiteit	De IKC's geven vanuit hun eigen visie vorm aan burgerschap, waardoor ze de kinderen opleiden tot betrokken en maatschappelijk ondernemende wereldburgers
Beleidsplan 2019-2023: Personeel	De directies van de scholen voeren functionerings- en beoordelingsgesprekken met de medewerkers
Beleidsplan 2019-2023: Onderwijs	De scholen beschikken over een aanbod dat afgestemd is op de kenmerken van de leerlingpopulatie
Beleidsplan 2019-2023: Kwaliteitszorg	De scholen realiseren opbrengsten die mogen worden verwacht op grond van de kenmerken van de leerlingpopulatie
Beleidsplan 2019-2023: Personeel	Werven en binden van leraren
Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	bevorderen en verhogen ouderbetrokkenheid
Kunstzinnige vorming	vakdocenten voor alle kunstzinnige vakken
Didactisch handelen	Het ontwikkelen van eigenaarschap bij de kinderen
Talentontwikkeling	orientatie en implementatie op filosoferen en debatteren
Bevoegde en bekwame leraren	Verhoging kwaliteit leerkrachten door klassenbezoeken en uitwisseling scholen, netwerk leren. Onderbouw aansluiting bij kinderopvang.
Organisatiestructuur	Gespreid leiderschap en eigenaarschap bevorderen door de ontwikkeling van parallel overleg en OFK's

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 Meerjarenplanning 2021-2022

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	In 2023 zijn we een Integraal kind centrum.
	In 2023 zijn de computer devices geïntegreerd in het totale onderwijsaanbod .
	In 2023 is er voor elk kind een passend aanbod voor talent ontwikkeling in een doorgaande ontwikkeling.
Beleidsplan 2019-2023: Kwaliteitszorg	Binnen de scholen is zicht op en wordt gewerkt aan de kwaliteit van het onderwijs met behulp van een effectief kwaliteitszorgsysteem
Beleidsplan 2019-2023: Personeel	De werkprocessen rondom de aanlevering van personele mutaties vanuit de directeuren worden zodanig verbeterd dat deze als basis voor de managementinformatie kunnen worden gebruikt
Beleidsplan 2019-2023: Onderwijs	Binnen de IKC's wordt vormgegeven aan talentontwikkeling bij kinderen
Beleidsplan 2019-2023: Profilering en marketing	De IKC's beschikken over een helder profiel
Beleidsplan 2019-2023: Personeel	De directies van de scholen voeren functionerings- en beoordelingsgesprekken met de medewerkers
Beleidsplan 2019-2023: Onderwijs	De scholen beschikken over een aanbod dat afgestemd is op de kenmerken van de leerlingpopulatie
Beleidsplan 2019-2023: Kwaliteitszorg	De scholen realiseren opbrengsten die mogen worden verwacht op grond van de kenmerken van de leerlingpopulatie
Beleidsplan 2019-2023: Personeel	Werven en binden van leraren
Kunstzinnige vorming	vakdocenten voor alle kunstzinnige vakken
Didactisch handelen	Het ontwikkelen van eigenaarschap bij de kinderen
Bevoegde en bekwame leraren	Verhoging kwaliteit leerkrachten door klassenbezoeken en uitwisseling scholen, netwerk leren. Onderbouw aansluiting bij kinderopvang.
Organisatiestructuur	Gespreid leiderschap en eigenaarschap bevorderen door de ontwikkeling van parallel overleg en OFK's

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.

14 Meerjarenplanning 2022-2023

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	In 2023 zijn we een Integraal kind centrum.
	In 2023 zijn de computer devices geïntegreerd in het totale onderwijsaanbod .
	In 2023 is er voor elk kind een passend aanbod voor talent ontwikkeling in een doorgaande ontwikkeling.
Beleidsplan 2019-2023: Kwaliteitszorg	Binnen de scholen is zicht op en wordt gewerkt aan de kwaliteit van het onderwijs met behulp van een effectief kwaliteitszorgsysteem
Beleidsplan 2019-2023: Personeel	De werkprocessen rondom de aanlevering van personele mutaties vanuit de directeuren worden zodanig verbeterd dat deze als basis voor de managementinformatie kunnen worden gebruikt
Beleidsplan 2019-2023: Onderwijs	Binnen de IKC's wordt vormgegeven aan talentontwikkeling bij kinderen
Beleidsplan 2019-2023: Personeel	Iedere medewerker beschikt over een bekwaamheidsdossier
	De directies van de scholen voeren functionerings- en beoordelingsgesprekken met de medewerkers
	Binnen de IKC's is zicht op de expertise van de afzonderlijke medewerkers
Beleidsplan 2019-2023: Onderwijs	De scholen beschikken over een aanbod dat afgestemd is op de kenmerken van de leerlingpopulatie
Beleidsplan 2019-2023: Kwaliteitszorg	De scholen realiseren opbrengsten die mogen worden verwacht op grond van de kenmerken van de leerlingpopulatie
Beleidsplan 2019-2023: Personeel	Werven en binden van leraren
Kunstzinnige vorming	vakdocenten voor alle kunstzinnige vakken
Didactisch handelen	Het ontwikkelen van eigenaarschap bij de kinderen
Bevoegde en bekwame leraren	Verhoging kwaliteit leerkrachten door klassenbezoeken en uitwisseling scholen, netwerk leren. Onderbouw aansluiting bij kinderopvang.
Organisatiestructuur	Gespreid leiderschap en eigenaarschap bevorderen door de ontwikkeling van parallel overleg en OFK's

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.

15 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 12TT
Naam: Basisschool De Wijde Veert
Adres: Platte Ven 44
Postcode: 1723 AB
Plaats: Noord-Scharwoude

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 12TT
Naam: Basisschool De Wijde Veert
Adres: Platte Ven 44
Postcode: 1723 AB
Plaats: Noord-Scharwoude

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
