

Schoolplan 2015-2019



fluitend naar school

# Inhoud

1.	Inleiding .....	4
1.1.	Doel en functie .....	4
1.2.	Interne samenhang.....	4
1.3.	Relatie met andere beleidsdocumenten.....	4
1.4.	Totstandkoming.....	5
1.5.	Procedures.....	5
2.	Onze school.....	7
2.1.	Zakelijke gegevens .....	7
2.2.	Historie van de school .....	7
2.3.	Bevoegd gezag en bestuursconcept.....	7
2.4.	Relatie met bovenschoolse organisaties.....	9
2.5.	Leerlingen.....	9
2.6.	Ouders en verzorgers .....	9
2.7.	Personeel.....	9
2.8.	Medezeggenschap.....	10
2.9	Huisvesting en situering van de school in de omgeving.....	11
3.	Schoolontwikkeling en kwaliteitszorg .....	12
3.1.	Uitgangspunten en voorwaarden.....	12
3.2.	Visie op integrale kwaliteitszorg.....	12
3.3.	Kwaliteitszorgsysteem.....	13
3.4.	Overlegstructuur.....	14
3.5.	Schoolontwikkeling in praktijk .....	15
4.	Beleidssterreinen .....	17
	Visie .....	17
	Uitgangspunten: .....	18
4.1.	Identiteit van de organisatie.....	19
4.2.	Onderwijs .....	19
4.3.	Personeel en organisatie.....	22
4.4.	Communicatie .....	24
4.5.	Huisvesting en inrichting.....	26
4.6.	Financiën .....	26
5.	Analyse huidige stand van zaken.....	27
5.1.	Terugblik op de vorige schoolplanperiode.....	27
5.2.	Leerlingenpopulatie.....	30
5.3.	Personeel..... <b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>	
5.4.	(Zelf)evaluatie en tevredenheid .....	32
5.5.	Schoolprofielen.....	33
5.6.	Tussentijdse Opbrengsten.....	35
5.7.	Sociale Vaardigheden.....	36
5.8.	Eindopbrengsten.....	36
5.9.	Kengetallen onderwijs.....	36
5.10.	Functioneren leerlingen in het VO.....	37

5.11.	Toezichtsarrangement onderwijsinspectie .....	37
5.12.	Huisvesting.....	37
5.13.	Conclusies n.a.v. de analyse .....	37
6.	Actuele interne en externe ontwikkelingen .....	38
6.1.	Interne ontwikkelingen .....	38
6.2.	Externe ontwikkelingen.....	39
6.3.	Kansen en bedreigingen.....	40
6.4.	Conclusies n.a.v. de analyse van de ontwikkelingen .....	41
7.	Meerjarenbeleid .....	43
7.1.	Totaaloverzicht van ontwikkelpunten .....	43
7.2.	Veranderonderwerpen (groeithema's) .....	46
7.3.	Streefbeelden.....	46
7.4.	Motto.....	46
7.5.	Planning afname vragenlijsten.....	46
8.	Bijlagen .....	47

# 1. Inleiding

## 1.1. Doel en functie

Dit schoolplan heeft meerdere doelen:

- het functioneren als een centraal document binnen de schoolontwikkeling;
- het plannen en vormgeven van toekomstig beleid;
- het geven van inzicht in de ambities en concrete plannen voor de komende jaren.

Dit schoolplan heeft verder de volgende functies:

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

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

## 1.2. Interne samenhang

De hoofdstukken uit het schoolplan zijn onderling op elkaar afgestemd.

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

## 1.3. Relatie met andere beleidsdocumenten

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

Op schoolniveau:

- schoolgids;
- inspectierapport n.a.v. inspectiebezoek juni 2015;
- tevredenheidpeilingen afgenomen in maart 2015;
- school ondersteuningsprofiel;

Op stichtingsniveau:

- Strategisch Beleidsplan 2014-2017 'Anders organiseren voor de toekomst';
- Kaderbrief 2015;
- Contourenschets ombuiging;
- ICT beleidsnotitie;
- Meerjarenbegroting 2015 t/m 2018;
- Huisvestingsplan;
- Meer jaren onderhoudsplan 2015-2024 en Actualisering meer jaren onderhoudsplan;
- Bestuursformatieplan 2015-2016;
- Kader Levensbeschouwing;
- Klachtenregeling;

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

#### **1.4. Totstandkoming**

De directie heeft gekozen om het format van O2A5 (Parnassys) te gebruiken. Uitgaande van dit raamwerk werkt de directie met de teamleden aan de totstandkoming van dit plan. De medezeggenschapsraad is betrokken bij de totstandkoming van het schoolplan en stemt uiteindelijk in met het schoolplan. Er wordt o.a. gebruik gemaakt van: de evaluaties en vorderingen van het schoolbeleidsplan van 2011-2015, de resultaten van tevredenheidspeilingen onder ouders en medewerkers, het strategisch beleidsplan van O2A5, het ondersteuningsplan van 'Driegang' en ons zorgprofiel, beleidskeuzes van het Ministerie van Onderwijs, de conclusies van het inspectierapport van juni 2015 en de evaluaties van de resultaten uit ons leerlingvolgsysteem.

Dit plan geeft in grote lijnen aan waar de school de komende jaren van 2015 tot 2019 zijn doelen op heeft gericht. Dit plan geeft aan waar de school nu staat en waar de school over 4 jaar wil staan. De onderdelen die goed gaan zijn geborgd en handhaven wij. De onderdelen die verbeterd kunnen worden nemen wij in ons schoolbeleidsplan op.

Dit beleidsplan zet de koers uit op de hoofdthema's:

- Kwaliteit en opbrengsten van ons onderwijs
- Leren van en met elkaar: Werken in onderwijsteams
- Anders organiseren: Werken in cluster met clusterdirectie
- Financiën
- Huisvesting
- School in de samenleving, actief burgerschap
- ICT
- Cultuur

Uit deze bronnen en gesprekken zijn de keuzes gekomen die de school voor de komende vier jaren maakt.

Door onze beleidskeuzes in ons vierjarig schoolbeleidsplan te beschrijven, willen wij in aanvulling op de jaarlijkse schoolgids, het jaarplan en het jaarverslag onze ouders duidelijkheid bieden over de koers die wij varen en verantwoording afleggen aan ons bestuur van de stichting O2A5 en de inspectie van het ministerie van onderwijs.

Na goedkeuring door onze medezeggenschapsraad wordt dit schoolbeleidsplan ter goedkeuring aangeboden aan ons bestuur en daarna aan de inspectie.

#### **1.5. Procedures**

##### **1. Opstellen en vaststellen van dit schoolplan**

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

Gedurende het schrijfproces zijn hierboven genoemde betrokken bij de invulling van het schoolplan. Het schoolplan is niet alleen van de directie, maar behelst datgene waar iedereen die direct betrokken is bij de school voor staat. Het is dan ook niet de taak van de directie alleen om dit plan de komende vier jaar 'levend' te houden. Allen dragen we de verantwoordelijkheid voor het laten slagen van de ontwikkelingen binnen de school. Vanzelfsprekend zal de directie d.m.v. het structureel agenderen van de beleidsontwikkelingen tijdens team- en MR-vergaderingen zorgen voor een formeel evaluatie- dan wel sturingsmoment. De kracht zal echter komen te liggen in het informele gedeelte.

Ieder jaar ontvangen de ouders van de kinderen een schoolgids of vinden deze digitaal op de website, die geldt voor het betreffende schooljaar. De schoolgids informeert o.a. over de onderwijsdoelen, behaalde onderwijsresultaten en de wijze waarop de verplichte onderwijstijd wordt benut (bv. een berekening van het (gem.) aantal uren onderwijs per groep per schooljaar), over de hoogte van de ouderbijdrage en over de manier waarop deze wordt besteed. Ook bevat de schoolgids informatie over de manier waarop de school de zorg voor het jonge kind en de zorg voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften vormgeeft

### 3. Klachtenregeling

In geval van klachten of geschillen is de klachtenregeling van toepassing. Daarnaast beschrijft de schoolgids de rechten en plichten van alle bij de school betrokken partijen.

## 2. Onze school

### 2.1. Zakelijke gegevens

Brinnummer	05ZY
Schoolnaam	Basisschool De Zandheuvel
Telefoonnummer	0345615222
Faxnummer	0345615222
Gemeente	LINGEWAAL
Provincie	Gelderland
Vestiging adres	Bijdendijkstraat 1, 4147ED ASPEREN
Correspondentie adres	Bijdendijkstraat 1
Naam bevoegd gezag	Stichting Openbaar Primair Onderwijs Alblasserwaard/Vijfheerenlanden
Correspondentie adres bevoegd gezag	Dam 1, 4241 BL Arkel
E-mail school	info@obsdezandheuvel.nl

### 2.2. Historie van de school

Openbare basisschool de Zandheuvel ligt in de 'oude' nieuwbouw van Asperen aan de Linge, in een naoorlogse verkeersveilige woonwijk in de gemeente Lingewaal. Asperen is een oud stadje en heeft ongeveer 3100 inwoners.

In de gemeentegids wordt Asperen als volgt omschreven: *Asperen is een oud stadje, waarvan de eerste schriftelijke vermelding dateert uit het jaar 893. De middeleeuwse ommuring, de waterpoort en de kerktoren bepalen het karakteristieke beeld van dit plaatsje. In de vorige eeuw zijn in het landelijke gebied rond Asperen als onderdeel van de Hollandse Waterlinie een aantal forten gebouwd.*

### 2.3. Bevoegd gezag en bestuursconcept

Het bevoegd gezag wordt gevormd door de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Alblasserwaard/Vijfheerenlanden, kortweg aangeduid als O2A5. De Stichting heeft ten doel het geven van openbaar primair onderwijs en het geven van algemeen-bijzondere primair onderwijs in afzonderlijke scholen voor openbaar onderwijs en algemeen-bijzonder onderwijs. Er is gekozen voor de inrichting van het bestuursmodel met een Bestuur en een Raad van Toezicht. Het Bestuur is de drager van het bevoegd gezag, zoals bedoeld in de onderwijswetgeving. De raden van de gemeenten waarbinnen de Stichting openbare scholen in stand houdt, zijn belast met toezicht op het onderwijs in die scholen, maar zijn geen organen van de Stichting.

De Stichting Openbaar Primair Onderwijs Alblasserwaard/ Vijfheerenlanden (O2A5), bestuurt het openbaar basisonderwijs en een algemeen bijzonder school in vijf clusters;

- Giessenlanden,
- Leerdam,
- Lingewaal,
- Molenwaard,
- Vianen en Zederik

O2A5 wil de afzonderlijke krachten van de scholen bundelen om zo een extra bijdrage te leveren aan het onderwijs op de scholen.

Samen staan de scholen sterk voor openbaar en algemeen bijzonder basisonderwijs, dat voor ieder kind toegankelijk is. Door diversiteit en kwaliteit wordt er naar gestreefd de kinderen voor te bereiden op een maatschappij waarin zij te maken hebben met veelzijdige meningen, waarden en gebruiken. De dagelijkse leiding is in handen van

directeur-bestuurder, dhr. A.J.M. van der Lee. Bovendien geeft hij leiding aan het stafbureau.

De gemeenten behouden op afstand een toezichhoudende rol. Er zijn wettelijke bepalingen in zake oprichting, fusie en opheffing van scholen. Jaarlijks wordt tweemaal vergaderd met de wethouders van de gemeenten, waarin overleg wordt gevoerd over de begroting en het jaarverslag.

Openbaar onderwijs in de Alblasserwaard/Vijfheerenlanden is voor iedereen. Een openbare school is toegankelijk, beschikbaar, bereikbaar, open, respectvol en pluriform. Ieder kind is welkom en ieder kind wordt gerespecteerd. O2A5 koestert de verscheidenheid van de kinderen.

O2A5 - Bij de tijd - de formule voor open, boeiend, passend onderwijs!

Bij de tijd: Iedere school biedt onderwijs dat ontwikkelingen in de maatschappij volgt en aansluit bij vragen uit de maatschappij. Personeelsbeleid, organisatiebeleid en financieel beleid maken het mogelijk om het onderwijs bij de tijd te laten zijn.

Open: Er wordt zowel intern als extern verantwoording afgelegd over onderwijsprocessen en de bereikte resultaten, de organisatie en het financiële reilen en zeilen. Wij staan open voor meningen en vragen van leerlingen, ouders en personeel.

Boeiend: De scholen bieden een uitdagende en uitnodigende leeromgeving. Er is ruimte voor eigen initiatieven en er wordt aangesloten bij de talenten en mogelijkheden van leerlingen.

Passend: Het onderwijs is gericht op de onderwijsbehoeften van alle leerlingen en sluit aan bij hun ontwikkeling. Ieder schoolgebouw is toegankelijk en toegerust voor alle leerlingen. Er is sprake van thuisnabij passend onderwijsaanbod: de leerlingen kunnen zo mogelijk binnen de basisschool in de wijk/het dorp het passende aanbod ontvangen.

Deze missie is niet gewijzigd, maar de omstandigheden om deze missie te realiseren zullen de komende jaren ingrijpend veranderen. Met een ombuiging en organisatieverandering beogen wij een duurzame organisatie te zijn die continuïteit van hoogwaardig onderwijs en goed werkgeverschap kan blijven realiseren. Een evenwichtige spreiding van het openbaar onderwijs over de stad, het dorp of de streek is voor O2A5 een belangrijke opdracht. In vrijwel alle scholen zal er minder personeel zijn, zullen er grotere klassen moeten worden geformeerd en zullen er meer combinatiegroepen zijn.

Een van de organisatieveranderingen is het werken met onderwijsteams en de clustering van scholen met daarbij horende clusterdirectie. Deze organisatieverandering gaat per 1 augustus 2015 in en om deze verandering te ondersteunen komen de doelstellingen in schoolplannen van het cluster Lingewaal in grote mate overeen. Gedurende de periode van het schoolplan zal deze clustering en samenwerking binnen dit onderwijsteam haar vorm krijgen.

Onze school behoort bij het cluster Lingewaal, onderdeel van de stichting O2A5.

[www.O2A5.nl](http://www.O2A5.nl)

Zie strategisch beleidsplan 2014-2017: Anders organiseren voor de toekomst, samenleren-kwaliteit en het beleidsplan "Anders organiseren": samenwerken aan kwaliteit in nieuwe tijden, een nieuwe manier van werken.

Het cluster Lingewaal bevat de scholen van O2A5 in de gemeente Lingewaal in willekeurige volgorde:

- OBS Spiegelhof in de kern Herwijnen;



- OBS De Zandheuvel in de kern Asperen;
  - OBS De Rietput in kern Heukelum;
  - OBS De Vuurvlinder in de kern Vuren\*
- \*OBS de Vuurvlinder zal per 31-07-2015 opgeheven worden*

Samen volgen op deze 4 scholen 350 leerlingen onderwijs.

Voor de komende twee jaren ligt de interne doelstelling voor dit cluster op het vormgeven van een onderwijsteam waarin persoonskenmerken en talenten van de leerkrachten zo optimaal mogelijk tot hun recht komen en daar worden ingezet waar zij het meest bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs.

#### **2.4. Relatie met bovenschoolse organisaties**

De school behoort tot het Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Driegang (PO) gesitueerd in Gorinchem ([www.driegang.nl](http://www.driegang.nl))

Samenwerkingsverband Driegang (28.16) bestaat uit alle scholen (en hun besturen) binnen de gemeenten Gorinchem, Hardinxveld-Giessendam, Giessenlanden, Leerdam, Lingewaal, Molenwaard, Woudrichem, Werkendam en Zederik. Dit betreft zowel de scholen voor regulier onderwijs als de scholen voor speciaal (basis)onderwijs. Tevens nemen de besturen voor speciaal onderwijs van buiten bovenstaande gemeenten maar met vestigingen binnen deze gemeenten deel. In samenwerkingsverband Driegang betreft dit SPON (cluster 3) en Yulius (cluster 4).

De scholen voor regulier onderwijs en speciaal basisonderwijs waren allen verbonden aan een van de drie voormalige samenwerkingsverbanden Weer Samen Naar School (WSNS): SWV Riviereengebied Midden-Nederland (WSNS 41.02), SWV Alblasserwaard West (WSNS 41.04) en SWV De Ronde (WSNS 41.07). Deze samenwerkingsverbanden zijn per 1 augustus 2014, voor zover zij een rechtspersoon waren, opgeheven, maar vormen de basis voor de drie kamers binnen het nieuwe samenwerkingsverband.

28.16) (kamer EC Ronde) .

#### **2.5. Leerlingen**

In Asperen zijn twee scholen. Naast de openbare is er ook een christelijke school. De christelijke school heeft ongeveer hetzelfde aantal leerlingen als de openbare school. Het aantal leerlingen op 1 oktober 2014 bedroeg 149. De bevolking van onze school is gemêleerd. Omdat Asperen redelijk veel nieuwbouw bezit, is er naast de autochtone Asperenaren ook veel import. Slechts een klein deel (kleiner dan 10 %) is allochtoon. Hoewel Asperen een dorp is, ligt het niet geïsoleerd. Veel kinderen en ouders gaan voor voorzieningen naar Leerdam.

#### **2.6. Ouders en verzorgers**

Het opleidingsniveau van de ouders is heel divers. Ouders geven aan dat ze zich betrokken voelen bij de school. De informatie (met name de Nieuwsbrieven) worden goed gelezen. De opkomst van ouders bij inhoudelijke thema-avonden is niet hoog. Andere activiteiten, vieringen en feesten worden wel druk bezocht. Ouders zijn bereid om zich extra in te zetten voor de school, maar moeten daar op tijd en veelal persoonlijk voor gevraagd worden.

#### **2.7. Personeel**

De Zandheuvel heeft een clusterdirectie die belast is met de integrale leiding van de school.

Het team bestaat uit negen leerkrachten (allen vrouw). Er werken twee leerkrachten fulltime en 7 leerkrachten in deeltijd.

Er is op dit moment 1 LB-leerkracht aangesteld met als bijzondere taak de leerlingenzorg.

## Leeftijdsopbouw leerkrachten

25-34 jaar	1	45-54 jaar	2
35-44 jaar	3	>55 jaar	3

Alle leerkrachten zijn volledig bevoegd en zijn in bezit van gymbevoegdheid.

Het team bestaat bijna geheel uit vrouwen. Er is een tamelijk evenwichtige verhouding tussen jongere en oudere leerkrachten.

De leerkrachten hebben niet echt een specifieke voorkeur voor een bepaalde leeftijdscategorie en zijn breed inzetbaar. De indeling van leerkrachten voor de groepen is echter mede ingegeven door de kwaliteiten van de leerkrachten.

De cluster directie bestaat uit Claas van Kuilenburg en Jan Hoeksema. Jan Hoeksema fungeert als eerste aanspreekpunt voor ouders en team van OBS de Zandheuvel.

Behalve het team zijn er nog meer mensen actief bezig met de kinderen:

- Er is vanuit de Gereformeerde Kerk een leerkracht voor godsdienstonderwijs werkzaam.
- Vanuit dienstencentrum HVO geeft een leerkracht humanistisch vormingsonderwijs.
- De school heeft een administratief medewerker voor 3 uur per week
- De Zandheuvel leidt ook studenten op die studeren aan de PABO's en studenten die studenten van MBO-opleidingen.
- Wij vragen incidenteel ouders die extra hulp in de groep bieden
- Er is een groep ouders die het overblijven tussen de middag (TSO) verzorgd.

### **2.8. Medezeggenschap**

Iedere school met een brinnummer binnen O2A5 heeft een eigen medezeggenschapsraad (MR). Binnen een regio bestaat een groepsmedezeggenschapsraad (GrMR) en op bestuursniveau vindt de medezeggenschap plaats via de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). Ieder orgaan kent zijn eigen reglement en overkoepelend is er een medezeggenschapsstatuut.

Scholen vinden betrokkenheid van ouders bij school en onderwijs van groot belang en menen dat die een belangrijke invloed heeft op de schoolloopbaan van hun kinderen. Ouders hechten een groot belang aan goed onderwijs voor hun kinderen en zijn daar dan ook wel degelijk in geïnteresseerd. Er is een gemeenschappelijk belang; de ontwikkeling en het onderwijs van en aan het kind.

De medezeggenschapsraad (MR) is een orgaan dat door de wet geregeld is. Er zitten twee ouders en twee leerkrachten in.

Deze raad houdt de kwaliteit van het onderwijs bij ons op school in de gaten en onderhoudt contacten met het bestuur van de stichting O2A5 via een afvaardiging naar de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). Zaken die aan de orde komen zijn: het schoolplan, het zorgplan, het formatieplan, de begroting en de PR van de school. Elk MR-lid treedt na 2 jaar af en is herkiesbaar.

Het schoolbestuur (=bevoegd gezag) met meer dan een school stelt een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) in met wettelijk vastgestelde bevoegdheden. Het bevoegd gezag van de stichting O2A5 heeft tevens gekozen voor het instellen van een GroepsMedezeggenschaps-Raad (GrMr) verbonden aan een groep van scholen (per gemeen-\te).

De GMR treedt, indien het aangelegenheden betreft die van gemeenschappelijk belang zijn, voor alle scholen of voor de meerderheid van de scholen, in de plaats van de MR van die scholen. De GMR heeft een duidelijk afgebakende, bovenschoolse, positie. De GRMr functioneert als medezeggenschapsorgaan voor het lokaal onderwijsbeleid en vervult tevens de functie van klankbord voor de GMR. De leden van de GMR worden door de GrMr-leden uit hun midden gekozen. De organisatie van de medezeggenschap is vastgelegd in een medezeggenschapsstatuut. Zo zijn er door de stichting O2A5, reglementen voor de hierboven genoemde raden, na inspraak, vastgelegd. ([www.O2A5.nl](http://www.O2A5.nl))

Binnen onze school kunnen ouders / verzorgers actief meewerken aan een goed schoolklimaat. Er is een ouderraad. De ouderraad is een zelfstandige stichting. Officieel is de naam: "Stichting Ouderraad o.b.s. de Zandheuvel". De ouderraad bestaat uit vertegenwoordigers van de ouders / verzorgers en vormt een schakel tussen de ouders / verzorgers en de school. Minimaal vijf keer per jaar komen de ouderraad en de leerkrachten bij elkaar om diverse onderwerpen tezamen te bespreken. De ouderraad is actief (ook financieel) bij veel schoolse zaken, zoals bijvoorbeeld de organisatie van het Sinterklaasfeest, de Kerstviering, en de schoolreizen. De ouderraad organiseert elk jaar een ouderavond. Zij geeft dan een kort verslag van de activiteiten in het afgelopen en lopende schooljaar. Tevens worden op deze avond nieuwe leden voor de ouderraad gekozen of worden zittende leden herkozen. De penningmeester licht het financieel jaarverslag toe en tijdens de rondvraag kunnen onderwerpen of vragen aan de orde gesteld worden, die de ouders bezighouden. De directie schrijft tevens een jaarverslag en er wordt meestal een gastspreker uitgenodigd

## **2.9 Huisvesting en situering van de school in de omgeving**

De school heeft veel ruimte om zich heen. Aan de voorzijde is een ruime speelplaats en aan de achterzijde grenst de school aan een groot grasveld geheel omgeven door bosschages. De school is gebouwd in 1975. In 1984 werd de school uitgebreid. Nu heeft de school 2 kleuterlokalen, een speellokaal, 6 lokalen, een centrale hal, een personeelskamer, een kamer voor de IB-er en logopediste en een directiekamer. De school maakt gebruik van de gymzalen van De Schildkamp.

Gemeente Lingewaal heeft in haar manifest uitspraken gedaan over de mogelijke vorming van een brede school in Asperen. Het lijkt er op dat in deze planperiode hiervoor de contouren worden geschetst.

### **3. Schoolontwikkeling en kwaliteitszorg**

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

#### **3.1. Uitgangspunten en voorwaarden**

##### **Professionele schoolcultuur en betrokkenheid op elkaar**

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

##### **Integrale benadering**

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

##### **Integrale evaluatie**

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

#### **3.2. Visie op integrale kwaliteitszorg**

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

Een goed kwaliteitszorgsysteem helpt de school bij het (steeds weer) beantwoorden van de cruciale kwaliteitszorgvragen rondom de volgende vier aspecten:

- De processen binnen de school
- Het handelen van de medewerkers
- De opbrengsten van de leerlingen en de ontwikkelcapaciteit van de organisatie
- De kwaliteit van de processen die zich binnen de school afspelen.

### De kwaliteitsdocumenten zijn in de praktijk o.a.:

- de stimulerende en beperkende factoren van de leerlingen omschreven in ParnasSys
- school Ondersteunings Profiel (SOP)
- jaarplan met evaluatie
- vragenlijsten aan ouders-2 jaarlijks
- vragenlijsten aan leerkrachten- 2 jaarlijks
- teamvergaderingen
- studiedagen team
- MR vergaderingen
- gesprekkencyclus
- klassenbezoeken door directie en intern begeleider
- jaarverslag
- toets kalender
- taakomschrijving
- functieomschrijving
- vergaderschema met inhoudelijke thema's per schooljaar
- werkafspraken.
- auditverslag.

### **3.3. Kwaliteitszorgsysteem.**

#### **Schoolontwikkeling**

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

#### **Opbrengsten en kengetallen onderwijs**

Naast de resultaten uit de vragenlijsten worden ook de resultaten van tussentijdse- en eindopbrengsten, de gegevens over sociale vaardigheden en de kengetallen onderwijs vanuit ParnasSys, KIJK en ZIEN! getoond in de cockpit van Integraal. Voor verschillende resultaten wordt de vergelijking gemaakt met de inspectienormen en de schoolspecifieke streefdoelen. Wij gebruiken onze halfjaarlijkse analyses van de groepen om ons onderwijs bij te stellen en daar waar nodig interventies uit te voeren.

#### **Persoonlijke ontwikkeling**

Integraal wordt ook ingezet voor de persoonlijke ontwikkeling. Het instrument heeft de mogelijkheid voor de medewerkers om hun eigen 360-graden feedback te organiseren door het uitzetten van competentievragenlijsten. Ook kunnen ze met behulp van Integraal hun persoonlijk ontwikkelingsplannen schrijven en kan de gesprekkencyclus vormgegeven worden. Voor de functies schoolleider, interne begeleider en leerkracht zijn er vragenlijsten die de vereiste vakbekwaamheid beschrijven. De inhoud van deze competentievragenlijsten en de vragenlijsten schoolontwikkeling is op elkaar afgestemd. De vragenlijsten zijn ook afgestemd op de standaarden voor leerkrachten en schoolleiders. Of deze mogelijkheden van het instrument benut gaan worden, is nog niet bekend.

### **Vakbekwaamheidsdossier**

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

### **3.4. Overlegstructuur**

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

#### **Teamoverleg**

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

Om binnen het cluster Lingewaal het onderwijsteam vorm te geven zijn er bijeenkomsten op verschillende niveaus:

- alle leerkrachten van Openbaar Onderwijs Lingewaal
- leerkrachten Lingewaal per bouw (netwerkbijeenkomsten)
- bijeenkomsten op schoolniveau

#### **Zorgoverleg**

Minimaal tweemaal per jaar vindt er een zorgoverleg plaats tussen leerkracht en intern begeleider, waarbij opvallende zaken m.b.t. de leerlingen worden besproken. Er wordt gewerkt met een vooraf opgestelde agenda. De leerkracht maakt van dit overleg een verslag. Dit verslag bevat afspraken voor zowel leerkracht als intern. Het verslag inclusief de afspraken vormt de basis voor het volgende zorgoverleg. De directie ontvangt tevens het verslag van het zorgoverleg.

#### **Gesprekkencyclus**

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

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

De gesprekkencyclus bestaat uit twee 'typen' gesprekken, te weten het functioneringsgesprek en het beoordelingsgesprek. Deze gesprekken komen aan de orde binnen een cyclus van twee jaar.

### **3.5. Schoolontwikkeling in praktijk**

#### **Missie, visie en uitgangspunten bepalen**

Als eerste stap op weg naar het nieuwe schoolplan zijn de missie, visie en uitgangspunten besproken, waar nodig aangepast en weer opnieuw vastgesteld. Aan de missie en visie van Obs de Zandheuvel is een nieuw motto toegevoegd.

#### **Zelfevaluatie**

Voorafgaand aan de nieuwe schoolplanperiode is door middel van evaluatie de kwaliteit van de school als totaliteit in beeld gebracht. Dit is gedaan door de afgelopen jaarplannen te evalueren tijdens een studiedag. In de toekomst kan dit gedaan worden met behulp van de vragenlijsten van Integraal. Uiteraard is er gekeken naar de kengetallen en opbrengsten zoals die getoond worden in de cockpit van Integraal. Onderzocht is (zie hoofdstuk 4,5 en 6) hoe deze zich verhouden tot de basiskwaliteit en de schooleigen ambities.

#### **Meerjarenbeleid**

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

#### **Jaarplannen**

Vanuit dit meerjarenbeleid wordt er per schooljaar een jaarplan geschreven met als doel de kwaliteit te verbeteren en te verduurzamen. Elk afzonderlijk jaarplan beschrijft de veranderonderwerpen van het komende schooljaar. Per veranderonderwerp wordt aangegeven welke activiteiten daarvoor uitgevoerd gaan worden (wie, wat, hoe, wanneer enz.) en wat de gewenste situatie is die bereikt moet worden. Beschreven wordt welke competenties nodig zijn om de gewenste kwaliteit te realiseren. Er wordt vastgesteld of en hoe behaalde successen gemeten zullen worden. Aan het einde van een schooljaar worden de voor dat schooljaar geldende jaarplan geëvalueerd en wordt het jaarplan voor het volgende schooljaar opgesteld. Zie voor het meerjarenbeleid en de jaarplannen hoofdstuk 7 en de bijlage 'Jaarplannen'.

#### **Persoonlijk ontwikkelingsplan**

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

#### **Voortgang volgen**

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

- Analyseren van de midden-en eindtoetsen van CITO en de leeropbrengsten. Dit wordt gedaan door de leerkrachten voor de eigen groep. De intern begeleider doet dit op leerjaar- en op schoolniveau en bespreekt dit met de leerkrachten.
- Analyseren van de overige opbrengsten en ken- en stuurgetallen die in verband staan met de kwaliteit die de school in het betreffende schooljaar wil realiseren
- Op minimaal één moment in het jaar een zelfevaluatie met behulp van onderdelen van vragenlijsten vanuit Integraal. Om de school specifieke ambities te onderzoeken, worden indien van toepassing, eigen vragen samengesteld en afgenomen.
- De directeur en/of de intern begeleider onderzoekt de voortgang van de gewenste kwaliteit voor het betreffende schooljaar, onder andere door middel van observaties in de groepen. Deze observaties worden besproken met de leerkrachten.
- Medewerkers doen onderzoek naar de eigen competenties in verband met de gewenste kwaliteit voor betreffend schooljaar.

- Het resultaat van de evaluaties wordt vastgelegd in de opgestelde jaarplannen. Indien uit de verzamelde gegevens blijkt dat de voortgang onvoldoende is, wordt de aanpak bijgesteld.
- Overige evaluatie-instrumenten die de school inzet, zijn klassenbezoeken door externen bij het aanleren van nieuwe vaardigheden.
- Elke vier jaar vindt een risico-inventarisatie plaats met behulp van een risicoanalyse-formulier via O2A5 en deze wordt bovenschools verwerkt.

### **Verantwoording**

Er wordt belang gehecht aan tijdige en transparante verantwoording. Dit gebeurt in de eerste plaats in dit schoolplan. Dit wordt toegestuurd naar de onderwijsinspectie en ligt voor iedereen ter inzage op school. Daarnaast is er de schoolgids. In de schoolgids worden de plannen in het kort beschreven. De schoolgids wordt digitaal aangeboden op de website en ligt ook op school ter inzage. We publiceren de schoolgids daarnaast op onze website. Wanneer er een verslag is van de onderwijsinspectie worden de conclusies samengevat en opgenomen in de schoolgids. Het inspectierapport wordt gepubliceerd op de website en ligt op school ter inzage. In de jaarplannen worden de geplande activiteiten en de doelen die we daarmee willen bereiken beschreven. De schoolleiding verantwoordt zich door middel van het jaarverslag aan het bevoegd gezag. Door middel van het jaarverslag wordt officieel verantwoording afgelegd. Het jaarverslag wordt op de website gepubliceerd en indien gewenst op papier verstrekt.

De leerkrachten stellen tweemaal per jaar de onderwijsbehoeften van de leerling vast in een groepsplan voor taal, rekenen, spelling en begrijpend lezen. In februari en juni wordt gekeken welke vorderingen er zijn gemaakt door de Cito-toetsen af te nemen en te analyseren en worden er interventies afgesproken. Na de afnamen van de methodetoetsen wordt gekeken welke doelen worden beheerst en welke nog niet behaald zijn. De doelen worden dan bijgesteld of er wordt extra tijd en instructie toegevoegd. Ieder schooljaar worden de onderwijsactiviteiten en ontwikkelingen geëvalueerd en bijgesteld. Dit is zichtbaar in de jaarlijkse schoolgids en het jaarlijkse plan. Dat wat goed is blijft behouden, dat wat anders moet, wordt aangepast.



## 4. Beleidsterreinen

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

### **O2A5 Strategisch Beleidsplan 2014-2017 'Anders organiseren voor de toekomst'**

Voor het komen tot dit nieuwe plan is een koers ingeslagen die met nog meer nadruk zoekt naar draagvlak in de organisatie. Voor vier jaar zijn breed gedragen doelstellingen uitgesproken, verdeeld over 'Anders organiseren', 'School in de samenleving', 'Leren van en met elkaar', 'Onderwijsconcepten' en 'Kwaliteit'. Deze doelstellingen gelden voor alle scholen van O2A5.

De Zandheuvel werkt volgens een coherent onderwijsconcept, waarbij zelfstandigheid, keuzevrijheid, verantwoordelijkheid, samenwerking en reflectie belangrijke onderdelen zijn .

De Zandheuvel streeft naar hoge opbrengsten. De kinderen worden gestimuleerd tot het leveren van optimale prestaties. Daarbij wordt rekening gehouden met de aanleg en persoonlijkheid van ieder kind en met verschillen in ontwikkeling, begaafdheid, belangstelling en motivatie.

Om de ontwikkeling te bevorderen biedt de school een veilige omgeving, waarin ieder tot zijn recht komt en zich geaccepteerd voelt. Duidelijke regels en afspraken en het bevorderen van wederzijds respect zijn hierbij van groot belang.

### **Visie**

Voor de Zandheuvel zijn de volgende aspecten van groot belang:

- Hoge opbrengsten
- Aandacht voor normen en waarden
- Passend onderwijs
- Zelfstandig werken, keuze werk en leren plannen
- Verantwoordelijkheid voor elkaar en het eigen werk
- Samenwerken
- Open naar ouders
- Onder het logo van de school staat sinds enige jaren "*Fluitend naar school*". Het klinkt eenvoudig, maar het vraagt veel van de school. Kinderen moeten zich gewaardeerd voelen en succeservaringen beleven.
- "*Fluitend naar school*" is niet alleen een motto, maar vooral een opdracht die iedere dag opnieuw moet worden waargemaakt.

De school streeft naar *hoge opbrengsten* en is gericht op presteren. Het klassenmanagement (differentiëren, zelfstandig werken, verantwoordelijkheid dragen), het leerstofaanbod (goede en aantrekkelijke methodes en werkvormen), een goed leerlingvolgsysteem (toetsen, analyses, handelingsplannen) en het zorgvuldig omgaan met de leertijd zijn belangrijke pijlers zodat alle kinderen optimaal kunnen presteren en in principe de einddoelen basisonderwijs kunnen halen.

De Zandheuvel richt zich niet alleen op kinderen die extra ondersteuning nodig hebben, maar ook op kinderen die extra uitdaging behoeven.

De Zandheuvel besteedt veel aandacht aan *normen en waarden*. Goede omgangsvormen op school dragen bij aan structuur, veiligheid en een kindvriendelijke omgeving. De school wil geborgenheid bieden aan kinderen, zodat ze leren omgaan met hun eigen emoties en met de emoties van anderen.

De Zandheuvel wil alle kinderen die aandacht geven, die ze nodig hebben. Door kinderen goed te observeren en te volgen, wil de school de kinderen *passend onderwijs* bieden. We houden rekening met verschillen in aanleg en tempo en passen daar het onderwijs op aan, zodat de kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen.

De leerkrachten bevorderen het *zelfstandig werken*. Dat begint al in de onderbouw met duidelijke overzichtelijke opdrachten, met dag- en weektaken, waarin ook ruimte is voor het maken van eigen keuzes.

Alle afspraken met betrekking tot zelfstandig werken zijn vastgelegd voor groep 1 t/m 8. Zo wordt er in alle groepen gewerkt met planborden en planbladen, is het dagritme zichtbaar, hebben de dagen een vaste kleur, hangen dezelfde visuele symbolen en afspraken.

Zelfstandigheid en *verantwoordelijkheid* kunnen niet zonder elkaar. Wij willen kinderen leren verantwoordelijk te zijn voor zichzelf en anderen. Ze zijn verantwoordelijk voor hun eigen gedrag en hun eigen werk. Tegelijkertijd moeten ze leren rekening houden met anderen. En natuurlijk willen we kinderen leren verantwoordelijk te zijn voor de materialen en de omgeving.

De Zandheuvel stimuleert kinderen vanaf groep 1 om elkaar te helpen en *samen te werken*. We vragen dat van kinderen, maar ook van onszelf. Het team moet onderling goed samenwerken en de samenwerking met de ouders achten wij van groot belang.

De Zandheuvel heeft een *open* houding naar kinderen en ouders. De inbreng van deze "partners" is van groot belang om blijvend te ontwikkelen.

### **Uitgangspunten:**

Het team:

- besteedt veel aandacht aan de sociale vorming
- biedt geborgenheid en vertrouwen
- hanteert duidelijke regels en afspraken
- stimuleert kinderen om zich optimaal te ontwikkelen
- streeft naar hoge doelen; goede opbrengsten; is gericht op presteren
- biedt structuur om zelfstandig werken te bevorderen
- geeft ruimte aan eigen initiatieven van kinderen
- biedt een grote diversiteit aan werkvormen aan
- kiest leermiddelen die aantrekkelijk en uitdagend zijn
- zorgt voor een aantrekkelijke leeromgeving
- past binnen de leersituatie differentiatie en individualisering toe

De leerkrachten:

- stimuleren elkaar in de ontwikkeling van de school
- maken onderlinge afspraken en houden zich daaraan
- benutten de individuele verschillen en kwaliteiten
- leren van elkaar en zoeken de samenwerking met andere scholen (leren van en leren met elkaar)
- voelen zich verantwoordelijk voor hun eigen groep, de school en voor elkaar
- zijn gericht op het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs
- zijn open naar elkaar; spreken elkaar aan op foutief gedrag
- voeren het beleid van de school uit
- hebben een voorbeeldfunctie voor de kinderen en ouders

Opvoeding en onderwijs zijn nauw met elkaar verbonden. Ouders en leerkrachten hebben elkaar nodig om de kinderen te laten opgroeien tot zelfstandige en verantwoordelijke burgers.

De ouders en het team:

- onderhouden een goede relatie
- zijn beide verantwoordelijk voor een grote mate van betrokkenheid
- hebben minimaal twee keer per jaar een gesprek
- zijn beide verantwoordelijk voor een goede communicatie
- erkennen elkaars rol en verantwoordelijkheid

#### **4.1. Identiteit van de organisatie**

- De Zandheuvel is een openbare school. Dit betekent dat de school open staat voor iedereen met respect voor ieders culturele en/of levensbeschouwelijke achtergrond. Er is aandacht voor meerdere godsdiensten, culturen, meningen en opvattingen. Het openbaar onderwijs vindt het belangrijk dat leerlingen oog hebben voor de wereld om hen heen en goed om kunnen gaan met verschillen tussen mensen en culturen. Op onze school wordt ook humanistisch vormingsonderwijs en godsdienstig vormingsonderwijs aangeboden.
- Rekening houden met elkaar, goed omgaan met verschillen en kwaliteiten.
- Er moet ruimte zijn om jezelf te zijn en ieder moet het gevoel hebben optimaal te kunnen functioneren. Het accepteren van verschillen is hier een gevolg van.
- Leren wordt beschouwd als een plezierige, vanzelfsprekende activiteit met als doel het steeds zelfstandiger worden.
- Vaardigheden worden aangeleerd op sociaal, emotioneel, motorisch en creatief gebied met als doel bij te dragen in de ontwikkeling tot een zelfstandig en positief kritisch denkend mens.
- De school biedt leerlingen een doorgaande leerlijn aan, waarin rekening wordt gehouden met verschillen.
- Zorg op maat voor alle leerlingen.

#### **4.2. Onderwijs**

De organisatie van het onderwijs is zo ingericht dat er gewerkt wordt overeenkomstig artikel 8 lid 1-11 uit de WPO. Bij de inrichting van het onderwijs worden eigen accenten gelegd, die bepaald worden door de identiteit van de schoolorganisatie, zoals hierboven verwoord in paragraaf 4.1. Hoe dit concreet gestalte krijgt in de praktijk, is uitgewerkt in verschillende documenten zoals: schoolgids, ondersteuningsprofiel en het zorgplan van onze school.

De leerlingenzorg op onze school wordt voor een belangrijk deel bepaald door het zorgbeleid van het samenwerkingsverband Driegang, waarin wij participeren.

Voor elk leergebied zijn minimumdoelen gesteld en met behulp van signaleringstoetsen wordt nagegaan welke leerlingen deze doelen niet halen. Bij uitval verrichten de groepsleerkrachten nader onderzoek en stellen een plan op, om dit vervolgens in de klas uit te voeren. Ook kinderen die opvallend hoger presteren dan de norm, krijgen een op onderdelen aangepast programma.

In de zorg voor leerlingen worden in het algemeen 4 fasen onderscheiden:

- signaleren en opsporen van risicoleerlingen,
- diagnosticeren en doen van nader onderzoek,
- remediëren en speciale begeleiding,
- evaluatie van de effecten van die speciale begeleiding.

Binnen de groep vindt de leerlingenzorg plaats:

- afname van de signaleringstoetsen;
- de registratie van ontwikkelingen en resultaten in Parnassys;
- opstellen van groepsoverzichten en groepsplannen;
- uitvoering van het groepsplan door de leerkracht.

Goed klassenmanagement (waarbinnen het zelfstandig werken een belangrijke rol speelt) is een voorwaarde om te komen tot individuele begeleiding en uitvoering van de groepsplannen.

### **Kerdoelen dekkend**

Het leerstofaanbod omvat alle wettelijk voorgeschreven leer- en vormingsgebieden. Binnen dit aanbod worden eigen accenten gelegd, die bepaald worden door de identiteit van de schoolorganisatie, zoals hierboven verwoord in paragraaf 4.1. Dat kan bij de leergebieden betekenen dat het aanbod meer omvat dan de kerndoelen voorschrijven. Bij de vormingsgebieden zal dat vooral tot uitdrukking komen in de invulling, waarbij het onderwijskundig en pedagogisch kader van de school leidend is.

### **Leerstofaanbod**

Het leerstofaanbod stelt onze leerlingen in staat zich optimaal te ontwikkelen en voor te bereiden op het vervolgonderwijs. Daarbij voorziet de school in een breed aanbod, gericht op verwerving van kennis, inzicht, vaardigheden en houdingen. Daarbij vertoont het leerstofaanbod samenhang. Er is een ononderbroken leerlijn voor alle groepen en is tevens afgestemd op de onderwijsbehoeften van de kinderen.

Door deze leerstof aan te bieden middels het gebruik van genoemde leermiddelen en door de wijze waarop deze leermiddelen worden ingezet en de leertijd die wordt gereserveerd voor deze inhoud, voldoet deze school aan de kerndoelen en de wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs. De concrete invulling van de wijze waarop deze school dit vormgeeft, vindt u in de schoolgids.

Per leerjaar hanteren wij richtlijnen die we relateren aan onze methode gebonden toetsen en de landelijk genormeerde Cito-toetsen. Samen met onze bevindingen op sociaal-emotioneel gebied en werkhoudingaspecten, geven zij ons een indruk van de ontwikkeling van een leerling. Individuele vorderingen worden vastgelegd in ons digitaal leerlingvolgstelsel.

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten
Taal	Schatkist Veilig Leren Lezen Taalverhaal Taal	Cito LVS: Taal voor kleuters Methodegebonden toetsen Methodegebonden toetsen
Spelling	Veilig Leren Lezen Taalverhaal Spelling Werkwoordenhuis	Methodegebonden toetsen Methodegebonden toetsen Methodegebonden toetsen Cito LVS: Spelling
Lezen	Veilig leren Lezen Estafette Knallezen	Methodegebonden toetsen Cito LVS: DMT en AVI-toetsen
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip XL	Methodegebonden toetsen Cito LVS: Begrijpend lezen
Rekenen	Rekenrijk	Methodegebonden toetsen Cito LVS: Ordenen (groep2) Rekenen en wiskunde
Aardrijkskunde	De blauwe planeet	Methodegebonden toetsen
Geschiedenis	Speurtocht	Methodegebonden toetsen
Natuur en techniek	NatuNiek	Methodegebonden toetsen
Engels	Ipockets Groove Me	
Bewegingsonderwijs	BIOS-project	

Sociaal-emotionele vorming	ZIEN	
----------------------------	------	--

*Schema Overzicht m.b.t. methodevervanging*

Vak	Methodes	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Taal	Schatkist Veilig Leren Lezen Taalverhaal Taal							x	x		
Spelling	Veilig Leren Lezen Taalverhaal Spelling Werkwoordenhuis								x		
Lezen	Veilig leren Lezen Estafette Villa Alfabet Knallezen	x							x		
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip XL										
Rekenen	Rekenrijk						x				
Aardrijkskunde	De blauwe planeet						x				
Geschiedenis	Speurtocht								x		
Natuur en techniek	NatuNiek							x			
Engels	Ipockets Groove Me										x
Bewegings- onderwijs	BIOS-project										
Sociaal-emotionele vorming	ZIEN										

**Algemene einddoelen**

Op onze school wordt gewerkt vanuit een bepaalde visie op onderwijs. Naast het werken vanuit deze visie, richten we ons op tussen- en einddoelen. Een leerkracht werkt op één dag met tal van doelstellingen voor de verschillende vakgebieden en leerlingen. Het is dan ook onmogelijk om alle doelstellingen te vermelden. Wel kunnen we ons eindstreefdoel als volgt omschrijven:

Op onze school zijn twee kenmerken van belang voor het vaststellen van het streefniveau voor de school;

- we hebben hoge verwachtingen van de leerlingen;
- de toetsen geven aan dat het niveau van onze leerlingen op het landelijk gemiddelde liggen.

We starten met alle kinderen vanuit de gehanteerde methode. De methode is de leidraad. Dat doen we tot het moment dat we vaststellen dat dit niet meer haalbaar zal zijn voor het kind. Op onze school is het moment waarop dat gebeurt afhankelijk van het kind. We streven er naar dit niet eerder dan eind groep 5 plaats te laten vinden maar het komt voor dat kinderen toch al eerder op een andere leerlijn geplaatst moeten worden.

**Leerlijnprognose en uitstroomverwachting**

Wanneer een leerling op een eigen leerlijn geplaatst wordt het kind eerst besproken in het onderwijsondersteuningsteam. Hierbij zijn de IB-er, de leerkracht, de directie en de brugfunctionaris van het Samenwerkingsverband aanwezig. Ook wordt toestemming van de ouders gevraagd.

Vanaf dat moment zal het leerstofaanbod voor het kind dat afwijkt van de leerlijn van de methode moeten worden aangepast. We maken daarvoor aparte programma's (vanuit de methodes), hoewel steeds meer methodes al stof aanbieden op meerdere (3) niveaus.

Op onze school is er sprake van een basisaanbod (geldt voor meeste leerlingen), plusaanbod (groepje leerlingen) en een zorgaanbod (groepje leerlingen). Een enkele leerling volgt een eigen leerlijn.

**Uitstroomprofiel:**

De leerlijn volgens ons schoolprofiel biedt natuurlijk verwachtingen m.b.t. het uitstroomprofiel. OBS de Zandheugel geeft daarmee aan dat het zoveel mogelijk leerlingen uit wil laten stromen naar tenminste VMBO-T.

**Schoolondersteuningsprofiel**

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

**Gerelateerde documenten**

- Schoolgids
- Schoolondersteuningsprofiel
- Vragenlijsten en tevredenheidspeilingen (van Integraal)

**4.3. Personeel en organisatie****Schoolontwikkeling**

Met ingang van schooljaar 2015-2016 gaan de scholen van O2A5 samenwerken in clusters. Schoolteams vormen onderwijsteams.

Het team van onze school maakt nu deel uit van een onderwijsteam, waarbinnen inhoudelijk en organisatorisch zal worden samengewerkt. Binnen het onderwijsteam kan een leerkracht beter worden ingezet op basis van de eigen kwaliteiten (talenten). Aan een onderwijsteam wordt leiding gegeven door de clusterdirectie.

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

## **Organisatiebeleid**

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

Binnen O2A5 krijgen medewerkers de ruimte om zich te ontwikkelen. Ze krijgen verantwoordelijkheden en worden aangesproken op eigenaarschap om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van kinderen. We gaan uit van vertrouwen, van ieders vakmanschap, waarbij verbinding en elkaar inspiratie geven van groot belang zijn.

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

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

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

De gesprekkencyclus bestaat uit twee 'typen' gesprekken, te weten het functioneringsgesprek en het beoordelingsgesprek. Deze gesprekken komen aan de orde binnen een cyclus van twee jaar.

De directeur voert de functionerings- en beoordelingsgesprekken met de leerkrachten en de intern begeleider.

Per 1 augustus 2014 is de nieuwe cao in werking gegaan. Binnen O2A5 betekent dit dat we per 1 augustus 2015 deze cao gaan effectueren. Voor iedere leerkracht is een persoonlijk plan gemaakt, op basis van de werktijdfactor, het aantal verplichte bijeenkomsten niet op werkdagen, etc. Uit dit plan blijkt hoeveel uur ingezet kunnen gaan worden in taakuren en leerkrachten kunnen gebruik maken van uren voor duurzame inzetbaarheid. Op iedere school binnen O2A5 is gekozen voor het overlegmodel.

## **Gerelateerde documenten**

- Bestuursformatieplan
- Regioacademie jaarlijks aanbod
- Leerkracht tevredenheidsvragenlijsten
- Zelfevaluatie vragenlijsten

#### **4.4. Communicatie**

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

##### **Interne communicatie**

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

Communicatie staat en valt niet louter met vastgelegde afspraken, maar vooral met een attitude. Alle partijen hebben de plicht om elkaar tijdig te informeren en open te staan voor elkaar. En alle partijen dienen de gemaakte afspraken na te komen.

- binnen het schoolteam
- met staf en bestuur
- met andere scholen van stichting
- communicatie naar ouders
- met andere scholen op lokaal niveau
- met scholen voor voortgezet onderwijs
- met externe instanties
- communicatie binnen het schoolteam

##### Binnen schoolteam

Dagelijks informeel overleg (bijvoorbeeld na schooltijd)

Individueel overleg:

    schooldirecteur met leerkrachten,  
    IB-er met leerkrachten

Formeel overleg:

    teamvergadering  
    zorgvergaderingen (4 x per jaar)  
    studiedagen

Informatie wordt verder uitgewisseld m.b.v.:

    website Parnassys (mededelingen en kalender)  
    e-mail  
    website)

##### Communicatie met lid van managementteam van bestuur

Een aantal keer per jaar vergaderen alle directeurs gezamenlijk met directeur/bestuurder en staf van de stichting.

##### Communicatie met andere scholen van de stichting

IB-overleg Lingewaal

IB-overleg samenwerkingsverband

Netwerkoverleg Lingewaal

##### Communicatie met andere scholen in de gemeente

Het streven van de openbare scholen van Lingewaal is om samen met het bijzonder onderwijs ieder jaar een paar keer met elkaar te vergaderen over het lokaal onderwijsbeleid en alle andere zaken waarin er een gemeenschappelijk belang is.

Gemeente Lingewaal houdt twee keer per jaar een directeurenoverleg in het bijzijn van de wethouder.



Er worden ieder jaar gezamenlijke sportdagen voor alle scholen van Lingewaal gehouden.

#### Communicatie met scholen voor voortgezet onderwijs:

De overdracht van alle ter zake doende gegevens wordt door zowel het voortgezet onderwijs als de basisschool belangrijk gevonden. De contacten tussen het voortgezet onderwijs vinden voornamelijk schriftelijk plaats. In sommige gevallen vindt er ook uitvoerig overleg plaats.

Voor "risicoleerlingen" wordt door de IB'er een extra overzicht gemaakt van alle tot dan uitgevoerde handelingsplannen en gegevens.

#### **Samenwerking met ouders**

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

#### Communicatie met ouders

Voor de Zandheuvel is de communicatie met ouders van groot belang. Beide partijen hebben een informatieplicht. De school streeft ernaar om de ouders zoveel mogelijk te betrekken bij het onderwijs en zo laagdrempelig mogelijk te zijn.

#### *Informatie vanuit de school:*

Ieder jaar wordt de nieuwe schoolgids geplaatst op de website van de school. Een kleine groep ouders geeft aan de schoolgids ook daadwerkelijk te willen ontvangen.

Ongeveer 1 keer per maand verschijnt de Nieuwsbrief. Deze informatie wordt naar de ouders gemaïld en op de website geplaatst. De ouders ontvangen wel een herinneringsbriefje.

De website bevat o.a. :

- nieuwsbrieven en maandkalenders
- jaarkalender met alle activiteiten
- lestijden en vakanties
- groepsindeling
- informatie over vrij vragen
- foto's van activiteiten
- rondleiding door de school
- zicht op "een dagje bij de kleuters"
- geschiedenis van de school
- schoolgids
- namen leden ouderraad en medezeggenschapsraad

#### *Contactmomenten:*

Ouders kunnen een gesprek aanvragen met de groepsleerkrachten en met de schooldirecteur. Ouders kunnen hun kinderen aan het begin van de schooltijden binnen brengen, alhoewel we stimuleren om kinderen zelf naar binnen te laten gaan. Er zijn 2 keer per jaar gesprekken over de vorderingen van de kinderen.

Er worden ook avonden belegd, waar ouders vooraf vrij op kunnen intekenen.

Aan het begin van het schooljaar wordt er in iedere groep een informatieavond gehouden. In een aantal groepen worden ouders uitgenodigd om een dagdeel mee te maken.

#### *Formeel overleg:*

De school heeft een ouderraad en medezeggenschapsraad. De raden beleggen iedere 6 weken een vergadering.

#### **Communicatie met externen**

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

#### De school heeft een groot aantal contacten met externe instanties

- Gemeente Lingewaal (lokaal onderwijsbeleid en onderhoud gebouwen en schoolterrein, controlerende functie als lid van het gemeenschappelijk orgaan)
- Schoolarts en schoolverpleegkundige
- Schoolmaatschappelijk werk
- Logopedie
- AMK
- Jeugdzorg
- Schoolbegeleidingsdienst
- combinatiefunctionarissen

#### **Gerelateerde documenten**

- Schoolgids
- Klachtenregeling

### **4.5. Huisvesting en inrichting**

De mensen die hun werk in en om de school doen, de kinderen die de school bezoeken en ook overige bezoekers in de school, moeten gebruik kunnen maken van adequate voorzieningen (werkruimtes, ict-voorzieningen enz.). Een goede inzet van middelen, adequate voorzieningen en een prettig leef- en werkklimaat draagt er aan bij dat het personeel zich betrokken voelt bij het werk en bij de school.

#### **Gerelateerde documenten**

- Meerjarenonderhoudsplan O2A5
- Lijst met afschrijvingen voor meubilair en leermiddelen voor de komende 4 jaar (deze wordt jaarlijks aangepast)
- Ontruimingsplan
- Jaarlijkse inspectie van brandblusmateriaal
- Jaarlijkse inspectie van de speelmaterialen voor binnen en buiten
- 2 x per jaar ontruimingsoefening met bewoners van de school
- BHV opleidingen voor de leerkrachten

### **4.6. Financiën**

De middelen die worden ontvangen, zetten we op onze school doelmatig in. Daarbij zoeken we steeds het juiste evenwicht in het belang van het geheel van de schoolorganisatie. De verhouding personele middelen t.o.v. materiele middelen is 80/20. Periodiek leggen we aan belanghebbenden op transparante wijze verantwoording af over de doelmatige en verantwoorde inzet van personele en materiële middelen.

#### **Gerelateerde documenten**

- Begrotingen (jaarbegroting en meerjarenbegroting)
- Jaarverslag

## 5. Analyse huidige stand van zaken

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

### 5.1. Terugblik op de vorige schoolplanperiode

Tijdens de voorgaande schoolplanperiode zijn de volgende zaken gerealiseerd:

#### Onderwijs

<i>resultaatgebied</i>	<i>doel(en)</i>	
Zelfstandig werken als concept	Aanleren zelfstandigheid en verantwoordelijkheid; leren samenwerken; leren leren; Verbeteren klassenmanagement; onderwijs op maat bieden; betrokkenheid van kinderen verhogen; verhogen van effectieve leertijd	Begrippen ingevoerd als basis van ons onderwijs. Leerkrachten Dalton certificaat behaald. Effectieve leertijd / klassenmanagement aandachtspunt.
zorg	OPP (leren) maken Aandacht voor verbeteren van handelingsplannen; maken van groepshandelingsplannen In samenwerking met samenwerkingsverband vaststellen van zorgprofiel	OPP's ingevoerd.  Ondersteuningsprofiel opgesteld.
opbrengsten	Eindscores op niveau houden; Aandacht voor spelling Terugkoppeling met voortgezet onderwijs	Scores voldoen niet aan onze (hoge) verwachtingen. Terugkoppeling VO is aan de orde.
Passend onderwijs	Pluskinderen extra stimuleren	Plannex ingevoerd. Samenwerking MBT Lingewaal Intern plusgroepen ingevoerd
Gedrag	Voortzetten en generaliseren van Taakspel (leerkracht gedrag: kinderen positief benaderen)	Ingevoerd.
ICT	Vastleggen van tussentijdse doelen (competenties en vaardigheden van kinderen) Zodat gewaarborgd wordt dat alle kinderen de basisvaardigheden bezitten. (zie ook ICT-beleidsplan van O2A5)	Niet ingevoerd.

Engels	Verhogen van opbrengsten Onderzoek naar nieuwe methode en eventuele uitbreiding in andere groepen	Nieuwe methode ingevoerd. Eigen vaardigheid leerkrachten vergroot.
Burgerschapskunde	In jaarprogramma's van de groepen concreet vastleggen (excursies, deskundigen uitnodigen)	Niet ingevoerd?

### Organisatie

<i>resultaatgebied</i>	<i>doel(en)</i>	
kwaliteitszorg	Borgen van kwaliteit	Kwaliteitscyclus strakker invoeren. Borgen van afspraken aandachtspunt.
Interne communicatie	Overdracht optimaliseren	Ingevoerd.
teamafspraken	Borgen gemaakte afspraken	Afspraken moeten worden vastgelegd in één werkdocument.
Tussenschoolse opvang	Kwaliteit van de opvang verhogen	Ingevoerd.
Communicatie met ouders	De communicatie met ouders verloopt grotendeels digitaal (nieuwsbrieven, website, schoolgids)  Profiel van de school helder maken  Ouders betrekken bij het onderwijs (contactmomenten, inzet tijdens lessen, mogelijkheid tot bijwonen van lessen)	Ingevoerd.  Steeds duidelijker.  Niet structureel ingevoerd.
profiel	Opstellen profiel van de school	Steeds duidelijker. Zie ook laatste inspectierapport.

### Personeel

<i>resultaatgebied</i>	<i>doel(en)</i>	
functiemix	LB-leerkrachten verhogen kwaliteit van onderwijs Directeur en LB-leerkrachten geven samen vorm aan beleid.  Het schoolbeleid bepaalt de keuzes voor invulling LB-taken	Ingevoerd. Meer specialisatie (LB) is gewenst.  Ingevoerd. IB'er tevens aanspreekpunt bij afwezigheid directie.

taakbeleid	Taakbeleid beter afstemmen op kwaliteiten team	Opnieuw afstemmen i.v.m. nieuwe cao.
Inzet team	teamkwaliteiten benutten (lesgevendende taken)	Ingevoerd.
ziekteverzuim	Ziekteverzuim laag houden door het regelmatig te bespreken met het team.	Niet altijd beheersbaar. Verzuimgesprek onderdeel functioneringsgesprek.

### **Financiën**

<i>resultaatgebied</i>	<i>doel(en)</i>	<i>fase</i>
Meerjarenbegroting	Meerjarenbegroting is afgestemd op schoolbeleid	Ingevoerd.
Begroting op peil houden	Extra inkomsten genereren en bezuinigen	Ingevoerd.

### **Huisvesting**

<i>resultaatgebied</i>	<i>doel(en)</i>	<i>fase</i>
veiligheid	Uitvoeren van ASV	Ingevoerd.
uitstraling	Klassen opknappen: aantrekkelijkheid verhogen Grote hal en kleuterhal: effectief indelen voor onderwijs (zelfstandig werken)	Blijft continue aandachtspunt.

## 5.2. Leerlingenpopulatie

Verdeling Leerlinggewicht: Realisatie									Peildatum: 1 oktober
	2011/2012		2012/2013		2013/2014		2014/2015		
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	
Totaal aantal leerlingen	168	100%	154	100%	150	100%	149	100%	
Gewicht 0,3	9	5.4%	6	3.9%	6	4.0%	10	6.7%	
Gewicht 1,2	8	4.8%	8	5.2%	9	6.0%	8	5.4%	
<i>Geen / Onbekend</i>	151	89.9%	140	90.9%	135	90.0%	131	87.9%	

schooljaar	teldatum t-1	werkelijk	werkelijk	werkelijk	prognose	prognose	prognose	prognose
		2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
05ZY	4-7 jaar	67	67	70	67	65	65	65
	vanaf 8 jaar	87	83	79	60	60	60	60
	<b>Totaal</b>	<b>154</b>	<b>150</b>	<b>149</b>	<b>127</b>	<b>125</b>	<b>125</b>	<b>125</b>
	0,30 gewichten	6	6	10	10	10	8	8
	1,20 gewichten	8	9	8	8	8	7	7
	Noat	16	15	17	16	15	13	13

Aantallen per leeftijd: Realisatie					Peildatum: 1 oktober
	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	
4 jaar	19	11	19	19	
5 jaar	17	20	10	18	
6 jaar	18	18	22	12	
7 jaar	18	18	16	21	
8 jaar	22	17	19	18	
9 jaar	22	22	17	21	
10 jaar	26	21	22	17	
11 jaar	25	26	22	20	
12 jaar	1	1	3	3	

Totale leerling-populatie	1 / 2	2 / 3	3 / 4	5 / 6	6 / 7	8	School Totaal
<b>Totaal aantal leerlingen.</b>	22	23	24	24	27	27	<b>147</b>
<i>Uitsplitsing per groep voor leerlingen met diverse onderwijs vragen.</i>							
<b>1. Leerlingen met een onderwijsvraag. Basisondersteuning</b>							
Totaal	16	20	17	20	18	18	<b>109</b>
<b>2. Leerlingen met een onderwijsvraag voor extra aandacht. Basisondersteuningplus.</b>							
Taal	1	1	2	1	5	2	12
Rekenen							0
Minder begaafdheid					1	1	2
Meer/hoogbegaafdheid		1				4	5
Gedrag	3	1	1	1	3	1	10
Werkhouding	1		1				2

Fysieke gesteldheid							0
Thuisituatie	1			1		1	3
<b>Subtotaal</b>	6	3	4	3	9	9	<b>34</b>
<b>3. Leerlingen met een speciale onderwijsvraag en eventueel zorgvraag. Extra Ondersteuning.</b>							
OPP Taal							0
OPP Rekenen							0
OPP Taal en Rekenen							0
OPP Minder begaafdheid							0
OPP Meer/hoogbegaafdheid			3				3
OPP Gedrag				1			1
Werkhouding							0
Fysieke gesteldheid							0
Thuisituatie							0
<b>Subtotaal</b>			3	1			<b>4</b>
<b>4. Leerlingen met een zeer speciale onderwijs en eventueel zorgvraag. Extra Ondersteuning plus.</b>							
OPP en AB Leergebieden							0
OPP en AB Gedrag							0
OPP en AB Fysieke gesteldheid							0
OPP en AB Cluster 1							0
OPP en AB Cluster 2							0
<b>Subtotaal</b>							<b>0</b>
<b>TOTAAL div per groep</b>	<b>26.5</b>	<b>26</b>	<b>30.5</b>	<b>28</b>	<b>33</b>	<b>31.5</b>	<b>175.5</b>
<b>Dq's</b>	<b>1.00</b>	<b>0.98</b>	<b>1.16</b>	<b>1.06</b>	<b>1.25</b>	<b>1.19</b>	<b>1.11</b>

### 5.3. Leerkrachten

Geslacht	Aantal
Man	0
Vrouw	9
Onbekend	0

Leeftijdscategorie	Aantal
25 – 34 jaar	1
35 – 44 jaar	3
45 – 54 jaar	2
>55 jaar	3

WTF	Aantal

Dienstjaren onderwijs	Aantal
<5	0
6 – 10	1
11 – 15	3
16 – 20	0
20 – 25	2
> 25	3

Inschaling	Aantal
LA	8
LB	1
LC	

< 0,3	0
0,3 – 0,6	7
> 0,6	2

Personeelstype	Aantal
Niet onderwijsgevend	1
Onderwijsgevend	8
Onbekend	9

Specialisatie op het gebied van	Aantal medewerkers	Extern beschikbaar
Gedrag	1	
Dyslexie		SWV/Cluster
Dyscalculie		SWV
Motoriek		SWV
Gehoorproblematiek		SWV
Zichtproblematiek		SWV

#### 5.4. (Zelf)evaluatie en tevredenheid

In de periode **maart 2015** zijn met behulp van het kwaliteitsmanagementsysteem 'Integraal' verschillende vragenlijsten afgenomen. De scores voor de onderwerpen zijn weergegeven in onderstaande tabel.

Domein	Onderwerp	Evaluatie			Tevredenheid		
		ZE	AUD	INS	PTP	OTP	LTP
OLP	Leefklimaat in de groep	3.3	3.0			3.3	3.1
OLP	Leerklimaat in de groep	3.0	3.0			3.3	3.1
OLP	Instructie	2.9	3.0				3.0
OLP	Afstemming	2.9	2.7			3.2	3.0
OLP	Leerstofaanbod		3.0			3.2	2.8
OLP	Onderwijstijd	3.0	3.0			3.5	
PO	Waarnemen en begrijpen	3.2	2.9				
PO	Planmatig handelen	3.0	2.8				
PO	Organisatie en aansturing		3.0		3.0		
PO	Samenwerking met externen		3.0				
PO	Leerlingenondersteuning					3.0	
SC	Leefklimaat op school		3.0		3.1	3.0	3.2
SC	Werkklimaat op school		3.0		2.9		
SC	Interne communicatie		3.0		3.0		
SC	Visiegericht		3.0		3.0		
SC	Persoonlijke betrokkenheid				3.1		
SC	Aanvaarding						3.3
SMO	Cultuur		3.0		3.0	3.3	
SMO	Informeren		3.0			3.2	



Domein	Onderwerp	Evaluatie			Tevredenheid		
		ZE	AUD	INS	PTP	OTP	LTP
KM	Voorwaarden voor kwaliteit		3.0				
KM	Systeem voor zelfevaluatie		2.7				
OM	Personeel		3.0		2.7	3.3	
OM	Financiën		3.0				
OM	Huisvesting en voorzieningen		3.0		2.6	3.0	3.2
OM	Administratie en procedures		3.0				
IM	Presentatie		3.0		3.0	3.3	3.8
IM	Resultaten onderwijs		3.0		3.0	3.3	3.7

#### LEGENDA

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

  

Domein (o)		Domein (o)	
OLP (o)	Onderwijsleerproces	IC (o)	Interne communicatie
SK (o)	Schoolklimaat	CMO (o)	Communicatie met ouders
LA (o)	Leerstofaanbod	CME (o)	Contacten met externen
OT (o)	Onderwijstijd	SO (o)	Schoolontwikkeling
ZEB (o)	Zorg en begeleiding	OB (o)	Organisatiebeleid

### 5.5. Schoolprofielen

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

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

#### Planmatige ondersteuning;

OBS De Zandheuvel heeft een goede IB ér. Een structureel zorgoverleg zou gepland moeten worden waarbij zowel leerkracht als intern begeleider vanuit hun eigen rol de zorg aan de leerlingen bespreken. Met de leerkrachten worden de resultaten van het onderwijs structureel en planmatig geanalyseerd.

#### Zorg voor kwaliteit;

Er zijn kwaliteitskaarten opgesteld. Deze moeten nu ingepland worden in het overleg met leerkrachten, besproken worden en vastgesteld.

#### Sociale veiligheid;

De inspectie van het onderwijs is zeer tevreden over het pedagogisch klimaat in de school.

#### Ouderparticipatie;

Leerkrachten kunnen te allen tijde een beroep doen op hulp van de ouders. De respons op deze hulpvraag is meestal groot. Onze ouderraad en medezeggenschapsraad functioneren voldoende. Klassenouders zijn ingevoerd.

**Leerling participatie;**

Kinderen participeren op onze school nog niet in een kinderraad.

**Professionele schoolcultuur;**

Er is sprake van een professionele schoolcultuur. Leerkrachten nemen steeds meer de verantwoordelijkheid voor alle facetten van de schoolorganisatie. Leerkrachten zijn zich terdege bewust van de noodzaak tot samenwerken en afstemming binnen de school.

## 5.6. Tussentijdse Opbrengsten

Vaardigheidsscore ten opzichte van de inspectienorm

	Jaar	Gew	1	2	3	4	5	6	7	8	
CITO Begrijpend lezen	11/12	B	10%							52.1	
	11/12	M	10%			15.9	31.2	34.8	42.5		
	11/12	E	10%			3.9	9.5				
	12/13	M	9%			14.5	16.3	33.7	52.8	52.2	
	12/13	E	9%			-1.1	14.8				
	13/14	M	10%			10.6	28.7	24.9	40.8	62.2	
	14/15	M	12%			16.4	26.4	28.5	37.5	56.3	
	14/15	E	12%			115.7					
CITO Drie-Minuten-Toets	14/15	E	12%			18.5					
	11/12	M	10%			24.1	44.4	75.5	88.8	96.3	109.2
	11/12	E	10%			40.1	54.0	79.1	95.4	99.8	
	12/13	M	9%			21.0	57.8	59.3	84.5	99.4	107.7
	12/13	E	9%			37.0	66.7	68.3	89.4	102.2	
	13/14	M	10%			27.5	53.9	69.1	83.8	96.5	105.3
	13/14	E	10%			36.9	60.8	73.8	84.6	100.4	
	14/15	M	12%			19.9	59.3	73.1	81.5	93.3	104.5
14/15	E	12%			39.7	67.0	80.7	85.9	97.7		
CITO Rekenen voor kleuters	11/12	M	10%	67.4	81.4						
	11/12	E	10%	56.3	87.6						
	12/13	M	9%	65.8	77.2						
	12/13	E	9%	70.5	76.8						
	13/14	M	10%	74.6	83.6						
	13/14	E	10%		89.6						
	14/15	M	12%		82.8						
	14/15	E	12%		79.5						
CITO Rekenen-Wiskunde	11/12	B	10%							110.0	
	11/12	M	10%			38.1	61.4	79.0	95.0	101.8	
	11/12	E	10%			42.5	63.8	83.1	100.3	103.1	
	12/13	M	9%			39.9	66.8	68.6	87.9	104.4	111.2
	12/13	E	9%			50.6	71.8	70.9	91.8	109.0	
	13/14	M	10%			38.0	54.7	78.2	75.4	97.7	117.3
	13/14	E	10%			50.8	65.3	84.7	90.5	104.0	
	14/15	M	12%			124.1					
	14/15	M	12%				57.7	78.3	87.6	97.4	106.6
	14/15	E	12%			146.4					
14/15	E	12%				72.9	82.5	89.6	104.6		
CITO Spelling	11/12	M	10%			111.3	121.6	129.0	135.7	138.3	
	11/12	E	10%			118.8	120.1	133.3	140.0		
	12/13	M	9%			112.9	125.6	124.3	132.8	141.1	
	12/13	E	9%			118.9	123.6	126.0	140.0		

Jaar	Gew	1	2	3	4	5	6	7	8
13/14	M 10%			115.6	122.8	126.4	132.6	139.7	
13/14	E 10%			116.6	122.3	128.9	134.7		
14/15	M 12%			189.6					
14/15	M 12%				124.8	124.0	131.8	139.5	
14/15	E 12%			227.0					
14/15	E 12%				126.5	129.2	135.3		
CITO Taal voor kleuters	11/12	M 10%	67.9						
	11/12	E 10%	57.2	65.5					
	12/13	M 9%	58.4	66.8					
	12/13	E 9%	54.0	55.3					
	13/14	M 10%	56.4	65.1					
	13/14	E 10%		65.8					
	14/15	M 12%		68.4					

### 5.7. Sociale Vaardigheden.

Sinds 2014-2015 maken we gebruik van de methode ZIEN als onderdeel van Parnassys. Onderstaande items uit de legenda worden gescoord en besproken tussen leerkrachten en intern begeleider.

#### LEGENDA

BT	Betrokkenheid	WB	Welbevinden	SI	Sociaal initiatief	ZE	Sociale flexibiliteit
SA	Sociale autonomie	IB	Impulsbeheerstring	IL	Inlevingsvermogen		

### 5.8. Eindopbrengsten.

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
<i>Percentage gewogen leerlingen</i>	10%	9%	10%	12%
<i>Aantal leerlingen in leerjaar 8</i>	25	26	23	27
CITO-Eindtoets: Aantal deelnemers	24		22	
Taal	74.8			
Rekenen	43.3			
Studievaardigheden	31.9			
Totaalscore	537.4		540.5	
Centrale eindtoets (CET): Aantal deelnemers				25
Totaalscore				533.3

### 5.9. Kengetallen onderwijs.

#### Doorstroming

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Kleutergroepverlenging	0.0%	0.0%	0.0%	23.5%
Doublures leerjaar 3-8	0.4%	0.4%	2.5%	2.9%
Leerlingen ouder dan 12 jaar	0.6%	0.6%	2.0%	2.0%

## Doorstroming

Leerlingen leerjaar 4-8 met een verkorte schoolloopbaan

Uitstroom leerjaar 7 naar LWOO of PRO

Uitstroom leerjaar 8 naar LWOO of PRO

Uitstroom naar SBO

Uitstroom naar SO

Uitstroom naar BAO

Instroom vanuit BAO

Terugplaatsing vanuit SBO

Terugplaatsing vanuit SO

Leerlingen met een indicatie

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Leerlingen leerjaar 4-8 met een verkorte schoolloopbaan	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom leerjaar 7 naar LWOO of PRO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom leerjaar 8 naar LWOO of PRO	0.0%	0.0%	2.0%	0.0%
Uitstroom naar SBO	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom naar SO	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%
Uitstroom naar BAO	0.0%	3.0%	2.0%	3.5%
Instroom vanuit BAO	1.2%	1.3%	3.5%	4.8%
Terugplaatsing vanuit SBO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Terugplaatsing vanuit SO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Leerlingen met een indicatie	0.0%	0.0%	0.7%	0.7%

## 5.10. Functioneren leerlingen in het VO.

Vanuit het voortgezet onderwijs ontvangen wij rapportages van de leerlingen die van onze school kwamen. Over het algemeen passen onze adviezen bij de ontwikkeling van onze leerlingen op het voortgezet onderwijs.

## 5.11. Toezichtsarrangement onderwijsinspectie

OBS De Zandheuvel heeft in juni 2015 bezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. N.a.v. de conclusies uit dat onderzoek – zogenaamd pilotonderzoek i.h.k.v. zelfevaluatie – heeft de inspectie OBS De Zandheuvel een basisarrangement gegeven.

Dit betekent dat de inspectie ons één keer in de vier jaar zal bezoeken.

De voornaamste conclusies uit het onderzoek waren:

Basisschool De Zandheuvel heeft haar kwaliteit op orde en de inspectie handhaaft het basisarrangement.

- De school geeft aan vanuit drie uitgangspunten het onderwijs vorm te geven, namelijk zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en samenwerking. Deze uitgangspunten zijn steeds duidelijker herkenbaar binnen de school.
- Het aanbod van de school biedt de leerlingen voldoende mogelijkheden zich op verschillende gebieden te ontwikkelen. De school werkt aan een verbreding van het aanbod door Engels in de hele basisschool aan te willen bieden.
- De leraren verstaan hun vak en staan open voor het versterken van hun eigen didactische vaardigheden.
- De school heeft een ambitieus, stimulerend schoolklimaat, met als focus zowel het sociaal welbevinden als de cognitieve ontwikkeling.
- Het team laat bereidheid zien samen het onderwijs te verbeteren. De school betreft hier op een passende manier verschillende belanghebbenden bij.

## 5.12. Huisvesting

De school heeft de beschikking over de volgende fysieke voorzieningen:

Invalidentoilet	Time-out ruimte
Rolstoeltoegankelijk	Lokalen ter beschikking voor extra ondersteuning

## 5.13. Conclusies n.a.v. de analyse

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

- er wordt gewerkt met een gemotiveerd team;
- het team presteert goed en er is sprake van een professionele schoolcultuur;
- het leerlingaantal is dalende en is een groot aandachtspunt;
- onze leerlingen behalen in het voortgezet onderwijs de verwachte resultaten;
- de eindopbrengsten van onze school voldoen niet aan onze verwachtingen;
- de resultaten van ons onderwijs zijn goed.

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

## **6. Actuele interne en externe ontwikkelingen**

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

### **6.1. Interne ontwikkelingen**

O2A5 heeft ten gevolge van krimp te maken met vraagstukken rond instandhouding van scholen, bereikbaarheid, leegstand en locatiebeleid. Grofweg werd bij de oprichting van de stichting gestart met 3700 leerlingen op 29 locaties, dat zullen er in 2017 nog 2700 leerlingen zijn. Bij ongewijzigd beleid zouden we met forse tekorten te maken gaan krijgen. In schooljaar 2014-2015 is een ombuiging en organisatieverandering tot stand gebracht: de managementstructuur wordt aangepast per augustus 2015. Er wordt vanaf die maand gewerkt in clustervorm: een clusterdirectie leidt het gezamenlijk onderwijsteam van de betrokken afzonderlijke scholen.

Onze school behoort met ingang van schooljaar 2015-2016 tot het cluster Lingewaal samen met basisscholen De Rietput in Heukelum, Spiegelhof in Herwijnen en de Vuurvlinder in Vuren.

Voor het cluster Lingewaal houdt dit in dat de huidige directie anders gesitueerd is binnen O2A5 en dat heeft als gevolg dat 4 locaties met directiewisseling te maken krijgen. Er is voor de nieuwe clusterdirectie als voor de teams nog veel onduidelijk, veranderingen brengen onzekerheid met zich mee. Aan de andere kant brengt deze nieuwe manier van organiseren ook kansen en mogelijkheden!

Voor de teams in deze nieuwe organisatiestructuur vraagt het om:

- flexibiliteit
- nauwe samenwerking, op elkaar kunnen rekenen
- durven/leren aanspreken van elkaar (professionele cultuur)
- eigenaarschap, ieder voelt zich verantwoordelijk voor het geheel en voor elkaar
- meedenken, initiatief nemen

Voor de leerkrachten van OBS De Zandheuvel zijn bovenstaande aandachtspunten in mindere mate van toepassing. Zij hebben zich deze eigenschappen het afgelopen schooljaar min of meer gedwongen eigen gemaakt. Door het plotselinge overlijden van de directeur (juli 2014) heeft het team in de periode van de interim directie veel zaken zelf ter hand genomen en zich sterk aan elkaar verbonden met een grote verantwoordelijkheid naar de school en naar elkaar.

Er is een nieuwe koers ingeslagen voor het tot stand komen van het Strategisch Beleidsplan: er wordt nu met meer nadruk gezocht naar draagvlak in de organisatie. Er wordt gewerkt vanuit vier principes: verbinden, vertrouwen, vakmanschap en inspiratie. Deze lijn wordt doorgetrokken bij de ontwikkeling van organisatie en onderwijs binnen de stichting, binnen de clusters en binnen de scholen.

## 6.2. Externe ontwikkelingen

### Algemeen

- Er is in onze regio een minder aantal leerlingen beschikbaar waardoor scholen kleiner worden.
- De gemeenten zijn met elkaar aan het overleggen of ze samengaan, dit kan van betekenis zijn voor het bestaansrecht van de kleine scholen.
- Wij zijn gestart met zorgteams vanuit onderwijs en gemeente, dit moet nog meer vorm krijgen.
- Er wordt gewerkt aan passend onderwijs binnen de scholen, dit betekent dat de expertise van scholen duidelijk moet zijn en jaarlijks moeten worden bijgehouden in het School Ondersteunings Profiel.
- Blijft het SBO bestaan?
- CAO PO afspraken toepassen in de praktijk.
- Verhoging van de pensioen gerechtigde leeftijd. Hoe geven wij het ouderenbeleid vorm?
- Weinig aanwas jonge leerkrachten, komt er een leerkrachten tekort?
- Bezuinigingen.

### Bestuursakkoord primair onderwijs

10 Juli 2014 is het bestuursakkoord gesloten tussen de staatssecretaris OCW en de PO raad, sectororganisatie en belangenbehartiger van schoolbesturen in primair onderwijs. In het akkoord staan de doelstellingen en ambities voor de periode tot 2020. Het akkoord is geen blauwdruk. Het biedt ruimte aan teams, schoolleiders en besturen om verbeteringen te realiseren, passend bij de opvattingen over 'goed onderwijs' en de weg daarheen. Met de uitvoering van het bestuursakkoord wordt nagestreefd dat de opbrengsten in het primair onderwijs over de hele linie hoger worden, zodat leerlingen die het basisonderwijs verlaten een beter fundament hebben.

Voor besturen en scholen ligt er de opdracht om de ambities uit het bestuursakkoord te vertalen naar concrete streefdoelen en inspanningen op bestuurs- en schoolniveau.

Het akkoord kent vier lijnen:

- Talentontwikkeling door uitdagend onderwijs (doorbraak in benutten van ICT, talentontwikkeling van ieder kind, een brede vorming (techniek, onderzoekend leren, cultuureducatie), een toekomstgericht onderwijsaanbod).
- Brede aanpak duurzame onderwijsverbetering (planmatige kwaliteitszorg, goed bestuur, sturingsinformatie en transparantie (Vensters PO)
- Professionele scholen (versterken didactische vaardigheid, bekwaamheidsdossier, begeleiding starrende leerkrachten, kennis en onderzoek, breed samengestelde schoolteams, versterken kwaliteit schoolleiders)
- Doorgaande ontwikkelingslijnen (betere verbinding school en omgeving (ouderbetrokkenheid), gezonde kinderen en meer bewegen, doorgaande lijn po-vo, ontvlechting SO en VSO)

### Het huidige overheidsbeleid leidt tot schraalheid

Er is sprake van afname van de financiële bestedingsruimte:

- verschil in personele bekostiging en werkelijke personele kosten dwingt ook ons tot taakstellende bezuinigingen in de personele sfeer;
- vergoedingen voor leer- en hulpmiddelen, energiekosten en het onderhoud van gebouwen liggen al jaren veel lager dan de kosten die het merendeel van de scholen maken voor deze materiële uitgaven;
- door krimpende leerlingaantallen is er minder geld beschikbaar.

In de komende jaren krijgen we te maken met de overheveling van het buitenonderhoud van de schoolgebouwen. Verantwoordelijk zijn voor het totale onderhoud is extra

ingewikkeld, doordat door de krimp van het aantal leerlingen de bekostiging afneemt. Met minder geld moeten dezelfde gebouwen onderhouden worden.

Door krimp en druk op de gemeentebegrotingen is er sprake van een verschraling van het voorzieningenniveau. Door voorzieningen te bundelen kan efficiënter gewerkt worden en daardoor zijn er op meerdere plekken ontwikkelingen richting kindcentra.

### **Passend onderwijs**

Het bestuur stelt zich tot taak om optimale ontplooiingsmogelijkheden voor alle kinderen te bieden en maximaal de aanwezige talenten van kinderen maximaal te ontwikkelen binnen een passende leerroute met respect voor sociale, culturele en religieuze aspecten in de omgeving. Door de invoering van passend onderwijs met ingang van augustus 2014 zullen meer leerlingen met een beperking en een specifieke onderwijsbehoefte in de reguliere school blijven. Ook daardoor is er sprake van toenemende druk op het vakmanschap van de leerkrachten. Dit vraagt om goede scholing, intervisie, samenwerking en collegiale consultatie en om bezinning op de interne schoolorganisatie.

### **Krimp**

Het openbaar en algemeen bijzonder onderwijs heeft evenals de andere denominaties last van de vergrijzing en bevolkingskrimp. De impact in het openbaar onderwijs is groot omdat traditioneel in de regio van O2A5 de openbare scholen al kleiner zijn dan de scholen van andere denominaties. De kleine school is een meer kwetsbare school, zeker als er sprake is van een aantal leerlingen dat kleiner is dan 80.

O2A5 heeft veel kleine scholen.

### **Onderwijsinspectie**

#### **Toezichtsarrangement**

De inspectie hanteert voor de scholen nu de oordelen 'zeer zwak', 'zwak' en 'basiskwaliteit'. De overheid wil dat er in plaats van het oordeel 'basiskwaliteit' een onderscheid komt in 'voldoende', 'goed' of 'excellent'. Ook scholen die 'goed' zijn, moeten zich verbeteren en daarbij ondersteund worden.

#### **Sociale veiligheid**

Vanuit de politiek en de inspectie is er meer aandacht voor het onderwerp sociale veiligheid. Het voornemen een anti-pestwet in te dienen heeft de staatssecretaris Dekker inmiddels laten varen. Het initiatief om dit ingrijpende probleem aan te pakken ligt nu bij de scholen zelf. Er zullen vanuit de overheid waarschijnlijk wel eisen gesteld gaan worden over het wat (beleidsdoelen), maar het is aan de scholen 'hoe' zij sociaal veiligheidsbeleid gaan vormgeven. Scholen moeten hier werk van gaan maken.

#### **Afstemming op zelfevaluatie besturen**

Een belangrijke verandering in het toezicht is ook dat de inspectie steeds meer wil aansluiten bij de eigen kwaliteitsinformatie van de scholen en besturen. Bij besturen die effectief sturen op verbetering zal de zelfevaluatie van het bestuur leidend zijn in het gesprek tussen inspectie en bestuur. Naarmate besturen zelf over betere informatie beschikken en zich daarover verantwoorden zal de inspectie zelf steeds minder informatie verzamelen en minder eisen stellen aan de vorm en inhoud van de door besturen geleverde informatie. In juni 2015 heeft onze school een nieuwe vorm van onderzoek gekregen waarbij de zelfevaluatie leidend was.

### **6.3. Kansen en bedreigingen**

<b>Maatschappelijk</b>	
<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
Anders onderwijs organiseren	Betrokkenheid al het personeel
Onderwijsteams	Ziekte personeel



Leeropbrengsten/kwaliteit	Krimp leerlingen aantal
	Bezuinigingen overheid
	Bezuinigingen op lokaal niveau
Mogelijkheden passend onderwijs	Hoe passend zijn wij als kleine dorpsschool?
Werken aan gedrag / gedragsverwachting	Minder begeleiding door externen
Passend onderwijs	Grote diversiteit aan zorg op klein aantal leerlingen
Samenwerken met scholen	Concurrentie model
Samenwerkingsverband	Nieuwe vorm in wording, nog onzeker
Betrokkenheid ouders	Vermindering door werk, en hulp aan anderen /mantelzorg?

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

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

- Nog meer aandacht voor positionering onderwijsconcept (dalton);
- onderwijs vorm geven op schoolniveau met als kader het nieuwe strategisch beleidsplan;
- talentontwikkeling / meer bagage trajecten;
- planmatige kwaliteitszorg / borging kwaliteitskaarten;
- ouderbetrokkenheid /ouderparticipatie;
- minder financiële middelen door krimp.

Beleidssterrein	Mogelijke verbeterpunten
Onderwijs	Continueren en uitwerken van het Dalton principe. Onderwijsteams ontwikkelen binnen ons cluster.
Kwaliteitszorg	Opbrengst en handelingsgericht blijven werken door o.a. het maken van groepsplannen op planmatige wijze. Vastleggen en onderhouden beleidsplannen en kwaliteitskaarten van rekenen, gedrag/taakspel, lezen, etc. POP gesprekken/bekwaamheidsdossier verder ontwikkelen.
Leeropbrengsten	Door middel van analyses kijken naar de opbrengsten en vervolgens de juiste interventies inzetten. Op of boven de landelijke norm presteren naar aanleiding van realistische doelen 2x per jaar n.a.v. een analyse.
Leerstofaanbod Toetsinstrumenten	Methode overzicht actualiseren en waar nodig methode vervanging invoeren. Toetsen vernieuwen.
Pedagogisch klimaat	Aandacht blijven houden voor pedagogisch klimaat.
Didactisch handelen	Blijven kijken naar de instructies van leerkrachten op effectiviteit bij rekenen, lezen en taal.
ICT	ICT effectief inzetten tijdens de lessen. ICT beleidsplan opzetten en uitvoeren
Zorg en begeleiding	Begeleiding van leerlingen met problemen. Aandacht voor pluskinderen continueren en borgen.
Personeelsbeleid	Werkdruk verminderen door anders organiseren. Collegiale consultatie. Bekwaamheidsdossier invullen. Functiemix invoeren.
Organisatie	Informatievoorzienig over de school via website up to date blijven houden. Clusterdirectie en onderwijsteams vorm geven
Financiën	Planmatig werken door het maken van een

	meerjarenbeleidsplan (in ontwikkeling) voor cluster en school.
Huisvesting	

## 7. Meerjarenbeleid

### 7.1. Totaaloverzicht van ontwikkelpunten

De beleidsvoornemens worden uitgevoerd volgens de hieronder weergegeven planning. Onder 'fase' wordt aangegeven of het gaat om:

N Nieuw beleid = oriëntatie en keuze

C Continuering = invoering en scholing

I Implementatie = vastleggen gebruik ervan.

Deze beleidsvoornemens worden per schooljaar in een jaarplan uitgewerkt.

#### Onderwijs

Resultaatgebied	Doel(en)	fase	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
<b>Zien</b> Verdieping en verdere analyse van gegevens leerlingvolgsysteem Zien	Leerkrachten zijn in staat de gegevens vanuit het leerlingvolgsysteem Zien te analyseren en handvatten te hebben voor de aanpak van de sociaal emotionele ontwikkeling.	C	X			
<b>Zelfstandig werken</b> aandacht besteed aan coöperatieve werkvormen en het evalueren bespreken en vastleggen van gemaakte afspraken.	Leerkrachten zijn in staat coöperatieve werkvormen in het onderwijs in te passen.	C	X	X		
	Gemaakte afspraken worden vastgelegd in document werkafspraken.	N	X	X	X	X
<b>Zelfstandig werken</b> De invoer van een Kieskast per groep met uitdagend zelfstandig werk materiaal ingedeeld op basis van meervoudige intelligentie.	Leerkrachten hebben het extra werk materiaal geïnventariseerd en opnieuw ingedeeld in een kieskast op basis van meervoudige intelligentie.	C	X			
Maken van een <b>ICT beleidsplan</b> waarbij de invoer van tablets in ons onderwijs een plaats krijgt. Van experiment naar structurele inzet.	Het ICT beleidsplan waarin visie op ICT wordt weergegeven en waarbij leerkrachten in staat zijn de aanwezige tablets ondersteunend en volgend te integreren in ons onderwijs.	N	X	X	X	X
<b>Cultuur</b> Implementatie van cultuurbeleidsplan Lingewaal.	borging van cultuur- educatie mede door deelname aan project Reizen in de Tijd en activiteiten via de combinatie-functionaris cultuur.	C/N	X	X	X	X

<b>Engels</b> Implementatie van nieuwe methoden Engels. Vergroten eigen vaardigheid	Nieuwe methoden zijn ingevoerd.  Leerkrachten geven Engels op de juiste wijze.	X  X				
<b>Talentontwikkeling</b> Beleid inzake MBT wordt vastgelegd. Team heeft nascholing gevolgd inzake de vroeg signalering van meer begaafden.	Leerkrachten zijn in staat vroeg te signaleren en weten onder welke voorwaarden leerlingen kunnen deelnemen aan plusgroepen zowel intern als extern.	X	X			

### Kwaliteitszorg

Resultaatgebied	Doel(en)	fase	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Planmatige kwaliteitszorg	Borging kwaliteitszorg, cyclisch werken met kwaliteitskaarten	C/N	X	X		
Zorg voor kwaliteit	Opbrengst en handelingsgericht blijven werken door o.a. het maken van groepsplannen op planmatige wijze.	C	X	X		

### Organisatie

Resultaatgebied	Doel(en)	fase	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Burgerschap	Implementatie B- fit methode Bewustzijns bevordering m.b.t. gezond bewegen en gezonde voeding.	N	X			
Burgerschap	In jaarprogramma's van de groepen concreet vastleggen (excursies, deskundigen uitnodigen)	C/N	X			

### Personeel

Resultaatgebied	Doel(en)	fase	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Samenwerken	Veel aandacht voor teamontwikkeling op clusterniveau, samenwerken en eigenaarschap	N	X	x		
Invoering nieuwe cao	Iedere leerkracht heeft inzicht in werktijdfactor, werkdagen en de daaraan gekoppelde hoeveelheid werkuren.	N	X	X		
Gesprekkencyclus	Gesprekken bekwaamheidsdossier verder ontwikkelen.	C/N	X			
Zelfevaluatie	Afnemen vragenlijsten vanuit Parnassys	N	X			

### Huisvesting

Resultaatgebied	Doel(en)	fase	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Leegstand	Adequate invulling opzetten voor leegstaande lokalen.	N	X			
Brede School	Alert zijn op mogelijke brede school ontwikkeling in Asperen	N	X			

### Financiën

Resultaatgebied	Doel(en)	fase	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Begroting personele lasten	Anticiperen op krimp	N	X			

## 7.2. Veranderonderwerpen (groethema's)

De thema's voor verandering liggen de komende periode vooral in de organisatie door deze anders in te richten. Het werken in een cluster met een clusterdirectie en een onderwijsteam is nieuw en moet de komende jaren ingericht worden 2015-2017. Dit is een spannende uitdaging met als doel de werkdruk van het personeel te verminderen en de kwaliteit en door specialisaties te verhogen. Leren van en met elkaar speelt hierbij een belangrijke rol. Dit moet worden geleerd en gewaardeerd en vergt veel van iedereen.

## 7.3. Streefbeelden

De beleidskeuzes voor de komende vier jaren zijn gemaakt op grond van reeds ingezet beleid en op grond van de voorafgaande strategische verkenning. Per jaar wordt het meerjarenbeleidsplan op grond van de evaluatie van het jaarplan, maar ook op grond van beleid wat "moet" bijgesteld. Voor het streefbeeld en het meerjarenbeleidsplan van het te vormen cluster Lingewaal zal in overleg met alle betrokkenen uit het cluster een plan gemaakt worden. Deze transitieperiode gaat in op 01-08-2015 tot 01-08-2017.

## 7.4. Motto

Het schoolplan draagt het motto van de school:

Fluitend naar school.

## 7.5. Planning afname vragenlijsten

	Zelfevaluatie-vragenlijst	Personeels-tevredenheids-peiling	Ouder-tevredenheids-peiling	Leerling-tevredenheid-peiling
2015-2016	Maart			
2016-2017	Maart	November	November	November
2017-2018	Maart			
2018-2019	Maart	November	November	November

Nota bene: Hierboven is ook de Zelfevaluatievragenlijst opgevoerd. Een handig middel om te gebruiken bij de (tussentijdse) evaluaties van een schooljaar. Dit is een suggestie. Het is zeer te overwegen om deze of een van de andere vragenlijsten in maart van het schooljaar af te nemen.

## **8. Bijlagen**

1. Vaststellingsformulier
2. Schoolprofielen

## **Bijlage 1**

### **Vaststellingsverklaring Schoolplan 2015-2019**

School: \_\_\_\_\_

Adres: \_\_\_\_\_

Postcode en plaats: \_\_\_\_\_

Het schoolplan is besproken in de teamvergadering van

d.d. \_\_\_\_\_ Handtekening directeur \_\_\_\_\_

Het schoolplan is besproken in de vergadering van de MR /Adviesraad van  
bovengenoemde school, die ingestemd heeft met / positief geadviseerd heeft over

d.d. \_\_\_\_\_ Handtekening voorzitter MR / adviesraad \_\_\_\_\_

Het schoolplan is vastgesteld door het bevoegd gezag van bovengenoemde school

Plaats \_\_\_\_\_ d.d. \_\_\_\_\_

Naam \_\_\_\_\_ Functie \_\_\_\_\_

Handtekening \_\_\_\_\_



## Bijlage 2

### Schoolprofielen

Om zicht te krijgen hoe de school presteert met betrekking tot verschillende thema's zijn profielen samengesteld. (NB: Zie voor uitleg afkortingen de tabel onder de profielen).

#### Vragenlijst: planmatige ondersteuning

Indicator	Resultaat	Standaard-deviatie	Oorsprong
De leerkracht volgt met behulp van toetsen en observatie-instrumenten systematisch de ontwikkeling van alle kinderen.	3.0	0.0	Waarnemen en begrijpen - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
De leerkracht signaleert tijdig voorsprong en achterstand in ontwikkeling van kinderen.	3.0	0.0	Waarnemen en begrijpen - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
De leerkracht geeft logische verklaringen voor de ontwikkeling van resultaten.	3.0	0.0	Waarnemen en begrijpen - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
De leerkracht heeft per kind inzicht in de stimulerende en belemmerende factoren met betrekking tot de ontwikkeling.	3.0	0.0	Waarnemen en begrijpen - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
De leerkracht stelt de onderwijsbehoeften van de kinderen vast.	3.0	0.0	Waarnemen en begrijpen - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
De leerkracht laat ouders actief meedenken over de begeleiding van hun kind in de groep.	3.0	0.0	Waarnemen en begrijpen - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
De leerkracht gebruikt analyses waar mogelijk voor de aanpak op groepsniveau.	2.0	0.0	Waarnemen en begrijpen - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
De leerkracht formuleert meetbare, uitdagende doelen die passen bij de leerlingenkenmerken.	3.0	0.0	Planmatig handelen - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
Analyses leiden tot beredeneerde keuzes met betrekking tot aanbod, instructie, verwerking en leertijd.	2.0	0.0	Planmatig handelen - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
De ontwikkelingsperspectieven, groeps- en hulpplannen zijn van hoge kwaliteit.	3.0	0.0	Planmatig handelen - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
Bewaakt de voortgang van ontwikkelingsperspectieven, groeps- en hulpplannen.	3.0	0.0	Planmatig handelen - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
Evaluatie door de leerkracht leidt tot onderbouwde keuzes voor het vervolg.	3.0	0.0	Planmatig handelen - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
De leerkracht bereikt dat leerlingen 'eigenaar' zijn van hun handelingsplan.	3.0	0.0	Planmatig handelen - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
De school zorgt voor een samenhangend systeem van genormeerde instrumenten en procedures voor het volgen van de ontwikkeling van de leerlingen.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
De interne begeleider implementeert criteria en richtlijnen m.b.t. het bieden van extra ondersteuning.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
De school hanteert een sluitende ondersteunings- en zorgaanpak voor leerlingen met dyslexie.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
De school hanteert een sluitende ondersteunings- en zorgaanpak voor leerlingen met dyscalculie.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
De school is in staat vroegtijdig leeropgroei en opvoedproblemen te signaleren.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 15/07/15 - R:1

De school hanteert een sluitende aanpak op sociale veiligheid en gedragsproblemen.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
De school hanteert een adequaat protocol voor medische handelingen.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
De interne begeleider implementeert criteria en richtlijnen m.b.t. het opstellen en uitvoeren van ontwikkelingsperspectieven.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
De interne begeleider Implementeert criteria en richtlijnen om een ononderbroken ontwikkeling van kinderen te bevorderen.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
De interne begeleider evalueert systematisch de kwaliteit van de uitvoering van waarnemen, begrijpen, plannen, handelen en evalueren.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
De interne begeleider ondersteunt leerkrachten systematisch in de fasen van waarnemen, begrijpen, plannen, handelen en evalueren.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
De interne begeleider implementeert richtlijnen en procedures om goede samenwerking met ouders/verzorgers over de begeleiding van het kind te realiseren.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
De interne begeleider bereikt dat leerkrachten zichzelf als eerstverantwoordelijke zien van de ondersteuning aan al hun leerlingen.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
De interne begeleider heeft de vereiste administratie stipt op orde.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
Externe contacten worden benut om kinderen een ononderbroken ontwikkeling te bieden.	3.0	0.0	Samenwerking met externen - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
Expertise vanuit het netwerk wordt benut om de ondersteuningscapaciteit van de school te vergroten.	3.0	0.0	Samenwerking met externen - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
Leerkrachten zijn tevreden over de ondersteuning die de kinderen geboden wordt.	3.0	0.4	Organisatie en aansturing - PO - PTP - 15/04/15 - R:10
Leerkrachten zijn tevreden over de aansturing van de leerlingondersteuning.	3.0	0.4	Organisatie en aansturing - PO - PTP - 15/04/15 - R:10
Leerkrachten zijn tevreden over de manier waarop zij ondersteund worden om kinderen goed te begeleiden.	3.0	0.4	Organisatie en aansturing - PO - PTP - 15/04/15 - R:10
Leerkrachten zijn tevreden over de manier waarop zij ondersteund worden om de onderwijsbehoeften vast te stellen.	3.0	0.4	Organisatie en aansturing - PO - PTP - 15/04/15 - R:10
Leerkrachten zijn tevreden over hoe zij ondersteund worden om planmatig te werken.	3.1	0.5	Organisatie en aansturing - PO - PTP - 15/04/15 - R:10
De leerkracht begrijpt wat het kind nodig heeft.	3.1	0.7	Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 22/04/15 - R:46
De leerkracht komt direct in actie wanneer kinderen extra begeleiding nodig hebben.	3.2	0.9	Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 22/04/15 - R:37
De leerkracht gaat met ouders in gesprek om een compleet beeld te krijgen van het kind.	3.2	0.9	Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 22/04/15 - R:44
De leerkracht denkt samen met de ouders na over wat de beste begeleiding is voor hun kind.	3.0	0.9	Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 22/04/15 - R:43

Ouders zijn tevreden over hoe men op school kinderen met leerproblemen begeleidt.	2.9	1.0	Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 22/04/15 - R:30
Ouders zijn tevreden over hoe men op school kinderen met gedragsproblemen begeleidt.	2.7	1.0	Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 22/04/15 - R:33
Ouders zijn tevreden over hoe men op school kinderen die meer- of hoogbegaafd zijn extra uitdaging biedt.	2.6	1.1	Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 22/04/15 - R:36
De school informeert ouders optimaal over de ontwikkeling van hun kind.	3.0	0.0	Informereren - SMO - AUD - 15/07/15 - R:1
Personeelsleden zijn tevreden over de wijze waarop ouders actief betrokken worden bij de ondersteuning van hun kind.	2.9	0.5	Cultuur - SMO - PTP - 15/04/15 - R:10
Ouders zijn tevreden over hoe men op school met hen samenwerkt rondom de begeleiding van hun kind.	3.2	0.9	Cultuur - SMO - OTP - 22/04/15 - R:42
Ouders zijn tevreden over de deskundigheid van de intern begeleiders en de zorgspecialisten van de school.	3.1	1.0	Personeel - OM - OTP - 22/04/15 - R:27
Leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden.	3.0	0.0	Resultaten onderwijs - IM - AUD - 15/07/15 - R:1

#### LEGENDA

##### Domein

OLP	Onderwijsleerproces
PO	Planmatige ondersteuning
SC	Schoolcultuur
SMO	Samenwerking met Ouders
KM	Kwaliteitsmanagement
OM	Organisatiemanagement
IM	Imago

##### Domein (o)

OLP (o)	Onderwijsleerproces
SK (o)	Schoolklimaat
LA (o)	Leerstofaanbod
OT (o)	Onderwijstijd
ZEB (o)	Zorg en begeleiding
KZ (o)	Kwaliteitszorg

##### Vragenlijsttype

ZE	Zelfevaluatievragenlijst
AUD	Auditorenvragenlijst
INS	Inspectievragenlijst
PTP	Personeelstevredenheidspeiling
OTP	Oudertevredenheidspeiling
LTP	Leerlingtevredenheidspeiling

##### Domein (o)

IC (o)	Interne communicatie
CMO (o)	Communicatie met ouders
CME (o)	Contacten met externen
SO (o)	Schoolontwikkeling
OB (o)	Organisatiebeleid
IM (o)	Imago

## Vragenlijst: Zorg voor kwaliteit

Indicator	Resultaat	Standaard-deviatie	Oorsprong
De school zorgt voor een samenhangend systeem van genormeerde instrumenten en procedures voor het volgen van de ontwikkeling van de leerlingen.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
De interne begeleider evalueert systematisch de kwaliteit van de uitvoering van waarnemen, begrijpen, plannen, handelen en evalueren.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
De interne begeleider ondersteunt leerkrachten systematisch in de fasen van waarnemen, begrijpen, plannen, handelen en evalueren.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
De school verzamelt systematisch informatie over de kenmerken van de leerlingenpopulatie.	3.0	0.0	Voorwaarden voor kwaliteit - KM - AUD - 15/07/15 - R:1
De school stemt het onderwijsleerproces af op de kenmerken van de leerlingenpopulatie.	3.0	0.0	Voorwaarden voor kwaliteit - KM - AUD - 15/07/15 - R:1
De school evalueert het functioneren van oud-leerlingen in het vervolgonderwijs.	3.0	0.0	Voorwaarden voor kwaliteit - KM - AUD - 15/07/15 - R:1
De school stelt doelen op het gebied van schoolontwikkeling.	3.0	0.0	Systeem voor zelfevaluatie - KM - AUD - 15/07/15 - R:1
De school analyseert systematisch het onderwijsleerproces.	2.0	0.0	Systeem voor zelfevaluatie - KM - AUD - 15/07/15 - R:1
De school analyseert systematisch de leerlingresultaten.	2.0	0.0	Systeem voor zelfevaluatie - KM - AUD - 15/07/15 - R:1
De school plant ieder jaar activiteiten in om de kwaliteit van het onderwijs te borgen en te verbeteren.	3.0	0.0	Systeem voor zelfevaluatie - KM - AUD - 15/07/15 - R:1
De school onderzoekt systematisch de effecten van de genomen verbetermaatregelen.	3.0	0.0	Systeem voor zelfevaluatie - KM - AUD - 15/07/15 - R:1
De school bereikt dat kwaliteitsmanagement een zaak is van het hele team.	3.0	0.0	Systeem voor zelfevaluatie - KM - AUD - 15/07/15 - R:1
De school communiceert op gezette tijden over de kwaliteit van het onderwijs met alle personen en groepen die bij de school betrokken zijn.	3.0	0.0	Systeem voor zelfevaluatie - KM - AUD - 15/07/15 - R:1

## Vragenlijst: Sociale veiligheid

Indicator	Resultaat	Standaard-deviatie	Oorsprong
De leerkracht biedt kinderen structuur.	3.0	0.0	Leefklimaat in de groep - OLP - AUD - 15/07/15 - R:1
De leerkracht versterkt positief gedrag van kinderen.	3.0	0.0	Leefklimaat in de groep - OLP - AUD - 15/07/15 - R:1
De leerkracht bereikt een positieve onderlinge omgang bij de kinderen in de groep.	3.0	0.0	Leefklimaat in de groep - OLP - AUD - 15/07/15 - R:1
De leerkracht creëert in de groep een klimaat waarin kinderen elkaar helpen.	3.0	0.0	Leefklimaat in de groep - OLP - AUD - 15/07/15 - R:1
De leerkracht werkt met de groep doelgericht aan het realiseren van een positief groepsklimaat.	3.0	0.0	Leefklimaat in de groep - OLP - AUD - 15/07/15 - R:1
Kinderen hebben het naar hun zin in de groep.	3.5	0.7	Leefklimaat in de groep - OLP - OTP - 22/04/15 - R:47
Ouders zijn tevreden over de orde in de groep.	3.2	0.8	Leefklimaat in de groep - OLP - OTP - 22/04/15 - R:47
Ouders zijn tevreden over de omgang tussen kinderen in de groep.	3.0	0.9	Leefklimaat in de groep - OLP - OTP - 22/04/15 - R:47
Kinderen hebben het naar hun zin in de groep.	3.5	0.6	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 30/03/15 - R:78
De leerkracht kan goed orde houden.	3.3	0.6	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 30/03/15 - R:79
De leerkracht laat kinderen nadenken over de regels in de groep.	3.2	0.9	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 30/03/15 - R:76
Er gebeuren weinig vervelende dingen in hun groep.	2.7	1.0	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 30/03/15 - R:78
Kinderen in de groep doen aardig tegen elkaar.	2.9	0.8	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 30/03/15 - R:77
In de groep hoort iedereen erbij.	3.3	0.8	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 30/03/15 - R:78
De leerkracht praat met de kinderen over hoe het gaat in de groep.	2.6	1.0	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 30/03/15 - R:77
De school hanteert een sluitende aanpak op sociale veiligheid en gedragsproblemen.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
Er is een klimaat waarin iedereen zich veilig voelt.	3.0	0.0	Leefklimaat op school - SC - AUD - 15/07/15 - R:1
Er is een cultuur waarin iedereen zich gewaardeerd voelt.	3.0	0.0	Leefklimaat op school - SC - AUD - 15/07/15 - R:1
Onderlinge interacties verlopen overwegend positief.	3.0	0.0	Leefklimaat op school - SC - AUD - 15/07/15 - R:1
Incidenten die betrekking hebben op welzijn komen slechts bij hoge uitzondering voor.	3.0	0.0	Leefklimaat op school - SC - AUD - 15/07/15 - R:1
Pestgedrag komt slechts bij hoge uitzondering voor.	3.0	0.0	Leefklimaat op school - SC - AUD - 15/07/15 - R:1
De school realiseert open communicatie.	3.0	0.0	Interne communicatie - SC - AUD - 15/07/15 - R:1
De sfeer op school draagt positief bij aan het welbevinden.	3.3	0.5	Leefklimaat op school - SC - PTP - 15/04/15 - R:10
Personeelsleden voelen zich veilig op school.	3.2	0.7	Leefklimaat op school - SC - PTP - 15/04/15 - R:10

Personeelsleden zijn tevreden over de rust en orde op school.	2.8	0.6	Leefklimaat op school - SC - PTP - 15/04/15 - R:10
Personeelsleden zijn tevreden over het toezicht dat er is op de kinderen buiten de groep.	2.7	0.5	Leefklimaat op school - SC - PTP - 15/04/15 - R:10
Personeelsleden zijn tevreden over hoe ze er in slagen pesten te voorkomen.	2.7	0.6	Leefklimaat op school - SC - PTP - 15/04/15 - R:10
Personeelsleden zijn tevreden over de openheid waarmee er met elkaar gecommuniceerd wordt.	3.1	0.3	Interne communicatie - SC - PTP - 15/04/15 - R:10
Tijdens overleg spreken vrijwel alle personeelsleden hun mening uit.	2.8	0.6	Interne communicatie - SC - PTP - 15/04/15 - R:10
Personeelsleden zijn tevreden over de communicatie tussen de schoolleiding en het personeel.	3.1	0.3	Interne communicatie - SC - PTP - 15/04/15 - R:10
Kinderen voelen zich veilig op school.	3.5	0.8	Leefklimaat op school - SC - OTP - 22/04/15 - R:47
Ouders zijn tevreden over de manier waarop er buiten de klas toezicht op kinderen wordt gehouden.	2.9	1.0	Leefklimaat op school - SC - OTP - 22/04/15 - R:46
Ouders zijn tevreden over hoe kinderen op het schoolplein met elkaar omgaan.	2.8	0.9	Leefklimaat op school - SC - OTP - 22/04/15 - R:46
Ouders zijn tevreden over de wijze waarop de school omgaat met pestgedrag.	2.8	1.1	Leefklimaat op school - SC - OTP - 22/04/15 - R:40
Kinderen voelen zich veilig op school.	3.4	0.8	Leefklimaat op school - SC - LTP - 30/03/15 - R:76
Leerkrachten helpen snel als er iets vervelends gebeurt.	3.5	0.7	Leefklimaat op school - SC - LTP - 30/03/15 - R:78
Leerkrachten hebben snel in de gaten als iemand gepest wordt.	2.9	0.9	Leefklimaat op school - SC - LTP - 30/03/15 - R:74
Kinderen vinden het fijn op het plein.	3.5	0.8	Leefklimaat op school - SC - LTP - 30/03/15 - R:75
Pleinwachten letten er goed op of kinderen zich aan de regels houden.	2.9	1.0	Leefklimaat op school - SC - LTP - 30/03/15 - R:75
De leerkracht praat met de kinderen over hoe ze met elkaar omgaan op het plein.	2.9	1.1	Leefklimaat op school - SC - LTP - 30/03/15 - R:78
Kinderen hebben voldoende vrienden en vriendinnen op school.	3.6	0.7	Aanvaarding - SC - LTP - 30/03/15 - R:76
Kinderen durven makkelijk iets te vragen in hun groep.	3.2	0.9	Aanvaarding - SC - LTP - 30/03/15 - R:78
Kinderen doen meestal aardig tegen elkaar.	3.4	0.7	Aanvaarding - SC - LTP - 30/03/15 - R:79
Kinderen helpen elkaar meestal graag.	3.1	0.8	Aanvaarding - SC - LTP - 30/03/15 - R:77

## Vragenlijst: Ouderparticipatie

Indicator	Resultaat	Standaard-deviatie	Oorsprong
De leerkracht laat ouders actief meedenken over de begeleiding van hun kind in de groep.	3.0	0.0	Waarnemen en begrijpen - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
De interne begeleider implementeert richtlijnen en procedures om goede samenwerking met ouders/verzorgers over de begeleiding van het kind te realiseren.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
De leerkracht gaat met ouders in gesprek om een compleet beeld te krijgen van het kind.	3.2	0.9	Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 22/04/15 - R:44
Personeel en ouders werken gemotiveerd samen.	3.0	0.0	Cultuur - SMO - AUD - 15/07/15 - R:1
Ouders voelen zich serieus genomen.	3.0	0.0	Cultuur - SMO - AUD - 15/07/15 - R:1
Er wordt integer over ouders gesproken.	3.0	0.0	Cultuur - SMO - AUD - 15/07/15 - R:1
De school biedt ouders mogelijkheden tot inspraak of meebeslissen.	3.0	0.0	Cultuur - SMO - AUD - 15/07/15 - R:1
De school stemt de informatievoorziening af op de informatiebehoefte van ouders.	3.0	0.0	Informereren - SMO - AUD - 15/07/15 - R:1
De school geeft informatie die ouders in staat stelt mee te doen, mee te leven en mee te denken.	3.0	0.0	Informereren - SMO - AUD - 15/07/15 - R:1
De school informeert ouders optimaal over de ontwikkeling van hun kind.	3.0	0.0	Informereren - SMO - AUD - 15/07/15 - R:1
Personeelsleden en ouders werken gemotiveerd samen.	2.9	0.3	Cultuur - SMO - PTP - 15/04/15 - R:10
Ouders worden serieus genomen.	3.3	0.5	Cultuur - SMO - PTP - 15/04/15 - R:10
Personeelsleden praten integer over ouders.	2.8	0.4	Cultuur - SMO - PTP - 15/04/15 - R:10
Personeelsleden zijn tevreden over de wijze waarop ouders actief betrokken worden bij de ondersteuning van hun kind.	2.9	0.5	Cultuur - SMO - PTP - 15/04/15 - R:10
Ouders voelen zich welkom op school.	3.6	0.7	Cultuur - SMO - OTP - 22/04/15 - R:47
Ouders voelen zich serieus genomen.	3.4	0.8	Cultuur - SMO - OTP - 22/04/15 - R:47
Ouders zijn tevreden over hoe de school omgaat met klachten en kritiek.	3.0	0.9	Cultuur - SMO - OTP - 22/04/15 - R:41
Ouders zijn tevreden over hoe men op school met hen samenwerkt rondom de begeleiding van hun kind.	3.2	0.9	Cultuur - SMO - OTP - 22/04/15 - R:42
Ouders zijn tevreden over de mogelijkheden die de school hen biedt om mee te doen met schoolse activiteiten.	3.6	0.7	Cultuur - SMO - OTP - 22/04/15 - R:44
Ouders zijn tevreden over de inspraakmogelijkheden die de school biedt.	3.2	0.8	Cultuur - SMO - OTP - 22/04/15 - R:42
Ouders zijn tevreden over hoe de school hen informeert over de vorderingen van hun kinderen.	3.2	0.9	Informereren - SMO - OTP - 22/04/15 - R:47
Ouders zijn tevreden over hoe de leerkracht hen informeert over de aanpak in de groep.	2.9	1.0	Informereren - SMO - OTP - 22/04/15 - R:44
Ouders zijn tevreden over hoe ze geïnformeerd worden over de gang van zaken op school.	3.1	0.9	Informereren - SMO - OTP - 22/04/15 - R:47

Ouders vinden de informatie van de school begrijpelijk.	3.6	0.6	Informereren - SMO - OTP - 22/04/15 - R:47
---	-----	-----	--



## Vragenlijst: Leerlingparticipatie

Indicator	Resultaat	Standaard-deviatie	Oorsprong
De leerkracht creëert in de groep een klimaat waarin kinderen elkaar helpen.	3.0	0.0	Leefklimaat in de groep - OLP - AUD - 15/07/15 - R:1
De leerkracht werkt met de groep doelgericht aan het realiseren van een positief groepsklimaat.	3.0	0.0	Leefklimaat in de groep - OLP - AUD - 15/07/15 - R:1
De leerkracht bereikt dat kinderen van en met elkaar leren.	3.0	0.0	Leerklimaat in de groep - OLP - AUD - 15/07/15 - R:1
De leerkracht bereikt dat kinderen zelfstandig leergedrag ontwikkelen.	3.0	0.0	Leerklimaat in de groep - OLP - AUD - 15/07/15 - R:1
De leerkracht bereikt dat kinderen in toenemende mate initiatieven nemen.	3.0	0.0	Leerklimaat in de groep - OLP - AUD - 15/07/15 - R:1
De leerkracht zet sterke kanten van de kinderen in om de kwaliteit van het leren te verbeteren.	3.0	0.0	Leerklimaat in de groep - OLP - AUD - 15/07/15 - R:1
De leerkracht bereikt dat kinderen in eigen woorden kunnen zeggen wat ze aan het einde van de les moeten weten of kunnen.	3.0	0.0	Instructie - OLP - AUD - 15/07/15 - R:1
De leerkracht geeft kinderen inzicht in hoeverre zij het lesdoel hebben bereikt.	3.0	0.0	Instructie - OLP - AUD - 15/07/15 - R:1
De leerkracht laat kinderen nadenken over de regels in de groep.	3.2	0.9	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 30/03/15 - R:76
De leerkracht praat met de kinderen over hoe het gaat in de groep.	2.6	1.0	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 30/03/15 - R:77
De leerkracht praat met kinderen over wat ze nog moeilijk vinden.	3.0	1.0	Leerklimaat in de groep - OLP - LTP - 30/03/15 - R:77
De leerkracht legt bijna altijd uit waarom de kinderen iets moeten leren.	2.7	0.9	Instructie - OLP - LTP - 30/03/15 - R:75
De leerkracht laat kinderen vertellen wat ze geleerd hebben.	2.6	1.1	Instructie - OLP - LTP - 30/03/15 - R:75
Kinderen leren te zeggen hoe ze over dingen denken.	2.7	1.0	Leerstofaanbod - OLP - LTP - 30/03/15 - R:78
De leerkracht bereikt dat leerlingen 'eigenaar' zijn van hun handelingsplan.	3.0	0.0	Planmatig handelen - PO - AUD - 15/07/15 - R:1
De leerkracht praat met de kinderen over hoe ze met elkaar omgaan op het plein.	2.9	1.1	Leefklimaat op school - SC - LTP - 30/03/15 - R:78

## Vragenlijst: Professionele schoolcultuur

Indicator	Resultaat	Standaard-deviatie	Oorsprong
De schoolleiding bereikt dat personeelsleden doelgericht gebruik maken van elkaars kennis en kwaliteiten.	3.0	0.0	Werkklimaat op school - SC - AUD - 15/07/15 - R:1
De schoolleiding bereikt dat de verschillende geledingen van en met elkaar leren.	3.0	0.0	Werkklimaat op school - SC - AUD - 15/07/15 - R:1
De schoolleiding bereikt dat personeelsleden gemotiveerd zijn om samen te werken aan schoolontwikkeling.	3.0	0.0	Werkklimaat op school - SC - AUD - 15/07/15 - R:1
De schoolleiding realiseert een cultuur waarin teamleden elkaar aanspreken op afspraken en verantwoordelijkheden.	3.0	0.0	Werkklimaat op school - SC - AUD - 15/07/15 - R:1
De schoolleiding realiseert een cultuur die het nemen van initiatieven aanmoedigt.	3.0	0.0	Werkklimaat op school - SC - AUD - 15/07/15 - R:1
De schoolleiding realiseert een cultuur waarin teamleden graag nieuwe dingen leren.	3.0	0.0	Werkklimaat op school - SC - AUD - 15/07/15 - R:1
De schoolleiding stuurt met succes op teameffectiviteit.	3.0	0.0	Werkklimaat op school - SC - AUD - 15/07/15 - R:1
De school realiseert open communicatie.	3.0	0.0	Interne communicatie - SC - AUD - 15/07/15 - R:1
De leerkrachten werken vanuit een gezamenlijk onderwijsvisie.	3.0	0.0	Visiegericht - SC - AUD - 15/07/15 - R:1
De onderwijskundige vernieuwingen hebben draagvlak binnen het team.	3.0	0.0	Visiegericht - SC - AUD - 15/07/15 - R:1
De teamleden blijven doelgericht werken aan het concretiseren van de onderwijsvisie.	3.0	0.0	Visiegericht - SC - AUD - 15/07/15 - R:1
Er wordt doelgericht gebruik gemaakt van elkaars kennis en kwaliteiten.	2.6	0.5	Werkklimaat op school - SC - PTP - 15/04/15 - R:10
Er is veel aandacht voor leren van en met elkaar.	2.6	0.5	Werkklimaat op school - SC - PTP - 15/04/15 - R:10
Personeelsleden werken gemotiveerd samen.	3.0	0.6	Werkklimaat op school - SC - PTP - 15/04/15 - R:10
Het is op school gewoon om elkaar aan te spreken op afspraken en verantwoordelijkheden.	2.6	0.5	Werkklimaat op school - SC - PTP - 15/04/15 - R:10
Op school is veel ruimte voor eigen initiatief.	3.1	0.3	Werkklimaat op school - SC - PTP - 15/04/15 - R:10
Personeelsleden leren graag nieuwe dingen, werkwijzen en inzichten.	2.9	0.5	Werkklimaat op school - SC - PTP - 15/04/15 - R:10
Personeelsleden zijn tevreden over de ondersteuning die zij krijgen om hun werk goed uit te kunnen.	3.1	0.5	Werkklimaat op school - SC - PTP - 15/04/15 - R:10
Personeelsleden zijn tevreden over de mate waarin het personeel er in slaagt om veranderingen ook echt door te voeren.	3.0	0.4	Werkklimaat op school - SC - PTP - 15/04/15 - R:10
Personeelsleden zijn tevreden over hoe het hen lukt om in gang gezette veranderingen vol te houden.	2.9	0.3	Werkklimaat op school - SC - PTP - 15/04/15 - R:10
Personeelsleden zijn tevreden over de manier waarop de schoolleiding veranderingen aanstuurt.	3.1	0.5	Werkklimaat op school - SC - PTP - 15/04/15 - R:10

Tijdens overlegmomenten staat het concreet maken van de onderwijsvisie centraal.	3.1	0.3	Visiegericht - SC - PTP - 15/04/15 - R:10
Vrijwel iedereen spant zich in om de onderwijsvisie van de school te realiseren.	3.0	0.4	Visiegericht - SC - PTP - 15/04/15 - R:10
Personeelsleden worden voldoende betrokken bij de visievorming van de school.	3.1	0.3	Visiegericht - SC - PTP - 15/04/15 - R:10
De onderwijsvisie is in hoge mate zichtbaar in de dagelijkse praktijk.	2.9	0.3	Visiegericht - SC - PTP - 15/04/15 - R:10
Het is voor personeelsleden duidelijk wat de onderwijsvisie van de school betekent voor hun manier van werken.	3.0	0.4	Visiegericht - SC - PTP - 15/04/15 - R:10
De schoolleiding stimuleert dat personeelsleden zich blijven concentreren op het concreet maken van de onderwijsvisie.	3.1	0.3	Visiegericht - SC - PTP - 15/04/15 - R:10
De schoolleiding gaat periodiek met medewerkers in gesprek om de kwaliteit van het functioneren te volgen en te bevorderen.	3.0	0.0	Personeel - OM - AUD - 15/07/15 - R:1

**Vragenlijst:**

Indicator	Resultaat	Standaard- deviatie	Oorsprong