

Schoolplan 2015-2019

SBO De Kameleon

Papendrecht



De Kameleon

OOG VOOR ELK KIND!

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	5
1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan	5
1.4 Bijlagen	6
2 Schoolbeschrijving	7
2.1 Schoolgegevens	7
2.2 Kenmerken van het personeel	8
2.3 Kenmerken van de leerlingen	8
2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving	9
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	10
2.6 Landelijke ontwikkelingen	10
2.7 Verbeterpunten	10
3 Onderwijskundig beleid	11
3.1 De algemene visie en missie van de school	11
3.2 De visies van de school	12
3.3 Levensbeschouwelijke identiteit	15
3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling	15
3.5 Actief burgerschap en sociale cohesie	16
3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod	17
3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	18
3.8 Taalleesonderwijs	18
3.9 Rekenen en wiskunde	19
3.10 Wereldoriëntatie	19
3.11 ICT	20
3.12 Kunstzinnige vorming	20
3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs	21
3.14 Wetenschap en Techniek	21
3.15 Engelse taal	21
3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd	22
3.17 Pedagogisch handelen	22
3.18 Didactisch handelen	23
3.19 Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	23
3.20 Klassenmanagement	24
3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding	25
3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming	25
3.23 Talentontwikkeling	26
3.24 Passend onderwijs	27
3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken	27
3.26 De opbrengsten: Opbrengsten	28
4 Personeelsbeleid	29
4.1 Integraal Personeelsbeleid	29
4.2 De organisatorische doelen van de school	29
4.3 De schoolleiding	30
4.4 Beroepshouding	30
4.5 Professionele cultuur	31

4.6	Beleid met betrekking tot stagiaires	31
4.7	Werving en selectie	32
4.8	Introductie en begeleiding	32
4.9	Taakbeleid	32
4.10	Collegiale consultatie	34
4.11	Klassenbezoek	34
4.12	Persoonlijke ontwikkelplannen	34
4.13	Het bekwaamheidsdossier	34
4.14	Intervisie	34
4.15	Gesprekkencyclus	35
4.16	Beoordelingsgesprekken	35
4.17	Deskundigheidsbevordering - Professionalisering	35
4.18	Teambuilding	36
4.19	Verzuimbeleid	36
4.20	Mobiliteitsbeleid	36
5	Organisatie en beleid	38
5.1	Organisatiestructuur	38
5.2	Groeperingsvormen	38
5.3	Schoolklimaat	38
5.4	Veiligheid	39
5.5	ARBO-beleid	40
5.6	Interne communicatie	40
5.7	Externe contacten	41
5.8	Contacten met ouders	42
5.9	Overgang PO-VO	42
6	Financieel beleid	43
6.1	Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	43
6.2	Interne geldstromen	43
6.3	Externe geldstromen	43
6.4	Sponsoring	43
6.5	Begrotingen	43
7	Zorg voor kwaliteit	45
7.1	Kwaliteitszorg algemeen	45
7.2	Meervoudige publieke verantwoording	45
7.3	Wet- en regelgeving	46
7.4	Strategisch beleid	46
7.5	Inspectiebezoeken	47
7.6	Quick Scan - Zelfevaluatie	47
7.7	Vragenlijst Leraren	47
7.8	Vragenlijst Leerlingen	48
7.9	Vragenlijst Ouders	49
7.10	Het evaluatieplan 2015-2019	49
7.11	Planning vragenlijsten	51
8	Verbeterpunten 2015-2019	52
9	Meerjarenplanning 2015-2016	54
10	Meerjarenplanning 2016-2017	55
11	Meerjarenplanning 2017-2018	56

12 Meerjarenplanning 2018-2019	57
13 Formulier "Instemming met schoolplan"	58
14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	59

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2015-2019 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Stichting Speciaal Onderwijs Drechtsteden (SPON) en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de beleidsterreinen beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act).

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

1.2 Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van SPON, in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van ambities (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten en daarmee op onze verbeterdoelen (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2015-2019. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak (zie hoofdstuk Jaarplannen 2015-2019) willen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan opstellen. In een jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd bij de nulmeting (via Quick Scan en vragenlijsten). De komende vier jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan. Met behulp van de jaarlijkse Quick Scan stellen we per jaar vast wat er (niet) goed gaat en bepalen we onze verbeterdoelen, in relatie met ons schoolplan en de voorgenomen verbeterpunten (zie hoofdstuk Jaarplannen 2015-2019).



1.4 Bijlagen

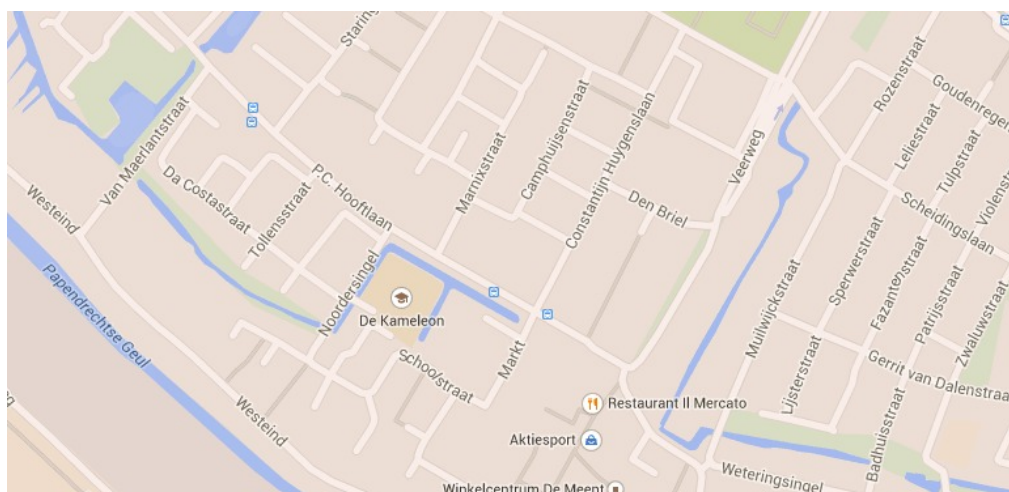
Ons schoolplan is een rompplan, daarom wordt in dit schoolplan verwezen naar beleidsdocumenten die als bijlage zijn toegevoegd.

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	SPON
Voorzitter college van bestuur:	Dhr. J. Bijlstra
Adres + nr.:	Noordersingel 1
Postcode + plaats:	3351 ED Papendrecht
Telefoonnummer:-	078-6 449734
E-mail adres:	info@spon.nu (mailto:info@spon.nu)
Website adres:	www.spon.nu

Gegevens van de school	
Naam school:	De Kameleon
Directeur:	Mw. N. Gruiters
Adres + nr.:	Noordersingel 1
Postcode + plaats:	3351 ED Papendrecht
Telefoonnummer:	078-6155444
E-mail adres:	administratiedekameleon@spon.nu
Website adres:	www.kameleon.spon.nu



2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit een directeur. De directeur vormt samen met twee intern begeleiders en een onderwijscoördinator het managementteam (MT) van de school. Het team bestaat uit:

- 2 voltijd groepsleerkrachten
- 11 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 leerkracht met de taak bewegingsonderwijs
- 2 intern begeleiders
- 3 onderwijsassistenten
- 1 logopediste
- 2 orthopedagogen
- 1 administratief medewerker
- 1 conciërge

Leeftijd	Aantal Personen	Bezetting (wtf)
Ouder dan 60 jaar	3	2,5306
Tussen de 50 en 60 jaar	7	4,6706
Tussen de 40 en 50 jaar	7	3,6263
Tussen de 30 en 40 jaar	14	10,1159
Tussen de 20 en 30 jaar	2	2,0000
Jonger dan 20 jaar	0	0
Totaal	31	22,9434

Geslacht		Totaal	Fulltime	Parttime
Man	Aantal Personen	4	1	3
	Bezetting (wtf)	3,3420		
Vrouw	Aantal Personen	29	8	21
	Bezetting (wtf)	19,6193		

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 143 leerlingen, waarvan 41 cumi's. Alle leerlingen die onze school bezoeken hebben een TLV (toelaatbaarheidsverklaring) SBO.

	Jongens	Meisjes	Oudsten	Totaal
1 / 2	9	1	10	10
3	11	3	12	14
4	4	3	6	7
5a	7	5	12	12
5b	4	7	10	11
5c	11	3	13	14
6a	8	7	15	15
6b	10	3	13	13
7	11	6	16	17
8a	10	5	15	15
8b	8	7	15	15
Tot.	93	50	137	143

De leerlingen van onze school hebben wegens leer-, sociaal-emotionele en/of ontwikkelingsproblematiek onvoldoende kunnen profiteren van het onderwijsaanbod binnen het reguliere basisonderwijs. Over het algemeen is er sprake van achterstanden (of problematiek) op het gebied van zowel didactische als de sociaal-emotionele ontwikkeling.

De laatste jaren is er binnen de leerling populatie sprake van:

1. toename van het aantal cumi-leerlingen
2. toename van het aantal leerlingen met sociaal-emotionele problematiek (inter- en externaliserend)
3. daling van het intelligentieniveau
4. terugloop van het aantal kinderen demografisch gezien

Door de invoering van Passend Onderwijs valt een verdere 'verzwaring' van de doelgroep te verwachten. Het regulier basisonderwijs is steeds beter in staat om voor leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte een passend onderwijsaanbod te verzorgen. Hierdoor ontstaat verdichting en verzwaring van de problematiek binnen speciaal basisonderwijs. Deze verzwaring kenmerkt zich door een toename van problematiek op het sociaal-emotionele gebied.

Naast het reguliere aanbod heeft de school een arrangementaanbod voor leerlingen die binnen ons samenwerkingsverband met schorsen en/of verwijderden bedreigd worden (zie bijlage). Dit arrangement "De Loep" genaamd is mogelijk gemaakt door middelen vanuit het samenwerkingsverband.

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

- Extra aandacht besteden aan gedragsregulering (sociaal-emotionele ontwikkeling)
- Extra aandacht besteden aan burgerschap

Bijlagen

1. Kenmerken van leerlingen

2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving

Onze school staat in een rustige woonwijk aan de rand van het centrum van Papendrecht.

Het werkgebied van De Kameleon is de West-Alblasserwaard. De meeste leerlingen wonen in Papendrecht, Sliedrecht of Alblasserdam. Bij uitzondering kunnen er redenen zijn om ook een kind uit een ander samenwerkingsverband toe te laten. De Kameleon is een streekschool.

De ouders vormen in alle opzichten een dwarsdoorsnede van de maatschappij. Met alle ouders wordt er een toelatingsgesprek gehouden. Tijdens dit gesprek worden ouder voorgelicht over het reilen en zeilen binnen de school. Wij hechten aan een goede relatie met ouders in het belang van de ontwikkeling van het kind.

De ouders zijn formeel vertegenwoordigd in de (gemeenschappelijke)medezeggenschapsraad. Daarnaast zijn ouders betrokken bij hand- en spandiensten binnen de school.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
* De school heeft een krachtig en positief pedagogisch klimaat	* Omgaan met extreme gedragsproblemen
* De school heeft een effectieve zorgstructuur	* Weinig manlijke medewerkers
* Team dat zich optimaal inzet voor de leerlingen	* Samenwerking met ouders
* Een opgeruimd schoolgebouw	* Onze school is niet echt innovatief

KANSEN	BEDREIGINGEN
* De kindpopulatie wijzigt; verzwaring van de doelgroep	* De kindpopulatie wijzigt; verzwaring van de doelgroep
* Toenemende aandacht voor sociale ontwikkeling	* Financiële positie van de stichting door terglomp van leerlingen stichting-breed.
* Meer behoefte aan brede schoolactiviteiten (ouders)	* Negatieve trend leerlingen aantal
*	* Concurrerende reguliere scholen

2.6 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor opbrengstgericht werken
2. Veel aandacht voor handelingsgericht werken (differentiatie-model)
3. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. Invoer passend onderwijs per 01-08-2014
6. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
8. Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen
9. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)

2.7 Verbeterpunten

Verbeterpunt	Prioriteit
Samenwerking met ouders	gemiddeld
Ontwikkelen van expertise met betrekking tot extreme gedragsproblemen	gemiddeld

3 Onderwijskundig beleid

3.1 De algemene visie en missie van de school

Wij vinden het belangrijk dat leerlingen zich op onze school veilig voelen, waardoor zij een gevoel van geluk ervaren wat bevorderend is voor het volgen van het onderwijs en hun eigen ontwikkeling. Hierdoor vormt zich een verantwoorde basis voor hun latere maatschappelijke en sociale leven.

Wij willen dit bereiken door:

- Gericht te werken aan een zo breed mogelijke ontwikkeling, met het accent op relatie, competentie en autonomie van leerlingen. OOG hebben voor verschillen in mogelijkheden is hierbij van belang. Net als het leren van en met elkaar.
- Gericht te werken aan het scheppen van een schoolklimaat waarin leerlingen zich vrij en veilig voelen. Door in te steken op het ontwikkelen van sociale vaardigheden, willen we dat onze leerlingen als volwaardig lid van de schoolgemeenschap kunnen functioneren. Door een open communicatie en het aanleren van waarden en normen kunnen leerlingen zich ontwikkelen naar een actieve deelnemer van onze maatschappij.
- Een lerende organisatie te zijn, waarin leerlingen, leerkrachten en externen gebruik maken van elkaars deskundigheid en kwaliteiten.
- Het realiseren van een professionele cultuur.
- Ouders / verzorgers te zien als (educatieve) partners binnen ieders eigen verantwoordelijkheid.

Missie

Onze school is een school op algemeen bijzondere grondslag voor leerlingen van 4 t/m 13 jaar. Onze school staat open voor alle leerlingen, die een toelaatbaarheidsverklaring hebben.

Tevens staan wij open voor leerlingen die aangemeld worden door ouder(s)/verzorger(s) waarbij het duidelijk is dat wij deze leerling het juiste onderwijsaanbod kunnen bieden binnen ons schoolondersteuningsprofiel.

Missie-Kern

Onze missie is om leerlingen te kunnen laten doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs als volwaardig respectvol persoon. Gelet op deze missie vinden we de vakken rekenen, lezen en taal erg belangrijk (kennisoverdracht). Daarnaast vinden wij het belangrijk om onze leerlingen voor te bereiden tot actieve deelnemers van onze samenleving, die respect tonen voor hun omgeving. Daarom besteden wij structureel aandacht aan culturele, creatieve en sociaal-emotionele vorming.

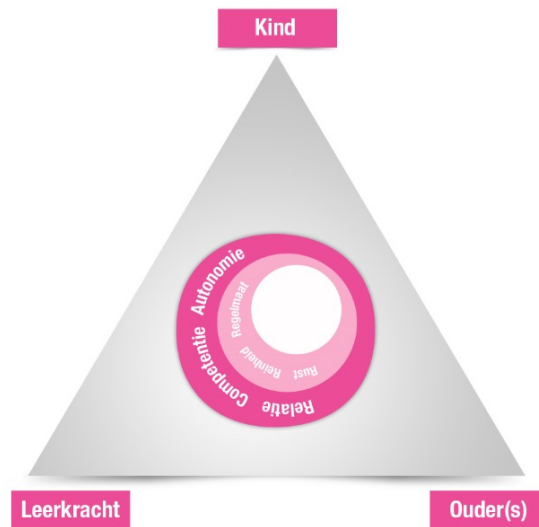
Slogan en kernwaarden

Onze slogan is: OOG voor elk kind

Onze kernwaarden:

Op onze school hebben we OOG (Onderwijs, Ontwikkeling en geluk) voor;

- Elk kind
- De ouders/verzorgers
- Elke medewerker
- Relatie, competentie en autonomie
- Rust, reinheid en regelmaat



De slogan en de kernwaarden worden benoemd in de schoolgids.

Missiebeleid

Beleid om de missie levend te houden:

Missie, slogan en kernwaarden komen 1 x per jaar aan bod in een personeelsvergadering. Missie en visie zijn opgenomen in de schoolgids.

Streefbeelden

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

1. Onze school is een onmisbare schakel binnen ons samenwerkingsverband als onderwijsvoorziening
2. Onze school werkt intensief samen met ketenpartners
3. Onze school biedt passend onderwijs (onderwijszorgprofiel, OPP)
4. Onze school werkt opbrengstgericht
5. Het pedagogische en didactisch klimaat binnen de school sluit aan bij de veranderende leerling-populatie
6. Alle medewerkers zijn competent in relatie tot de doelgroep
7. Alle medewerkers werken aan hun persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan de schoolontwikkeling

3.2 De visies van de school

Algemene visie

Wij vinden het belangrijk dat leerlingen zich op onze school veilig voelen, waardoor zij een gevoel van geluk ervaren wat bevorderend is voor het volgen van het onderwijs en hun eigen ontwikkeling. Hierdoor vormt zich een verantwoorde basis voor hun latere maatschappelijke en sociale leven.

Onze visie op de maatschappelijke opdracht van de school

De school heeft als doel leerlingen voor te bereiden op een actieve deelname aan de samenleving. Hierbij is het van belang dat de school zich richt op een brede ontwikkeling van de leerlingen met aandacht voor:

- Kennis en vaardigheden
- Algemene ontwikkeling
- Cultuur
- Creativiteit
- Burgerschap
- Sociaal emotionele ontwikkeling

Visie op lesgeven

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

- Interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- Onderwijs op maat geven: differentiëren
- Gevarieerde werkvormen hanteren
- Een kwaliteitsvolle directe instructie verzorgen
- Kinderen zelfstandig (samen) laten werken
- Het bieden van een gestructureerde en veilige leer-omgeving
- Planmatig en systematisch werken aan het realiseren van het opgestelde ontwikkelingsperspectief van iedere leerling

Visie op leren

Om tegemoet te komen aan de verschillende onderwijsbehoeften van de leerlingen, werkt de school volgens de systematiek van '1 stap verder met de 1-zorg-route'. Deze werkwijze maakt gebruik van convergente differentiatie binnen een drietal arrangementen. Ieder 'arrangement' sluit aan bij de mogelijkheden en het ontwikkelingsperspectief van de leerlingen in de groep. Het 'basisarrangement' richt zich op het grootste deel van de groep, het 'verdiepte arrangement' richt zich op de leerlingen die iets meer aankunnen en het 'intensieve arrangement' richt zich op de leerlingen die meer begeleiding nodig hebben.

Voor leerlingen met een onderwijsbehoefte die niet beantwoord kan worden binnen deze arrangementen, bestaat de mogelijkheid om een specifiek arrangement in te richten. Veelal in de vorm van een specifieke aanpak, beschreven in een individueel hulplan.

Visie op identiteit

De identiteit van de school is "algemeen bijzonder", dit betekent dat wordt uitgegaan van de gelijkwaardigheid van alle levensbeschouwelijke en maatschappelijke stromingen. Ouders, leerlingen en teamleden met verschillende godsdiensten en uiteenlopende levensovertuigingen, werken samen met respect voor elkaars levens- en maatschappijbeschouwing.

Visie op excellentie

Onze school streeft ernaar zich binnen de schoolplanperiode 2015-2019 verder te ontwikkelen als een goede school. Hiermee willen we onze marktpositie binnen het samenwerkingsverband verstevigen.

Uiteindelijk willen wij streven naar excellent onderwijs, omdat dit goed is voor onze leerlingen en ons team, maar ook voor onze marktpositie. We zullen ons bij onze strategie richten op brede resultaten en een excellentie profiel. Hierbij maken wij gebruik van de vijf pijlers van de high performance organisatie.

Hierbij streven wij naar een hoge kwaliteit van het management die een lang termijn focus stimuleert. Daarnaast zorgt het management voor een open en actiegerichte bedrijfscultuur die zorgt voor continue verbetering en vernieuwing binnen het kader van de lange termijn focus. De motor voor deze verbetering en vernieuwing zijn medewerkers met een hoge kwaliteit. Het management stuurt constant aan op de ontwikkeling van de medewerkers.

Visie op 21st century skills

Wij willen leerlingen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor ze optimaal kunnen functioneren in de 21st eeuw. We onderschrijven in de eerste plaats het belang van een kennissamenleving en gaan ervan uit, dat kennis altijd en overal voorhanden is. Daarnaast beseffen we dat het in de kennissamenleving ook gaat om kenniscreatie en -constructie, om innovatie. In de derde plaats is het een feit dat de ontwikkeling van digitale middelen en media globale grenzen vervagen en het delen van kennis en het met elkaar (daarover) communiceren een steeds meer centrale rol speelt in onze (toekomstige) samenleving. Op onze school willen we daarom gericht aandacht besteden aan de 21st century skills:

- Samenwerking en communicatie
- Kennisconstructie
- ICT gebruik
- Probleemoplossend denken en creativiteit
- Planmatig werken

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

3.3 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een school voor speciaal basisonderwijs en kent een algemeen bijzondere grondslag. Hierbij gaan we uit van gelijkwaardigheid van alle levensbeschouwingen en maatschappelijke stromingen.

We vinden het belangrijk dat de leerlingen kennismaken met verschillende godsdiensten, culturen en vieringen. De aandacht voor levensbeschouwing is verweven in het onderwijs.

We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwing, sociaal-emotionele ontwikkeling en -vaardigheden, actief burgerschap en sociale cohesie.

We vinden het belangrijk dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. Daarom voeden we onze leerlingen op tot goede, democratische en participerende burgers, tot burgers die zich sociaal gedragen en zich tolerant opstellen naar andersdenkenden.

Op onze school besteden wij (beperkt) aandacht aan specifieke feesten, welke betrekking hebben op een bepaalde levensbeschouwing binnen onze leerlingenpopulatie.

Onze ambities zijn:

1. Wij besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
2. Wij besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
3. Wij besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
4. Wij laten leerlingen bewust kennismaken met de verschillen in de samenleving
5. Op onze school besteden we structureel aandacht aan religieuze feesten
6. Op onze school bieden we de mogelijkheid om leerlingen lessen aan te bieden gericht op christelijke stromingen.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Teamleden handelen conform de identiteit van de school.	(ruim) voldoende
Teamleden kennen de visie van de school m.b.t. identiteit.	(ruim) voldoende
De identiteit van de school (algemeen bijzonder - neutraal) is zichtbaar in de schoolcultuur.	(ruim) voldoende
De identiteit van de school is duidelijk en herkenbaar beschreven in de schoolgids.	(ruim) voldoende
Levensbeschouwing wordt integraal aangeboden.	(ruim) voldoende
De school besteedt aandacht aan vieringen die van belang zijn voor de leerlingenpopulatie.	(ruim) voldoende

Verbeterpunt	Prioriteit
De school heeft een kwaliteitskaart opgesteld	gemiddeld
De school besteedt structureel aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (m.n. wereldoriëntatie)	laag
De school heeft een aanbod voor leerlingen (waarvan ouders het wenselijk achten) gericht op christelijke stromingen	laag
De school oriënteert zich op een aanbod voor leerlingen (waarvan ouders het wenselijk achten) gericht op niet christelijke stromingen	hoog

3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling

Een goede sociaal emotionele ontwikkeling is een belangrijke voorwaarde om op een volwaardige manier deel uit te kunnen maken van onze samenleving. Binnen onze school besteden wij dan ook aandacht aan de sociaal emotionele ontwikkeling van onze leerlingen. Deze aandacht vertaalt zich niet alleen in het aanleren van sociale vaardigheden,

maar ook in het adequaat inspelen op mogelijke belemmeringen in de sociaal emotionele ontwikkeling van het kind. Hierbij hebben we niet alleen oog voor de wijze waarop de kinderen met anderen omgaan, maar ook voor het emotioneel welbevinden van de leerlingen.

Sociaal-emotioneel welbevinden is een belangrijke voorwaarde om tot leren te kunnen komen. Hierbij spelen o.a. zelfvertrouwen en een positief zelfbeeld (competentie vergroten) een belangrijke rol. De school probeert hier zo goed mogelijk op in te spelen, door te werken aan, een krachtig en positief pedagogisch en didactisch klimaat. De ontwikkeling van leerlingen, in algemene zin, is onder andere afhankelijk van het sociaal-emotionele welbevinden. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen. Dit is verweven in het gehele pedagogische handelen.

De overgang naar het voortgezet onderwijs is voor veel kinderen een grote stap. De school bereidt de leerlingen hier niet alleen op didactisch gebied, maar ook op sociaal-emotioneel gebied zo goed mogelijk op voor. Hierbij werkt de school aan het vergroten van zelfvertrouwen, zelfstandigheid, weerbaarheid en zelfredzaamheid (relatie, competentie en autonomie).

De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps- en leerling- bespreking besproken tussen de leerkracht en Intern Begeleider. In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. De school gebruikt voor kinderen bij wie de (speciale) pedagogische behoeften niet op voorhand geformuleerd kunnen worden verschillende gedragsvragenlijsten (onder verantwoordelijkheid van de orthopedagoog). We noemen o.m.:

- Teacher Report Form (TRF);
- Child Behaviour Check List (CBCL);
- ADHD vragenlijst.

Bij alle potentiële schoolverlaters richting voortgezet onderwijs wordt in dit kader ingevuld de Nederlandse Persoonlijkheidsvragenlijst voor Junioren (NPV-J).

Onze ambities zijn:

1. Onze school heeft een heldere visie t.a.v. de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen.
2. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan het aanleren van sociale vaardigheden (SOVA methode).
3. Onze school gebruikt een adequaat leerlingvolgsysteem voor sociaal-emotionele ontwikkeling. (ZIEN)
4. Onze school signaleert wanneer leerlingen extra zorg behoeven t.a.v. hun sociaal emotionele ontwikkeling.
5. Onze school speelt adequaat in op leerlingen die extra zorg behoeven t.a.v. hun sociaal-emotionele ontwikkeling.
6. Onze school ondersteunt de leerlingen bij het vergroten van hun zelfvertrouwen en weerbaarheid.
7. Onze school heeft een pestprotocol en handelt hiernaar.
8. Onze school heeft duidelijk omschreven gedragsregels (Gouden regels) voor de leerlingen. Deze regels sluiten aan bij de behoeften en mogelijkheden van onze leerlingen.
9. De groepsleerkrachten besteden structureel aandacht aan groepsvorming.
10. Onze school heeft t.a.v. sociaal-emotionele ontwikkeling in het ontwikkelingsperspectief (OPP) doelen opgesteld op individueel niveau.
11. Onze school werkt met groepsplannen t.a.v. gedrag.
12. Onze school bereidt de kinderen ook op sociaal-emotioneel gebied voor op de overgang naar het voortgezet onderwijs.

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
ZIEN uitbreiden m.b.t. individuele leerling	hoog

3.5 Actief burgerschap en sociale cohesie

Onze leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme samenleving. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen

op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over, en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving.

Burgerschapsvorming wordt ook bevorderd door aandacht te besteden aan maatschappelijke activiteiten en belangrijke gebeurtenissen. Hierbij kunt u denken aan verkiezingen, Prinsjesdag, enz. De school doet regelmatig mee met acties voor goede doelen. Hierbij kan het gaan om nationale acties (zoals Jantje Beton) en om internationale acties (bijvoorbeeld de actie “Schoenmaatjes”).

Daarnaast zoekt de school het ook dichterbij door zich in te zetten voor buurtacties, zoals pannenkoekenbakken voor het bejaardenhuis.

Onze ambities (doelen) zijn:

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

Onze pijlers zijn de basiswaarden, te weten:

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

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
QS leerkrachten - Aanbod (actief) burgerschap en (sociale) integratie (Thema-onderzoek)	2,56

Verbeterpunt	Prioriteit
De school heeft een aanbod beschreven ter bevordering van burgerschap en integratie.	gemiddeld

3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod

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

1. Onze methodes voldoen aan de kerndoelen (zie overzicht)
2. Wij gebruiken voor Taal en Rekenen methodegebonden toetsen (zie overzicht)
3. Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn
4. Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen
5. Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling
6. De school besteedt aandacht aan actief (goed) burgerschap
7. Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT

- 8. Het leerstofaanbod voorziet in aandacht voor intercultureel onderwijs
- 9. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,75

Verbeterpunt	Prioriteit
De school met een substantieel aantal leerlingen met een leerlinggewicht biedt bij Nederlandse taal leerinhouden aan die passen bij de onderwijsbehoeften van leerlingen met een taalachterstand.	gemiddeld
De school heeft een specifiek aanbod om sociale competenties te ontwikkelen.	hoog

3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

De school maakt gebruik van eigentijdse methoden en toetsen. Deze zijn in chronologische volgorde opgenomen in de bijlagen.

Bijlagen

1. Methoden-en toetsinstrumentenoverzicht

3.8 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt (op basis van de leerlingenpopulatie) veel aandacht binnen ons onderwijs. Het goed beheersen van taal is belangrijk. Taal heb je niet alleen nodig bij veel andere vakken binnen het onderwijs, maar taal is ook van groot belang bij het leren goed met anderen om te kunnen gaan, om effectief te kunnen communiceren en om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen. Taal is dan ook een middel bij uitstek, waarmee het kind een plaats kan verwerven in de maatschappij. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Het leesplezier van de leerlingen wordt bevorderd door de klassenbibliotheek en het voorlezen.

Vanaf groep 5/6 wordt de mondelinge en schriftelijke taalvaardigheid verder ontwikkeld door het houden van boekbesprekingen, spreekbeurten en het maken van werkstukken.

Onze ambities zijn:

1. De school is sterk gericht op de taalleesontwikkeling van de leerlingen
 2. In de groepen 1 en 2 wordt veel aandacht besteed aan geletterdheid, mondelinge taalvaardigheid en woordenschatonderwijs
 3. In groep 3 wordt een goede methode voor aanvankelijk lezen gebruikt
 4. De leraren van groep 3 signaleren en interveniëren tijdig
 5. De school hanteert een taalmethode die voldoet aan de kerndoelen
 6. Het onderwijs in technisch lezen wordt gegeven tot en met groep 8
 7. De leraren combineren leesteknik, leesbegrip en leesplezier
 8. De leraren besteden veel aandacht aan woordenschatonderwijs
 9. De leraren zorgen voor differentiatie bij taal en lezen
 10. De leraren beschikken over voldoende expertise op het gebied van taal en lezen
1. de school beschikt over een Protocol dyslexiebeleid

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Kwaliteitskaart taalleesonderwijs	3,07

Verbeterpunt	Prioriteit
Opstellen taalbeleidsplan	gemiddeld

3.9 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen).

We gebruiken moderne methodes vanaf groep 3 en methode gebonden toetsen en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen, volgens de 1-zorgroute, om passend onderwijs te realiseren.

Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een moderne, eigentijdse methode (groep 3 t/m 8)
2. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van leerlijnen (en Ik en Ko totaal en gecijferd bewustzijn)
3. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen (HGW)
4. De leerinhouden gericht op rekenen en wiskunde sluiten in de verschillende leerjaren op elkaar aan
5. De leerinhouden voor rekenen en wiskunde zijn afgestemd op de onderwijsbehoeften van individuele leerlingen
6. De leraren maken efficiënt gebruik van de geplande onderwijstijd voor rekenen en wiskunde
7. De resultaten voor rekenen en wiskunde van de leerlingen aan het eind van de schoolperiode liggen ten minste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht
8. De leraren geven duidelijke uitleg van de leerstof (betekenisvol, toewerken naar verkorting, tempoverhoging, foutloos, aandacht voor inslijpen, herhalen)
9. De leraren leren de leerlingen strategieën aan
10. De leraren bevorderen strategisch denken en leren
11. De leraren stemmen de instructie af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen voor rekenen en wiskunde

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Opbrengstgerichtheid - opbrengstgericht werken (Rekenen en wiskunde) (Themaonderzoek)	2,83

Verbeterpunt	Prioriteit
De leerlijn rekenen is passend gemaakt voor onze doelgroep	hoog

3.10 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat wij onze leerlingen breed willen ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie, gezond gedrag en verkeer. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan.

Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke (leef)omgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed.

De school heeft vastgesteld om minimaal één keer per jaar projectmatig te werken door de hele school heen.

Enkele van onze (belangrijkste) ambities zijn:

1. Wij beschikken over moderne methodes voor wereldoriëntatie.
2. Wij besteden gericht aandacht aan gezond gedrag (via projecten)
3. Wij besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs
4. Wij willen de leerstof op een aansprekende manier aanbieden.

5. De verwerking van de leerstof is aangepast aan de mogelijkheden van onze leerlingen.
6. Wij werken volgens een doorgaande lijn voor de groepen 1 t/m 8.
7. Het aanbod voldoet aan de kerndoelen.

Beoordeling

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

3.11 ICT

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

Onze ambities zijn:

1. De leraren maken optimaal gebruik van het digitale bord
2. De leerlingen kunnen werken met Internet, Word, Excel en PowerPoint
3. De leerlingen werken met software bij taal, rekenen, lezen en wereldoriëntatie
4. We beschikken over een Internetprotocol
5. De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en -vaardigheden
6. De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Uitwerking ICT beleidsplan op schoolniveau.	gemiddeld

3.12 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen, in lijn met het rapport van de Onderwijsraad: Een smalle kijk op onderwijskwaliteit (2013). Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen.

Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen).

Onze ambities zijn:

1. Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie)
2. Wij geven muzieklessen (inclusief het leren gebruiken van instrumenten)
3. Wij beschikken over een methode voor het vak Muziek
4. Wij besteden aandacht aan dramatische expressie

Beoordeling

Jaarlijks is kunstzinnige vorming een onderdeel van de de evaluatiedag.

Omschrijving	Resultaat
Kunstzinnige vorming	zwak / matig

Verbeterpunt	Prioriteit
Oriëntatie op een methode muziek en dramatische expressie	laag

3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs

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

Onze ambities zijn:

1. Wij besteden voldoende tijd aan bewegingsonderwijs (zie rooster).
2. Alle lessen bewegingsonderwijs worden gegeven door bevoegde en bekwame leerkrachten.
3. Wij beschikken over een uitgewerkt curriculum Lichamelijke opvoeding.
4. Wij gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs.
5. Wij bevorderen het plezier in bewegen van onze leerlingen.

Beoordeling

De ambities worden één keer per vier jaar door directie en team geëvalueerd.

Omschrijving	Resultaat
Bewegingsonderwijs	(ruim) voldoende

Verbeterpunt	Prioriteit
Alle lessen bewegingsonderwijs worden gegeven door bevoegde leerkrachten.	gemiddeld

3.14 Wetenschap en Techniek

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Gezien de samenstelling van onze leerlingenpopulatie en de bijbehorende uitstroombmogelijkheden richting vervolgopleiding en arbeid, richten wij ons hierbij vooral op het terrein van techniek. Hierbij willen wij ook nadrukkelijk de verbinding leggen met het vervolgonderwijs (VMBO) en het bedrijfsleven in de regio (excursies).

Enkele van onze (belangrijkste) ambities zijn:

1. Wij beschikken over een doorgaande lijn voor wetenschap en techniek.
2. Wij hanteren een methode voor wetenschap en techniek.
3. Wij koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
QS leerkrachten - Wetenschap en Techniek (Themaonderzoek)	2,07

Verbeterpunt	Prioriteit
De school beschikt over een beleidsplan wetenschap en techniek.	laag
De school oriënteert zich op de 21 st century skills.	gemiddeld
De school oriënteert zich op een methode voor techniek.	laag

3.15 Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media.

Enkele van onze (belangrijkste) ambities zijn:

1. In groep 7 en 8 besteden we structureel en methodisch aandacht aan de Engelse taal.
2. We laten de leerlingen op een laagdrempelige manier kennis maken met de Engelse taal, waardoor ze zich veilig

voelen om Engels te spreken.

3. Het aanbod Engelse taal en de bijbehorende verwerking zijn aangepast aan de mogelijkheden van onze leerlingpopulatie.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Engels	zwak / matig

Verbeterpunt	Prioriteit
Orientatie op het eerder aanbieden van Engels	laag

3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd

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

Onze ambities zijn:

1. De leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma, tijd(en) en lesdoelen
2. De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
3. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessentabel)
4. De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster
5. De leraren plannen extra tijd voor taal en rekenen (gelet op de onderwijsbehoeften van onze leerlingen)
6. De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	4,00

Bijlagen

1. Lesroosters groepen
2. Toelichting vakkentabel

3.17 Pedagogisch handelen

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

Het pedagogisch klimaat in onze school is gericht op relatie, competentie en autonomie. Hierbij vinden wij rust, regelmaat en structuur belangrijk. Dit biedt de leerlingen duidelijkheid, voorspelbaarheid en veiligheid.

Binnen de school gelden de 3 gouden regels:

- Wij zijn rustig in de school
- Wij zijn aardig voor elkaar
- Wij houden de school netjes

Op basis van ervaringen in interacties met de omgeving ontwikkelen leerlingen een zelfbeeld. Dit zelfbeeld bestaat uit: Zelfvertrouwen, zelfwaardering en vertrouwen in de ander. Het pedagogisch klimaat is erop gericht dat leerlingen een positief zelfbeeld en een positieve zelfwaardering ontwikkelen.

De medewerkers hebben een professionele grondhouding, d.w.z. dat het goede voorbeeld gegeven wordt door vriendelijk en op een positieve manier met elkaar en de leerlingen om te gaan. Daarnaast is het van belang, dat ook wij de 3 gouden regels van de school naleven.

Daarbij hanteren we duidelijke regels en **ambities**:

1. De leraren zorgen voor een ordelijke klas
2. De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
3. De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om
4. De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen
5. De leraren bieden de leerlingen structuur
6. De leraren zorgen voor veiligheid
7. De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken
8. De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
tevredenheidsonderzoek team De Kameleon 2012-2013 - Pedagogisch Handelen	3,02

3.18 Didactisch handelen

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

Enkele van onze (belangrijkste) ambities zijn:

1. De leraren realiseren een taakgerichte werksfeer
2. De leraren leggen duidelijk uit
3. De leraren zorgen voor een goede structuur in de onderwijsactiviteiten
4. De leraren geven de leerlingen feedback op hun leer- en ontwikkelingsproces
5. De leraren dragen met behulp van leer- en hulpmiddelen toe aan een uitdagende leeromgeving
6. De leraren hebben hoge verwachtingen van de leerlingen.
7. De leraren werken volgens het directe instructiemodel.
8. De leraren werken volgens de '1-zorgroute' (OPP - groepsoverzicht - groepsplan - lesvoorbereiding).
9. De leraren werken met een vast en uniform model voor de lesopbouw.
10. De leraren spelen in op de (individuele) onderwijsbehoeften van de leerlingen.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,00

Verbeterpunt	Prioriteit
Oriëntatie op IGD	gemiddeld
De leerlingen worden actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten.	hoog

3.19 Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn:

- zelf (samen) ontdekken
- zelf (samen) kiezen
- zelf (samen) doen

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

Onze ambities zijn:

1. De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen.
2. De taken bevatten (waar mogelijk) keuzeopdrachten.
3. De leraren laten de leerlingen (waar mogelijk) samenwerken en elkaar ondersteunen.
4. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen.
5. De leerlingen passen hun opgedane kennis actief toe in andere situaties.
6. De leerlingen hebben verantwoordelijkheid voor de organisatie van hun eigen leerproces die past bij hun ontwikkelingsniveau.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
QS leerkrachten - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	2,57
zelfstandig werken binnen de Kameleon - zelfstandig werken binnen de Kameleon	3,21

Verbeterpunt	Prioriteit
Structureel werken met cooperatieve werkvormen in de groep	hoog

3.20 Klassenmanagement

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

Enkele van onze (belangrijkste) ambities zijn:

1. De leerkrachten werken conform schoolbreed vastgestelde afspraken en routines (m.b.t. klassenmanagement).
2. De leerkrachten maken het opgestelde groepsplan zichtbaar binnen de lesactiviteiten, waarbij de drie arrangementen duidelijk herkenbaar zijn.
3. De leerkrachten werken volgens het directe instructie model.
4. De leerkrachten maken effectief gebruik van de instructietafel.
5. De leerkrachten maken effectief gebruik van instructiematerialen (inclusief digibord).
6. De leerkrachten zorgen voor een effectieve voorbereiding van lesactiviteiten.
7. De leerkrachten maken optimaal gebruik van de beschikbare leertijd.
8. De leerkrachten richten zich tijdens lestijd volledig op de leerlingen en de lesactiviteiten.
9. De leerkrachten besteden aan het begin van het schooljaar expliciet aandacht aan het aanleren van routines en afspraken.
10. De leerkrachten besteden expliciet aandacht aan en bevorderen de zelfstandigheid van leerlingen (zelfstandig werken).

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
klassenmanagement	(ruim) voldoende

Bijlagen

1. Handboek klassenmanagement

3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding

Onze school besteedt veel aandacht aan de zorg en begeleiding van de leerlingen. De ontwikkeling van de leerlingen wordt gevolgd met behulp van Cito-toetsen (cognitief) en ZIEN (sociaal-emotioneel). De zorg richt zich op het wegwerken of verkleinen van onderwijsachterstanden (leerprestaties) en het verbeteren van de sociaal-emotionele ontwikkeling. De toetsresultaten beschouwen we als indicatief. Het totaalbeeld van de leerling (zoals dat in het gesprek tussen IB-er en leraar aan de orde komt) bepaalt de onderwijsbehoefte van de leerling. De laatste jaren zijn we overgegaan op handelingsgericht werken. We clusteren leerlingen in niveaugroepen en wordt er gewerkt met groepsplannen. Binnen de groepsplannen houden we oog voor het individuele kind. De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leraar. De intern begeleider heeft een coördinerende taak.

Onze ambities zijn:

1. De leraren kennen de leerlingen.
2. De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben.
3. Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind.
4. Externe partners worden (indien noodzakelijk) betrokken bij de zorg voor leerlingen.
5. De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
6. Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens, bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen.
7. De school voert de zorg planmatig uit.
8. De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na.
9. De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding.
10. De school gebruikt de informatie van scholen en instellingen waar de leerlingen vandaan komen voor de begeleiding van de leerlingen.
11. De school maakt beredeneerde afwegingen bij de doorstroom van leerlingen binnen de school.
12. De school begeleidt de ouders/verzorgers en de leerlingen bij de keuze voor het vervolgonderwijs.
13. De school stelt bij plaatsing voor iedere leerling een ontwikkelingsperspectief vast.
14. De school volgt of de leerling zich ontwikkelt conform het ontwikkelingsperspectief en maakt naar aanleiding hiervan beredeneerde keuzes.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,33

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren volgen en analyseren systematisch de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.	hoog

Bijlagen

1. Afspraken rondom ZIEN!

3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming

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

werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de drie arrangementen: het basisarrangement, het verdiept arrangement en het intensief arrangement. Indien noodzakelijk kunnen individuele leerlingen een aanbod in de vorm van een specifiek arrangement krijgen. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod, de verwerking en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep.

Enkele van onze (belangrijkste) ambities zijn:

1. De leraren volgen de vorderingen van hun leerlingen systematisch
2. De leraren stemmen de instructie en verwerking af op de verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen
3. De leraren analyseren de vorderingen van de leerlingen om vast te stellen wat de aanpassingen van het aanbod en/of het onderwijsleerproces moeten zijn voor de groep
4. Het taalgebruik van de leraren past bij de taalbehoefte van de leerlingen
5. De leraren stemmen de instructie af op relevante verschillen tussen leerlingen.
6. De leraren stemmen de verwerking van de leerstof (verwerkingsopdrachten) af op relevante verschillen tussen leerlingen.
7. De leraren bieden zwakke leerlingen extra leer- en instructietijd.
8. De leraren remmen sterke leerlingen niet af.
9. De leraren bieden sterke leerlingen voldoende uitdaging.
10. De leraren geven het juiste (onderwijs) aanbod aan de verschillende arrangementen (basis, verdiept en intensief).

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,00

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren stemmen de onderwijstijd af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.	hoog
De leraren stemmen de verwerkingsopdrachten af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen	hoog

3.23 Talentontwikkeling

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

Onze ambities zijn:

1. De leraren signaleren en registreren (OPP) talenten bij hun leerlingen
2. De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen
3. De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten
4. Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen
5. Onze school beschikt over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
De school ontwikkelt beleid m.b.t. de zogenaamde 21 st century skills.	gemiddeld

3.24 Passend onderwijs

Op onze school geven we passend onderwijs: onderwijs dat is afgestemd op de mogelijkheden en talenten (de onderwijsbehoeften) van de leerlingen. Passend onderwijs krijgt gestalte in de klas. Onze leraren stemmen hun handelen af op de onderwijsbehoeften van hun leerlingen. Hierbij wordt gewerkt volgens de aanpak van '1-stap verder met de 1-zorgroute'. HGW en OGW spelen een prominente rol in deze aanpak.

In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel
2. Onze school biedt basisondersteuning
3. Onze school heeft een aanbod voor leerlingen die met schorsen en/of verwijdering te maken hebben
4. onze school heeft een aanbod voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben voor extra gestructureerd klassenmanagement
5. De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel
6. De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Het bieden van passend (aangepast) onderwijs.	(ruim) voldoende

Bijlagen

1. SOP De Kameleon

3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Opbrengstgericht werken is erop gericht om de onderwijskwaliteit te verbeteren. De leerkrachten sturen hun onderwijs bij aan de hand van de meetbare resultaten. Hierbij wordt op een systematische wijze en volgens een bepaalde cyclus gewerkt. Vooraf stelt de leerkracht doelen met betrekking tot de cognitieve resultaten en sociaal-emotionele vaardigheden van de kinderen. Aan de hand van die doelen wordt het onderwijsproces vormgegeven. De leerkracht kijkt naar de opbrengsten en controleert of de gestelde doelen behaald zijn. De leerkracht analyseert de nieuwe gegevens. Aan de hand van deze analyse past hij het onderwijsproces of de doelen aan. Op deze manier is er dus steeds feedback over de kwaliteit van het onderwijs. Opbrengstgericht werken heeft hoge verwachtingen van de kinderen en gaat uit van doelgericht werken. Dat is van belang voor de gehele (onderwijskundige) organisatie binnen de school. Voor de leerkracht betekent opbrengstgericht werken onder andere dat hij de doelen op groepsniveau formuleert en vertaalt naar een groepsplan met een aanbod in de vorm van een drietal arrangementen. Op deze manier zijn de verschillen binnen de groep beter te hanteren.

Enkele van onze (belangrijkste) ambities zijn:

1. De leraren verzamelen systematisch gegevens van hun leerlingen (en analyseren en interpreteren deze gegevens).
2. De leraren analyseren de resultaten en passen (indien noodzakelijk) het onderwijsleerproces aan.
3. De leraren verwerken de verzamelde gegevens in een groepsoverzicht.
4. De leraren geven blijk van hoge verwachtingen.
5. De leraren werken volgens de '1-zorgroute' (OPP - groepsoverzicht - groepsplan - lesvoorbereiding).

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Opbrengstgericht werken	(ruim) voldoende
Ontwikkelen kwaliteitskaart OGW	goed / uitstekend

Verbeterpunt	Prioriteit
Rapportage over tussenopbrengsten opzetten	hoog

3.26 De opbrengsten: Opbrengsten

Ons onderwijs is geen vrijblijvende aangelegenheid, we streven met ons onderwijsaanbod zo hoog mogelijke opbrengsten na. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Hierbij richten wij ons op het realiseren van de in het ontwikkelingsperspectief benoemde doelen.

Enkele van onze (belangrijkste) ambities zijn:

1. De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun ontwikkelingsperspectief).
2. De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun ontwikkelingsperspectief).
3. De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun ontwikkelingsperspectief).
4. Leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden.
5. De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs.
6. De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs. Jaarlijks worden de opbrengsten van de schoolverlatersonderzoeken uitgewerkt, geanalyseerd en besproken binnen het team.
7. De adviezen voor het vervolgonderwijs worden jaarlijks uitgewerkt, geanalyseerd, besproken binnen het team en vastgelegd in het jaarverslag.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,33

Verbeterpunt	Prioriteit
De school beschikt over een meerjarenoverzicht van de taal- en rekenresultaten	gemiddeld

4 Personeelsbeleid

4.1 Integraal Personeelsbeleid

Integraal personeelsbeleid betekent het regelmatig en systematisch afstemmen van de inzet, kennis en bekwaamheden van personeelsleden op de inhoudelijke en organisatorische doelen van iedere SPON locatie en de ontwikkeling van de stichting in zijn geheel. Bij integraal beleid is er sprake van een samenhangend handelen op het terrein van onderwijskundig, financieel, organisatie- en personeelsbeleid. Deze diverse beleidsterreinen moeten elkaar ondersteunen en versterken. Het integraal personeelsbeleid behelst de afstemming van de competenties (kennis, houding en vaardigheden) van de personeelsleden met de organisatiedoelen van de locatie en stichting. Integraal personeelsbeleid moet een bijdrage leveren aan de ontwikkeling en het welbevinden van personeelsleden, zodat zij competent zijn om zorg te dragen voor specialistisch aanbod van onderwijs en zorg. Daarbij wordt uitgegaan van de persoonlijke ontwikkeling in samenhang met de ontwikkeling van de locatieorganisatie en de ontwikkeling van de stichting als geheel. Het integraal personeelsbeleid van onze scholen richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en visie van de school en aan de vastgestelde competenties.

We gaan uit van de volgende competenties:

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

Enkele van onze (belangrijkste) ambities zijn:

1. Het creëren van goede arbeidsvoorwaarden en een duidelijke rechtspositionele basis die zekerheid biedt en perspectieven geeft.
2. Het bevorderen van een goede werksfeer en een goed werkklimaat waarin het personeel tot zijn recht komt, zich geaccepteerd en veilig voelt en waar samen- werking bevorderd wordt.
3. Komen tot verbetering en optimalisering van de kwaliteit van de arbeid.
4. Het realiseren van een effectieve inzet van personeelsleden

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
tevredenheidsonderzoek team De Kameleon 2012-2013 - Integraal Personeelsbeleid	2,93

4.2 De organisatorische doelen van de school

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

Bezuinigingen binnen het onderwijs vergroten de kloof tussen de ideale en de realistische samenstelling van de formatie. De gewenste formatie is dan ook altijd het gevolg van het maken van keuzes binnen de (financiële) mogelijkheden van de school.

Een aantal richtinggevende uitspraken zijn:

Binnen de functiemix wordt ca. 1 fte Leraar-LC benoemd, met als taak leraar-coördinator/bouwcoördinator.

De lessen bewegingsonderwijs worden gegeven door bevoegde leerkrachten. Dit kan worden gerealiseerd door:

- Het inzetten van een bevoegde leerkracht met als taak het geven van de lessen bewegingsonderwijs (huidige situatie).
- Teamteaching, waarbij bevoegde leerkrachten de lessen bewegingsonderwijs verzorgen.

- Benoemen van een vakleerkracht bewegingsonderwijs (de benodigde formatieruimte is momenteel niet aanwezig).
- Scholing van onbevoegde leerkrachten.
- Gezien de samenstelling van het team wordt gestreefd naar:
 - Het benoemen van fulltime medewerkers.
 - Het benoemen van mannelijke medewerkers.

Binnen Passend Onderwijs en om tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften van onze leerlingenpopulatie, is het wenselijk dat al onze leerkrachten in het bezit zijn van het diploma master-sen (of vergelijkbaar).

Verbeterpunt	Prioriteit
Alle lessen bewegingsonderwijs worden gegeven door bevoegde leerkracht(en)	gemiddeld

4.3 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door een managementteam bestaande uit de directeur en intern begeleiders. De rol van het MT binnen de school wordt o.a. gekenmerkt door: meedenken, klankbordfunctie, beleidsvoorbereiding en monitoren. De directeur is eindverantwoordelijk.

Kenmerkend voor de schoolleiding is dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang.

De directeur van de school wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze daar waar noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen teamleden.

De directeur mag de titel RDO voeren. Dit betekent, dat zij een geregistreerd schoolleider is.

Onze ambities zijn:

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

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Beoordeling Schoolleiding QS team	2,94

4.4 Beroepshouding

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

Daarbij gaat het om de volgende ambities:

1. Teamleden handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2. Teamleden voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
3. Teamleden kunnen en willen met anderen samenwerken
4. Teamleden bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten
5. Teamleden voeren genomen besluiten loyaal uit
6. Teamleden zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken

7. Teamleden kunnen elkaar aanspreken op het nakomen van afspraken
8. Teamleden zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
QS beroepshouding januari 2015	2,93

Verbeterpunt	Prioriteit
Ontwikkelen van leerteams, professionele leergemeenschappen	gemiddeld

4.5 Professionele cultuur

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

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

Onze ambities zijn:

1. we willen leren van elkaar binnen een professionele leergemeenschap
2. we willen leren met elkaar.
3. leraren houden hun eigen ontwikkeling bij.
4. binnen ons team werken geregistreerde professionals.

Kernwoorden binnen een professionele leergemeenschap vinden wij:

1. verantwoordelijkheid nemen
2. vertrouwen geven
3. aanspreekbaarheid
4. respect

Verbeterpunt	Prioriteit
Een professionelere inzet van de gesprekkencyclus.	hoog
Opstellen en implementeren van beleid m.b.t. klassen- en collegialeconsultatie	hoog

4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe medewerkers vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren in de ontwikkeling van aankomende leerkrachten en assistenten, daarom bieden wij stagiaires van de pabo's en SPW's de gelegenheid om ervaring op te doen.

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

Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met de coördinator stagiaires. Als na het gesprek alle partijen positief zijn worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van onze eigen (kern)kwaliteitskaarten.

Van de stagiaires wordt verwacht, dat zij zich conformeren aan de gedragscode SPON.

Verbeterpunt	Prioriteit
Beschrijven beleid t.a.v. begeleiding stagiaires.	laag

4.7 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan waaronder de sollicitatiecode SPON (zie bijlage). Daarnaast zijn de kern-kwaliteitskaarten en de functieomschrijving (FUWA) richtinggevend voor de profielschets.

Er wordt eerst een sollicitatiegesprek gehouden waarin we ons focussen op de voor onze school gemaakte kernkwaliteitskaarten (pedagogisch- en didactisch handelen en beroepshouding). Bij het sollicitatiegesprek houden we een criteriumgericht interview dat gebaseerd is op onze competenties en criteria. De sollicitanten moeten de mate van beheersing kunnen aantonen (via bekwaamheidsdossier en portfolio) Daarnaast wordt in het gesprek de gedragscode meegenomen, deze is op bestuursniveau vastgesteld. (zie document gedragscode medewerkers).

De sollicitanten kunnen uitgenodigd worden voor een proefles of een dagdeel meedraaien, hierin zal beoordeeld worden of dat ze de competenties beheersen.

Verbeterpunt	Prioriteit
informatiemap aanleggen voor sollicitanten	laag

Bijlagen

1. Sollicitatieprocedure

4.8 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor (een meer ervaren collega). Deze mentor voert het introductiebeleid (begeleidingsplan) uit, waarbij het speerpunt ligt op de bespreking van de competentie set in ons ontwikkeldocument.

De nieuwe collega wordt op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de ambities van de school. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (zie bijlage:ontwikkeldocument). De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega.

De les observaties worden uitgevoerd door de mentor, de IB'er en de directeur.

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Aanscherpen van het introductiebeleid	gemiddeld
Opstellen van een begeleidingsplan	gemiddeld

Bijlagen

1. Ontwikkeldocument

4.9 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. De taken zijn onderverdeeld in lesgevende taken, groepstaken en deskundigheidsbevordering (zie voor de uitwerking de normjaartaak). Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden. Tenslotte worden er jaarlijks afspraken gemaakt over deskundigheidsbevordering.

Met betrekking tot het taakbeleid heeft onze school vooralsnog gekozen voor de principes van het basismodel. Lopende het schooljaar 2015-2016 zullen de voorbereidingen plaatsvinden voor het overlegmodel voor de daaropvolgende jaren. In het kader van de nieuwe CAO is de voormalige jaartaak omgezet naar een 40-urige werkweek.

Op bestuursniveau is er document taakbeleid opgesteld inclusief werktijdenregeling van 8 uur per dag. Voorafgaand aan het schooljaar, voor de zomervakantie, wordt de weektaak per werknemer zo concreet mogelijk vastgelegd. Indien er sprake is van extra gewerkte uren (overwerk), worden deze in principe voor de volgende vakantie gecompenseerd.

4.10 Collegiale consultatie

Collega's komen binnen de bouw bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde ambities (c.q. de competenties en criteria) worden waargemaakt.

Degene die een collegiale consultatie uitvoert, doet dit vanuit haar of zijn professionaliseringsuren.

In bouwvergaderingen wordt een rooster opgesteld voor deze consultaties. Per jaar wordt beslist welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden. De consultaties worden gevoerd aan de hand van (onderdelen) van de grote kijkwijzer, die afgeleid is van ons ontwikkeldocument.

Verbeterpunt	Prioriteit
Vastleggen van beleid m.b.t. collegiale consultatie	hoog

4.11 Klassenbezoek

Een lid van het managementteam legt jaarlijks bij teamleden een klassenbezoek af. Bij het klassenbezoek worden –in overleg- ambities die afkomstig zijn van het ontwikkeldocument geobserveerd.

Daarnaast wordt bekeken of de teamleden op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een gesprek waarvan een verslag wordt gemaakt.

4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer krijgt in het kader van het scholingsbeleid de mogelijkheid om aan de eigen ontwikkeling te werken door het opstellen van een POP (persoonlijk ontwikkelingsplan).

De voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek en/of tijdens begeleidingsgesprekken.

POP's worden gearhiveerd in het bekwaamheidsdossier en kunnen aan de orde komen bij de klassenbezoeken. Het streven van de school is om het werken met POP's structureel in te zetten en op te nemen in de gesprekkencyclus.

Verbeterpunt	Prioriteit
Opstellen afspraken rondom POP.	gemiddeld

4.13 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een bekwaamheidsdossier. De inhoudsopgave is door het bestuur vastgesteld. Het portfolio is een onderdeel van het bekwaamheidsdossier. In het portfolio verzamelt de werknemer 'bewijzen' voor zijn persoonlijke ontwikkeling. De werknemer is eigenaar van zijn/haar portfolio.

De school is gestart met een pilot digitaal bekwaamheidsdossier binnen WMK.

De directie wil van dit dossier een levend document maken, zeker gezien het leraarregister.

Verbeterpunt	Prioriteit
Het bekwaamheidsdossier meer betrekken bij gesprekken	gemiddeld

4.14 Intervisie

Binnen de school wordt intervisie ingezet in de vorm van collegiaal overleg binnen de bouwen. De intern begeleider geeft sturing aan deze bijeenkomsten, waarbij telkens één of meerdere casussen of onderwerpen worden besproken. Het doel is hierbij tweeledig, advisering voor de inbrenger en kennisvergroting voor de intervisiegroep als geheel.

4.15 Gesprekkencyclus

We beschikken over een bovenschools document Gesprekkencyclus (zie bijlage).

De directie voert jaarlijks een gesprek met alle medewerkers.

Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker (met daarin de competentie set) centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit.

Tijdens de functioneringsgesprekken wordt tevens de inzet van de uren duurzame inzetbaarheid besproken en/of geëvalueerd. Het verslag van het functioneringsgesprek wordt opgenomen in het personeels- en bekwaamheidsdossier. In het functioneringsgesprek wordt door de medewerker verantwoording afgelegd over zijn ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam respectievelijk van basisbekwaam naar vakbekwaam.

Bijlagen

1. Gesprekkencyclus

4.16 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een bovenschools document gesprekkencyclus waaronder Beoordelingsgesprekken (zie bijlage).

De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een tijdelijke naar een vaste benoeming. Ook wordt er 1 x per 4 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. Op basis van alle beoordelingen stelt de directie een teamfoto op. Na bespreking en analyse daarvan worden er schoolverbeterpunten vastgesteld.

In het kader van de nieuwe CAO zullen we leraren beoordelen als ze van LB3 naar LB4 gaan (van startbekwaam naar basisbekwaam) en wanneer ze van LB7 naar LB8 gaan (van basisbekwaam naar vakbekwaam). Daarbij zullen we gebruik maken van een beproefd instrument (WMK-PO).

Verbeterpunt	Prioriteit
Het aanpassen van beleid m.b.t. beoordelingsgesprekken.	gemiddeld

4.17 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering

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

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentie set en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. Iedereen is hierbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in Cupella..

In het onderwijskundigjaarplan wordt de scholing opgenomen.

Gevolgde teamscholing 2011-2015

Jaar	Thema	Organisatie
2011-2012	Directe Instructie geven	Intern
2012-2013	Handelingsgericht werken - rekenen Weerbaarheidstraining	CED
2013-2014	Handelingsgericht werken - rekenen Weerbaarheidstraining	CED

Jaar	Thema	Organisatie
2014-2015	Opbrengstgericht werken Opbrengstgericht werken met kleuters Motoriek	CED

4.18 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen en overleggen waarin we met elkaar overleggen over onderwerpen die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de teamleden. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team –naast de individuele scholing- samen een aantal cursussen.

We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We hebben pauzes georganiseerd zodat collega's met elkaar kunnen lunchen. Er is dan ook tijd voor meer informeel overleg. De school organiseert eens per jaar een gezellig samenzijn en sluit het schooljaar gezamenlijk af.. Daarnaast is er jaarlijks een startbijeenkomst op de vrijdag in de laatste (zomer)vakantieweek voor alle teamleden.

4.19 Verzuimbeleid

Het ziekteverzuimbeleid maakt onderdeel uit van het arbo- en personeelsbeleid SPON en is gericht op het voorkomen en verminderen van verzuim van personeel.

Het ziekteverzuimbeleid wordt uitgevoerd aan de hand van een speciaal hiervoor opgesteld plan: " Het ziekteverzuimbeleidsplan".

- Het ziekteverzuimbeleid heeft als doel:
- arbeidsongeschiktheid en beroepsziekten te voorkomen;
- ziekteverzuim tot een minimum te beperken;
- de wetgeving op dit gebied na te leven.

Het ziekteverzuimbeleidsplan bestaat uit drie onderdelen:

- Preventief beleid, ter verbetering van de verdeling tussen werkbelasting en belastbaarheid van personeel;
- Curatief beleid, ter bevordering van het herstel van personeel en spoedige werkhervatting;
- Registratie en administratie.

Het bestuur heeft een contract (vangnetregeling) afgesloten met een arbodienst; in 2015 is dit MaetisArdyn .

Ambitie:

De school heeft de ambitie om het ziekteverzuim terug te dringen tot onder het landelijke gemiddelde van 5,1 procent.

Verbeterpunt	Prioriteit
Uitwerken van beleid rondom kortdurig frequent verzuim.	gemiddeld

Bijlagen

1. Arbo en Veiligheid

4.20 Mobiliteitsbeleid

Mobiliteit is het vermogen van medewerkers om zich mentaal, functioneel en geografisch te willen verplaatsen ten behoeve van zichzelf en ten behoeve van de organisatie. (zie bijlage)

We kennen een aantal vormen van mobiliteit;

- Intern en extern
- Horizontaal en verticaal
- Vrijwillig en onvrijwillig

Ongeacht over welke vorm van mobiliteit we spreken, het uitgangspunt is daarbij altijd 'de juiste man/vrouw op de juiste plaats'. Hiermee wordt bedoeld dat medewerkers:

- de bereidheid hebben zich in te zetten op de plaats waar ze het meest nodig zijn;
- de bereidheid hebben hun specifieke kennis en vaardigheden te delen met anderen.

Een door medewerkers gewenste positie of verandering moet passen binnen de organisatie.

Bijlagen

1. Mobiliteitsbeleid

5 Organisatie en beleid

5.1 Organisatiestructuur

Onze school is één van de 7 scholen van de “Stichting Speciaal Onderwijs Drechtsteden en omstreken” (SPON). De directeur geeft (onder eindverantwoordelijkheid van het college van bestuur van de stichting) leiding aan de school. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directeur wordt bijgestaan door en maakt deel uit van het managementteam van de school. De school heeft de beschikking over een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Naast het leren door middel van scholing leren de medewerkers van en met elkaar. Hierbij staat bewustwording van het eigen handelen centraal (wat kan ik en wat moet ik nog leren?). Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen leden van het MT klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. De directie heeft de intentie om beleid te formuleren m.b.t. collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren.

5.2 Groeperingsvormen

De leerlingen worden geplaatst in stamgroepen. De indeling (zie bijlage) in deze groepen gebeurt op basis van leeftijd, maar daarnaast spelen ook de volgende factoren een rol:

- het (ontwikkelings-)niveau van de leerlingen;
- het aantal leerlingen per groep;
- verdeling jongens en meisjes;
- de verschillende hulpvragen en onderwijsbehoeften van de leerlingen.

Doordat onze leerlingen over het algemeen niet in groep 1 starten op onze school, maar pas vanaf de hogere leerjaren instromen, is het niet altijd mogelijk de groepen gedurende meerdere jaren “bij elkaar te houden”.

Bijlagen

1. Beleid groepsindeling

5.3 Schoolklimaat

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

Onze ambities zijn:

1. De school ziet er verzorgd uit
2. De school is een veilige school
3. Teamleden (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
4. Ouders ontvangen minimaal 3 keer per jaar een nieuwsbrief
5. De school organiseert jaarlijks een ouderavond
6. Ouders participeren bij diverse activiteiten
7. De leraren zijn voor- en na schooltijd bereikbaar

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,94
tevredenheidsonderzoek team De Kameleon 2012-2013 - Schoolklimaat	2,81

Verbeterpunt	Prioriteit
De ouders zijn betrokken bij school door de activiteiten die de school daartoe onderneemt.	hoog

5.4 Veiligheid

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

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

Op bestuursniveau is er een sociaal veiligheidsplan opgesteld (zie bijlage). De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format). Een incident wordt geregistreerd als de leraar inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De IB'ers analyseren jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stellen, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels; zie document 'een prettig en veilig schoolklimaat'. Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Incidenteel wordt er aan een groep een kanjertraining (of een andere sociale training) gegeven.

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

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de IB'er betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten (de school beschikt over een protocol: ouders ontvangen een brief). Tevens kan in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon.

Binnen de school wordt er gewerkt met een veiligheidsteam, waarvan de preventiemedewerker de voorzitter is. In de schoolgids worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over 4 BHV'ers.

Bovenschools is er een ARBO&veiligheidswerkgroep ingesteld.

Beoordeling

Het veiligheidsgevoel van leerlingen, medewerkers en ouders wordt één keer per twee jaar gemeten m.b.v. vragenlijsten.; zowel algemeen als specifiek.

Verbeterpunt	Prioriteit
Afname vragenlijst veiligheid leerlingen	gemiddeld
Afname vragenlijst veiligheid medewerkers	gemiddeld
Afname vragenlijst veiligheid ouders	gemiddeld
Oriëntatie en aanschaf methode sociaal- emotionele ontwikkeling	hoog

Bijlagen

1. Sociaal veiligheidsplan
2. Veilig en prettig schoolklimaat

5.5 ARBO-beleid

Onze school heeft met Maetis een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van medewerkers te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de bedrijfsarts een probleemanalyse op. De directeur en de zieke medewerker stellen vervolgens een plan van aanpak op.

Gemiddeld één keer per kwartaal komt het sociaal-medisch team bij elkaar voor overleg. Tijdens het SMO staan de volgende onderwerpen vast op de agenda:

- verzuimcijfers
- het individuele verzuim en algemene Arboproblematiek
- aangepast werk
- actuele verzuimgevallen
- preventief verzuim

Het team bestaat uit het college van het bestuur en de bedrijfsarts. Op verzoek van het bestuur of op eigen verzoek kunnen leidinggevenden en/ of Arbocoördinator aan het overleg deelnemen. Het bestuur zal voor aanvang SMO de leidinggevenden van de locaties informatie opvragen die betrekking hebben op bovengenoemde punten. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school. We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen.

Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een ontruimingsplan aanwezig.

Zie de bijlagen SPON Arbo Handboek en SPON Arbo Schoolboek.

Bijlagen

1. Arbobeleidsplan

5.6 Interne communicatie

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

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken.
2. Vergaderingen worden goed voorbereid.
3. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname.
4. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf. We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen.
5. We gebruiken effectieve middelen voor de communicatie (postvakken, memobord, e-mail).

We werken met een duidelijke vergaderstructuur:

- Teamvergaderingen (schoolzaken, onderwijskundig beleid, enz.).
- Huishoudelijke vergaderingen (dagelijkse gang van zaken).
- Managementteamoverleg.
- Teamdag (jaarlijks).
- Commissie van Begeleiding (directeur, intern begeleider, schoolarts en schoolmaatschappelijk werker).
- Werkgroepen.
- Vergaderingen van de medezeggenschapsraad.
- Vergaderingen van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.
- Directeuren overleg (college van bestuur en directeuren SPON).

Enkele van onze (belangrijkste) ambities zijn:

1. Het overleg in het managementteam van de school is gericht op optimalisering van de kwaliteit van het onderwijs.
2. Het overleg binnen het team is gericht op optimalisering van de kwaliteit van het onderwijs.
3. Het overleg tussen de school en de medezeggenschapsraad is gericht op beleidsmatige en onderwijsinhoudelijke ontwikkelingen.
4. De school hanteert hulpmiddelen ter ondersteuning van de interne communicatie.
5. De personeelsleden communiceren op een correcte wijze met elkaar.

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
QS interne communicatie maart 2015	2,00

Bijlagen

1. Overlegstructuur

5.7 Externe contacten

Onze school heeft een regionale functie en staat midden in de samenleving. Wij streven naar samenwerking met instanties in de regio. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarnaast adviseert onze school externe contacten (collegiale consultatie) en staan wij open voor vragen vanuit onze externe contacten.

Daarom onderhoudt onze school systematische en gereguleerde contacten met:

1. Scholen voor po binnen samenwerkingsverband 28.09.
2. Scholen voor vo binnen samenwerkingsverband 40.1.
3. Stuurgroepen en werkgroepen binnen de samenwerkingsverbanden po en vo.
4. Instellingen voor geestelijke gezondheidszorg en jeugdhulpverlening (GGD, Yulius, MEE, Jeugdzorg).
5. Opleidings- en scholingsinstituten.
6. Overheden (gemeente, ministerie van O.C.&W.).
7. Arbodienst (Maetis).
8. Onderwijsinspectie.
9. Bureau Leerplicht.
10. Administratie bureau (Groenendijk Onderwijs Administratie).
11. sbo-werkverband.
12. VOS/ABB
13. AVS (Algemene Vereniging Schoolleiders).
14. Uitgevers, leveranciers, aannemers.
15. LEA (besturenoverleg Papendrecht)
16. IB-werkgroep
17. CJG
18. Jeugdteam

Enkele van onze (belangrijkste) ambities zijn:

1. De school onderhoudt contacten met toeleverende instellingen (basisscholen, peuterspeelzalen, kinderdagverblijven, mkd, enz.).
2. De school onderhoudt functionele contacten met instellingen en voorzieningen in de regio.
3. De school onderhoudt contacten met scholen voor voortgezet onderwijs.
4. De school onderhoudt functionele contacten met opleidings- en scholingsinstituten.
5. De school participeert actief binnen een samenwerkingsverband.
6. De school onderhoudt functionele contacten met de (locale) overheid.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
QS leerkrachten - Externe contacten	3,09

5.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastrevende algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen.

Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners.

Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. De school heeft afspraken gemaakt hoe om te gaan met gescheiden ouders.(zie bijlage)

Enkele van onze (belangrijkste) ambities zijn:

1. De school betreft de ouders bij schoolactiviteiten.
2. Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken
3. Ouders worden betrokken bij (extra) zorg
4. Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs
5. Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind
6. De leraren informeren ouders regelmatig over de voortgang in de ontwikkeling van hun kind

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
QS leerkrachten - Contacten met ouders	2,89

Verbeterpunt	Prioriteit
School betreft ouders bij schoolactiviteiten.	gemiddeld

5.9 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past.

Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terecht komen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren.

Enkele van onze (belangrijkste) ambities zijn:

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

6 Financieel beleid

6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

Het college van bestuur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van SPON en het schoolplan van de school te realiseren. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het administratiekantoor. Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. Na vaststelling van de 'bovenschoolse afdracht', wordt de resterende Lumpsum financiering in principe één op één toegewezen aan de begroting van de school. De invulling van de begroting en aanvullende (financiële) afspraken worden jaarlijks besproken tijdens het begrotingsgesprek tussen de directeur van de school, de voorzitter van het college van bestuur en de financieel medewerker van het administratiekantoor. Twee maal per jaar bespreken de voorzitter van het College van Bestuur en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage.

6.2 Interne geldstromen

Aan de ouders van iedere leerling wordt op basis van vrijwilligheid een jaarlijkse bijdrage gevraagd. De bijdrage is bedoeld voor zaken als sinterklaasfeest, kerstviering, sportdag, zomerfeest. Daarnaast wordt er een bijdrage gevraagd voor schoolreis/schoolkamp.

6.3 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school de lumpsumgelden (de basisbekostiging) en geormerkte gelden via de bestemmingsbox. Vanuit het samenwerkingsverband ontvangt de school de ondersteuningsbekostiging. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Het administratiekantoor houdt bij hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteed zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap). Verantwoording vindt plaats in de vorm van verslaglegging in het jaarverslag van het bestuur. Bij het vervangingsfonds worden de kosten door ziekte of rechtspositioneel verlof gedeclareerd.

6.4 Sponsoring

Door sponsoring kunnen scholen financiële speelruimte creëren die zowel ten goede komt aan het onderwijs als allerlei nevenactiviteiten. SPON staat in basis positief tegenover sponsoring. Omdat wij op een verantwoorde en zorgvuldige manier met sponsoring willen omgaan, moet de sponsoring aan een aantal voorwaarden voldoen.

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van de school.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de school en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die onze school aan het onderwijs stelt.
- Speciale aandacht richten wij bij sponsoring op het aantrekkelijk maken van een gezonde leefstijl/ gedrag bij de leerlingen

Boven genoemde punten vinden hun basis in het convenant sponsoring, dat de staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en alle landelijke onderwijsorganisaties van besturen, personeel, ouders en leerlingen en een aantal andere organisaties - waaronder de Consumentenbond hebben ondertekend.

Alle sponsoractiviteiten die de school onderneemt behoeven de goedkeuring van het College van Bestuur en de instemming van de medezeggenschapsraad en worden vastgesteld in overleg met het schoolteam.

Ouders die klachten hebben over sponsoring, uitingsvormen van sponsoring en niet akkoord gaan met de wederprestatie die aan de sponsoring verbonden is, kunnen een klacht indienen bij de directeur, bestuur of landelijke klachtencommissie.

6.5 Begrotingen

Afgeleid van de meerjaren beleidsplannen, de meerjaren begroting, het meerjaren formatieplan, de jaarrekening, het bestuursverslag en de bekostigingsbrief OCW, wordt jaarlijks een begroting opgesteld.

Deze bronnen bevatten een beleidsrijk financieel kader waarmee het beleid voor het aankomende jaar financieel

ingekaderd wordt. Op basis daarvan worden een begroting en formatieplan opgesteld voor zowel SPON als geheel, SPON bovenschools, als per individuele school. Deze zijn bepalend voor en vormen de directe uitgangspunten voor de feitelijke inzet van mensen en middelen voor het komende boekjaar.

Zij vormen naast de beleidsmatige keuzes de harde basis voor het te voeren beleid van het voorliggende jaar. De begroting voor de school wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar vastgesteld in overleg tussen de voorzitter van het college van bestuur en de directeur van de school.

De vastgestelde begroting is taakstellend voor de directeur van de school. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen.

7 Zorg voor kwaliteit

7.1 Kwaliteitszorg algemeen

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na (zie de ambities bij de verschillende beleidsterreinen) en we zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch (zie evaluatieplan, hoofdstuk 7.10) en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Van belang is ook dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Op bestuursniveau zijn we aan het bouwen aan een Kwaliteits Management Systeem (KMS). Zie handboek KMS SPON.

Onze ambities zijn:

1. Wij hebben inzicht in de kernmerken van onze leerlingenpopulatie
2. Wij beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan)
3. Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende ambities (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden
4. Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren
5. Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
6. Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
7. Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
8. Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, (G)MR en ouders)
9. Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,48
tevredenheidsonderzoek team De Kameleon 2012-2013 - Kwaliteitszorg	3,00

Verbeterpunt	Prioriteit
De onderwijsbehoeften zijn door de leraren geformuleerd op kind- en groepsniveau (groepsoverzicht) en voorzien van een analyse, conclusies en interventies.	hoog

7.2 Meervoudige publieke verantwoording

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de belanghebbenden zoals leerlingen en ouders, maar ook stakeholders en de maatschappelijke omgeving zoals instellingen van vervolgonderwijs, van jeugdzorg en het lokale of regionale bedrijfsleven) Onze ouders informeren we door middel van nieuwsbrieven. Tevens geven we relevante informatie via de website van de school. Ook de schoolgids is een belangrijk medium om ouders op de hoogte stellen van zaken die van belang zijn. Onze leerlingen informeren we via de leerlingenraad. Vanzelfsprekend informeren we de MR.

Daarnaast voeren we drie keer per jaar een managementgesprek met onze voorzitter van bestuur (managementrapportage). Centraal in onze rapportages staan de opbrengsten van de school (in de meest brede zin):

- Eindopbrengsten
- Tussenopbrengsten
- Sociale opbrengsten
- Realisatie verbeterdoelen

In het kader van “verantwoording afleggen” maken we sinds 2014 gebruik van het Schoolvenster Scholen op de kaart (een product van Vensters voor Verantwoording).

Verbeterpunt	Prioriteit
structureel aandacht besteden aan schoolvensters PO	hoog

7.3 Wet- en regelgeving

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

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,83
QS leerkrachten - Wet- en regelgeving	3,54

Verbeterpunt	Prioriteit
De school beschikt over een schoolspecifieke uitwerking van het zorgplan (van het samenwerkingsverband).	gemiddeld

7.4 Strategisch beleid

Spon beschikt over een strategisch beleidsplan 2015-2019 (zie bijlage). In het strategisch beleidsplan staan de ambities voor Spon en haar scholen beschreven voor de komende 4 jaar. Om de koers te bepalen kijken we naar de richtlijnen vanuit onze statuten, de interne en externe ontwikkelingen in het onderwijs en wat wet- en regelgeving voorschrijft.

Voor onze school zijn per resultaatgebied de volgende aandachtspunten (verbeterpunten) van belang:

Gebieden	Verbeterpunten
Onderwijs	* Opstellen van een plan m.b.t. de aandacht voor 21st century skills
	* Invoer passend onderwijs; m.n. aandacht voor de aanpak van gedragsproblemen
	* Streven naar de status van een excellente school en beleid ontwikkelen om deze status te bereiken
Organisatie	* Opzetten van arrangementen; structuurgroep
Profiel en imago	* Verder uitwerken van het communicatieplan
Personeel	* Uitbreiden van expertise m.b.t. veranderende doelgroep
	* Aannamebeleid/mobiliteit: meer in balans brengen van het team m.b.t. aantal mannen/vrouwen
Huisvesting	* Aanpassingen die noodzakelijk zijn voor de veranderde doelgroep
Financiën	* verlagen van de personele kosten

7.5 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 21 april 2015 een schoolbezoek van de inspectie van onderwijs gehad. Dit bezoek viel onder de pilot in het kader van het vernieuwde toezicht. We beschikken over een rapport met bevindingen (zie bijlage).

De inspectie heeft onze school als volgt beschreven:

"een voldoende school met goede elementen en OOG voor elk kind!"

Naar aanleiding van het bezoek en het feedbackgesprek heeft de school een aantal ontwikkelpunten geformuleerd die toegevoegd worden aan het rapport.(zie bijlage)

Bijlagen

1. definitief inspectierapport 25-06-2012
2. Rapport van bevindingen kwaliteitsonderzoek

7.6 Quick Scan - Zelfevaluatie

De Quick Scan (WMK-PO) is conform onze meerjarenplanning (zie schoolplan 2011-2015) afgenomen in april 2014. Het aantal deelnemers bedroeg 21 (responspercentage: 100%). De gemiddelde score was: 3,31. Beoordeeld zijn:

Quick Scan uitslagen 2011

Beleidsterrein	Score	
Pedagogische handelen	3,30	
Schoolleiding	2,94	
Schoolklimaat	2,73	
Beroepshouding	2,93	
Interne communicatie	2,98	
HGW in de groep	3,03	
HGW op schoolniveau	3,11	

Beoordeling

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

7.7 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor teamleden (WMK) is afgenomen in december 2013. De vragenlijst is gescoord door slechts 11 teamleden (n=29). Het responspercentage was 38%. De teamleden die hem ingevuld hebben, zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,01.

De volgende aspecten zijn beoordeeld:

Beleidsterrein	Score
Kwaliteitszorg	3,00
Leerstofaanbod	2,65
Leertijd	3,12
Pedagogisch handelen	3,02
Didactisch handelen	3,10
Schoolklimaat	2,81
Zorg en begeleiding	2,68

Beleidsterrein	Score
Integraal personeelsbeleid	2,93
Sociale veiligheid	3,36
Incidenten	3,55
Eindcijfer	3,01

Beoordeling

De ambities van de school worden een keer per vier jaar gemeten met behulp van een vragenlijst (WMK-PO)

Verbeterpunt	Prioriteit
De vragenlijst eerder agenderen in het schooljaar	hoog

7.8 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor Leerlingen (WMK) is afgenomen in schooljaar 2014. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 5 t/m 8. Het responspercentage was 97%. De leerlingen zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,20.

De volgende aspecten zijn beoordeeld:

Beleidsterrein	Score
Kwaliteitszorg	3,05
Aanbod	3,07
Tijd	3,28
Pedagogisch handelen	3,38
Didactisch handelen	3,34
Schoolklimaat	3,17
Zorg en begeleiding	3,21
Algemeen	3,32
Incidenten	3,12
Actieve en zelfstandige rol leerlingen	3,07
Eindcijfer	3,20

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
tevredenheidsonderzoek leerlingen - Kwaliteitszorg	3,05
tevredenheidsonderzoek leerlingen - Aanbod	3,07
tevredenheidsonderzoek leerlingen - Tijd	3,28
tevredenheidsonderzoek leerlingen - Pedagogisch Handelen	3,38
tevredenheidsonderzoek leerlingen - Didactisch Handelen	3,34
tevredenheidsonderzoek leerlingen - Afstemming	3,12

Omschrijving	Resultaat
tevredenheidsonderzoek leerlingen - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,07
tevredenheidsonderzoek leerlingen - Schoolklimaat	3,17
tevredenheidsonderzoek leerlingen - Zorg en begeleiding	3,21
tevredenheidsonderzoek leerlingen - Incidenten	3,12
tevredenheidsonderzoek leerlingen - Algemeen	3,32

Verbeterpunt	Prioriteit
Vragenlijst leerlingen herzien en eventueel bijstellen en aanvullen	gemiddeld

7.9 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders (WMK) is afgenomen in juli 2014. De vragenlijst is gescoord door 14 ouders van de school (n=155). Het responspercentage was 9%. De uitkomst is niet betrouwbaar door het lage percentage. Ouders die de vragenlijst hebben ingevuld, zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school: score 3,59.

De volgende aspecten zijn beoordeeld:

Beleidsterrein	Score
Kwaliteitszorg	3,32
Aanbod	3,47
Tijd	3,54
Pedagogisch handelen	3,76
Didactisch handelen	3,79
Afstemming	3,80
Actieve rol leerlingen	3,77
Schoolklimaat	3,62
Zorg en begeleiding	3,59
Opbrengsten	3,65
Algemeen	3,68
Integraal Personeels beleid	3,70
Eindcijfer	3,59

Beoordeling

De ambities van de school worden een keer per vier jaar gemeten met behulp van een vragenlijst (WMK-PO)

Verbeterpunt	Prioriteit
Vraagstelling van de vragenlijst ouders kritisch doornemen en bijstellen	gemiddeld
Informatievoorziening verbeteren naar ouders	hoog

7.10 Het evaluatieplan 2015-2019

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2016	April 2017	April 2018	April 2019
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit		X		
Onderwijskundig beleid	Sociaal-emotionele ontwikkeling	X			
Onderwijskundig beleid	Actief Burgerschap en Sociale Cohesie			X	
Onderwijskundig beleid	Leerstofaanbod		X		
Onderwijskundig beleid	Taallesonderwijs	X			
Onderwijskundig beleid	Rekenen en wiskunde		X		
Onderwijskundig beleid	Wereldoriëntatie				X
Onderwijskundig beleid	Kunstzinnige vorming	X			
Onderwijskundig beleid	Bewegingsonderwijs			X	
Onderwijskundig beleid	Wetenschap en Techniek		X		
Onderwijskundig beleid	Engelse taal			X	
Onderwijskundig beleid	Gebruik leertijd			X	
Onderwijskundig beleid	Pedagogisch handelen	X			
Onderwijskundig beleid	Didactisch handelen				X
Onderwijskundig beleid	Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen			X	
Onderwijskundig beleid	Klassenmanagement		X		
Onderwijskundig beleid	Zorg en begeleiding				X
Onderwijskundig beleid	Afstemming - HGW		X		
Onderwijskundig beleid	Passend onderwijs				X
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit		X		
Onderwijskundig beleid	Opbrengstgericht werken	X			

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2016	April 2017	April 2018	April 2019
Onderwijskundig beleid	Opbrengsten	X	X	X	X
Personeelbeleid	Integraal personeelsbeleid		X		
Personeelbeleid	Schoolleiding	X			
Personeelbeleid	Beroepshouding				X
Organisatie en beleid	Schoolklimaat	X			
Organisatie en beleid	Sociale en fysieke veiligheid		X		X
Organisatie en beleid	Interne communicatie				X
Organisatie en beleid	Externe contacten			X	
Organisatie en beleid	Contacten met ouders	X			
Zorg voor kwaliteit	Kwaliteitszorg				X
Zorg voor kwaliteit	Wet- en regelgeving			X	
		9	9	8	9

Verbeterpunt	Prioriteit
Afname Quickscan	gemiddeld
Afname Schooldiagnose	gemiddeld
Afname zelfevaluatie	gemiddeld

7.11 Planning vragenlijsten

		Jaar	Maand
1	Vragenlijst Ouders (compact)	2017	April
2	Vragenlijst Leraren (compact)	2017	April
3	Vragenlijst Leerlingen (compact)	2017	April
4	Vragenlijst Sociale Veiligheid Ouders	2016	Februari
		2018	Februari
5	Vragenlijst Sociale Veiligheid Leraren	2016	Februari
		2018	Februari
6	Vragenlijst Sociale Veiligheid Leerlingen	2016	Februari
		2018	Februari
7	Kindervragenlijst Inspectie	2016	April
8	Leerlingen Burgerschap	2015	November

8 Verbeterpunten 2015-2019

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Samenwerking met ouders	gemiddeld
	Ontwikkelen van expertise met betrekking tot extreme gedragsproblemen	gemiddeld
Levensbeschouwelijke identiteit	De school heeft een kwaliteitskaart opgesteld	gemiddeld
	De school besteedt structureel aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (m.n. wereldoriëntatie)	laag
	De school heeft een aanbod voor leerlingen (waarvan ouders het wenselijk achten) gericht op christelijke stromingen	laag
Sociaal-emotionele ontwikkeling	ZIEN uitbreiden m.b.t. individuele leerling	hoog
Actief burgerschap en sociale cohesie	De school heeft een aanbod beschreven ter bevordering van burgerschap en integratie.	gemiddeld
Leerstofaanbod	De school heeft een specifiek aanbod om sociale competenties te ontwikkelen.	hoog
Taallesonderwijs	Opstellen taalbeleidsplan	gemiddeld
Rekenen en wiskunde	De leerlijn rekenen is passend gemaakt voor onze doelgroep	hoog
ICT	Uitwerking ICT beleidsplan op schoolniveau.	gemiddeld
Kunstzinnige vorming	Oriëntatie op een methode muziek en dramatische expressie	laag
Bewegingsonderwijs	Alle lessen bewegingsonderwijs worden gegeven door bevoegde leerkrachten.	gemiddeld
Wetenschap en Techniek	De school beschikt over een beleidsplan wetenschap en techniek.	laag
	De school oriënteert zich op de 21 st century skills.	gemiddeld
	De school oriënteert zich op een methode voor techniek.	laag
Engelse taal	Oriëntatie op het eerder aanbieden van Engels	laag
Didactisch handelen	Oriëntatie op IGD1	gemiddeld
	De leerlingen worden actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten.	hoog
Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	Structureel werken met cooperatieve werkvormen in de groep	hoog
Zorg en begeleiding	De leraren volgen en analyseren systematisch de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.	hoog
Afstemming	De leraren stemmen de onderwijstijd af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.	hoog
	De leraren stemmen de verwerkingsopdrachten af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen	hoog
Talentontwikkeling	De school ontwikkelt beleid m.b.t. de zogenaamde 21 st century skills.	gemiddeld

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Opbrengstgericht werken	Rapportage over tussenopbrengsten opzetten	hoog
Opbrengsten	De school beschikt over een meerjarenoverzicht van de taal- en rekenresultaten	gemiddeld
Professionele cultuur	Een professionelere inzet van de gesprekkencyclus.	hoog
	Opstellen en implementeren van beleid m.b.t. klassen- en collegialeconsultatie	hoog
Beleid m.b.t. stagiaires	Beschrijven beleid t.a.v. begeleiding stagiaires.	laag
Werving en selectie	informatieplan aanleggen voor sollicitanten	laag
Introductie en begeleiding	Aanscherpen van het introductiebeleid	gemiddeld
	Opstellen van een begeleidingsplan	gemiddeld
Collegiale consultatie	Vastleggen van beleid m.b.t. collegiale consultatie	hoog
Persoonlijke ontwikkelplannen	Opstellen afspraken rondom POP.	gemiddeld
Het bekwaamheidsdossier	Het bekwaamheidsdossier meer betrekken bij gesprekken	gemiddeld
Beoordelingsgesprekken	Het aanpassen van beleid m.b.t. beoordelingsgesprekken.	gemiddeld
Verzuimbeleid	Uitwerken van beleid rondom kortdurig frequent verzuim.	gemiddeld
Schoolklimaat	De ouders zijn betrokken bij school door de activiteiten die de school daartoe onderneemt.	hoog
Contacten met ouders	School betreft ouders bij schoolactiviteiten.	gemiddeld
Kwaliteitszorg	De onderwijsbehoeften zijn door de leraren geformuleerd op kind- en groepsniveau (groepsoverzicht) en voorzien van een analyse, conclusies en interventies.	hoog
Wet- en regelgeving	De school beschikt over een schoolspecifieke uitwerking van het zorgplan (van het samenwerkingsverband).	gemiddeld
Evaluatieplan 2015-2019	Afname Quickscan	gemiddeld
	Afname Schooldiagnose	gemiddeld
	Afname zelfevaluatie	gemiddeld

9 Meerjarenplanning 2015-2016

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Samenwerking met ouders
	Ontwikkelen van expertise met betrekking tot extreme gedragsproblemen
Sociaal-emotionele ontwikkeling	ZIEN uitbreiden m.b.t. individuele leerling
Taalleesonderwijs	Opstellen taalbeleidsplan
Rekenen en wiskunde	De leerlijn rekenen is passend gemaakt voor onze doelgroep
Didactisch handelen	Oriëntatie op IGD1
	De leerlingen worden actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten.
Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	Structureel werken met cooperatieve werkvormen in de groep
Zorg en begeleiding	De leraren volgen en analyseren systematisch de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.
Professionele cultuur	Een professionelere inzet van de gesprekkencyclus.
	Opstellen en implemteren van beleid m.b.t. klassen- en collegialeconsultatie
Collegiale consultatie	Vastleggen van beleid m.b.t. collegiale consultatie
Persoonlijke ontwikkelplannen	Opstellen afspraken rondom POP.
Het bekwaamheidsdossier	Het bekwaamheidsdossier meer betrekken bij gesprekken
Schoolklimaat	De ouders zijn betrokken bij school door de activiteiten die de school daartoe onderneemt.
Contacten met ouders	School betreft ouders bij schoolactiviteiten.
Kwaliteitszorg	De onderwijsbehoeften zijn door de leraren geformuleerd op kind- en groepsniveau (groepsoverzicht) en voorzien van een analyse, conclusies en interventies.
Wet- en regelgeving	De school beschikt over een schoolspecifieke uitwerking van het zorgplan (van het samenwerkingsverband).
Evaluatieplan 2015-2019	Afname Quickscan
	Afname Schooldiagnose

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

10 Meerjarenplanning 2016-2017

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Ontwikkelen van expertise met betrekking tot extreme gedragsproblemen
Levensbeschouwelijke identiteit	De school heeft een kwaliteitskaart opgesteld
	De school heeft een aanbod voor leerlingen (waarvan ouders het wenselijk achten) gericht op christelijke stromingen
Sociaal-emotionele ontwikkeling	ZIEN uitbreiden m.b.t. individuele leerling
Actief burgerschap en sociale cohesie	De school heeft een aanbod beschreven ter bevordering van burgerschap en integratie.
Leerstofaanbod	De school heeft een specifiek aanbod om sociale competenties te ontwikkelen.
Taallesonderwijs	Opstellen taalbeleidsplan
ICT	Uitwerking ICT beleidsplan op schoolniveau.
Wetenschap en Techniek	De school oriënteert zich op de 21 st century skills.
Zorg en begeleiding	De leraren volgen en analyseren systematisch de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.
Afstemming	De leraren stemmen de onderwijstijd af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
	De leraren stemmen de verwerkingsopdrachten af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen
Opbrengstgericht werken	Rapportage over tussenopbrengsten opzetten
Professionele cultuur	Een professionelere inzet van de gesprekkencyclus.
Beoordelingsgesprekken	Het aanpassen van beleid m.b.t. beoordelingsgesprekken.
Verzuimbeleid	Uitwerken van beleid rondom kortdurig frequent verzuim.
Schoolklimaat	De ouders zijn betrokken bij school door de activiteiten die de school daartoe onderneemt.
Contacten met ouders	School betreft ouders bij schoolactiviteiten.
Kwaliteitszorg	De onderwijsbehoeften zijn door de leraren geformuleerd op kind- en groepsniveau (groepsoverzicht) en voorzien van een analyse, conclusies en interventies.
Evaluatieplan 2015- 2019	Afname Quickscan
	Afname Schooldiagnose

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

11 Meerjarenplanning 2017-2018

Thema	Verbeterdoel
Levensbeschouwelijke identiteit	De school besteedt structureel aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (m.n. wereldoriëntatie)
Actief burgerschap en sociale cohesie	De school heeft een aanbod beschreven ter bevordering van burgerschap en integratie.
Taalleesonderwijs	Opstellen taalbeleidsplan
Kunstzinnige vorming	Oriëntatie op een methode muziek en dramatische expressie
Bewegingsonderwijs	Alle lessen bewegingsonderwijs worden gegeven door bevoegde leerkrachten.
Wetenschap en Techniek	De school beschikt over een beleidsplan wetenschap en techniek.
Zorg en begeleiding	De leraren volgen en analyseren systematisch de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.
Talentontwikkeling	De school ontwikkelt beleid m.b.t. de zogenaamde 21 st century skills.
Opbrengstgericht werken	Rapportage over tussenopbrengsten opzetten
Opbrengsten	De school beschikt over een meerjarenoverzicht van de taal- en rekenresultaten
Beleid m.b.t. stagiaires	Beschrijven beleid t.a.v. begeleiding stagiaires.
Introductie en begeleiding	Aanscherpen van het introductiebeleid
	Opstellen van een begeleidingsplan
Schoolklimaat	De ouders zijn betrokken bij school door de activiteiten die de school daartoe onderneemt.
Contacten met ouders	School betreft ouders bij schoolactiviteiten.
Kwaliteitszorg	De onderwijsbehoeften zijn door de leraren geformuleerd op kind- en groepsniveau (groepsoverzicht) en voorzien van een analyse, conclusies en interventies.
Evaluatieplan 2015-2019	Afname Quickscan
	Afname Schooldiagnose

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

12 Meerjarenplanning 2018-2019

Thema	Verbeterdoel
Kunstzinnige vorming	Orientatie op een methode muziek en dramatische expressie
Wetenschap en Techniek	De school beschikt over een beleidsplan wetenschap en techniek.
	De school oriënteert zich op een methode voor techniek.
Engelse taal	Orientatie op het eerder aanbieden van Engels
Zorg en begeleiding	De leraren volgen en analyseren systematisch de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.
Werving en selectie	informatieplan aanleggen voor sollicitanten
Schoolklimaat	De ouders zijn betrokken bij school door de activiteiten die de school daartoe onderneemt.
Contacten met ouders	School betreft ouders bij schoolactiviteiten.
Evaluatieplan 2015-2019	Afname Quickscan
	Afname Schooldiagnose
	Afname zelfevaluatie

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

13 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 00VW
School: SBO De Kameleon
Adres: Noordersingel 1
Postcode: 3351 ED
Plaats: Papendrecht

VERKLARING

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

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 00VW
School: SBO De Kameleon
Adres: Noordersingel 1
Postcode: 3351 ED
Plaats: Papendrecht

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
